BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME DOKTORA PROGRAMI

KARANLIK KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI ÜZERİNDE ETKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN DÜZENLEYİCİLİK ETKİSİ

HAZIRLAYAN

TUNCER VAYNİ

DOKTORA TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. İPEK KALEMCİ TÜZÜN

ANKARA – 2024

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 13 / 08 / 2024

Öğrencinin Adı, Soyadı: Tuncer VAYNİ

Öğrencinin Numarası: 21820010

Anabilim Dalı: İşletme

Programı: İşletme Doktora Programı

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. İpek KALEMCİ TÜZÜN

Tez Başlığı: Karanlık Kişilik Özelliklerinin İnovatif İş Davranışı Üzerinde Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisi

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans/Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 86 sayfalık kısmına ilişkin, 07 / 08 / 2024 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 9'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç

3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

ONAY

Tarih: 13 / 08 / 2024

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof. Dr. İpek KALEMCİ TÜZÜN

TEŞEKKÜR

Doktora tez süreci boyunca bilgi ve deneyimlerini esirgemeyerek bana yol gösteren değerli tez danışmanım Prof. Dr. İpek KALEMCİ TÜZÜN'e, tez izleme komitelerinde çalışmama katkı sağlayan değerli hocalarım Prof. Dr. H. Cenk SÖZEN ve Prof. Dr. R. Arzu KALEMCİ'ye, tezime önerileri ile katkı sağlayan Prof. Dr. M. Abdülkadir VAROĞLU ve Prof. Dr. Şule TUZLUKAYA'ya, her zaman desteğini esirgemeyen değerli dostum Dr. Hüseyin HALICI'ya, saha araştırması sırasında anket formlarını dolduran, doldurmak için paylaşan değerli dostlara ve en önemlisi hayatımın her aşamasında olduğu gibi bu dönemde de desteğini her zaman hissettiğim değerli eşim Beyza VAYNİ'ye çok çok teşekkür ederim.

ÖZET

Tuncer VAYNİ, Karanlık Kişilik Özelliklerinin İnovatif İş Davranışı Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisi, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Doktora Programı, 2024

Bu çalışma karanlık üçlü kişilik özellikleri ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek ve bu ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici rolünü keşfetmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma modelini test etmek için farklı sektör ve iş kollarında çalışan 656 katılımcıdan oluşan bir örneklem grubundan veri toplanmıştır. Online anket yöntemiyle toplanan veriler SPSS ve AMOS programları ile analiz edilmiştir. Analiz sonucunda karanlık kişilik özelliklerinden narsizm ile inovatif iş davranışı arasında pozitif yönde anlamlı, Makyavelizm ve psikopati boyutları ile inovatif iş davranışı arasında anlamsız bir ilişki olduğu bulunmuştur. Araştırma aynı zamanda, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerine etkisinde psikolojik sermayenin pozitif yönde düzenleyici etki yaptığı bulgusunu ortaya koymuştur. Alanyazında karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi ilk kez bu çalışma tarafından irdelenmiştir. Bu bağlamda çalışmanın sonuçlarının, alanyazında bulunan önemli bir boşluğu doldurması ve gelecekte yapılacak çalışmalara katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar kelimeler: Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri, İnovatif İş Davranışı, Psikolojik Sermaye

ABSTRACT

Tuncer VAYNİ, The Moderating Effect of Psychological Capital on the Effect of Dark Triad Personality Traits on Innovative Work Behavior, Başkent University, Institute of Social Sciences, Business Administration PhD Program, 2024

This study was conducted to examine the relationship between dark triad personality traits and innovative work behavior and to explore the moderating role of psychological capital in this relationship. In order to test the research model, data was collected from a sample group consisting of 656 participants working in different sectors and businesses. The data collected with the online survey method was analyzed with SPSS and AMOS programs. As a result of the analysis, it was found that there was a positively significant relationship between narcissism and innovative work behavior from the dark personality traits, and an insignificant relationship between Machiavellianism and psychopathy dimensions and innovative work behavior. The study also revealed that psychological capital had a positive moderating effect on the effect of dark triad personality traits on innovative work behavior. The moderating effect of psychological capital on the effect of dark triad personality traits on innovative work behavior was examined for the first time in the literature by this study. In this context, the results of the study are expected to fill an important gap in the literature and contribute to future studies.

Keywords: Dark Triad Personality Traits, Innovative Work Behavior, Psychological Capital

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR i
ÖZET ii
ABSTRACT iii
TABLOLAR LİSTESİ vi
ŞEKİLLER LİSTESİ viii
1. GİRİŞ 1
2. İNOVASYON VE İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI 6
3. KARANLIK KİŞİLİK, KARANLIK ÜÇLÜ 12
3.1. Karanlık Kişilik 12
3.2. Karanlık Üçlü Kuramsal Perspektif 15
3.3. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri İnovatif İş Davranışı İlişkisi 26
4. PSİKOLOJİK SERMAYE 36
4.1. Pozitif Psikoloji ve Psikolojik Sermaye 36
4.2. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri İnovatif İş Davranışı İlişkisinde Psikolojik Sermaye Düzenleyici Etkisi 46
5. ARAŞTIRMA 49
5.1. Araştırmanın Amacı 49
5.2. Araştırmanın Modeli 49
5.3. Araştırmanın Yöntemi 50
5.4. Araştırmanın Ana Kütlesi 50
5.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler 51
5.6. İstatistiksel Analizler 52
5.6.1. Normallik analizi 52
5.6.2. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlilik ve geçerlilik (doğrulayıcı faktör analizleri) analizleri 53
5.6.3 Katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler 64
5.6.4. Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler 65
5.7. Bulgular 69
5.7.1. Değişkenlere ait korelasyon tablosu 69
5.7.2. Regresyon analizi 70
5.7.3. Düzenleyicilik etkisi 72
6. SONUÇLAR 77
7. ÖNERİLER VE ARAŞTIRMA SINIRLILIKLARI 82
KAYNAKLAR 86

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

TABLOLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 5.1. Değişkenlere Ait Normallik Analizi Tablosu 53
Tablo 5.2. Değişkenlere Ait Güvenirlik Katsayıları Tablosu 55
Tablo 5.3. İnovatif İş Davranışı Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları 56
Tablo 5.4. İnovatif İş Davranışı Parametre Tahminleri Tablosu 56
Tablo 5.5. Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçekleri KMO ve Barlett Testi Sonuçları 58
Tablo 5.6. Karanlık Kişilik Özellikleri Parametre Tahminleri Tablosu 59
Tablo 5.7. Psikolojik Sermaye Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları 59
Tablo 5.8. Psikolojik Sermaye Parametre Tahminleri Tablosu 60
Tablo 5.9. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizinden Sonra Psikolojik Sermaye Güvenirlilik Katsayıları 61
Tablo 5.10. Tüm Modele Ait Parametre Tahmin Tablosu 63
Tablo 5.11. Katılımcılar Ait Tanımlayıcı İstatistikler 64
Tablo 5.12. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler 65
Tablo 5.13. İnovatif İş Davranışı Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 66
Tablo 5.14. Makyavelizm Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 66
Tablo 5.15. Narsisizm Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 67
Tablo 5.16. Psikopati Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler 67
Tablo 5.17. Umut Alt Boyutuna Ait Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri 67
Tablo 5.18. Özyeterlilik Alt Boyutuna Ait Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri 68
Tablo 5.19. Dayanıklılık Alt Boyutuna Ait Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri 68
Tablo 5.20. İyimserlik Alt Boyutuna Ait Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri 69
Tablo 5.21. Değişkenlere Ait Korelasyon Tablosu 70
Tablo 5.22. Regresyon Analizi Anova (Model Anlamlılık) Testi 71
Tablo 5.23. Regresyon Model Özeti Tablosu 71
Tablo 5.24. Regresyon Analizi: Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopati ile İnovatif İş Davranışı İlişkisi 71
Tablo 5.25. Makyavelizm'in İnovatif İş Davranışı Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisi Tablosu 72
Tablo 5.26. Makyavelizm'in İnovatif İş Davranışa Etkisinde Psikolojik Sermayenin Değişiminin Düzenleyicilik Etkisi Tablosu 72

Tablo 5.27. Narsisizmin İnovatif İş Davranışı Üzerinde Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisi 73
Tablo 5.28. Narsisizmin İnovatif İş Davranışa Etkisinde Psikolojik Sermayenin Değişiminin Düzenleyicilik Etkisi Tablosu 74
Tablo 5.29. Psikopatinin İnovatif İş Davranışı Üzerinde Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisi 75
Tablo 5.30. Psikopatinin İnovatif İş Davranışa Etkisinde Psikolojik Sermayenin Değişiminin Düzenleyicilik Etkisi Tablosu 75

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 5.1. Araştırma Modeli 49
Şekil 5.2. İnovatif İş Davranışı DFA Analizi 57
Şekil 5.3. Karanlık Kişilik Özellikleri DFA Analizi 60
Şekil 5.4. Psikolojik Sermaye Ölçeği DFA Analizi 61
Şekil 5.5. Tüm Modele Ait DFA Analizi 62
Şekil 5.6. Makyavelizm'in İnovatif İş Davranışı Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisinin Grafiksel Gösterimi 73
Şekil 5.7. Narsisizmin İnovatif İş Davranışı Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisinin Grafiksel Gösterimi 74
Şekil 5.8. Psikopatinin İnovatif İş Davranışı Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisinin Grafiksel Gösterimi 75

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında küreselleşme, sınırların ortadan kalkması, hızlı teknolojik ilerlemeler, değişen ve kişiselleşen müşteri beklentileri, işletmeleri değişken, belirsiz, karmaşık ve muğlak rekabetçi bir çevre içinde faaliyet göstermeye zorlamaktadır. Bu durum, işletmeleri ve iş ortamlarını daha dinamik ve karmaşık hale getirmekte (Alguezaui ve Filieri, 2010) ve yeni pazar güçleri yaratmaktadır (Lee ve Trimi, 2018). Günümüzün iş ortamı, kuralsızlaştırma, güçlenmiş müşteriler, belirsiz ekonomik koşullar ve hızlı ürün geliştirmenin yol açtığı yüksek rekabet ile tanımlanabilir (Gümüşlüoğlu ve İlsev, 2009).

İşletmelerin, bu çevresel koşullara nasıl cevap verecekleri ve ne tür stratejik kararlar alacakları, ayakta kalmaları, performanslarını sürdürebilir kılmaları ve uzun vadeli başarıyı sağlamaları için kritik öneme sahiptir. Michael Porter, Clayton Christensen ve Philip Kotler gibi önemli akademisyenler, işletmelerin bu zorlu çevresel koşullarla başa çıkmak için yeni stratejik yaklaşımlar geliştirmeleri gerektiğini vurgulamaktadır (Christensen, Suárez ve Utterback, 1998; Porter, 1990).

Geliştirilebilecek stratejik yaklaşımlardan biri, "dinamik yetenekler" in geliştirilmesi olabilir. Rekabet ortamının değiştiği iş dünyasında, işletmeler için "hızla değişen ortamlara uyum sağlamak için iç ve dış yeterlilikleri bütünleştirdiği, oluşturduğu ve yeniden yapılandırdığı" dinamik yetenekler sürdürülebilir rekabet avantajının kaynağıdır (Teece, Pisano ve Shuen, 1997). Değişen dış ve iç koşullara uyum sağlamak için kaynakları ve kapasiteleri yenileme yeteneği "Dinamik Yetenekler" yaklaşımıdır (Breznik ve Hisrich, 2014). Dinamik yetenekler, piyasada oluşan rekabete cevap vermek için önemli bir yetenek olarak inovatif olma ve inovasyon yapmayı öngörmektedir (Düzgün ve Yıldırım, 2021).

"İnovasyon, önemli ölçüde farklılık gösteren yeni veya geliştirilmiş bir ürün veya süreçtir (veya bunların birleşimidir)" (OECD/Eurostat, 2018: 22). İnovasyon, firmaların performanslarını arttırabilmek, değer sağlamak ve rekabet avantajlarını sürdürebilmek için yeni ürün, hizmet ve prosedürlerin ortaya çıkarılması için temel bir unsurdur (Damanpour, 1991).

Schumpeter'e (1934) göre, firma başarısı mutlaka pazar gücü veya endüstri yapısı ile ilişkili değildir. Daha ziyade dış çevre ve rekabet dinamiklerini etkilemede kritik olan inovasyon ve yeni teknolojilerin sonucudur (akt. Kamasak, 2015). Örgütler inovasyonu stratejik rekabet avantajları elde etmeye ve sürdürmeye yönelik bir araç olarak

görmektedirler (Martins ve Terblanche, 2003; Salaman ve Storey, 2002; Terziovski ve Samson, 2007).

İşletmelerin rekabet ettiği karmaşık ve dinamik koşullar göz önüne alındığında, inovasyon yapma ihtiyacı günümüzde çok önemli hale gelmiştir (Tellis, Prabhu ve Chandy, 2009). Araştırmalara göre böyle bir ortamda inovatiflik işletmelerin hayatta kalması, başarısını sürdürmesi, büyümesi ve rekabetçi kalabilmeleri için gerekli görülmektedir (Ahn ve Kim, 2017; Amabile, 1988; Bos-Nehles, Renkema ve Janssen 2017; Choi, Chung ve Choi, 2019; Holtzman, 2014; Iddris, 2016; Javed, Naqvi, Khan, Arjoon ve Tayyeb, 2019; Kontoghiorghes, Awbrey ve Feurig, 2005; Petrou ve Daskalopoulou, 2013; Prus, Nacamulli ve Lazazzara, 2017; Rubera ve Kirca, 2012; Sanz-Valle ve Jiménez-Jiménez 2018).

İşletmeler, rekabet avantajı elde etmek ve bunu sürdürmek için sürekli olarak inovasyon yapmalı, yeni ürünler ve süreçler geliştirmelidir (Muller, Valikangas ve Merlyn, 2005; Rejeb, Morel-Guimar˜aes, Boly ve Assi´ elou, 2008). Strateji danışmanlığı şirketi Boston Consulting Group, 2023 yılında yaptığı bir araştırmada, ankete katılan kuruluşların %79'unun inovasyonu ilk üç stratejik önceliği arasında gördüğü bulgusuna ulaşmıştır. İnovatif olma ve inovasyon, örgütsel hayatta kalmanın anahtarıdır ve bu nedenle inovatifliğin artmasını sağlayan değişkenlerin araştırılması hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar için önemli bir konudur.

İnovatiflik ve inovasyon, ekonomik kalkınmanın önemli bir itici gücüdür ve hem ulusal hem de işletme düzeyindeki rekabette önemli bir rol oynamaktadır (Cefis ve Marsili, 2006; Tellis ve ark., 2009). İnovasyon, ülkelerin ekonomik kalkınması sağlamayı, işletmelerin performansını arttırmayı ve sürdürülebilirlik sağlamayı, rekabet gücünü oluşturmayı, yaşam standardını iyileştirmeyi ve toplumda herkes için iyi bir yaşam kalitesi yaratılmasını mümkün kılar.

İnovatiflik, birçok araştırmacı tarafından işletme performansının temel itici gücü olarak kabul edilmektedir (Gunday, Ulusoy, Kılıç ve Alpkan, 2011; Matzler, Kepler, Deutinger ve Harms, 2008). Birçok araştırmacı, inovatif davranış ile işletme performansı arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur (Damanpour, Szabat ve Evan 1989; Hult, Hurley ve Knight 2004; Sivadas ve Dwyer 2000).

İşletmeler insanlardan oluşur ve sürdürülebilir bir performans için, işletme faaliyetlerinde işletmenin maddi olan fiziksel boyutlarının yanı sıra aynı zamanda maddi olmayan insani boyutları da dikkate alınmalıdır (Pfeffer, 2010). İnovasyon, bir fikir yaratarak proaktif olarak onu başlatmaya karar veren çalışanlardan kaynaklanır (Blasco-Giner, 2023). İşletmelerde inovatiflik ve inovasyon çalışanların davranışlarına bağlıdır.

İnovasyon yapma ve performansa katkıda bulunmak için değişimin temsilcisi olarak inovatif insan kaynağının rolü çok önemlidir (Siregar, Suryana ve Senen, 2019). Özellikle çalışanların işyerindeki inovatif davranışları, rekabette hayatta kalmak için işletmelerin önem vermesi gereken önemli bir faktördür (Hakimian, Farid, Ismail ve Nair, 2016; Hon ve Lui, 2016; Lee ve Hyun, 2016; Schermuly, Meyer ve Dämmer, 2013; Tajeddini ve Trueman, 2012; Zhou ve Shalley, 2008).

Bir işletmenin inovasyon yapma yeteneği, işletmedeki her çalışanın inovatif iş davranışına bağlıdır (Nguyễn, 2019). Bununla birlikte, son yıllarda uygulayıcılar ve akademisyenler, "sıradan çalışanların", yani inovatifliğe özgü bir konumu olmayan çalışanların inovatiflik potansiyeline giderek daha fazla önem vermektedirler (Flocco, Canterino ve Cagliano, 2022). İşletmelerin tüm çalışanları, önemli ancak sıklıkla gözden kaçırılan bir inovasyon kaynağını oluşturur (Høyrup, 2012). İşletmelerde, uygulamaya yönelik yeni fikirlerin %80'ni çalışanlar tarafından ortaya atılmaktadır (Newman, Tse, Schwarz ve Nielsen, 2018).

İşletmelerde çalışanlar tarafından yapılacak olan inovatif iş davranışı, inovasyonun ortaya çıkması için kritik bir faktör olarak kabul edilmiştir (Woods, Mustafa, Anderson ve Sayer, 2018). İnovatif iş davranışı, örgütsel hedeflere ve yüksek işletme performansına ulaşmada kilit bir rol oynamaktadır (Axtell ve ark., 2000; Darroch, 2005; Janssen, 2000; Klomp ve Van Leeuwen, 2001; Sartori, Favretto ve Ceschi, 2013). İnovasyon işletmeler için giderek daha önemli hale geldikçe, çalışanların inovatif davranışlarını neyin/nelerin etkilediğinin araştırılması da önem kazanmaktadır.

İnovasyon araştırmaları, inovasyonu teşvik eden kişisel ve bağlamsal (çevresel) faktörlere odaklanmıştır (Amabile, 1988; Carson ve Carson, 1993; Furnham ve Bachtiar, 2008; Newman ve ark., 2018; Tierney ve Farmer, 2002; West ve Altink, 1996; West, 2002). Çeşitli iç ve dış faktörler, inovatif iş davranışının gelişimini kolaylaştırır (Bullinger, Bannert ve Brunswicker, 2007; Iddris, 2016; Terziovski ve Samson, 2007). Literatürde, inovasyonu ve inovatif iş davranışını destekleyen faktörlerle ilgili olarak yapılan analizlerde bireysel, ekip/grup ve örgütsel düzey olmak üzere üç düzeyde araştırmalar yapılmıştır (Anderson, Potočnik ve Zhou 2014; Hammond, Neff, Farr, Schwall ve Zhao, 2011; Salam ve Senin, 2022). Blasco-Giner (2023) inovatif iş davranışını etkileyen iç ve dış faktörler olarak şunları belirlemiştir: “i) karakter özellikleri, değerler, bilişsel stiller, psikolojik durumlar veya proaktiflik gibi kişisel kaynaklara atıfta bulunan iç faktörler. ii) görevin (örneğin özerklik, görevin karmaşıklığı vb.) ve sosyal bağlamın (örneğin liderlik, yenilik kültürü veya psikolojik sözleşme) belirli özelliklerine bölünmüş dış faktörler” (Blasco-Giner, 2023: 128).

Dolayısıyla, kişilik özellikleri işletmelerin işleyişini ve inovatif iş davranışını anlamak için önemli bir faktördür.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri; ekonomik, toplumsal maliyetleri (Schyns, 2015) ile diğer çalışanlar ve işletmeler için maliyetleri (Spain, Harms ve LeBreton, 2014) nedeniyle kişilik araştırmalarında önemli rol oynamaktadır. Bu maliyetleri nedeniyle de işyerinde karanlık özelliklere artan bir ilgi vardır (LeBreton, Shiverdecker ve Grimaldi, 2018; Spain, Harms ve LeBreton, 2014). Sıklıkla atıfta bulunulan ve üç karanlık özelliği kapsayan ikinci dereceden bir yapı, narsisizm, psikopati ve Makyavelizm'i içeren karanlık üçlü kişilik özellikleridir (Jonason ve Webster, 2010).

Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların işyerinde kendilerini nasıl gösterdiğinin daha iyi anlaşılması hem pratik hem de teorik nedenlerle kritik öneme sahiptir (Smith ve Lilienfeld, 2013). Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların belirlenmesi ve bunların inovatif iş davranışına ne tür bir etkisinin olabileceğinin araştırılması örgütsel performans ve başarı açısından önem arz etmektedir.

Bu araştırmada ana amaç, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerindeki etkisi araştırmaktır. Bu araştırmada kısaca toplumsal olarak itici davranışlar gösteren kişiler olarak tanımlanabilecek karanlık kişilik özellikleri bir kişilik bozukluğu ya da "hastalık" olarak değil, bir süreklilik halinde devam eden kişilik özellikleri olarak incelenmektedir.

Literatürde, karanlık üçlü kişilik özelliklerindeki farklılıkların yaratıcılık/inovatif iş davranışının önemli öncülleri olduğu ifade edilmiş olsa da aralarındaki ilişkilerin mekanizmalarının tam olarak anlaşılmadığı vurgulamaktadır (Anderson ve ark., 2014). Durum ve bağlamlara bağlı olarak karanlık üçlü kişilik özelliklerinin etkilerinin de farklı olabileceği ifade edilmiştir (O'Boyle, Forsyth, Banks ve McDaniel, 2012). Ancak literatürde, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin olumsuz olabilecek etkisini hafifletmede bağlamın ve diğer değişkenlerin etkisi yeterince araştırılmamıştır. Karanlık kişilik özelliklerinin çalışanlarda bazı durumlarda olumsuz etkilere sebep olurken, bazı durumlarda nasıl fayda sağlayabileceğini açıklığa kavuşturması önemlidir. Bu nedenle, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin etkisinde düzenleyici rol oynayabilecek diğer değişkenlerinde araştırılması, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin etkisinin daha çok anlaşılmasını sağlayacaktır (O'Boyle ve ark., 2012). Çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışını kolaylaştırmak veya engellemek için diğer bağlamlarla nasıl etkileşime girdiğini anlamak, bu çalışmanın ikinci amacını oluşturmaktadır.

Bu faktörlerden birisi, pozitif psikolojiden çıkan psikolojik sermayedir. Psikolojik sermaye bireyin performans iyileştirmesi için öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi ölçülebilen, geliştirilebilen ve yönetilebilen psikolojik kaynaklardan oluşan üst düzey psikolojik kapasite olarak tanımlanabilir (Nolzen, 2018). Üst düzey bir yapı olan psikolojik sermayenin, işletmelerde çeşitli bireysel ve örgütsel çıktılar ve performans üzerinde etkisi olduğu ifade edilmektedir (Brandt, Gomes ve Boyanova, 2011). Yüksek psikolojik sermaye seviyelerine sahip çalışanların iş yerlerinde yeni fikirler üretme, destek alma ve uygulama dolayısıyla inovatif iş davranışı gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir (Abbas ve Raja, 2015). Olumlu bir psikolojik durum, çalışanların bilişsel mekanizmalarına ve neyi başarabileceklerine ilişkin inançlarına enerji verebilir (Toor ve Ofori, 2010). Psikolojik sermaye seviyelerini artırmak, çalışanlara, zorluklarla yaratıcı ve inovatif bir şekilde yüzleşmek için pozitif kaynaklar sağlayacaktır (Hsu ve Chen, 2017). Psikolojik sermaye düzeyi yüksek çalışanlar, tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyen olumlu duyguları artırarak görevlere ekstra çaba katarak daha iyi performans gösterir (Avey, Avolio ve Luthans, 2011) ve daha inovatif ve yaratıcı davranışlarda bulunurlar (Luthans, Avolio, Avey ve Norman, 2007).

Bu bağlamda, bu çalışmada, inovatif iş davranışını etkileyen faktörleri belirlemek ve bu konudaki literatüre ilişkin bilginin genişletilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla çalışmanın araştırma soruları, "çalışanların inovatif iş davranışı göstermeleri, çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerine bağlı olarak değişir mi?" ve "karanlık üçlü kişilik özelliği gösteren çalışanların göstereceği inovatif iş davranışı, çalışanların psikolojik sermaye seviyelerinden nasıl etkilenir?" şeklinde ifade edilebilir.

Bu çalışma, altı bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, inovatif iş davranışı kavramına ilişkin açıklamalara yer verilmiştir. İkinci bölümde, karanlık kişilik, karanlık üçlü kişilik özellikleri hakkında kavramsal açıklamalara ve karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerine etkisine ilişkin kuramsal ve ampirik çalışmalara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, psikolojik sermaye kavramı hakkında açıklamalara ve psikolojik sermayenin karanlık kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisine ilişkin kuramsal ve ampirik açıklamalara yer verilmiştir. Dördüncü bölümde, yapılan saha araştırması, elde edilen bulgular ifade edilmiştir. Beşinci bölümde, bulgular yorumlanmış, altıncı bölümde araştırmacı ve uygulamacılara öneriler sunulmuş ve araştırmanın sınırlılıkları ifade edilmiştir.

2. İNOVASYON VE İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI

"İnovasyon" ve "inovatif" sözcüğü yerine Türkçe'de ağırlıklı olarak, "yenilik" ve "yenilikçi" kavramları kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğünde, "yenilik" kavramı, yenilikten yana olan anlamında kullanılmaktadır (TDK Sözlüğü, 2024). Bu manada, yeni bir düşünce akımı ya da yeni bir edebi eserde yenilik olarak görülebilir. "İnovasyon" veya "inovatiflik" ise daha teknik bir terim olup, hem "yeni" hem de "fayda" unsurlarını içinde barındırır (Purc ve Laguna, 2019). İnovatiflikte yeni şeyin ticarileşmiş olması önemli bir unsurdur. Elçi (2006) "yenilik" sözcüğünün "inovasyon" sözcüğünü tam karşılamadığını belirtmiştir. Bu nedenle bu çalışmada "yenilik" yerine "inovasyon" ve "yenilikçi" sözcüğü yerine "inovatif" sözcüğü kullanılmıştır.

Literatürde inovasyon için birçok farklı tanım bulunmaktadır. "İnovasyon, bir birey veya başka bir benimseme birimi için yeni olarak algılanan bir fikir, uygulama veya nesnedir." (Fruhling ve Siau, 2007: 136); "İnovasyon, firma içinde yeni ürün yaratılmasını ifade eder." (Geiger ve Cashen, 2002: 70); "İnovasyon, "piyasada ticarileştirilmiş olan firmanın önceki ürünüyle karşılaştırıldığında teknolojik olarak yeni veya önemli ölçüde geliştirilmiş bir ürün" olarak tanımlanır." (Palmberg, 2004: 184). Baregheh, Rowley ve Sambrook (2009), yaptığı çalışmaya bağlı olarak inovasyon kavramı için kapsamlı bir tanım şu şekilde oluşturulabilir: İnovasyon, işletmeler için pazarda ilerlemek, rekabet etmek ve farklılaşmak sonuç olarak ekonomik bir fayda sağlamak (verimlilik ve karlılığını artırmak) veya sosyal alanlarda bireysel, toplumsal bir fayda sağlamak amacıyla mevcut ürün, hizmet ve süreçleri daha iyi hale getirmek veya tamamen yepyeni ürünler, hizmetler veya süreçler meydana getirme süreci (çok aşamalı bir süreç) ve bu süreç sonunda elde edilen çıktıdır. İnovasyon sürecine müşteriler, sosyal sistemler, çalışanlar, geliştiriciler vb. birçok unsur dahil olabilir ve süreçte fikirler, icatlar ve teknoloji gibi birçok kaynak kullanılabilir (Baregheh ve ark., 2009).

Tanımların ortak noktası, inovasyonun faydalı bir yenilik (newness/novelty) olduğudur, en temel düzeyde inovasyon 'yeni bir şey' anlamına gelir. Faydalı yeni bir şey yapma süreci ve bu sürecin çıktısı olarak da ifade edilebilir. Bir inovasyon, bir çeşit fayda üretmeyi amaçlar bu fayda maddi kazançların yanı sıra, kişisel gelişim, artan memnuniyet, gelişmiş bağlılık veya daha iyi kişilerarası iletişim gibi maddi olmayan unsurlar da olabilir (Jong, 2007).

Birçok yazar inovasyonun fayda boyutuna dikkat çekmişlerdir. Wong, Tjosvold, Liu (2009: 239)'a göre inovasyon "İşletme için yeni olan, kendisine ve paydaşlarına fayda

sağlamak üzere tasarlanan süreç ve ürünlerin etkin bir şekilde uygulanması" olarak tanımlanabilir.

Yukarıda da ifade edildiği gibi, inovasyon bir süreç ve süreç sonunda meydana gelen çıktıdır. Dolayısıyla inovasyon birçok şekilde olabilir. Yeni ürünler, süreçler, hizmetler, yönetim yöntemleri veya organizasyon yapılarıyla ilgili olabilir (Baregheh ve ark., 2009; Nohria ve Gulati, 1996). İnovatif çıktılar, ürünlerin, hizmetlerin, prosedürlerin ve süreçlerin genişletilmesi ve yenilenmesinden; işletme verimliliğini arttıran yeni üretim süreçlerinin ve yeni yönetim sistemlerinin geliştirilmesine kadar değişebilir (Crossan ve Apaydın, 2010; Quintane, Casselman, Reiche ve Nylund, 2011; Tidd, Bessant ve Pavitt, 2001).

İnovasyon kavramı ilk ortaya atıldığı dönemlerde inovasyon sadece teknik bir konu olarak görülmekte ve sadece Ar-Ge departmanlarınca yapılan bir faaliyet olarak algılanmaktaydı (Sauermann ve Cohen, 2008). Zamanla inovasyon tüm işletmeyi ilgilendiren ve tüm çalışanlarında görev alanlarında olmasa bile katılabilecekleri bir faaliyet haline gelmiş ve işletmelerde inovatif iş davranışı önem kazanmıştır.

İnovatif iş davranışı kavramının kuramsal temelleri Kanter (1988), West ve Farr (1989) ve Farr ve Ford'un (1990) çalışmalarına dayanmaktadır. Bu çalışmalara bağlı olarak Scott ve Bruce (1994), Janssen (2000), Kleysen ve Street (2001) ve De Jong ve Den Hartog (2010) kavram üzerine geniş çapta çalışmalar yapmışlardır.

İnovatif iş davranışı, yeni ve faydalı ürünlerin, süreçlerin, fikirlerin işletme içinde kasıtlı olarak başlatılması, teşvik edilmesi ve sonuçta elle tutulabilir veya uygulanabilir hale getirilmesini amaçlayan bir çalışan davranışı olarak tanımlanabilir (Farr ve Ford, 1990; Kanter, 1988; Scott ve Bruce, 1994; West, 1989; West ve Farr, 1989; Woodman, Sawyer ve Griffin, 1993; Yuan ve Woodman 2010). İnovatif iş davranışı, inovasyonu tüm çalışanların çabaları ve davranışları aracılığıyla fikirleri gerçeğe dönüştürdükleri bir süreç olarak tanımlanabilir (Kleysen ve Street, 2001). Benzer şekilde De Jong ve Den Hartog (2007), İnovatif iş davranışını, çalışanların performansını ve dolayısıyla örgütsel performansı iyileştirmek amacıyla faydalı olan yeni fikirlerin sunulması, geliştirilmesi ve uygulamasıyla ile ilgili bir dizi davranış olarak tanımlamaktadır. Tüm tanımları kapsayacak şekilde inovatif iş davranışı en kısa ve öz şekilde, bir işletme içinde yeni fikirlerin ortaya atılması ve fikirlerin uygulanma aşamasına kadar getirilmesi olarak tanımlanabilir (Janssen, 2004).

İnovatif iş davranışı, sıradan çalışanların da inovasyon sürecine katkı sağlayabileceği tüm davranışları kapsayan çok boyutlu bir yapı olarak görülmektedir (Booher, 2020). İnovatif iş davranışı, faydalı yeniliğin (ürün, süreç vb.) keşfini, geliştirilmesini, tanıtılmasını ve uygulanmasını sağlayan tüm çalışan davranışlarını içerir (West, 2002).

İnovatif iş davranışı işin kendisinin gerektirmediği, çalışanın doğrudan sorumluluğunda olmadığı rol dışı davranışlardır (Baer, 2012; Dorenbosch, Van Engen ve Verhagen, 2005). İnovatif iş davranışının tanımı "öngörülen rol beklentilerinin ötesine geçen isteğe bağlı çalışan eylemleri" olarak tanımlanabilir (Janssen,2000: 288).

Bu çalışmada temel alınan ve yukarıdaki açıklamalardan inovatif iş davranışı şu şekilde tanımlanabilir: İnovatif iş davranışı, işletmeye ekonomik ya da sosyal fayda sağlayacak her türlü yeni ürün, hizmet ya da sürecin keşfi, geliştirilmesi ve uygulaması aşamalarına tüm çalışanların isteğe bağlı olarak katılım davranışıdır.

Literatürde kavramsal düzeyde inovatif iş davranışı aşamalı bir süreç olarak tartışılmıştır. Alandaki farklı araştırmacılar inovatif iş davranışının aşamaları farklı şekilde ifade etmişlerdir:

(a) Dorenbosch ve ark., (2005) tarafından oluşturulan iki aşamalı süreç; yaratıcı fikir odaklı inovatif iş davranışı ve uygulama odaklı inovatif iş davranışı.

(b) Scott ve Bruce (1994) ve Janssen (2000) tarafından oluşturulan üç aşamalı süreç: fikir keşfi (üretme), fikri teşvik etme ve fikri uygulama

(c) De Jong ve Den Hartog (2010) tarafından oluşturulan dört aşamalı süreç: sorunun farkına varma, fikir keşfi (üretme), fikri teşvik etme ve fikri uygulama.

(d) Kleysen ve Street (2001) tarafından oluşturulan beş aşamalı süreç: fırsat araştırması, üretkenlik, biçimlendirici araştırma, savunma ve gerçekleştirme.

(e) Lukes ve Stephan (2017) tarafından oluşturulan altı aşamalı süreç: fikir üretme, fikir arama, fikir iletişimi, uygulamayı başlatma faaliyetleri, başkalarını dahil etme ve engellerin üstesinden gelme.

İnovatif iş davranışı, değişik sayıda çok aşamalı bir süreç olarak ifade edilmiş olsa da bu aşamalar genel olarak literatürde en çok yararlanılan Scott ve Bruce (1994) ortaya koyduğu aşamaların genişletilmesi ile elde edilmiştir. Kanter'in (1998) çalışmasından yararlanarak, Scott ve Bruce (1994) işyerinde inovatif iş davranışını üç aşamalı bir süreç olarak tanımlamıştır. Scott ve Bruce (1994)'in çalışmasına göre aşamalar: Fikir üretme, fikir geliştirme (sponsor bulma) ve fikir uygulama (gerçekleştirme) şeklindedir.

İnovatif iş davranışı, problemin tanınması ve yeni veya benimsenmiş fikirlerin veya çözümlerin üretilmesiyle başlar (Scott ve Bruce, 1994; Woodman ve ark., 1993). Fikir üretimi, yeni ürünler, hizmetler veya süreçlerle, yeni pazarlama yöntemleri ile yeni pazarlara girişle, performansı arttırmak amaçlı mevcut iş süreçlerindeki düzenlemelerle veya genel olarak tanımlanan sorunlara çözümlerle ilgili olabilir (Amabile, 1988; Kanter, 1988; Van de Ven, 1986). Fikir üretmenin formülü, mevcut sorunlara çözüm bulmak veya performansı

artırmak için mevcut bilgi ve kavramların birleştirilmesi veya bunların yeniden düzenlenmesi gibi görülebilir (De Jong ve Den Hartog, 2010). Drucker (1985) yedi fırsat kaynağı olarak: “beklenmedik başarılar”, “başarısızlıklar veya olaylar”, "olan ile olması gereken" arasındaki boşluklar”, “belirlenen sorunlara veya başarısızlığa tepki olarak süreç ihtiyaçları”, “endüstriyel veya pazar yapılarındaki değişiklikler”, “işgücü bileşimi gibi demografik değişiklikler”, algıdaki değişiklikler”, “yeni bilgi” belirtmiştir.

Sürecin bir sonraki aşamasında, inovatif çalışan bulduğu fikir için sponsorluk arar ve onun için bir destekçiler koalisyonu oluşturmaya çalışır (Scott ve Bruce, 1994). Bu aşama, fikir için akranlardan ve/veya süpervizör (ler)den desteğin harekete geçirilmesini ve onayların alınmasını içeren fikir geliştirmedir (Kanter, 1988). Ortaya atılan fikir, çalışılan grup içinde veya işletmelerde mevcut uygulamalarla uyuşmadıkları için fikrin tanıtılması ve savunulması gerekir (De Jong ve Den Hartog, 2010).

İnovatif iş davranışının son aşamasında, inovatif çalışan, "inovasyonun dokunulabilen veya deneyimlenebilen, artık yayılabilen, seri üretilebilen, üretken kullanıma dönüştürülebilen veya kurumsallaştırılabilen bir prototipini veya modelini üreterek fikri tamamlar" (Kanter, 1988; Scott ve Bruce, 1994). Bu aşama fikrin artık işletme için faydalı olacak hale dönüştürülmesi aşamasıdır. Fikirlerin gerçekleştirilmesi için yoğun ve sabırlı bir çaba ve sonuç odaklı bir çalışma gerekir (De Jong ve Den Hartog, 2010). Fikir uygulaması, inovatif fikirleri mevcut iş süreçlere uygun bir hale getirmeyi (Kleysen ve Street, 2001) ve/veya tamamen yeni ürünler veya yeni üretim yöntemleri geliştirme ve bunların uygunluğunu test etme ve uyumsuz olması durumunda değiştirme gibi davranışları içerir (Kanter, 1988).

İnovatif iş davranışının aşamaları literatürde kavramsal olarak ayrı gösterilmiş olsa da pratikte bu aşamalar süreksiz ve birbiriyle ilişkilidir, dolayısıyla ampirik olarak farklılığı göstermek zordur (De Jong ve Den Hartog, 2007; Janssen, 2000). Farklılıktan ziyade, çalışanların herhangi bir anda bu faaliyetlerin herhangi bir kombinasyonuna dahil olma ihtimalinin yüksek olduğu süreksiz ve birbiriyle ilişkili davranışların bir karışımı olarak karakterize edilebilir (de Jong ve Den Hartog, 2010; Janssen, 2000; Schroeder, Van de Ven, Scudder ve Polley, 1989; Scott ve Bruce, 1994). İnovatif iş davranışı, herhangi bir aşamaya katkıda bulunan tüm davranışları ifade eder (Hsu ve Chen, 2017). Bu sebeple, çok boyutluluktan ziyade inovatif iş davranışının tek boyutlu olarak incelenmesi önerilmektedir (Janssen, 2000; Scott ve Bruce, 1994).

Rosing ve ark. (2018), boylamsal bir çalışmada inovasyon sürecinin doğrusal olmadığını, ilerlemek için sıklıkla geriye doğru adımlar gerektiren yinelemeli bir süreç

olduğunu ortaya koymuşlardır. Literatürde, inovatif iş sürecinin dağınık, yinelemeli olduğunu ve genellikle bir adım geri için iki ileri adım artı birkaç yan adımı içerdiğini gösteren birkaç çalışma bulunmaktadır (King, 1992; Paulus, 2002; Van de Ven ve ark., 1989). Bu çalışmamızda inovatif iş davranışı, literatürde ağırlıklı olarak araştırıldığı gibi tek boyutlu bir yapı olarak ele alınmıştır.

Literatürde inovasyon ve inovatif iş davranışı kavramları tartışıldığı zaman yaratıcılık kavramı da gündeme gelmektedir. Literatürde bu iki kavram çoğunlukla değişik şekilde ilişkilendirilmeye çalışılmakta, çoğunlukla da karıştırılmaktadır. Bu nedenle, aşağıda inovasyon ve yaratıcılık arasındaki literatürdeki tartışmalara yer verilmiştir.

Literatür, genellikle yaratıcılık (fikirlerin keşfedilmesi ve geliştirilmesi) ve inovasyon/inovatiflik (fikirlerin savunulması ve gerçekleştirilmesi) arasında bir ayrım yapmıştır (De Jong ve Den Hartog, 2010). Amabile ve Pratt (2016) ise, yaratıcılık ve inovasyonun aynı sürecin "ayrılmaz şekilde birbirine bağlı" iki bileşeni olarak ele alınması gerektiğini ifade etmiştir.

Yaratıcılık ve inovasyon birbiriyle ilişkilidir, ancak "hiçbir şekilde aynı değildirler" (Anderson ve ark., 2014). Yaratıcılık ve inovasyon arasındaki farklar incelendiğinde, yaratıcılık ve inovasyonun farklı süreçlerin sonucu olarak ortaya çıkan ve farklı sonuçlara yol açan farklı yapılar olduğu ileri sürülebilir (Zhu ve Zhang, 2020). Yaratıcılığın bireyin bilişsel süreçleri ile ilgili olduğu, inovatif davranışın ise bireyler arası sosyal süreçlerle ile ilgili olduğu ileri sürülmüştür (Rank, Pace ve Frese, 2004). Yaratıcılık, fikirlerin üretilmesini, inovasyon ise fikirlerin gerçekleştirilmesini ifade eder (Schepers ve Van den Berg, 2007; Van de Ven, Angle ve Poole, 1989). Yaratıcılık bağımsız olarak ortaya çıkabilir ve mutlaka yenilikçi davranışları takip etmesi gerekmez; oysa birey, halihazırda var olan bir fikri alarak yenilikçi bir fikrin uygulanmasına ilerleyebilir ve dolayısıyla yaratıcı davranışlarda bulunmayabilir (Hughes, Lee, Tian, Newman ve Legood, 2018). İnovatif iş davranışı yaratıcılık yoluyla elde edilen fikirlerin gerçekleştirilmesini içine alır (De Jong ve Den Hartog, 2010).

Sonuçta hem yaratıcılık hem de inovatiflik, işleri yapmanın yeni ve daha iyi yollarını ortaya koymak için gereklidir, yaratıcılık fikirlerin üretimiyle, inovatiflik ise yaratıcılığın başarılı bir şekilde uygulanmasıyla ilgilidir (Scott ve Bruce, 1994). Diğer yandan, Scott ve Bruce (1994)'e göre yaratıcı davranış ile inovatif iş davranışı birbirinin yerine kullanılabilen bir kavram olarak ifade edilebilir. Rosing ve ark. (2018) göre bireyler, inovasyon sürecinin son aşamalarında, fikrin en iyi şekilde nasıl uygulanabileceği veya uygulama sırasında

ortaya çıkan sorun ve engellerin nasıl aşılabileceği gibi inovasyon sürecinin fikir üretme ile ilgili olmayan yönleri hakkında yaratıcı düşünebilmektedirler.

Yaratıcılık yeni fikirlerin keşfi ve üretilmesi olarak düşünülürse, inovatif iş davranışının her aşamasında inovatif ürün veya süreç ortaya çıkana kadar yaratıcı fikirlere ihtiyaç vardır. Mesela fikrin ürüne dönüşme aşamasında ürünün tasarımı, hatta ürünün kutusunun tasarımı bile yaratıcı fikirler gerektirir. Bu nedenle yaratıcılık ve inovatif iş davranışı bazen ayrı kavramlar olarak ifade edilmiş ve ayrı bilişsel ve davranışsal süreçler gerektirdiği bildirilmiş olsa da bu iki kavram birbirlerine simbiyotik olarak bağlıdır.

Literatürde bazen, yaratıcılık ve inovasyon bazen benzer anlamlarda kullanılmıştır (Baer, 2012; Hughes ve ark., 2018; Patterson ve Kerrin, 2016). Benzer şekilde ampirik araştırmalardada yaratıcılık kavramı için inovatif iş davranışı ölçen ölçekler veya tersi kullanılmıştır (Baer, 2012; Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko ve Roberts, 2008; Zhang, Tsui ve Wang, 2011; Zhu ve ark., 2013).

İnovatif iş davranışı göstermenin rekabette kritik bir faktör olarak ortaya çıkması üzerine, inovatif iş davranışını etkileyen bireysel, iş ve çevresel koşullar incelenmiştir (Hammond ve ark., 2011; Jong, 2007; Siregar, Suryana ve Senen, 2019). İnovatif iş davranışı, bir çalışanın inovasyonu ortaya çıkarma veya başarılı bir şekilde uygulama becerisine odaklanmaktadır (Tan, Van Dun ve Wilderom, 2021). Dolayısıyla, inovatif iş davranışı öncelikle kişiler düzeyinde farklılık gösteren faktörlerle açıklanabilir (Jong, 2007; de Jong ve Den Hartog, 2010; Scott ve Bruce, 1994). Genel olarak kişilik örgütsel işleyişi anlamak için önemli bir araçtır. Karanlık üçlü, işletmelerin ve çalışanların üzerinde doğrudan etkileri olabilecek, yıkıcı ve zararlı davranışlara yol açabilir (Cooke, 2020). Karanlık üçlü kişiliklerin işletmelerde kendilerini nasıl gösterdiğinin daha iyi anlaşılması hem pratik hem de teorik nedenlerle kritik öneme sahiptir (Smith ve Lilienfeld, 2013). Bu nedenle bu çalışmada inovatif iş davranışının öncülü olarak karanlık üçlü kişilik özellikleri ele alınmıştır. Bir sonraki bölümde karanlık kişilik, karanlık üçlü (makyavelizm, narsisizm ve psikopat) hakkında açıklamalar ifade edilecektir.

3. KARANLIK KİŞİLİK, KARANLIK ÜÇLÜ

"Kişilik, bireyin kendine özgü karakteristik davranış ve düşünme tarzını belirleyen psikofizyolojik süreçleri içine alan dinamik bir organizasyondur." (Allport, 1961 akt. Tett ve Guterman, 2000: 399). Murray ve Kluckhohn (1953) insani niteliklerin evrenselliği, ortaklığı ve benzersizliğinin karışımını şu şekilde özetlemişlerdir: Her insan belirli yönlerden tüm diğer insanlara benzer, bazı diğer insanlara benzer, başka hiç kimseye benzemez (akt. Bandura, 2018: 132). DSM-IV-TR'de (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fourth Edition, Text Revision) kişilik özellikleri şu şekilde tanımlanmaktadır: "Kişilik özellikleri, çok çeşitli sosyal ve kişisel bağlamlarda sergilenen, çevreyi ve kendini algılama, onunla ilişki kurma ve düşünme kalıplarıdır." (American Psychiatric Association, 2000: 686).

3.1. Karanlık Kişilik

Özellikler yaklaşımı ve sosyo-analitik teori insanların davranışının belirleyicisi olarak kişilik özelliklerini ön plana çıkarmaktadır. Kişilik özelliklerine bağlı olarak insanların davranışı durumada bağlı olarak değişiklik gösterir. Bazı kişiler, kişilik özelliklerine bağlı olarak sosyal olarak itici, toksik, etik ve ahlaki olarak sorgulanabilir davranışlar da bulunabilir. Kişiliğin bu yönleri, diğer kişilik sınıflandırmaları (Büyük Beş, HEXACO vb) tarafından ele alınmayan özellikleri ihtiva etmektedir (Jonason, Zeigler-Hill ve Okan, 2017).

Literatürde tanımlandığı şekliyle "karanlık" bir özellik, sosyal olarak istenmeyen, kişinin kendisi için faydalı ve başkaları için zararlı olarak değerlendirilecektir (Rauthmann ve Kolar, 2012). Bu özelliklerde yüksek olan insanlar kötü niyetlidir ve kişilerarası olumsuz ilişkiler geliştirme eğilimindedir (Webster ve Smith, 2019). Karanlık terimi, sosyal tiksintiyi ifade eder (Thomaes ve ark., 2017). Özünde, karanlık kişilik özellikleri, düşmanca bir kişilerarası yönelimi paylaşır (Vize, Lynam, Collison ve Miller, 2018).

Karanlık kişilik özellikleri için davranış niyetine veya davranışın etkisine bakılarak sınıflandırma yapılabilir. Literatürde karanlık kişilik özellikleri karanlık üçlü kişilik özellikleri (Paulhus ve Williams, 2002), DSM temelli karanlık özellikler modeli Hogan Gelişim Anketi (Hogan, 2007) ve Moscoso ve Salgado (2004) yaptığı çalışmalar ile araştırılmıştır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinde üç boyut, klinik kişilik bozukluklarına dayanarak iş hayatında yansımaları olarak Hogan (2007) onbir boyut, Moscoso ve Salgado (2004)'da ondört boyut belirlemiştir.

Aşağıda detaylı şekilde anlatılacağı gibi karanlık üçlü kişilik özelliklerinde, bu özelliklere sahip kişilerin amacı zaten bu toksik ve itici hareketleri kötü niyetli olarak yapmaları, sonuçlarının farkında olmaları ve bunları umursamamalarıdır (Paulhus ve Williams, 2002). Yani direk kötü niyetli bir kişilik özelliğine sahiptirler. Hogan (2007) ve Moscoso ve Salgado (2004)'nun sınıflandırmasındaki kişilik özellikleri de fazla seviyede olduğunda etkileri bakımından karanlık kişilik olarak görülürler. Kısaca bir karanlık kişilik özelliği niyetine ve etkilerine bağlı olarak karanlık kişilik olarak kabul edilmektedir.

Yine de literatürde bir kişilik özelliğinin karanlık olarak kabul edilmesi için neyin gerekli ve/veya yeterli olduğu konusunda mutabakat yoktur (Zeigler-Hill ve Marcus, 2016). Judge, Piccolo ve Kosalka (2009) bu konuda üç kritere göre değerlendirme yapılabileceğini belirtmişlerdir: Davranışın ne ölçüde kabul edilebilir olduğu, davranışın davranışı yapan için sonuçları ve davranışın başkaları için sonuçları. Moshagen, Hilbig ve Zettler (2018), yaptıkları çalışmada tüm karanlık özellik göstergelerini ortak bir faktör altında toplamaya çalışmış ve bu ortak faktörü karanlık kişiliğin D faktörü olarak adlandırmışlardır. Kişilik D Faktörü, "gerekçe işlevi gören inançların eşlik ettiği, kişinin bireysel faydasını en üst düzeye çıkarma yönündeki genel eğilim—başkalarına fayda sağlamamayı göz ardı etmek, kabul etmek veya kötü niyetle kışkırtmak—" olarak tanımlanmaktadır (Moshagen ve ark., 2018: 657). Karanlık kişiliğin özünü, kişinin başkasının faydasını hiç düşünmeden hatta onların zararına olacak şekilde kendi faydasını maksimize etme olarak tanımlayabiliriz. Burada kişinin bireysel faydası, daha yüksek bir statü veya daha yüksek parasal getiriler gibi görünür kazançlar olabileceği gibi aynı zamanda güç, üstünlük, zevk ve neşe duyguları gibi daha az somut olanlarda olabilir (Moshagen ve ark., 2018). Yani fayda, maddi faydalarla sınırlı değildir, kişinin ait olma, kendini gerçekleştirme gibi psikolojik ihtiyaçlarını karşılama isteği de olabilir. Yine de araştırmacılar, belirli bir karanlık özelliğin, D faktörü dışında ilave ek özelliklere de sahip olacağını belirtmişlerdir (Moshagen ve ark., 2018).

Karanlık kişilik özelliklerinin bir kişilik bozukluğu olmadığı ve klinik seviyede ele alınmadığını belirtmek gereklidir. Karanlık kişilik özelliğinde kişiye bir tanı konmaz, "anormal/normal" şeklinde değil, karanlık özelliğinin seviyesine göre bir tanımlama yapılır. Karanlık özellik az seviyeden çok seviyeye göre bir süreklilikte ifade edilir. Aşağıda karanlık kişilik, işyerinde karanlık davranış ve kişilik bozuklukları arasındaki farklılıklar açıklanmıştır.

İşyerinde karanlık davranış, özellikle çalışma ortamına, duruma bağlı olarak gerçekleştirilen bir davranış iken karanlık kişilik ise bir kişilik özelliğidir. İşyerindeki karanlık davranış, çalışma ortamında gerçekleştirilen etik olmayan veya yasa dışı eylemleri

ifade eder. Karanlık taraf davranışı, bir çalışanın veya çalışan grubunun, kuruluş içindeki bir kişi, kuruluş içindeki başka bir grup kişi veya kuruluşun kendisi için olumsuz sonuçlar doğuran motive edici davranışlar olarak tanımlanabilir (Griffin ve O'Leary, 2004). Benzerlikler olsa da karanlık kişilik özellikleri gösteren çalışanların tümü karanlık davranış göstermeyebilir ve karanlık davranışlar her zaman karanlık kişilik gösteren çalışanlar tarafından gerçekleştirilmez. İş memnuniyeti düşük olan çalışanlar daha sonra üretkenlik karşıtı iş davranışları sergiliyor olabilir (Spector, 2021) ve eğer karanlık üçlü özelliklerine de sahiplerse daha da fazla üretkenlik karşıtı iş yapıyor olabilirler (Cohen, 2016).

Karanlık kişilik özellikleri, kişilik bozukluklarını klinik altı (subklinik) seviyede değerlendirir. Her şeyden önce, karanlık özellikler, günlük yaşamda işlev görme yetersizliğini yansıtmadıkları için klinik patolojilerden ayrılır (Hogan ve Hogan, 2001). Klinik ve klinik altı (subklinik) kavramları arasındaki ayrım şu şekilde açıklanabilir (LeBreton ve ark., 2006): Klinik özellikler, bir bireyin yaşamının her alanında (iş, aile, sosyal) görülebilen ve her şeyde etkili olan anormal ve işlevsiz davranış, duygulanım ve bilişlerdir. Subklinik seviyede de aynı işlevsiz davranış, duygulanım ve biliş kalıpları görülebilir; ancak işlevsellik seviyesindeki bozulma çok daha düşüktür. Kişilik bozukluklarının subklinik seviyesinde karanlık özellikler, günlük hayatı büyük ölçüde engellemeyen, ancak ciddi olumsuz sonuçlara neden olabilen kişilik tuhaflıkları olarak düşünülebilir (Harms, Spain ve Hannah, 2011). Klinik ve subklinik arasındaki fark davranış, duygulanım vb. türler arasında değil, davranışların ve bilişlerin büyüklüğü ve sıklığındadır (LeBreton ve ark., 2006). Karanlık kişilik, normal kişilik ile klinik düzeydeki patoloji arasındaki orta yoldur. Hemen hemen her özellik, aşırıya kaçarsa hastalık seviyesine çıkar ve patolojiktir (Miller, Lynam, Widiger ve Leukefeld, 2001).

Kişilik bozukluklarında kişilere normal veya anormal (hasta) teşhisi konularak bir ayrım yapılırken subklinik seviyede karanlık kişilik özellikleri net bir ayrım yapmadan bir süreklilik halinde incelenir (az seviyeden çok seviyeye kadar bir aralıkta) (Lyons, 2019; Zeigler ve Hill, 2016).

Kişilik, bireyin bilinçli ya da bilinçsiz olarak kendisi için geliştirdiği hayatta kalma biçimini temsil eder (Allport, 1961). Bu manada kişilerin hayatta kalmak için buldukları bazı yöntemler karanlık kişilik özelliklerinin oluşmasına sebebiyet vermiş olabilir. Karanlık kişilik özellikleri kişinin statü kazanmak, kendini güvence altına almak gibi sorunları çözmek için kullandıkları farklı yöntemlerden gelişmiş olabilir (Forsyth, Banks ve McDaniel, 2012). Bazı kişiler bu sorunları, toplum yanlısı kabul edilebilir ve vicdanlı yollarla çözerken, diğerleri itici, toksik, hatta tiksindirici stratejiler kullanırlar (Jonason ve

Webster, 2010). Karanlık özellikler bu stratejilerin özel psikolojik uyarlamalarıdır (Jonason ve ark., 2009; Zeigler-Hill ve ark., 2018).

Sosyal yaşamda iş birliği, fedakârlık, merhamet gibi ilişkiyi sürdüren ve geliştiren süreçler evrimsel olarak istikrarlı stratejilerdir, ancak evrim belirli durumlarda bir kısım insanın kendine hizmet eden strateji kullanmaları da desteklemiştir (Forsyth ve ark., 2012). Bazı kişiler toplumun temel norm ve değerlerini uygulamak istemedikleri ve kendi koşullarına göre yaşamak istedikleri bir ortamda karanlık kişilik davranışının oluştuğunu ifade etmişlerdir (Simons ve Burt, 2011). Diğer yandan, karanlık kişilik, kişinin entelektüel eksikliklerini telafi etmek için ortaya çıkmış uyarlamalar olabilir (O'Boyle ve ark., 2012).

Karanlık kişiliğin literatürde ilk ifade edildiği yer, Emil Kraepelin'in rahatsız kişilikleri anlatan ders kitabı olabilir (Kraepelin ve Diefendorf, 1907, akt. Harms ve Spain, 2015). Ama örgütsel bilim alanına "karanlık kişilik" kavramını ilk kez tanıtan Hogan ve Hogan (2001) olmuştur. Bu tarihten sonra kişilik sapmalarının, tuhaflıklarının işyeri sonuçlarını nasıl etkilediği konusunda bolca çalışma yapılmıştır (Guenole, 2014; Schyns, 2015; Spain ve ark., 2013). 2002 yılında Paulhus ve Williams (2002), karanlık üçlü kişilik özellikleri kavramını (Makyavelizm, narsisizm, psikopat) literatüre tanıtmıştır.

3.2. Karanlık Üçlü Kuramsal Perspektif

Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde karanlık kelimesi, ışık olmama durumu, ışıksız olan, üzüntü, sıkıntı, perişanlık, yasalara töreye uygun olmayan, gereğince anlaşılıp bilinemeyen, ne olacağı, sonu belli olmayan durum ve karışık anlamlarına gelmektedir (Türk Dil Kurumu). İngilizce dilinde ise "dark" kelimesi: çok az ışıkla veya hiç ışık olmadan, renk olarak beyazdan ziyade siyaha daha yakın, üzgün ve umutsuz, üzücü veya ciddi konularla ilgili, kötü veya tehditkâr, gizli veya saklı anlamlarına gelmektedir (Cambridge Sözlük). Bu manada, karanlık(dark) kelimesinin örgüt bilimindeki karşılığı, "yasalara törelere uygun olmayan, gereğince anlaşılıp bilinmeyen, karışık" manalarında kullanabiliriz. Her ne kadar İngilizce dilinde "dark" kelimesinin kötü manasında bir karşılığı olsa da karanlık kişilik özelliklerine genel olarak kötü demek doğru bir yaklaşım olmaz. Çünkü literatürde bu kişilik özellikleri işletme içindeki işlevselliğine göre analiz edilir, dolayısıyla işletmenin tipine ve duruma göre bu özellikler faydalı ve iyi olabilir. Örneğin, askeri kurumlarda ve mafya örgütlerinde psikopat veya psikopatik kişiler makul ve faydalı görülebilir (Smith, Hill, Wallace, Recends ve Judge, 2018).

Paulhus ve Williams (2002), itici, toksik ve tiksindirici davranışlarla ilişkili, farklı fakat birbiriyle örtüşen üç kişilik (makyavelizm, narsisizm ve psikopati) özelliğini tanımlamak için Karanlık Üçlü terimini ortaya atmıştır. Karanlık Üçlü, Makyavelizm ile narsisizm ve psikopati kişilik özelliklerinin subklinik seviyeleri ile tanımlanır. (Furnham, Richards ve Paulhus, 2013; Jonason ve ark., 2012; Muris, Merckelbach, Otgaar ve Meijer, 2017; Paulhus ve Williams, 2002). Paulhus ve Williams (2002), bu özelliklerin her birinin açıkça bir süreklilik içinde olduğunu göstermiştir. Narsisizm, Makyavelizm ve psikopati kişilerarası davranışı olumsuz şekilde etkileyen bir kötü niyet içerir. Yüksek seviyede karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip kişiler, kendi çıkarlarını maksimize etme doğrultusunda hareket eden, çalıştığı işletme için sonuçları ne olursa olsun kendilerine fayda sağlayan davranışlar gösteren rasyonel fayda maksimize edicilerdir (Hernandez, 2012). Karanlık üçlü kişilik özellikleri yüksek olan kişiler, ne pahasına olursa olsun kişisel hedeflerine/faydalarına öncelik veren sosyal stratejiler uygularlar (Webster ve Smith, 2019). Literatürde, karanlık kişilik üzerine yapılan çalışmaların birçoğu Paulhus ve Williams (2020)'in tanımına dayanmaktadır (Spain, Harms ve LeBreton, 2014).

Makyavelizm, narsisizm ve psikopatik özelliklerinin ortak bir faktörü, başkasının iyiliğini umursamama, yüksek seviyede uyumsuzluk ve duygusuzluktur (Jakobwitz ve Egan, 2006; Jones ve Figueedo, 2013; Paulhus ve Williams, 2002). Paulhus ve Williams, (2002) üç kişilik özelliğini şu şekilde tanımlamıştır.

• Narsisizm: aşırı bencillik, kendini beğenmişlik, yeteneklerine dair aşırı bir abartı ve sürekli hayranlık ve ilgi isteği.

• Makyavelizm: Başkalarını manipüle etme ve sömürü; kurnazlık ve vicdansız davranışlar.

• Psikopati: duygusuz, duyarsız, egoist, antisosyal, dürtü kontrolu zayıf ve sıklıkla şiddet kullanır.

Bu üç karanlık kişilik özelliği bir süreklilik halindedir ve kişide bir karanlık üçlü kompoziti şeklinde yer alabilir (Christie ve Geis, 1970; Lilienfeld, Widows ve Staff, 2005; Raskin ve Hall, 1979; Spain ve ark., 2014). Örneğin, karanlık üçlü özelliklerine (örneğin, her üç kişilik yapısının özellikleri) sahip bir birey, Makyavelist veya psikopatik özelliklerden daha fazla narsist özellikler sergileyebilirken, aynı seviyedeki başka bir birey, farklı oranda özelliklerle bu seviyeye ulaşmış olabilir (Finkelstein, 2014).

Paulhus ve Williams (2002) literatüre Karanlık Üçlü kavramını tanıtana dek, bu özelliklerin her biri bağımsız bir şekilde araştırılmakta idi. (Christie ve Geis, 1970; Hare, 1991; Hodson ve ark., 2018; Raskin ve Hall, 1979; Schreiber ve Marcus, 2020).

Makyavelizm, Niccolo Machiavelli'nin "Prens" kitabından esinlenen ve Niccolo Machiavelli'nin kitaptaki bakış açısının "Makyavelci kişiliği" yansıttığını savunan (Özsoy, 2017) Christie ve Geis'in 1970'te " Studies in Machiavellianism" adlı kitabının yayınlanmasından ve Machiavelli'nin ilkelerine dayalı bir kişilik ölçümü geliştirmelerinden bu yana sosyal psikoloji ve kişilik psikolojisinde geniş çapta araştırılan bir kavram olmuştur (Christie ve Geis, 1970; Forsyth ve ark., 2012). Subklinik kişilik özelliği olarak narsisizm, Raskin ve Hall'in (1979) DSM (Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı) tarafından tanımlanan narsist kişilik bozukluğunun subklinik bir versiyonunu tanımlaması ve narsist kişilik ölçeği geliştirmesi sonucunda ortaya çıkmıştır (Paulhus ve Willimas, 2002; Raskin ve Hall, 1979).

Literatürde en çok atıf yapılan ve araştırma konusu olan Paulhus ve Williams (2002) modelinde tanımlanan bu üç karanlık kişilik özelliği (kısaca Dark Triad) narsisizm, Makyavelizm ve psikopati özellikleri aşağıda sırasıyla açıklanacaktır.

Narsisizm. Narsisizm kavramı adını, Yunan mitolojisinde su havuzunda kendi yansımasına âşık olan ve sonra boğulan Narcissus karakterinden almaktadır (Zeigler-Hill ve Marcus, 2016). Narsisizm kişilik özelliği; yetki, üstünlük, kendini sevme ve büyütülmüş ancak kırılgan bir öz-önem duygusunu yansıtır (Raskin ve Terry, 1988).

Narsistler, etraflarında olup biten her şeyin, başkalarının söylediği ve yaptığı her şeyin aslında kendileri hakkında olduğunu veya olması gerektiğini düşünürler (Babiak ve Hare, 2006). Narsistler son derece benmerkezcidirler ve her şeyin kendi etraflarında döndüğü kanısındadırlar (Schyns, 2015). Narsistler onay ve beğeni alabilmek için dışarıya bağlıdırlar (Lasch, 2021).

Narsisizm, büyüklenme duygusu, kendini aşırı sevme ve şişirilmiş benlik görüşü (grandiyozite) ile tanımlanan bir özelliktir (Foster ve Campbell, 2007). Narsisizm, kendine hayran olma ve büyüklenmeci bir benlik algısı sergileme eğilimini ve aynı zamanda başkaları üzerinde bir üstünlük tutumu ile karakterize bir özelliktir (McLarnon ve Tarraf, 2021).

Narsistler kendilerini kurban olarak algılarlar, kişilerarası etkileşimlerde olumsuz niyet okuma tavrına girerler (Wu ve Lebreton, 2011). Narsisizm, üstünlük duygusu, aşırı ilgi ihtiyacı, yetki duygusu ve başkalarını sömürme isteği ile tanımlanır (Morf ve Rhodewalt, 2001; Paunonen ve ark., 2006). Narsisizmin benlik saygısı toksiktir, çünkü narsistlerin egolarını şişirmek için başkalarını düzenli olarak aşağılarlar (Harms, 2022). Narsistin kendi içsel kaynakları çok zayıf olduğundan benlik saygısının onaylanması için başkalarına ihtiyaç

duyar, narsist kendine hayran bir kitlesi olmadan yaşayamaz (Lasch, 2021). Başkalarından hayranlık beklerler ve her zaman ilgi odağı olmak isterler (Lyons, 2019).

Narsistler duygusuz ve manipülatiftir çünkü gösterişçilikleri ve kendilerini üstün görme duyguları başkalarını hiçe saymaya yol açar (Horowitz ve Strack, 2010). Bir narsist başkalarının övgüsüne kişisel başarılardan daha fazla önem verir (Morf ve Rhodewalt, 2001). Narsisizm bu üç özellik arasında en sosyal olanıdır (Lyons, 2019). Narsistler, nahoş dışadönüklerdir ve kendilerini yetkilendirme, utanmazca kendine hayranlık ve aşırı kibir algılarına sahiptirler (Wales, Patel ve Lumpkin, 2013).

Narsistler benmerkezci karar alırlar ve aksi yöndeki talepleri önemsemezler (Rosenthal ve Pittinsky, 2006). Buna göre, bir narsist kendine empoze edilen herhangi bir örgütsel değeri göre değil, kendi şekillendirdikleri değerlere göre hareket ederler (Cesinger ve ark., 2023). Narsistler başarılarını abartırlar, eleştiriyi engellerler, uzlaşmayı reddederler ve yalnızca hayran olan bireylerle kişilerarası ve romantik ilişkiler ararlar (Resick, Whitman, Weingarden ve Hiller, 2009). Narsistler, başkaları ile konuşmalarında çoğunlukla hep kendi ile ilgili tekil şahıs zamirlerini (ben, bana) kullanırlar (Raskin ve Shaw, 1988) ve başkalarını dikkatle dinlemezler, kendilerinin dinlenmesini isterler (Kernis ve Sun, 1994).

Sık sık kendilerini geliştirmeleri nedeniyle, narsistler çekici ve karizmatik de görünebilirler (Chamorro-Premuzic, 2015; Raskin, Novacek ve Hogan, 1991). Bununla birlikte, çekici eğilimleri, başkalarına karşı güvensiz ve küçümseyici hale geldikleri ve sonuçta sosyal bağlarına zarar verdikleri için uzun sürmez (Spain ve ark., 2014).

Truhan, Wilson, Mõttus ve Papageorgiou (2021), narsist kişiliğin sekiz yönünü şu şekilde ifade etmişlerdir: (1) benmerkezci antagonizma (hak, tepkisel öfke ve güvensizlik); (2) kayıtsızlık; (3) güvensiz özgüven; (4) failik dışadönüklük (manipülasyon, teşhircilik ve beğeni arama); (5) yetki; (6) üstünlük (hak ve teşhircilik); (7) liderlik ve (8) narsistik utanç (onaylanma ihtiyacı ve utanç duyma eğilimi). Diğer taraftan, Raskin ve Terry (1988) ise narsist kişilik özellikleri olarak yedi alt boyut belirtiler: (1) Otorite, (2) Teşhircilik, (3) Üstünlük, (4) Kibir, (5) Sömürücülük, (6) Yetki ve (7) Kendine Yeterlilik.

Birçok araştırmacı tarafından, narsisizm iki biçimi olduğu ifade edilmiştir, bunlar açık / büyüklenmeci narsisizm ve kapalı /savunmasız narsisizm (Dickinson ve Pincus, 2003; Gabbard, 2009; Leckelt ve ark., 2019; Miller ve ark., 2011; Pincus ve Lukowitski, 2010, Rauthmann ve Kolar, 2012). Büyüklenmeci narsistler kendinden emin, ben-merkezci ve diğerlerine kayıtsız olabilirler, ancak inatçı ve teşhirci de olabilir iken, savunmasız narsistler benzerdir, ancak aynı zamanda aşırı duyarlı ve düşmandır (Egan, Chan ve Shorter, 2014). Savunmasız narsistler kişiler arası sorunluyken, büyüklenmeci narsistler oldukça etkili

liderler olabilirler (Furnham, 2007). Hem açık hem de gizli narsisizmde, kendini kaptırma ve küçümsemelere karşı duyarlılık baskın özellikleri oluşturur (Luchner, Mirsalimi, Moser ve Jones, 2008; Wink, 1991). Büyüklenmeci narsisizm, saldırgan ve baskın olarak kendini gösterirken, savunmasız narsisizm, yetersizlik duygularını maskelemek için savunmacı bir büyüklenmecilik olarak tezahür eder (Carrotte ve Anderson, 2019; Miller, Gentile, Wilson ve Campbell, 2013).

Büyüklenmeci narsisizmi yüksek olan bireylerin özgüvenleri yüksektir ve saldırgan, güçlü ve baskın kişilerarası tarzlara (Lyons, 2019) ve abartılı özsaygı ve güçlü önemlilik duygularına sahiptirler (Duradoni ve ark., 2023). Savunmasız narsisizm eğilimi yüksek olanlar kendilerini güvensiz ve yetersiz hissederler ve büyüklük taklidi yaparak bunu kendilerinden ve dünyanın geri kalanından gizlemeye çalışırlar (Lyons, 2019). Genellikle savunmacı davranış ve kırılganlık, eleştiriye karşı yüksek hassasiyet ve sosyal yaşamdan çekilme ile ilişkilidir (Miller ve ark., 2011). Büyüklenmeci narsisizm bazen iki ucu keskin bir kılıç olarak görülürken yani ortama bağlı olarak faydalı ve zararlı olabilirken, savunmasız narsisizm neredeyse tamamen kişilerarası olumsuz sonuçlara bağlıdır (Miller ve Campbell, 2008; Watts ve ark., 2013). Açık/büyüklenmeci narsistler (overt/grandiose), büyüklenmeci öz inançlarını doğrulamada nispeten yüksek (biraz kusurlu olsa da) bir başarı düzeyine sahipken, gizli/savunmasız narsistler (covert/vulnerable), çevrelerini arzu edilen şekillerde etkileme girişimlerinde hüsranla karşılaşmış olabilirler, bu da onları düşük özsaygıya sahip ve bu uğraşlarda daha fazla başarısızlığa karşı aşırı duyarlı hale getirmiş olabilir (Leary ve Hoyle, 2009).

Makyavelizm. Makyavelizm, Niccolò Machiavelli'nin ilişkilerde kişisel kazanç için aldatma ve manipülasyonun faydalarını savunmasından kaynaklanan literatürde yatmaktadır (Geis ve Moon, 1981). Aslında Machiavelli etik olmayan davranışı, ancak ve ancak ahlaki davranışın başarı getirmesinin olası olmadığı durumlarda tavsiye etmiş olmasına rağmen, araştırmacılar, gerektiğinde acımasız stratejiler kullanma konusundaki tavsiyelerini ön plana çıkarmışlardır (Zettler ve Solga, 2013).

Machiavelli “Prens” kitabında “erdem olarak görülen bir davranışın kişinin sonunu getirebileceğini; yanlış gibi görünen bir şeyinse güvenlik ve servet sağlayabileceğini anlarız” diyerek, zafere giden her yolu mübah görmektedir (Machiavelli, 2004). Makyavelizm, Christie ve Geis'in 1970'te "Makyavelizm Çalışmaları" adlı kitabından bu yana geniş çapta araştırılan bir kavram olmuştur (akt. Lyons, 2019).

Makyavelistlik, literatürde bir kişilik özelliği olarak kabul edilir, DMS el kitabında da kişilik bozukluğu olarak göz önüne alınmadığından klinik veya subklinik boyutlara sahip değildir (Duradoni ve ark., 2023).

Christie ve Geis (1970) Makyavelizmin iki özellikten oluştuğunu ifade etmiştir: ilişkilerde kişilerarası manipülatif taktikler ve insana yönelik alaycı bir bakış (akt. Lyons, 2019). Farklı araştırmacılar Makyavelizm'in üç veya dört temel yönü olduğu öne sürmüşlerdir. O'Boyle ve ark. (2012) Makyavelist kişiliğin üç yönü olduğunu öne sürmüştür: "manipülatif taktiklerin etkinliğine inanç", "insan doğasına alaycı bakış" ve "ilkeden önce çıkar". Diğer taraftan, Manteli ve Galanakis (2022) makyavelist kişiliğin dört temel yönü olduğunu ifade etmiştir: Başkalarına güvensizlik, kontrol arzusu, statü arzusu ve ahlak dışı manipülasyon.

Makyavelistliğin temel yapısı, "kişisel kazanç için başkalarını manipüle etmeyi içeren bir sosyal davranış stratejisi" olarak tanımlanmıştır (Christie ve Geis, 1970; Wilson, Near ve Miller, 1996). Paulhus ve Williams'a (2002) göre de Makyavelizm, manipülatif bir kişiliği tanımlar. Bu tanımlardan makyavelistin temel yönünün manipülasyon olduğu görülmektedir. Kessler ve ark. (2010: 1869), Makyavelizm'in "çalışma ortamı bağlamında kişinin arzu edilen amaçlarına ulaşmak için gerektiğinde manipülasyon kullanımına olan inancı" olarak ifade etmektedir. Paulhus (2014: 421) Makyavelizmi kısa ve öz olarak: "Makyavelciler usta manipülatörlerdir" diye ifade etmektedir. Makyavelist, ahlaki ve toplumsal normları çok az önemseyen usta bir manipülatör ve aldatıcıdır (Kapoor, 2015). Makyavelistliğin temel yönü manipülasyon yapmaya yönelik bir eğilim kabul edilmekle beraber, buna empati eksikliği, düşük duygulanım, başkalarının zararına rağmen kendi çıkarına odaklanma ve zayıf bir ahlak görüşü eşlik eder (Bereczkei, 2017; Christie ve Geis, 1970; Dahling, Whitaker ve Levy, 2009; Kessler ve ark., 2010; Paulhus ve Williams, 2002; Rauthmann ve Will, 2011; Ruiz-Palomino, Banon-Gomis ve Linuesa-Langreo, 2019; Spain ve ark., 2014; Wu ve LeBreton, 2011). Makyavelizm'de yüksek olan bireyler, usta manipülatörler olmaktan gurur duyarlar ve başkaları üzerinde kontrol uygulamak için güçlü bir arzuya sahiptirler (Christie ve Geis, 1970; Jones ve Paulhus, 2009; Paulhus ve Williams, 2002; Rauthmann ve Kolar, 2012). Makyavelistler, yapma kapasiteleri olmamalarına rağmen çevrelerindekileri kandırmaktan ve manipüle etmekten zevk alırlar (Jones ve Paulhus, 2009; Wu ve LeBreton, 2011).

Makyavelist kişiler ikiyüzlü davrandıkları için iş arkadaşlarıyla ilişkileri zayıftır ve başarının çok çalışmak yerine siyaset yoluyla elde edildiğine inanırlar (Chan, 2021). Bu nedenle, makyavelistler düşük iş performansına sahiptirler (O'Boyle ve ark., 2012).

Makyavelistler, ihtiyatlı ve hesaplayıcıdırlar ve çıkarlarını en üst düzeye çıkarmak için uzun vadeli stratejik kararlar alır ve davranırlar, kısaca makyavelistler stratejik bencillerdir (Austin, Farrelly, Black ve Moore 2007; Christie ve Geis 1970; Jakobwitz ve Egan 2006; Jones ve Paulhus, 2010; Zeigler-Hill ve Marcus, 2016). Makyavelistlerin davranışsal güdüleri güç, para ve statüdür (Jones ve Paulhus 2009). Makyavelistler genellikle saldırgan davranışlarda bulunmaz (Kavish ve ark., 2019) ve dürtüsel risk almazlar (Malesza ve Ostaszewski, 2016). Makyavelistler aşırı derecede olumsuz antisosyal davranış biçimlerine girmezler (Jones ve Paulhus, 2009). Bu özelliklere sahip bireyler genellikle "kurnaz izlenim yöneticileri" olarak görülürler ve yüksek oranda güç odaklıdırlar (Rauthmann ve Kolar, 2012).

Makyavelistler, sosyal görünme eğilimindedirler çünkü başkalarıyla ittifaklar kurmanın hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olduğunu bilirler (Jones ve Paulhus 2014). Makyavelistler, güçlü ağlar kurabilir, güven kazanabilir ve diğer insanlardan yardım alabilir ve kendi hedeflerine ulaşmak için onları manipüle edebilir (O'Boyle ve ark., 2012).

Psikopat. Psikopati kavramı ilk olarak 1800'lerde Philippe Pinel tarafından kullanılmıştır; Pinel yazdığı kitapta "deliryumsuz mani" terimini, belirgin bilişsel bozukluk belirtileri olmadan ahlaki açıdan sorgulanabilir, sapkın davranışlarda bulunan bireyleri tanımlamak için kullanmıştır (akt. Lyons, 2019). Psikopati kavramı ciddi manada Cleckley (1941/1976), Hare (1970) ve Lykken (1995) gibi araştırmacılar tarafından derinlemesine araştırılmıştır (akt. Jones ve Paulhus, 2014)

Psikopati, başkalarının refahını göz ardı etme ve kişinin çevresinden duygusal olarak kopmasıyla karakterize edilen bir antisosyal kişilik bozukluğu biçimidir (American Psychiatric Association, 2000). Jones ve Paulhus (2010) psikopatiyi "duygusuzluk, dürtüsel heyecan arayışı ve suç davranışı ile karakterize edilen bir kişilik özelliği" olarak tanımlar.

Psikopati sıklıkla dürtüsellik ile düşük düzeyde kaygı ve empatinin bir kombinasyonu olarak düşünülür (Skeem, Polaschek, Patrick ve Lilienfeld, 2011). Babiak ve Hare (2006: 19) psikopatı "vicdanı olmayan ve kendilerinden başkasına karşı empati, suçluluk veya sadakatten yoksun" olarak tanımlar. Jonason ve Tost (2010) yaptıkları çalışmada psikopatinin düşük öz kontrol yani dürtüsellik yönüne vurgu yapmış ve psikopatinin öz kontrol ile olumsuz yönde bir ilişkisi olduğu ifade etmişlerdir.

Jones ve Paulhus'a (2014) göre, psikopatinin iki temel unsuru vardır: duygulanım (yani duygusuzluk) ve öz kontrol (yani dürtüsellik) eksikliği. Psikopati duygusuz ve antisosyal davranışları (Visser, Bay, Cook ve Myburgh, 2010), vicdan eksikliğini, olumsuz duygulanımı (Del Gaizo ve Falkenbach, 2008) ve empati eksikliklerini içerir (Lishner ve

ark., 2015). Psikopati, kişinin çevresi için endişe duymaması, dürtüsel davranma ve davranışlarının sonucunda suçluluk veya pişmanlık duymaması ile ifade edilebilir (O'Boyle ve ark., 2012). Psikopatlar, hiçbir şeyi umursamayan, antisosyal ve saldırgan davranışlarda bulunan ve empati duyma, suçluluk ya da vicdan azabı gibi davranışlardan yoksun kişilerdir. (Marsh ve ark., 2014). Psikopatlar, duygu yoksunu, dürtüsel davranış, sosyal düzenlemeleri umursamayan ve başkalarına verdiği zarardan pişmanlık duymayan kişilerdir (O'Boyle ve ark., 2012).

Araştırmacılar, psikopatinin dört temel yönünü ifade etmişlerdir: duygusuz duygulanım, düzensiz davranış/yaşam kişilerarası manipülasyon ve antisosyal davranış (Cooke ve Michie, 2001; Jonason, Strosser, Kroll, Duineveld ve Baruffi, 2015; Paulhus, Hemphill ve Hare, 2012; Williams, Paulhus ve Hare, 2007). Psikopati, kibirli, aldatıcı kişilerarası tarz ve dürtüsel, sorumsuz risk alma ile karakterize edilebilir (Boey ve Vantilborgh, 2016; Crysel, Croiser ve Webster, 2013; Malesza ve Ostaszewski, 2016).

Karanlık Üçlü içinde psikopati, suç ve şiddet içeren davranışlar sergilemeyle olan büyük eğilimi göz önüne alındığında "en karanlık" boyut olarak kabul edilir (Woodworth ve Porter, 2002). Psikopatinin en yıkıcı karanlık kişilik özelliği olduğu birçok araştırmacı tarafından da vurgulanmaktadır (Jones ve Paulhus, 2014; Szabó, Czibor, Restás, ve Bereczkei, 2018). Psikopatik eğilimleri yüksek olan kişiler, sosyal yaşamda veya örgütsel ortamda saldırgan olma eğilimindedir (Boddy, 2010; Hare, Hart ve Harpur, 1991; Landay, Harms ve Credé, 2019). Bir psikopatik de bulunan duygusuz manipülasyon özelliği, umursamazlık ve heyecan arayışı gibi diğer kısa vadeli özelliklerle birleşerek cesur ve amansız suç davranışına yol açar (Hare ve Neumann, 2008). Her ne kadar psikopatlar sadakat ve empati gibi duygulardan yoksun olsalar da taklit yetenekleri sayesinde bu duygulara sahip kişilerden daha fazla bu duyguya sahiplenmiş izleniminin verebilirler, aynı şekilde psikopatların ustalaştığı diğer bir konu da her zaman suçlayacak birini bulmaları ve eleştiri oklarının kendilerine gelmesini hiçbir zaman müsaade etmemeleridir (Kets de Vries, 2012).

Cleckley, psikopatların dürtüsel tatmin tarafından yönlendirildiğini, her zaman istediklerini elde etme peşinde olduğunu ve bunu da hemen şimdi elde etmek istediklerini ifade etmiştir (Cleckley, 1976 akt. Horowitz ve Strack, 2010). Psikopati bu nedenle pervasız, dürtüsel davranışlarla ilişkilidir (Jones ve Paulhus, 2011).

Literatürde birçok araştırmacı tarafından psikopati iki faktörlü/boyutlu bir model ile ifade edilmektedir (Douglas, Bore ve Munro, 2012; Jonason, Li ve Czarna, 2013; Levenson, Kiehl ve Fitzpatrick, 1995). Birinci faktör “Birincil Psikopati” olarak adlandırılır ve

duygusuz, bencil ve manipülatif kişisel tutumlardan oluşur ve psikopatinin kişilerarası ve duygusal bileşenlerini tanımlar; İkinci faktör "İkincil Psikopati" olarak adlandırılır ve yüksek dürtüsellik ve duygusal dengesizliğin yanı sıra kendi kendini yenilgiye uğratan bir yaşam tarzıyla karakterize edilir ve psikopatinin sosyal ve davranışsal sapkınlığını tanımalar (Douglas, Bore ve Munro, 2012; Hicks ve Patrick, 2006).

Birincil psikopati, araçsal psikopati olarak bilinir ve duyarsızlık, aldatma, olumsuz duygusallık ve düşük düzeyde empati gibi özellikleri barındırır (Falkenbach, Poythress, Falki ve Manchak, 2007; Hicks ve Patrick, 2006). İkincil psikopati psikopatinin reaktif yönüdür ve saldırgan, antisosyal ve dürtüsel davranış gibi özellikleri barındırır (Falkenbach ve ark., 2007; Hicks ve Patrick, 2006). Birincil psikopati, kalıtsal duygusal eksikliklere sahip olmasına yol açan genetik bir yatkınlıktan kaynaklanırken, ikincil psikopati çevrenin etkisi ile oluşan travmatik bir etkiden kaynaklanır. (Kordys, 2022; Porter, 1996).

Literatürde karanlık üçlü üç boyutlu olarak tanımlanmaktadır. Fakat bu üç boyutun birbirinden bağımsız birer özellik mi olduğu yoksa bu üç boyutun aslında tek bir faktör olarak birleştirilip birleştirilemeyeceği çok sıklıkla tartışılmaktadır. Aşağıda kısaca bu "birleştirme" veya "ayrıştırma" tartışmalarına değinilecek ve daha sonra bu üç boyutun ortak özelliklerinin neler olabileceği konusunda açıklamalar yapılacaktır.

Karanlık Üçlü Bileşenleri Üzerine: Birleştirme veya Ayrıştırma. Paulhus ve Williams (2002)'in karanlık kişilik özelliklerinin üçünü bir arada Karanlık Üçlü olarak tanımlamasından sonra karanlık üçlü kişilik özellikleri çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Fakat, bu yoğun araştırmalara rağmen, hala karanlık üçlü kişilik özelliklerinin (Narsist, Makyavelist ve psikopatik) bağımsız özellikler mi yoksa tek bir birleşik yapıdan mı oluştuğu tartışılmaktadır.

"Birleşme bakış açısı", karanlık üçlü kişilik özelliklerinin ortak bir karanlık kişilik özelliğini yansıttığını öne sürer (Jonason, Li ve Teicher, 2010; Jonason ve Webster, 2010; Hodson ve ark., 2018; Jonason, Li, Webster ve Schmitt, 2009; McHoskey, 1995; McHoskey, Worzel ve Szyarto, 1998). Diğer taraftan "benzersizlik bakış açısı" nı savunan araştırmacılar karanlık üçlü kişilik özelliklerinin her birinin farklı boyutlar olduğunu iddia etmektedirler (Fox ve Rooney, 2015; Jones ve Paulhus, 2010; Paulhus ve Williams, 2002; Vernon, Villani, Vickers ve Harris, 2008).

Karanlık üçlüye dahil olan narsisizm, Makyavelizm ve psikopati özelliklerinde düşük duygulanım, empati eksikliği gibi ortak temalar bulunsa da (Figueredo, 2013; Jones ve Paulhus, 2010; Paulhus ve Williams, 2002), farklı özellikler, öz kontrol eksikliği, saldırganlık, sert ve yumuşak taktiklerin uyarlanması gibi iş ve görevle ilgili çeşitli

değişkenlerle farklı şekilde ilişkilidir (Jonason ve ark., 2012; Jones ve Figueredo, 2013; Jones ve Paulhus, 2010). Dolayısıyla, üç özelliğin farklı iş sonuçları veya performans ile farklı ilişkilere sahip olduğundan ayrı ayrı incelenmesi gerekebilir. Sonuç olarak, her iki bakış açısının da anlamı vardır ve farklı durumlarda kullanılabilir (Rauthmann, 2012).

Karanlık Üçlü Çekirdeği. Karanlık üçlü Makyavelizm, narsisizm ve psikopati farklı yapılar olmalarına rağmen, ortak bir çekirdeğe sahiptir (Moshagen ve ark., 2018). Bu yapıların her biri huysuzluk, hoş olmayan durum (disagreeableness) ile örtüşmektedir (Paulhus ve Williams, 2002). Bu üç özellik hepsi kendini tanıtmaya, duygusal soğukluğa, ikiyüzlü ve saldırganlığa yönelik eğilimleri olan sosyal ilişkilerde kötü niyetli bir karakter içerir (Dahmen- Wassenberg, Kammerle, Unterrainer ve Fink, 2016).

Karanlık üçlüyü oluşturan boyutlar görünürde birbirlerinden farklı özelliklere sahip olmalarına rağmen, duygusuzluk (başkalarına karşı duyarsız olma ve empati eksikliği) ve kişilerarası manipülasyon karanlık üçlünün ortak temel özelliklerini oluştururlar (Jones ve Figueedo, 2013; Paulhus, 2014). Karanlık Üçlünün ortak özelliklerini diğerlerine karşı düşük duygusuzluk ve kişinin kendi faydalarını maksimize etmesinin bir biçimi (kişisel çıkar, kendi hedefine ulaşmayı teşvik etmek için başkalarını manipüle etme/sömürme) olarak ifade edilebilir (Jonason ve ark., 2009; Moshagen ve ark., 2018).

Karanlık üçlünün paylaşılan bir ortak çekirdeğe rağmen, Karanlık Üçlü'nün her bir boyutunun kendine has özellikleri vardır. Araştırmada, karanlık üçlü boyutları birbirinden farklı yapılar olarak ele alınmıştır. Karanlık üçlü özellikleri birbirlerinden bağımsız yapılar olarak analiz edilmekle beraber, yapıların kendi arasındaki ilişkiler ve çeşitli değişkenlerle ilişkileri farklılıklar ve benzerlikler gösterebilir. Bu konu ile ilgili aşağıda açıklamalar yapılmıştır.

Karanlık Üçlü Boyutlar Arası Benzerlik ve Farklılıklar. Birçok araştırmacı narsisizmin diğerlerinden farklı olduğunu bu yüzden Makyavelizm ve psikopatinin "karanlık ikili" oluşturması gerektiğini iddia etmişlerdir (Egan ve ark., 2014; Rogoza ve Cieciuch, 2020; Vize ve ark., 2018). Diğer yandan, psikopati ve makyavelizm narsisizmden "daha karanlık" veya daha "zehirli" kişilik özellikleri olarak ifade edilmektedir (Rauthmann ve Kolar, 2012). Ancak, kötü niyetlilik açısından, en zararlının psikopati daha sonra Makyavelizm'in geldiği ifade edilmektedir (Pailing, Boon ve Egan, 2014; Westhead ve Egan, 2015).

Narsisizm bazı olumsuz çağrışımlara sahip olsa da olumlu ve toplum yanlısı yönleriyle Makyavelizm ve psikopatiden farklıdır (Papageorgiou, Wong ve Clough, 2017; Rauthmann ve Kolar, 2012). Papageorgiou ve ark. (2019: 1251), "narsisizmin insan

kişiliğinin kötü niyetli tarafına dahil edilmesinin yeniden gözden geçirilmesi gerekebileceğini" bile öne sürmüştür. Bu iddia, narsisizmin hem psikopatiden hem de makyavelizmden farklı sonuçlarla bağlantılı olduğunu gösteren diğer araştırmalarla uyum içindedir (Kowalski, Vernon ve Schermer, 2016; Van Groningen, Grawitch, Lavigne ve Palmer, 2021).

Makyavelizm'de yüksek puan alanlar stratejik manipülasyon sergilerken, psikopatikler dürtüsel hareket eder ve plansız şekilde sosyal normları ihlal ederler (Rachel, Claire ve Martin, 2020). Makyavelizm'den yüksek puan alan kişiler, uzun vadeli stratejik odaklanma, hazzı erteleme yeteneği ve dürtü kontrolü gibi psikopatide görülmeyen özellikler gösterir (Papageorgiou ve ark., 2019). Dürtüsellik, Makyavelizm'de bulunmayan bir özelliktir ve makyavelistin stratejik planlaması ile psikopatinin dürtüsel anti-sosyal davranışı arasındaki farkı gösterir (Jones ve Paulhus, 2014). Makyavelistin davranışları stratejik planlamayı içerir (Jones ve Paulhus, 2009). Aksine, psikopatik manipülasyon her zaman kısa vadeli tatmin ve dürtüsellik açısından ifade edilmiştir (Brower ve Price, 2001). Kısaca, makyavelistler dürtülerini kontrol ederek çıkarları için ellerinden geleni yaparlar, stratejik ve uzun vadeli kazanımlar peşinde koşarlar. Psikopatlar dürtü kontrolü eksikliği nedeniyle anlık yaşarlar.

Karanlık Üçlü özelliklerinin üçü de manipülatif, kişileri sömürme şeklinde davranışlarda bulunsalar da hedef ve taktikleri farklılık gösterir (Jones ve Paulhus, 2017; Thomaes, Brummelman, Miller ve Lilienfeld, 2017). Narsist bireyler sosyal baskınlığı başkaları tarafından beğenilmenin bir yolu olarak görürken, psikopatik ve makyavelist bireyler sosyal baskınlığı kurmayı başlı başına bir amaç olarak görme eğilimindedir (Thomaes ve Brummelman, 2016). Bu nedenle, karanlık üçlü kişilik özelliklerin görünen özellikleri örtüştüğünde bile, temelde amaçları farklı olabilir (Thomaes ve ark., 2017).

Karanlık Üçlü'nün diğer üyeleri gibi sömürücü olsalar da makyavelistlerin uzun vadeli ilişkileri vardır, davranışsal olarak esnektirler, daha az dürtüseldirler ve hesaplı bir şekilde hile yaparlar (Horowitz ve Strack, 2010). Makyavelistler alaycı bir kişiliğe sahip olmalarına rağmen başkalarını değersizleştirme eğiliminde değildirler (Paulhus ve Williams, 2002). Psikopati ve narsisizmin aksine, makyavelizm'in herhangi bir tür provokasyonu takiben ortaya çıkan saldırgan davranışlarla özellikle güçlü bağlantıları yoktur (Zeigler-Hill ve Marcus, 2016).

Bazı araştırmacılar psikopati ile narsisizm arasındaki bağlantıyı, psikopatinin, düzensiz bir yaşam tarzına sahip bir narsisizm türü olduğunu şeklinde ifade etmişlerdir

(LeBreton ve ark., 2018). Psikopati ve makyavelizm ahlaki kaygılar taşımazlar (Arvan, 2013; Glenn, Iyer, Graham, Koleva ve Haidt, 2009).

3.3. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri İnovatif İş Davranışı İlişkisi

Kaynak temelli görüş (RBV), işletmenin kaynakları ile rekabet avantajı arasındaki bağlantıyı inceler ve işletmelerde rekabet avantajının nasıl elde edilebileceğini ve bu avantajın nasıl sürdürülebileceğini anlamak için etkili bir teoridir (Barney, 1991; Peteraf, 1993; Prahalad ve Hamel, 1990; Teece, Pisano ve Shuen, 1997). Literatür, işletmeler arasındaki performans farklılıklarının, kolayca taklit edilemeyen veya değiştirilemeyen değerli, rant oluşturan, kuruluşa özgü kaynaklar ve yeteneklerden kaynaklı farklılıklardan meydana geldiğini vurgulamaktadır (Amit ve Schoemaker, 1993; Barney, 1986; Barney, 1991; Hamel ve Prahalad, 1994). İşletmelerde çalışan insan kaynağı en iyi rekabet avantajı olarak her kuruluşa özgü, taklit edilemez ve geliştirilebilir bir sermaye olarak düşünülebilir (Larson ve Luthans, 2006).

Kirton tarafından geliştirilen (Kirton Adaption Innovation_KAI) adaptasyon-inovasyon teorisi her bireyin inovatif olduğu ve sorunları çözebildiği fikri üzerine kurulmuştur (Kirton, 2003). Teori, inovasyon yapma yeteneğinin iki kutuplu ve bir süreklilik halinde olduğunu ileri sürmektedir (Kirton, 1994). Bu, çalışanların süreklilik boyunca herhangi bir yerde var olabileceği ve bazılarının uyarlanabilir, bazılarının ise inovatif sayılabilecek özellikler sergileyebileceği anlamına gelir (Kirton, 1994). KAI her bireye etkili bir değişim aracı ve problem çözücü olarak değer verir (Kirton, 2003). KAI'ya göre çalışanlar değişik oranlarda inovatif iş davranışı gösterirler. Çalışanların inovatif iş davranışları, yeni fikirlerin üretilmesi ve bunların organizasyonda uygulanmasına yönelik gerçekleştirilecek davranışlarla ilişkili olup, bunun sonucunda daha yüksek verimlilik ve iş performansı elde edilmektedir (de Jong ve Den Hartog, 2010; Uen ve ark., 2021).

Özellik Aktivasyonu Teorisi, kişilik özelliklerinin belirli şekillerde davranmaya yönelik yatkınlıkların altında yatan neden olduğu fikrini ortaya koymaktadır (Manteli ve Galanakis, 2022). Özellik aktivasyon teorisi, kişilik özelliklerinin, özellikle ilgili durumsal faktörlerle birlikte, işyeri davranışını tahmin etmek için teorik bir temel sağlar (Tett ve Burnett, 2003).

Özellik aktivasyon teorisi ve uyum-inovasyon teorisine dayanarak, kişilik özellikleri insan davranışlarının önemli bir belirleyicisidir ve bu özelliklere bağlı olarak çalışanların değişik oranlarda inovatif iş davranışı yapmaları beklenebilir. Kişisel özelliklerin, içsel iş

ve grup faktörlerinin, iş yerindeki ilişkilerin ve organizasyonel faktörlerin hepsinin inovatif iş davranışı üzerinde etkisi olduğu öne sürülmüştür (West ve Farr, 1989).

Çeşitli yazarlar, çalışanların inovatif iş davranışı yapmalarında farklılık gösterdiğini öne sürmüştür (Amabile, 1988; George ve Zhou, 2001; Hammond ve ark., 2011; Niu, 2014; Raja ve Johns, 2010). Çok az çalışma, bazı karanlık üçlü kişilik özelliklerinin yaratıcılık ve inovatif iş davranışı ile ilişkili olabileceğini göstermektedir (Deluga, 1997; Furnham, Hughes ve Marshall, 2013; Goncalo, Flynn ve Kim, 2010; Kapoor, 2015; Wisse, Barelds ve Rietzschel, 2015).

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerine etkisini araştıran ulusal ve uluslararası literatürde çok az kavramsal ve ampirik çalışma bulunmaktadır. Ancak, yaratıcılık ve inovasyon/inovatifliğin sıklıkla birbirinin yerine kullanıldığı literatürde bir dizi çalışma bulunmaktadır (Patterson ve Kerrin, 2016). Ayrıca, literatürde birçok çalışmada inovasyon ile yaratıcılık benzer anlamlarda kullanılmış ve ölçeklerde yaratıcılık ölçülürken inovatif davranış ölçülmüş veya inovatif iş davranışı ölçülürken yaratıcılığın ölçüldüğü görülmektedir. Bazı çalışmalarda yaratıcılığı tartışıyor görünmekte iken inovasyonu değerlendiren ölçekler kullandığı görülmektedir (Neubert ve ark., 2008; Zhang, Tsui ve Wang, 2011). Bu nedenle karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerine etkisinde karanlık üçlü kişilik özellikleri ve yaratıcılık arasındaki ilişkileri araştıran kavramsal ve ampirik çalışmalar, bu çalışmada hipotez üretmek için yeterli kaynak sağlamaktadır.

Narsisizm ve inovatif iş davranışı

Narsistler "öne çıkmanın" ve dikkatleri kendilerine çekmenin bir yolu olarak yeni fikirler üretmeye motive olduklarından narsist kişiliğin yaratıcılık ile ilişkisi olabilir (Raskin, 1980). Narsist insanlar, dikkat çekmek ve takdir kazanmak için sosyal olarak istenen özellikleri (yaratıcılık ve inovasyon gibi) ifade etmeye daha isteklidirler (Furnham ve ark., 2013; O'Boyle ve ark., 2012). Fırsat ortaya çıktığında, narsistler kendilerini yüceltmek veya kendi imajlarını dahada olumlu göstermek (Wu ve Lebreton, 2011) ve sosyal ortamlarda olumlu bir izlenim bırakma isteği ile inovatif iş davranışı göstermeleri beklenebilir (Kapoor, 2015). Narsistler, yaratıcılığı, kişinin kendisi için olumlu bir imaj oluşturan ve narsist düzeyini zamanla artıran bir faktör olduğunu varsayarlar (Jauk ve Sordia, 2018; Lemaitre, 2017; Wallace ve Baumeister, 2002).

Narsistler, üstün ve benzersiz kişiler olduklarına inanırlar ve bu duygularını güçlü bir şekilde onaylatmaya ihtiyaç duyarlar (Mao, Quan ve Xiao; 2021; Morf ve Rhodewalt, 2001).

Bu onaylatmayı sağlamak için narsistler aktif olarak tanınma ve hayranlık arayışı içinde olabilecekleri (Back ve ark., 2013) ve bunun içinde başkalarının gözünde övgüye değer görülen davranışlarda bulunmaları gerektiği öne sürülebilir (Back ve ark., 2013; Campbell ve Foster 2007; Mao ve ark., 2021). Bu onay beklentisi narsistleri daha yaratıcı olmaya motive edebilir (Smith ve ark., 2018). Narsistler, kendini onaylamayı sağlamak için; risk alabilir (Buyl, Boone ve Wade, 2019), işyeri kural ve rutinlerin dışında iş yapmaya çalışabilir (Smith ve Webster, 2018), iddialı ve cesur davranışlarda bulunmayı tercih edebilirler (Chatterjee ve Hambrick, 2007; Wallace ve Baumeister, 2002).

Yüksek derecede narsist çalışanların gerçekte olduğundan daha çok yaratıcı / inovatif davranışlarda bulunduklarını ve başarılar gösterdiklerini ifade etmelerini göz önüne bulundurmak gereklidir. Ancak yine de yaratıcı yeteneklere ilişkin inançlar, "kendini gerçekleştiren kehanet" gereğince yaratıcı/ inovatif faaliyetlerde bulunmaya dönüşebilir. Narsistler de bulunan yaratıcılık için özgüven, var olan yaratıcı potansiyelin yaratıcı/inovatif davranışlara dönüştürülmesini sağlayan bir unsur olarak göz önüne alınabilir (Karwowski, Lebuda ve Beghetto, 2019; Karwowski ve Beghetto, 2019). Özgüven sayesinde narsist kişilik yaratıcı aktiviteye /inovatif davranışa yol açabilir (Wallace ve Baumeister, 2002). Daha yaratıcı olduğuna duyduğu özgüven yaratıcı faaliyetlerde bulunmayı sağlar (Wallace ve Baumeister, 2002) ve inovatif iş davranışı geliştirmeye yardımcı olabilir.

Diğer taraftan, narsist kişiler düşük duygusal zekaya sahip olduklarından, inovatif süreçlerde gerekli olan iş birliğini gerçekleştiremez (Petrides, Vernon, Schermer ve Veselka, 2011) bu da inovatif iş davranışı yapmalarına engel olabilir.

Sonuç olarak, narsist kişilik yüksek öz-güven ve risk alma, rekabetçi ruha sahip olmaları ve liderlik yetenekleri gibi özellikleri ile inovatif iş davranışa gösterebilirler. Aksine, empati ve duygusal zekâ eksikliği ve iş birliği zorlukları, aşırı kontrol istekleri ve sonucu olarak mikro yönetim ve eleştiriye tahammülsüzlükleri nedeniyle de inovatif iş davranışı az ya da hiç göstermeyebilirler.

Narsisizm ile yaratıcılık arasındaki ilişki üzerine yapılan ampirik çalışmalarda çoğunlukla farklı bulgu ve sonuçlara ulaşılmıştır. Birçok araştırmada narsisizm ile yaratıcılık arasında anlamlı bir ilişki bulamazken (Dahmen-Wassenberg ve ark., 2016; Goncalo ve ark., 2010; Solomon, 1985; Sordia, Jauk ve Martskvishvili, 2020), bazı araştırmacılar küçük ama önemli bir pozitif ilişki bulmuşlardır (Martinsen, Arnulf, Furnham ve Lang-Ree, 2019; Raskin, 1980).

Literatürde, narsist kişilik ile inovatif iş davranışı ve yaratıcılık arasında yapılan ampirik çalışmalar aşağıdaki gibidir.

Furnham ve ark. (2013), narsist kişilik ile tümleşik yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.20) bir ilişki bulmuşlardır. (Kapoor, 2015) narsist kişilik ile pozitif yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.27) ve negatif yaratıcılık ile pozitif yönde anlamsız (r=.04)) bir ilişki bulmuştur. (Lebuda, Figura ve Karwowski, 2021) yaptıkları çok düzeyli meta-analitik çalışmada, narsist kişilik ve yaratıcılık arasında (r = 0.15 [0.10, 0.29]) küçük ama anlamlı bir pozitif ilişki bulmuşlardır.

Martinsen ve arkadaşları, 1375 genç yetişkin üzerinde yaptıkları bir çalışmada narsist kişilik ile genel yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.183) bir ilişki bulmuşlardır (Martinsen ve ark, 2019).

Aynı çalışmada, narsist kişilik ile yaratıcılık boyutları arasında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir: Görsel sanatlarda narsist kişilik ile yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.084), yazmada narsist kişilik ile yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.182), müzikde narsist kişilik ile yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.061) ve teknik yaratıcılıkda narsist kişilik ile yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.167) bir ilişki bulunmuştur (Martinsen ve ark, 2019).

Jonason, Richardson ve Potter (2015), 226 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada, 5 boyutlu Kaufman Yaratıcılık Alanları Ölçeği (K-DOCS) ve 13 boyutlu Yaratıcı Başarı CAQ ölçekleri kullanarak narsist kişilik ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve aşağıdaki sonuçları bulmuştur:

K-DOCS'da narsist kişilik ile genel yaratıcılık arasında (r=.34) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Narsist kişilik ile K-DOCS alt boyutları arasında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. Narsist kişilik ile öz günlük yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.30), narsist kişilik ile akademik yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.21), narsist kişilik ile sanatsal performans arasında pozitif yönde anlamlı (r=.33), narsist kişilik ile mekanik/bilimsel yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.20) ve narsist kişilik ile sanatsal yaratıcılık ile arasında pozitif yönde anlamlı (r=.21) bir ilişki bulunmuştur.

CAQ'da narsist kişilik ile genel yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamsız (r=.12), bir ilişki bulunmuştur. Narsist kişilik ile espri ile ilgili yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.26), bir ilişki bulunmuştur. CAQ'da narsist kişilik ile diğer alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mckay, Karwowski ve Kaufman (2017), 1325 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada narsist kişilik ile tüm yaratıcılık alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Narsist kişilik ile öz günlük yaratıcılık arasında pozitif ve anlamlı (r=.21), narsist kişilik ile akademik yaratıcılık arasında pozitif ve anlamlı (r=.21), narsist kişilik ile

sanatsal performans yaratıcılığı arasında pozitif yönde anlamlı, narsist kişilik ile bilimsel/mekanik yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.12) ve narsist kişilik ile sanatsal yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.14) bir ilişki bulunmuştur.

Guo, Zhang, De Fruyt ve Pang (2021), 559 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada, narsist kişilik ile genel yaratıcı aktiviteler (edebi, müzik, el sanatları, spor bilim-mühendislik) arasında pozitif yönde anlamlı (r=.09) bir ilişki bulunmuştur. Alt boyutlarda; Narsist kişilik ile edebi yaratıcılıkla arasında pozitif yönde anlamlı (r=.12), narsist kişilik ile müzik yaratıcılığı ile arasında pozitif yönde anlamlı (r=.12) ve narsist kişilik ile görsel yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.10) bir ilişki bulunmuştur.

Wisse ve ark. (2015), 306 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, narsist kişilik ile inovatif iş davranışı arasında pozitif yönde anlamsız (r=.10) bir ilişki bulmuşlardır. Narsist kişilik ile inovatif iş davranışı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkide bulunamamıştır

Yukarıdaki kuramsal ve ampirik açıklamalara dayanarak, narsist kişilik özelliklerine sahip bireylerin, inovatif iş davranışı sergileme olasılıkları daha yüksek olduğu sonucuna varılabilir ve buna bağlı olarak H1 hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H1: Narsist kişilik ile inovatif iş davranışı arasında ilişki vardır.

Makyavelizm ve inovatif iş davranışı

Makyavelist kişiler kendilerine fayda sağlayacağını düşündükleri ortamlar oluşması durumunda, işletme lehine davranışlarda bulunmaya çalışabilirler (Kessler ve ark., 2010). Oluşan bu fayda fırsatını devam ettirebilmek ve diğer insanları dahada manipüle edebilmek için yaratıcılığı ve inovatif iş davranışını bir araç olarak kullanabilirler. Makyavelistlerin davranışsal güdüleri güç, para ve statüdür (Jones ve Paulhus, 2009). Yaratıcılık ve inovatif iş davranışını bunlara sahip olmak için bir araç olarak kullanabilirler. Makyavelistler, kendileri için fayda gördükleri zaman güçlü ağlar kurabilir, diğer çalışanların güvenini kazanabilir ve diğer çalışanlardan yardım alabilir ve kendi hedeflerine ulaşmak için onları manipüle edebilir (O'Boyle ve ark, 2012). Bunlar ise, ekip çalışması gerektiren inovasyon faaliyetleri için önemli bir özelliktir.

Diğer taraftan, makyavelistler yaptıkları işe pragmatik yaklaşımları nedeniyle yaratıcı faaliyetleri ve inovatif iş davranışını anlamsız gördükleri de iddia edilmektedir (Jonason, Wee, Li ve Jackson, 2014).

Sonuç olarak makyavelist kişiler, kendileri için faydalı görmeleri durumunda stratejik düşünme ve planlama özellikleri, manipülasyon yetenekleri ve hedefe odaklı olma özellikleri ile inovatif iş davranışı gerçekleştirebilirler. Aksine, güvensizlik ve iş birliğine

açık olmamaları, etik dışı davranışlara yatkın olmaları, ahlaki bir kaygı taşımadan bağımsız karar alma istekleri ve manipülatif davranışları nedeni ile ikili ilişkilerde çatışmalar çıkarmaları nedeniyle inovatif iş davranışı gösteremezler.

Geçmişteki bazı çalışmalar, Makyavelizm ile yaratıcılık arasında pozitif ilişkiler (Fink ve Woschnjak, 2011; Furnham ve ark., 2013), bazılarında Makyavelizm ile yaratıcı yetenekler arasındaki negatif ilişkiler bulunmuştur (Dahmen-Wassenberg ve ark., 2016; Jonason ve ark., 2017; Wisse ve ark., 2015).

Literatürde, Makyavelist kişilik ile inovatif iş davranışı ve yaratıcılık arasında yapılan ampirik çalışmalar aşağıdaki gibidir.

Kapoor, (2015), makyavelist kişilik ile negatif yaratıcılık arasında negatif yönde anlamlı (r=-.45) bir ilişki bulmuştur. Pozitif yaratıcılık ile ilişki (r=.09) anlamsız çıkmıştır. (Lebuda ve ark., 2021) yaptıkları çok düzeyli meta-analitik çalışmada makyavelist kişilik ile yaratıcılık arasında (r = 0.06 [0.02, 0.09] küçük ama anlamlı bir pozitif ilişki bulmuşlardır.

Jonason ve ark. (2015) 226 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada, 5 boyutlu Kaufman Yaratıcılık Alanları Ölçeği (K-DOCS) ve 13 boyutlu Yaratıcı Başarı CAQ ölçeği kullanarak makyavelist kişilik ile yaratıcılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve aşağıdaki sonuçları bulmuştur.

K-DOCS'da makyavelist kişilik ile genel yaratıcılık arasında (r=.09) ile pozitif yönde ama anlamsız bir ilişki bulunmuştur. Makyavelist kişilik ile K-DOCS alt boyutları ile arasında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. Makyavelist kişilik ile öz günlük yaratıcılık arasında negatif yönde anlamsız (r=-.06), makyavelist kişilik ile akademik yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.14), makyavelist kişilik ile sanatsal performans arasında pozitif yönde anlamlı (r=.17), makyavelist kişilik ile mekanik/bilimsel yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamsız (r=.09) ve makyavelist kişilik ile sanatsal yaratıcılık arasında negatif yönde anlamsız (r=.05) bir ilişki bulunmuştur.

CAQ'da Makyavelist kişilik ile genel yaratıcılık arasında negatif yönde anlamsız (r=.02) bir ilişki bulunmuştur. Makyavelist kişilik ile CAQ alt boyutlar arasında da anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mckay ve ark. (2017), 1325 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada makyavelist kişilik ile tüm yaratıcılık alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Makyavelist kişilik ile öz günlük yaratıcılık arasında pozitif ve anlamlı (r=.13), makyavelist kişilik ile akademik yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.19), makyavelist kişilik ile sanatsal performans yaratıcılığı arasında pozitif yönde anlamlı (r=.18), makyavelist kişilik

ile bilimsel/mekanik yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.20) ve makyavelist kişilik ile sanatsal yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.10) bir ilişki bulunmuştur.

Guo ve ark. (2021), 559 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada aşağıdaki sonuçları bulmuşlardır. Makyavelist kişilik ile yaratıcı aktiviteler (edebi, müzik, el sanatları, spor bilim-mühendislik) arasında pozitif yönde anlamlı (r=.13) bir ilişki bulunmuştur. Alt boyutlarda; Makyavelist kişilik ile edebi yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.18), makyavelist kişilik ile müzik yaratıcılığı arasında pozitif yönde anlamlı (r=.14) ve makyavelist kişilik ile bilim ve mekanik yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.10) bir ilişki bulunmuştur.

Wisse ve ark. (2015), 306 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, makyavelist kişilik ile inovatif iş davranışı arasında negatif yönde anlamsız (r=.10), bir ilişki bulmuşlardır. Aynı şekilde, makyavelist kişilik ile inovatif iş davranışı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkide bulunamamıştır. Diğer birçok araştırmada da makyavelist kişilik özelliğine sahip çalışanların inovatif iş davranışı göstermedikleri ifade edilmiştir (Boddy, 2011; Dahling, Whitaker ve Levy, 2009; Kiazad ve ark., 2010; O'Boyle ve ark., 2012)

Yukarıdaki kuramsal ve ampirik açıklamalara dayanarak, makyavelist kişilik özelliklerine sahip çalışanların, inovatif iş davranışı sergileme olasılıkları çok daha düşük olduğu sonucuna varılabilir ve buna bağlı olarak H2 hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H2: Makyavelist kişilik özelliği ile inovatif iş davranışı arasında ilişki yoktur.

Psikopati ve İnovatif İş Davranışı

Korkusuzluk (Landay ve ark., 2019), cesurluluk (Somma, Paulhus, Borroni ve Fossati, 2019) ve düşük kaygı (Cooke ve Michie, 2001) gibi psikopatik özellikler, yaratıcılık ve inovatif iş davranışını sırasında ortaya çıkan stresli durumlar gibi zorlu süreçleri aşmakta faydalı olabilir (Szabó ve ark., 2022). Psikopat çalışanlar yüksek risk alma kabiliyetleri nedeniyle inovatif iş davranışı göstermede daha cesur davranabilirler.

Diğer taraftan*;* psikopati düzeyi yüksek kişiler genellikle daha gerçekçi ve pratik etkinliklerle ilgilenirler (Jonason ve diğerleri, 2014); yaratıcılığa özgü zihinsel, yaratıcı veya farklı süreçlere girmeleri pek olası değildir. Psikopatisi yüksek olanlar dürtüsel olabilirler ve öz kontrolden yoksun olabilirler (Jonason ve Tost, 2010; Jones ve Paulhus, 2011), bu da aceleciliği getirir ve inovatif iş davranışı gibi sabır gerektiren bir süreçte yer almalarını zorlaştırır.

Sonuç olarak, yüksek risk alma eğilimi, soğukkanlılık ve kuralları zorlamak gibi özellikleri ile psikopatik kişilikler inovatif iş davranışı göstermeye eğilimli olabilirler, ancak empati duygularının zayıflığı ve bunun sonucu iş birliği zorluğu, dürtüsellik nedeniyle sürdürülebilirliklerinin olmaması ve manipülatif davranışları nedeniyle oluşturdukları güvensizlik sonucu inovatif iş davranışı gösterme olasılıkları zayıftır.

Bazı araştırmacılar tarafından psikopati ve yaratıcılık arasında bir bağlantı olduğuna dair bazı bulgular elde edilmiştir (Galang ve ark., 2016; Jonason ve ark., 2015). Bazı araştırmalarda, psikopati ve onun farklı yönlerinin yaratıcı yeteneklerle negatif (Dahmen-Wassenberg ve ark., 2016; Jonason ve ark., 2017; Sordia ve ark., 2020), ancak başkalarına zarar vermeye yönelik fikirler üretme eğilimiyle pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Jonason ve ark., 2017; Kapoor, 2015; Kapoor ve Khan, 2016).

Literatürde, psikopatik kişilik ile inovatif iş davranışı ve yaratıcılık arasında yapılan ampirik çalışmalar aşağıdaki gibidir.

Kapoor, (2015), psikopat kişilik ile pozitif yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamsız (r=.03) ve negatif yaratıcılık ile pozitif yönde anlamlı (r=.55) bir ilişki bulmuştur. (Lebuda ve ark.,2021) tarafından yapılan çok düzeyli meta-analitik araştırmada, psikopatik kişilik ile yaratıcılık arasında (r = 0.03 [-0.02, 0.07] bir ilişki olmadığını bulunmuştur.

Jonason ve ark. (2015) 226 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada, 5 boyutlu Kaufman Yaratıcılık Alanları Ölçeği (K-DOCS) ve 13 boyutlu Yaratıcı Başarı CAQ ölçeği kullandıkları çalışmada psikopatik kişilik ile çeşitli yaratıcılık arasındaki ilişkiyi incelemiş ve aşağıdaki sonuçları bulmuşlardır.

K-DOCS'da psikopatik kişilik ile genel yaratıcılık arasında (r=.18) pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikopatik kişilik ile K-DOCS alt boyutları arasında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir. Psikopatik kişilik ile öz günlük yaratıcılık arasında negatif yönde anlamlı (r=.08), psikopatik kişilik ile akademik yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamsız (r=.01), psikopatik kişilik ile sanatsal performans arasında (r=.32) pozitif yönde anlamlı, psikopatik kişilik ile mekanik/bilimsel yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.21) ve psikopatik kişilik ile sanatsal yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamsız (r=.05) bir ilişki bulunmuştur.

CAQ'da Psikopatik kişilik ile genel yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamsız (r=.07) ve psikopatik kişilik ile espri ile ilgili yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.24) bir ilişki bulunmuştur. CAQ'da Psikopatik kişilik ile diğer alt boyutlar anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Mckay ve ark. (2017), 1325 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada psikopatik kişilik ile öz günlük yaratıcılık arasında negatif yönde anlamsız (r=.05), psikopatik kişilik ile akademik yaratıcılık arasında pozitif anlamsız (r=.07), psikopatik kişilik ile sanatsal performans yaratıcılığı arasında pozitif yönde anlamlı (r=.10), psikopatik kişilik ile bilimsel/mekanik yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı (r=.15) ve psikopatik kişilik ile sanatsal yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamsız (r=.04) bir ilişki bulunmuştur.

Guo ve ark. (2021), 559 üniversite öğrencisi üzerinde yaptıkları çalışmada psikopatik kişilik ile genel yaratıcı aktiviteler (edebi, müzik, el sanatları, spor bilim-mühendislik) arasında pozitif yönde anlamsız (r=.01) bir ilişki bulunmuştur. Psikopatik kişilik ile alt boyutlardan hiçbiri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Wisse ve ark. (2015) 306 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, psikopat kişilik ile inovatif iş davranışı arasında negatif yönde anlamsız (r=0.03) bir ilişki bulmuşlardır. Yine aynı şekilde, psikopat kişilik ile inovatif iş davranışı alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkide bulunamamıştır. Diğer birçok araştırmada da psikopatik kişilik özelliğine sahip çalışanların inovatif iş davranışı göstermedikleri ifade edilmiştir (Mathieu, Neumann, Hare ve Babiak, 2014; O'Boyle ve ark., 2012; Smith ve Lilienfeld, 2013).

Yukarıdaki kuramsal ve ampirik açıklamalara dayanarak, psikopat kişilik özelliklerine sahip bireylerin, inovatif iş davranışı sergileme olasılıkların çok daha düşük olduğu sonucuna varılabilir ve buna bağlı olarak H3 hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H3: Psikopatik kişilik özelliği ile inovatif iş davranışı arasında ilişki yoktur.

Çalışmada karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerine etkisi analiz edilmeye çalışılmakta ve "çalışanların inovatif iş davranışı göstermeleri, çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerine bağlı olarak değişir mi?" sorunsalına cevap aranmaktadır. Literatürde, karanlık üçlü kişilik özellikleri ile örgütsel çıktılar arasında değişik ilişkiler bulunmuş olup (Chatterjee ve Hambric, 2007; Jonason ve ark., 2012; Kessler ve diğ., 2010; O'Boyle ve ark., 2012; Szabo ve ark., 2018), bu kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerindeki etkisi de benzer şekilde değişiklik göstermektedir (Dahmen-Wassenberg ve ark., 2016; Deluga, 1997; Goncalo ve ark., 2010; Martinsen ve ark., 2019; Sordia ve ark., 2022; Raskin, 1980, Wisse ve ark., 2015). Bu değişikliğin temel sebeplerinden biri bağlamsal değişkenlerin düzenleyicilik etkisi olabilir.

Bazı araştırmalar, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin etkisinin heyecan, mutluluk ve tatmin gibi olumlu duygular ile düzenlenebileceğini göstermektedir (Kinicki ve Fugate,

2018; Williams ve Anderson, 1991). Psikolojik sermayenin olumlu duygusal durumları tetiklediği ve bunun da yaratıcı düşünmeyi geliştirdiği gösterilmiştir (Luthans, Youssef ve Rawski, 2011). Dolayısıyla araştırmada, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışını üzerinde etkisini düzenleyecek değişken olarak psikolojik sermaye ele alınmıştır. Bir sonraki bölümde psikolojik sermaye kavramı hakkında açıklayıcı bilgiler verilecektir.

4. PSİKOLOJİK SERMAYE

4.1. Pozitif Psikoloji ve Psikolojik Sermaye

Geleneksel olarak psikoloji, insanın psikolojik hastalık kısmına ve sorunlarına odaklanmıştır (Blasco-Giner, 2023; Hackman, 2009; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Kişinin olumsuz ya da hastalık kısmına yapılan bu odaklanma nedeniyle, psikoloji insanların olumlu özelliklerini dikkate almamış (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000) birçok olumlu özelliği göz ardı etmiş ve önem vermemiştir. Bu bakışa alternatif olarak doğan pozitif psikolojinin amacı, psikolojinin odağında, yalnızca hayattaki olumsuz şeyleri tedavi etmekte beraber, aynı zamanda olumlu nitelikler geliştirmeye yönelik bir değişikliğe başlamaktır (Gable ve Haidt, 2005).

Pozitif psikoloji kavramını Abraham Maslow "Motivasyon ve Kişilik" adlı kitabında ilk kez ifade etmiştir (Wright, 2003). Hareketin amacı, sağlık ve canlılığa odaklanan faktörleri analiz etmek ve teşvik etmek ve insanların zayıf yönleriyle meşgul olmaktan ziyade güçlü yanları üzerine inşa etmek için bilimsel metodolojiyi kullanmak olmuştur (Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Temel olarak, pozitif psikoloji insanlarda neyin doğru olduğunu (olumlu özelliklerini), bunun nasıl geliştirilebileceğini incelemektedir (Luthans ve ark., 2007b). Pozitif psikoloji, kişinin olumlu özelliklerine, duygularına odaklanmayı ve bu yönleri geliştirerek kişinin kendine, çalıştığı işletmeye ve topluma sağladığı faydayı artırmayı amaç edinmiştir.

Pozitif psikoloji hareketi ile olumlu psikolojik güçlerin ve kaynakların davranış ve tutumları şekillendirebileceği ve işyeri davranışlarında olumlu sonuçlara yol açabileceği fikri güçlenmiştir (Lyubomirsky, King ve Diener, 2005). Pozitif psikoloji üzerine yapılan araştırmalar daha sonra, pozitif örgütsel davranış (POB) (Luthans, 2002a, 2002b; Nelson ve Cooper, 2007; Wright, 2003) ve pozitif örgütsel okul (POS) (Cameron, Dutton ve Quinn, 2003; Pratt ve Ashforth, 2003; Wrzesniewski, 2003) olarak iki yaklaşım meydana getirmiş ve araştırmalar bu iki yaklaşım halinde devam etmiştir.

Pozitif örgütsel davranış (POB), işyerinde pozitif psikolojiyi uygulamayı amaçlar (Luthans, 2002a, 2002b; Luthans ve Youssef, 2007). Bireylerin durumsallık benzeri özelliklerin (state-like) geliştirilmeye uygun olduğunu ifade eden Luthans ve Youssef (2004), pozitif örgütsel davranış (POB) yaklaşımıyla günümüzdeki işletmelerde çalışanların performanslarının ve etkinliğinin artırabileceğini belirtmiştir.

İnsanın çeşitli durumsal ve kişisel özellikleri ve kaynakları bir özellik-durum sürekliliği içinde sıralanabilir (Luthans ve Youssef, 2007). Bu sürekliliği Luthans ve Youssef (2007) aşağıdaki şekilde ele almıştır:

• Bir uç noktada anlık ve çok değişken nispeten saf durumsallık (positive state) dediğimiz duygular vardır (neşe, sevinç vb.)

• Bu noktadan sonra ise daha gelişime açık durumsallık benzeri (state-like) özellikler gelir (özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık),

• Bir sonraki, sabit ve değiştirilmesi zor özellikler (trait-like) gelir (kişisel özellikler),

• Tam karşı uç noktada ise oldukça sabit ve değiştirilmesi çok zor saf özellikler gelir (zekâ vb.).

Pozitif örgütsel davranış, "bugünün işyerinde performansın iyileştirilmesi için ölçülebilen, geliştirilebilen ve etkin bir şekilde yönetilebilen pozitif yönelimli insan kaynakları güçleri ve psikolojik kapasitelerin incelenmesi ve uygulanması" olarak tanımlanabilir (Luthans, 2002a: 59). Buna göre, bir durum benzeri özelliğin pozitif örgütsel davranışın bir parçası olması için belirli kriterleri yerine getirmesi gerekir. Bunlar: (a) Teori ve araştırmaya dayalı olmalıdır (b) Özellikten ziyade durum benzeri olmalıdır (c) Ölçüm ve geliştirmeye açık olmalıdır (d) Performans iyileştirme için yönetilebilir olmalıdır (e) Örgütsel davranış için nispeten yeni, pozitif odaklı olmalıdır (Luthans 2002a, 2002b; Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Pozitif örgütsel davranışın yukarıda bahsedilen dahil etme kriterlerini en iyi şekilde karşıladığı belirlenen durum benzeri pozitif psikolojik kaynaklar umut, öz-yeterlilik, iyimserlik ve dayanıklılıktır (Luthans 2002b, Luthans ve ark., 2004; Luthans ve Youssef 2004). Öz-yeterlik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık, sabit özellikler ve saf durumlar arasında yer alır ve saf durumlardan nispeten daha kararlıdır, ancak saf özellikler gibi sabit değildir (Luthans ve ark., 2007b).

Pozitif Örgütsel Okul (POS), "insan gücünü geliştirmek, dayanıklılık ve restorasyon üretmek ve canlılığı teşvik etmek gibi istisnai bireysel ve örgütsel performansa yol açan faktörlere odaklanan pozitif organizasyon yaklaşımı içinde bir harekettir" (Cameron ve Caza 2004: 731). POS, tümü kuruluşlarla ilgili olan olumlu özellikler, durumlar, süreçler, dinamikler ve sonuçlar dahil olmak üzere çeşitli olumlu bilimsel bakış açılarını birleştiren bir şemsiye kavramdır (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017). POS'un temel fikri; işletmelerin daha başarılı seviyeye yükselmesi için işyerinde olumlu davranışı motive eden güçleri anlamaktır (Roberts ve ark., 2005).

POS, bireysel ve organizasyonel performansa olumlu etkiler yapan pozitif unsurlara odaklanır (Cameron ve Caza, 2004). POS'un araştırma konuları arasında canlılık, güç, esneklik, güven, örgütsel erdemlilik, olağanüstülük, pozitif sapma ve anlam gibi kavramlar bulunur (Spreitzer ve Somenshein, 2003; Sutcliffee ve Vogus, 2003).

Hem POB hem de POS, organizasyonları ve çalışma hayatını olumlu yaklaşımlarla inceler ve işyerine ve işle ilgili olumlu sonuçların gerçekleştirilmesine amaçlar (Donaldson ve Ko, 2010). Ortak amaçları olsa da birkaç yönden farklılıkları vardır. POB, kişinin psikolojik durumu ve nitelikleri ve performans iyileştirme ile ilgilenirken, POS daha çok örgütsel bağlamın olumlu yönleriyle ilgilenmektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008; Cameron, 2005; Luthans, 2002b). Performans iyileştirme vurgusu POB'da merkezi noktadadır, ancak POS için zorunlu değildir (Donaldson ve Ko, 2010). POB çalışmaları analiz seviyesi, mikro ve orta düzeylerinde yürütülürken, POS çalışmaları genellikle çeşitli nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılarak organizasyonel düzeyde seviyede yapılmıştır (Luthans ve Avolio, 2009a, 2009b; Luthans ve Youssef, 2007). Her iki yaklaşım da birbirini tamamlar, ancak POB daha mikro, bireysel düzeye yoğunlaşırken, POS daha çok makro, organizasyonel düzeye yoğunlaşma eğilimindedir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2006)

Psikolojik Sermaye. Psikolojik sermaye kavramı pozitif psikolojiye dayanır (Luthans ve ark., 2007a). Psikolojik sermayenin dayandığı teoriler ise psikolojik kaynaklar teorisi / kaynakların korunması teorisi (Hobfoll, 2002) ve olumlu duygular teorisi/ genişlet ve inşa et teorisidir (Fredrickson, 2001). Bu iki teori psikolojik sermayenin nasıl çalıştığını açıklayabilir (Youssef ve Luthans, 2012).

Hobfoll'un (2002) kaynakları koruma teorisi, psikolojik sermaye kaynakların daha yüksek düzeyde bir çekirdek yapı oluşturmasını açıklayan bir teoridir (Patnaik, Mishra ve Mishra, 2022). Kaynakların korunması teorisi işletmelerde başarılı performans elde etmek için gerekli kaynakları teşvik etmek, elde etmek ve sürdürmek için çalışanların nasıl motive olduğunu açıklamak için kullanılabilir (Da ve ark., 2021).

Kaynakların korunması teorisi, insan motivasyonunun temelinin kaynakların meydana getirilmesi, biriktirilmesi ve sürdürülmesi olduğunu iddia eder (Sekhar, 2022). Kaynakları koruma teorisi, bir kişi ne kadar çok kaynağa sahipse aynı zamanda yeni kaynaklar elde etme konusunda da daha yetenekli olduğunu iddia eder; böylece başlangıçtaki kaynaklar, başka yeni kaynaklar meydana getirir ve böylece yukarı doğru bir "kazanç sarmalları" oluşur (Bakker ve Leiter, 2010; Hobfoll, 2002).

Kaynakların korunması teorisi, kaynakların paketler veya kervanlar halinde birlikte gitme eğiliminde olduğunu öne sürer; dolayısıyla psikolojik kaynakların bir arada bulunma

ve birbirini tetikleme ve destekleme olasılığı daha yüksektir (Maykrantz, Langlinais, Houghton ve Neck., 2021). Mevcut kaynaklar, kaynak kervanları meydana getirmek için bir araya gelebilir (Hobfoll, 2002).

"Kaynaklar Kervanı" kavramına bağlı olarak, psikolojik sermayenin boyutları sinerjik olarak etkileşime girerek, zaman içinde ve bağlamlar arasında farklı tezahürler üretir (Vilarino del Castillo ve Lopez-Zafra, 2022). Psikoloji sermaye kapasiteleri öz-yeterlik, dayanıklılık, iyimserlik ve umut birbiriyle ilişkilidir, bir araya gelebilir ve kişinin iş performansı üzerinde etkili olur (Siu, 2013).

Hobfoll (2002: 307) kaynakları şu şekilde tanımlamıştır: "Kaynaklar, kendi başlarına merkezi olarak değer verilen (örneğin, benlik saygısı, yakın bağlar, sağlık ve iç huzur) veya merkezi olarak değer verilen amaçları (örneğin, para, sosyal destek ve kredi) elde etmek için bir araç olarak hareket eden varlıklardır". Bireyler, sosyal kaynakları organizasyonlar veya iş bağlamları aracılığıyla elde ederken, psikolojik kaynakları kişisel özellikler aracılığıyla elde edebilirler (Hsu ve Chen, 2017).

Psikolojik sermayenin teorik temeli için diğer bir teori, Fredrickson'un (1998, 2001) pozitif duyguların genişlet ve inşa et teorisidir. Fredrickson (2001)'in teorisi olumlu duygu deneyimlerinin bireylerin farkındalığını genişletebileceğini ve zaman içinde yeni ve keşfedici düşünce ve eylemlere yol açabileceğini, beceriler ve kişisel kaynaklar oluşturabileceğini öne sürer. Olumlu bir duyguyu deneyimlemenin etkisi, daha sonra, başka bağlamlarda ve diğer duygusal durumlarda yararlanılabilecek kalıcı kişisel kaynaklarda bir artıştır.

Fredrickson (2004) teorisini beş temel önerme üzerine kurmuştur: (a) Olumlu duygular düşünce-eylem dağarcıklarını genişletir, (b) Olumlu duygular, kalıcı olumsuz duyguları geri alır, (c) Olumlu duygular psikolojik dayanıklılığı besler, (d) Olumlu duygular kişisel kaynakları oluşturur ve (e) Olumlu duygular psikolojik ve fiziksel sağlığı besler.

Psikolojik sermaye, olumlu duygularla doğrudan ilişkilidir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008). Olumlu duygular, psikolojik sermayenin ve genel olarak pozitif psikolojinin bir yan ürünüdür (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017). Olumlu duygular, psikolojik sermayeyi oluşturan psikolojik kaynaklar da önceden tükenmiş fiziksel, sosyal ve psikolojik kaynakların inşasını ve restorasyonunu kolaylaştırabilir, aynı zamanda yeni psikolojik kaynakların oluşmasına yardımcı olur (Fredrickson, 2001).

Sonuç olarak psikolojik sermaye, çalışanların "düşünce-eylem repertuarlarını" genişletebilir ve gelecekteki zorlu görev gereksinimleri için kalıcı kaynaklar oluşturabilir (Fredrickson, 2001; Luthans, 2002a, 2002b).

POB'un dahil etme kriterlerine (teoriye dayanması, ölçülebilmesi, gelişmeye açık olması ve performansa etkisi olması) uyan umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik psikolojik sermayeye dahil edilebilecek ilk dört psikolojik kaynak olarak belirlenmiştir. Araştırmacılar dahil etme kriterlerine uygun olabilecek olumlu psikolojik kaynaklar üzerinde çalışmalar yapmaktadırlar zaman içinde bu kaynaklar da listeye dahil edilebilir. Luthans ve Youssef-Morgan (2017) bu kaynakların yaratıcılık, cesaret, akış, özgünlük, farkındalık, maneviyat, şükran, duygusal zekâ ve bağışlama olabileceğini ifade etmişlerdir.

Psikolojik Sermaye, POB temeli ve kriterlerinden türetilmiştir (Avolio ve Luthans, 2006; Luthans, Luthans ve Luthans, 2004; Luthans ve Youssef, 2004). Luthans, Youssef ve Avolio (2015: 3) Psikolojik Sermaye'yi "bireyin aşağıdakilerle karakterize edilen olumlu psikolojik gelişim durumu olarak tanımlar: (1) zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterme ve üstlenme konusunda kendine güveni (öz-yeterliliği); (2) şimdi ve gelecekte başarılı olmak konusunda olumlu bir yükleme (iyimserlik) yapmak; (3) hedeflere doğru sebat etmek ve gerektiğinde başarıya giden yolları hedeflere (umut) yönlendirmek; ve (4) sorunlar ve zorluklarla kuşatıldığında, başarıya ulaşmak için ayakta kalmak ve geriye sıçramak ve hatta ötesine geçmek (dayanıklılık). Umut, dayanıklılık, iyimserlik ve öz-yeterlilik kişinin psikolojik sermaye stoğunu oluşturur. Basit bir ifadeyle, bir birey psikolojik kaynaklara (öz yeterlilik, iyimserlik, umut, dayanıklılık gibi) sahip olduğunda, psikolojik sermayeye sahip oldukları söylenebilir (Patnaik ve ark., 2022).

Bu dördü, teori ve araştırmaya dayalı, pozitif, geçerli olarak ölçülebilir, duruma benzer ve tutumlar, davranışlar, performans ve esenlik üzerinde etkisi olan dahil edilme kriterlerini en iyi şekilde karşılar (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017). Bu dört yapı için Luthans (2012) HERO (*H* ope (umut), *E* fficacy (öz-yeterlilik), *R* esilience (dayanıklılık) ve *O* ptimism (İyimserlik)) kısaltmasını oluşturmuştur.

Bu dört kaynak birleştirildiğinde, dört birinci dereceden yapının ortak noktalarına ve benzersiz özelliklerine dayanan daha yüksek dereceli bir çekirdek yapı olarak oluşurlar ve ampirik olarak desteklenirler (Luthans ve ark., 2007b). Belirtildiği gibi, psikolojik sermaye kavramsal olarak (Luthans ve ark., 2007b; Stajkovic, 2006) ve ampirik olarak (Luthans ve ark., 2007b) çekirdek bir yapı olarak gösterilmiştir.

Psikolojik sermaye, bireylerin duygusal ve davranışsal işleyişini değiştirme, azim ve motivasyon yoluyla sorunlara çözüm üretme konusunda bilişsel yeteneği geliştiren içsel bir psikolojik durum olarak kabul edilir (Blasco-Giner, Battistelli, Meneghel ve Salanova, 2023). Bu durum, görevlerinde ve hedeflerinde daha yüksek başarı olasılığıyla sonuçlanır (Fidelis ve ark., 2021; Luthans ve ark., 2015).

Psikolojik sermaye, bireyleri harekete geçmeye motive eden hem bilişsel hem de duyuşsal olumlu kaynakları ifade eder (Fontes ve Dello Russo, 2021). Psikolojik sermaye, bir iç motivasyon kaynağı ve bireysel gelişim ve refah için arzu edilen tutum ve davranışları ortaya çıkarmak için önemli bir bilişsel kaynaktır (Jang ve Kim, 2021; Luthans ve Youssef-Morgan, 2017).

Psikolojik sermaye "kim olduğunuz" ve gelişimsel anlamda "kime dönüştüğünüz" ile ilgilenir (Avolio ve Luthans, 2006; Luthans ve ark., 2004; Luthans ve Youssef, 2004). Psikolojik sermaye, kendi kendine iç gözlemi teşvik eder: "Burada ve şimdi kimim?" ve "Ne olabilirim?" Bireylerin güçlü yanlarını vurgulayarak, onları daha iyi performans ve daha fazla refah için çabalamaya sevk eder (Clarence, 2022). Psikolojik sermaye, geleneksel ekonomik sermayenin (neye sahip olduğunuzu), insan sermayesinin (ne bildiğinizi) ve sosyal sermayenin (kimi tanıdığınızı) ötesine geçer ve "kim olduğunuz" ve "ne olabileceğiniz"den oluşur (Luthans ve ark., 2004)

Psikolojik sermaye, olumlu psikolojik motivasyon kazanmak, olumsuzluklarla baş etmek ve başarılı olmak için değerli bir kaynaktır (Carlos ve ark., 2023). Psikolojik sermayenin birincil amacı performansı iyileştirmeye yöneliktir; aynı zamanda yüksek düzeyde psikolojik sermayeye sahip çalışanlar memnuniyet ve bağlılık gibi olumlu iş tutumları gösterirler (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007) ve stresle mücadele etmede daha donanımlı olurlar (Avey, Luthans ve Jensen, 2009). Psikolojik sermaye, çalışanların stresli durumlarla karşılaştıklarında çok daha iyi başa çıkma stratejileri kullanmalarına sağlar (Rabenu, Yaniv ve Elizur, 2017).

Psikolojik sermaye, bireysel düzeyde kişinin performansı geliştirebilecek; örgütsel düzeyde ise performanstaki gelişmeyle beraber rekabet avantajı meydana getirebilecek bir yatırım aracı olarak değerlendirilmektedir (Luthans, Avolio, Walumba ve Li, 2005). Yüksek psikolojik sermayeye sahip çalışanlar, işlerinin değişken taleplerini karşılamak için esnek ve uyarlanabilir bir şekilde "farklı kapasitelerle hareket edebilirler" (Luthans ve ark., 2006).

Öz-yeterlilik, çalışanın zorlu görevleri ve hedefleri proaktif olarak kabul ederek ve bunları başarmak için ısrarla gerekli inancı göstererek performansa katkıda bulunmasını sağlar (Bandura, 1997; Stajkovic ve Luthans, 1998). Umut performansa katkıda bulunur, çünkü umutlu çalışanlar hedeflerine ulaşma isteğine ve hedeflere ulaşmak için alternatif yollar bulma yeteneğine sahiptir (Peterson ve Luthans, 2003; Snyder, 2002). Dayanıklılık, zor zamanlarda olumlu sonuçlara yol açabilir, çünkü dayanıklı insanlar beklenmedik sorunlara veya aksiliklere esnek bir şekilde uyum sağlar ve daha kolay geri dönerler (Masten ve Reed, 2002). Belirsiz durumlarda gerçekçi iyimser beklentiler ve yorumlar, çalışanların

motivasyon, çaba ve performans düzeylerini artırmalarına veya sürdürmelerine yardımcı olur (Jensen, Luthans, Lebsack ve Lebsack, 2007; Seligman, 1998).

Literatürde yapılan araştırmalarda psikolojik sermayenin iş sonuçları üzerine etkisi şu şekilde bulunmuştur: Larson ve Luthans (2006)'a göre, psikolojik sermaye, performansa insan ve sosyal sermayenin ötesinde değer katar; arzu edilen iş tutumlarını insan ve sosyal sermayeden daha fazla açıklar. Sweetman, Luthans, Avey ve Luthans (2011)' a göre, psikolojik sermaye dört alt boyutunun bileşeninin ötesinde yaratıcı performans sağlar. Psikolojik sermaye yaşam alanının üç önemli kısmında (iş, ilişkiler ve sağlık) memnuniyetin önemli bir belirleyicisidir (Luthans, Youssef, Sweetman ve Harms, 2013). Psikolojik sermaye, olumsuz çalışan tutum ve davranışları ile olumsuz, olumlu tutum ve davranışlarla olumlu ilişkilidir (Avey, Wernsing ve Luthans, 2008).

Psikolojik sermaye bir üst yapı olarak tek boyutta analiz edilmekle beraber, umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik alt boyutlarından oluşur. Aşağıda bu dört alt boyut için açıklamalar bulunmaktadır.

Umut. Snyder (2002: 249) umudu "istenen hedeflere giden yolları türetmek için algılanan yetenek ve bu yolları kullanmak için aracılık düşüncesi yoluyla kendini motive etme" olarak tanımlamıştır. Snyder, Irving ve Anderson (1991: 287), umudu "etkileşimli olarak türetilmiş başarılı (a) faillik (hedef odaklı enerji, hedefleri takip etme iradesi) ve (b) yollar (hedeflere ulaşmayı planlama, yol gücü) üzerine kurulu olumlu bir motivasyon durumu" olarak tanımlamaktadır. Umut, birbiriyle ilişkili ancak farklı iki alt boyutu içerir; birincisi faillik (kararlılık), ikincisi yollar (hedefe ulaşmanın farklı yolları) (Patnaik ve ark., 2022).

Snyder ve ark. (1996), gerçekçi bir hedefe ulaşmak için hem failliğin/kararlılığın hem de yolların (yol planlama, yol gücünün) gerekli olduğunu iddia etmektedir. Birlikte, belirli bir görevi veya hedefi gerçekleştirmenin yolunu ve iradesini oluştururlar (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008). Her ikisi de "işlevsel olarak birbirinden ayrılamaz" (Peterson ve Byron, 2008: 786). İki bileşen birlikte iradeyi veya "Yapabileceğime inanıyorum" ve yolu veya "Pek çok yol olduğuna inanıyorum" ifadesini oluşturur (Sameer, 2018: 83). Yol gücü, hedeflere giden uygun yollar üretmek için algılanan yetenek; irade, çalışanları hedeflere doğru ilerleten motivasyon bileşenidir (Snyder, 2000). Ayrıca, umudun irade ve yol gücü bileşenleri, birbiri üzerine inşa edilen pozitif bir yukarı doğru sarmal yaratma potansiyeline sahip olabilir (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007).

Umut, kişinin hedef belirleme, hedeflere ulaşmak için kendi kendini motive etme ve hedeflere ulaşmak için proaktif olarak alternatif yollar belirleme yeteneğidir (Friend, Johson,

Luthans ve Sohi, 2016). Yüksek umutlu insanların "Bunu yapabilirim" ve "Durdurulmayacağım" gibi kendi kendine konuşma aracılı ifadeleri kullanırlar (Snyder, LaPointe, Jeffrey Crowson ve Early, 1998).

Umudun performansla önemli ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur (Peterson ve Luthans, 2003). Umudu yüksek olanlar, görevleri, görevi tamamlamak için gerekli olan içsel motivasyonu sağlayacak şekilde çerçevelendirebilirler (Avey ve ark., 2008). Umut düzeyi yüksek olan bireyler, hedefleri için daha fazla enerji harcarlar ve hedeflerine ulaşmak için alternatif yollar bulmak için çabalama olasılıkları daha yüksektir (Luthans ve ark., 2008). Umut seviyeleri yüksek olan çalışanlar daha fazla iş tatmini sağlarlar ve kuruluşlarına daha fazla bağlılık gösterirler (Larson ve Luthans, 2006; Youssef ve Luthans, 2007).

Öz-yeterlilik. Stajkovic ve Luthans (1998: 66) güveni (veya öz-yeterliliği) "bireyin belirli bir bağlamda belirli bir görevi başarılı bir şekilde yürütmek için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem planlarını harekete geçirme yeteneklerine dair inancı" olarak tanımlamaktadır. Psikolojik sermayenin boyutu olan öz-yeterlilik belirli bir göreve ilişkin öz-yeterliliktir, öz-yeterlik ile bir görevi yerine getirmek, kişinin aynı yeterlik ile başka görevleri de yapabileceği anlamına gelmez (Sridevi ve Srinivasan, 2012).

Öz-yeterlilik, kişinin gerçek becerileriyle değil, bu becerilerle neler yapabileceğine ilişkin sahip olduğu inançlarla ilgilidir (Bandura, 1997). Bireysel düzeyde, öz yeterliliği yüksek olanlar başarılı olabileceklerine ve "işi bitirebileceklerine" inanırlar (Baron, Franklin ve Hmieleski, 2016). Öz-yeterlik, bireylerin yapacaklarına değil, yapabileceklerine inandıkları şeylerle ilgilidir (Maddux, 2001).

Bandura (1997), öz yeterliliğin dört yolla geliştirilebileceğini ifade etmiştir: Birincisi, bir çalışan başarıyı deneyimlediğinde (görevde ustalık) öz-yeterlilik gelişir. İkincisi, çalışanların öz-yeterliliği, ilgili karşılaştırma grubundaki diğerlerini gözlemleyerek (yani modelleme) bir şeyi nasıl yapacaklarını öğrendiklerinde, bir görevi başardıklarında ve ödüllendirildiklerinde geliştirilebilir. Üçüncüsü, öz-yeterlilik, saygı duyulan başkaları tarafından ikna edildiğinde veya onlardan olumlu geribildirim alındığında geliştirilir. Dördüncüsü, öz-yeterlilik fizyolojik ve/veya psikolojik uyarılma ve iyilik hali yoluyla geliştirilir ve güçlendirilir.

Öz-yeterliliği güçlü olan kişiler beş temel özelliğe sahiptir: (1) Kendileri için yüksek hedefler belirlerler ve karmaşık görevler için kendi seçimlerini yaparlar, (2) Zorlukları memnuniyetle karşılarlar ve başarılı olurlar, (3) Yüksek düzeyde motivasyona sahiptirler, (4) Hedeflerine ulaşmak için gerekli çabayı gösterirler ve (5) Hedefe ulaşmak için sebat ederler (Stajkovic ve Fred, 1998).

Çalışmalar, yüksek öz-yeterliliğin çalışan performansı için gerekli olduğunu göstermiştir (Bandura, 1997; Bandura, Pastorelli, Barbaranelli ve Caprara, 1999; Sequeira, Mueller ve Mcgee, 2007). Yüksek öz yeterliliğe sahip çalışanlar, günlük görevlerini yerine getirmede ve sorunları analiz etmede ve çözmede kendilerine daha fazla güvenme eğilimindedir (Lupşa, Virga, Maricuțoiu ve Rusu, 2020). Kişinin öz-yeterliliği, davranışı olumlu yönde yönlendirir, çünkü kişinin yeteneklerine olan güven, durumsal talepleri karşılamak için gereken motivasyonu, bilişsel kaynakları ve eylem biçimlerini harekete geçirir (Wood ve Bandura 1989). Öz-yeterlik, bir kişinin motivasyonunu, bilişsel kaynaklarını, zorlukları kabul etme yeteneğini ve hedeflerine ulaşma konusundaki kararlılığını etkiler (Luthans ve Youssef, 2007).

Dayanıklılık. Araştırmacılar psikolojik dayanıklılığı değişik şekillerde tanımlamaktadırlar (Southwick ve ark., 2014), yapılan tanımlardaki birleşen nokta "olumsuz durumları, sıkıntıları, güçlükleri atlatma yeteneği" dir. Dayanıklılık, yaşanan olumsuz yaşam deneyimleri ile, aynı zamanda olumlu deneyimlere yönelik olarak da gösterilebilecek bir "esneklik kapasitesi" olarak tanımlanabilir (Luthans, 2002b). Bu nedenle, dayanıklılık, yalnızca yaşanan olumsuz olaylara, deneyimlere değil, aynı zamanda olumlu olaylara, deneyimlere de karşı başa çıkma tepkileri karakterize edilebilir (Luthans ve ark., 2008).

Dayanıklılık, "zorluklardan, çatışmalardan, başarısızlıklardan ve hatta olumlu olaylardan, ilerlemeden ve artan sorumluluktan sonra toparlanma veya esneklik kapasitesi" olarak tanımlanır. (Luthans 2002b: 702). Dayanıklılık, kişisel, sosyal veya psikolojik varlıklardan yararlanarak olumsuzlukların veya risk faktörlerinin üstesinden gelmek için olumlu adaptasyon kalıplarının ve süreçlerinin dağıtımını temsil eder (Masten, Cutuli, Herbers ve Reed, 2009).

Bireyler, önceki bir aksilikten etkili bir şekilde geri döndüklerinde, olumsuz bir duruma karşı aslında daha dayanaklı hale gelebilirler (Luthans ve ark., 2007b). Olumlu duygularla ilgili araştırmalarda, kişinin dayanıklılık tepkilerinin yukarıya doğru bir sarmal etkisi yaptığı bulunmuştur (Fredrickson ve Joiner, 2002). Dayanıklılık, bir kişinin olumsuz duruma karşı yalnızca hayatta kalmasını değil, potansiyel olarak değişime olumlu uyum sağlamasını da sağlar (Masten ve Reed, 2002).

Psikolojik dayanıklılık, zihinsel olarak dayanma veya belirsizliğe, zorluklara ve sıkıntıya uyum sağlama becerisini ifade eder (Mishra, Mohapatra ve Sahu, 2023). Dayanıklılığı yüksek bireyler, olumsuz olaylar ve dış çevredeki ani değişiklikler karşısında daha iyi uyum sağlama özelliğine sahiptirler (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006).

Psikolojik dayanıklılık sergileyen kişiler, bir kriz sırasında sakin ve odaklanmış kalmalarını ve uzun vadeli sonuçlara yol açmadan yollarına devam etmelerini sağlayan başa çıkma stratejileri ve becerileri geliştirirler (Mishra ve ark., 2023). Bu onların başa çıkma becerilerine güvenmelerini ve stres faktörlerine yenik düşmeden mevcut veya gelecekteki engellere yaklaşmalarını sağlar (Tugade, Fredrickson ve Feldman Barrett, 2004). Aynı şekilde olumsuz bir durumdan olumlu bir duruma dönme süreci, risklerin ve kişisel varlıkların olumlu değerlendirilmesi yoluyla gerçekleşir (Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006).

Diğer kriterleri karşılayan pozitif örgütsel davranış psikolojik kaynaklarının aksine, dayanıklılık proaktif olmaktan ziyade reaktiftir. Coutu'ya (2002) göre, dayanıklı kişilerin ortak özellikleri: (a) gerçekliğin sadık bir şekilde kabulü, (b) genellikle güçlü bir şekilde tutulan değerlerle desteklenen derin bir inanç, hayatın anlamlı olduğu ve (c) doğaçlama yapma ve önemli değişikliklere uyum sağlama konusunda esrarengiz bir yetenek.

İyimserlik. Gündelik dilde iyimser, gelecekten daima olumlu ve sevindirici sonuçlar bekleyen kişi, kötümser ise tam tersine, olumsuz sonuçlar bekleyen ve sürekli olumsuz düşünceler içinde olan kişidir (Scheier ve Carver, 1985; Luthans ve ark., 2007b). Psikolojik sermaye gerçekçi iyimserliği vurgulama eğilimindedir (Luthans, 2002b; Luthans ve ark., 2007b; Schneider, 2001; Sridevi ve Srinivasan, 2012). Başka bir deyişle, iyimserlik, gerçekçi bir değerlendirmesi olmayan kontrolsüz bir süreci ifade etmez (Luthans, Norman, Avolio ve Avey, 2008). Bir durum benzeri olarak bu gerçekçi iyimserlik tavrı (bir yatkınlık özelliğinin aksine), o anda mevcut durum göz önüne alınarak bu durumda nelerin başarılabileceğinin nelerin değişebileceğine dair nesnel bir değerlendirmeyi içerir ve gerçekçi iyimserlik duruma göre değişebilir (Peterson, 2000). Gerçekçi iyimserlik, eldeki durumun gerçekçi bir şekilde değerlendirilmesini, o anda mevcut olan kaynaklarla neler yapılabileceğinin anlaşılmasını ifade eder (Sridevi ve Srinivasan, 2012).

Carver, Scheier, Miller ve Fulford (2009), iyimserliği olumlu beklentiler sağlayan genelleştirilmiş olumlu bir bakış açısı olarak tanımlar. İyimserlik, genelleştirilmiş bir şekilde her zaman olumlu bir sonuç beklentisidir (Carver ve Scheier, 2002). Seligman'ın (2002) iyimserlik tanımı, kişinin iyi ve kötü olayları açıklayıcı tarzını iki boyutu açısından yükleme teorisinden yararlanır: Kalıcılık ve yaygınlık. Olumlu olayları kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere bağlayan ve olumsuz olayları dışsal, geçici ve duruma özgü faktörler açısından yorumlayan olumlu bir açıklama tarzıdır, buna karşılık, kötümser bir açıklama tarzı, olumlu olayları dışsal, geçici ve duruma özgü nedenlere ve olumsuz olayları kişisel, kalıcı ve yaygın olanlara atfeder (Seligman, 1998). Seligman'ın, açıklayıcı tarz bakış açısı daha duruma

özeldir oysa genelleştirilmiş olumlu sonuç beklentisi daha geneldir ve pozitif örgütsel davranış, her iki bakış açısını birleştirir (Luthans ve Youssef-Morgan, 2017). Seligman'ın açıklayıcı tarz bakış açısı ve olumlu sonuç beklentisi birlikte gerçekçi bir iyimserlik oluşturur.

Kişinin iyimser bir açıklayıcı stili, kişilerin kendi kaderlerini kontrol altında hissetmelerini sağlar; böylece olumlu açıklamaların gerçeğe dönüştüğü kendi kendini gerçekleştiren bir kehanet meydana getirir (Peterson ve Chang, 2002). İyimserliği yüksek olan kişiler, genellikle kendilerini hedeflerine ulaşmaya ve karşılaştıkları zor durumlarla başa çıkmak için kendilerini motive eden olumlu beklentiler meydana getirirler (Seligman, 1998). İyimserler, hemen hemen her durumda olumlu sonuçlar yaşayacaklarına inanırlar ve bu olumlu biliş, bireylerin stresle daha iyi başa çıkmalarına da yardımcı olabilir (Hmieleski ve Baron, 2008).

4.2. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri İnovatif İş Davranışı İlişkisinde Psikolojik Sermaye Düzenleyici Etkisi

Bazı araştırmalar, karanlık üçlünün olumsuz etkisinin tamamen ortadan kaldırılamasa bile, etkilerinin heyecan, mutluluk ve tatmin gibi olumlu duygular tarafından azaltılabileceğini göstermektedir (Kinicki ve Fugate, 2018; Williams ve Anderson, 1991). Aynı şekilde, karanlık üçlünün var olan olumlu etkisi de olumlu duygular tarafından arttırılabilir. Pozitif duygu düşünce-eylem repertuarlarının genişlemesini kolaylaştırır ve hayati sosyal, fiziksel ve bilişsel kaynaklar inşa eder (Fredrickson, 1998).

Psikolojik sermayenin olumlu duygusal durumları tetiklediği ve bunun da yaratıcı düşünmeyi geliştirdiği gösterilmiştir (Luthans, Youssef ve Rawski, 2011). Fredrickson'un (2013) genişlet ve oluştur teorisine göre, pozitif duygular düşünce-eylem repertuarlarını genişletir ve bireyin kullanabileceği bir kaynak birikimi oluşturur, oluşan psikolojik sermaye, yeni ve yaratıcı eylemlerin, fikirlerin ve sosyal bağların keşfedilmesini teşvik eder, fikirleri ve düşünceleri birleştirme kapasitesinin artması nedeniyle inovatif iş davranışlarını artıracaktır (Luthans ve ark., 2011).

Psikolojik sermaye, bireysel bilişsel repertuarın artmasını kolaylaştıracak ve dolayısıyla daha yaratıcı ve inovatif davranışları tetikleyebilecek olumlu duygular üretir (Luthans ve ark., 2011). Psikolojik sermaye, daha inovatif fikirler yaratmak, inovatif iş davranışı göstermek ve iş geliştirme için fikirler önermek gibi proaktif davranış için içsel kapasitelerini genişletir (Sesen ve Ertan, 2020). Çalışanlar daha yüksek bir psikolojik sermayeye sahip olduklarında, geleceğe dair iyimser olurlar, kendilerine daha çok güvenirler

ve zorlu görevler üstlenmeye hazır olurlar ve böylece zorlu bir görev olan inovatif iş davranış yapmaya istekli olurlar (Janssen, 2004).

Aynı şekilde, Ryan ve Deci'nin (2000) kendini yönetim teorisi (Self-Determination Theory), çalışanların içsel motivasyonlarının inovatif iş davranışları nasıl etkilediğini açıklar. Yüksek psikolojik sermaye, çalışanların içsel motivasyonlarını artırarak inovatif iş davranışını göstermelerini sağlayabilir. Çalışanların yüksek psikolojik sermayeye sahip olduklarında yaptıkları inovatif iş davranışlarının da yüksek olduğu bulunmuştur (Brunetto, Xerri ve Farr-Wharton, 2020).

Psikolojik sermayenin, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerindeki düzenleyicilik etkisi şu şekilde olabilir: Yüksek psikolojik sermayeye sahip narsist çalışanlar, öz-yeterlilikleri ve iyimserlikleri sayesinde daha çok inovatif iş davranışı gösterebilirler (Luthans ve ark., 2007). Aynı şekilde, yüksek psikolojik sermaye seviyeleri, makyavelist çalışanların manipülatif stratejilerini daha olumlu şekilde kullanmalarına yardımcı olabilir (Avey, Luthans, Smith ve Palmer, 2010). Psikopatik çalışanların ise yüksek psikolojik sermaye seviyeleri sayesinde risk alma eğilimlerini olumlu sonuçlara dönüşecek bir şekilde yönlendirmeleri mümkündür (Hobfoll, 2002).

Araştırmalar, pozitif psikolojik değişkenler olan etkinlik, umut, dayanıklılık ve iyimserliğin çalışanlar arasında inovatif iş davranışını harekete geçirebileceğini öne sürmektedir, ancak tek başlarına hareket etmezler, ortak araçlarla birbirlerini desteklerler (Fredrickson, 2001; Hobfoll, 2002).

Literatürde incelenen tüm çalışmalarda psikolojik sermaye ve inovatif iş davranışı değişkenleri arasındaki korelasyonlar pozitif ve anlamlıdır. Literatürde, psikolojik sermaye çoğunlukla inovatif iş davranışının öncüsü ve aracısı olarak incelenmiştir. Düzenleyici değişken olarak analiz edildiği yalnızca 4 çalışma bulunduğunu ifade etmişlerdir. (Blasco-Giner, 2023). Bazı ampirik çalışmalara ilişkin bulgular aşağıdaki şekildedir.

Tsegaye, Su ve Malik (2020) 370 mühendis üzerinde yaptıkları çalışmada örgüt kültürünün inovatif iş davranışı üzerinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisini incelemişlerdir. Bu çalışmada psikolojik sermaye ile inovatif iş davranışı arasında korelasyon (r=.68) pozitif yönde anlamlı bulunmuştur ve psikolojik sermayenin olumlu yönde düzenleyicilik etki yaptığını bulmuşlardır.

Ishaq, Bashir ve Khan (2021), 131 yönetici ve 609 takipçi üzerinde yaptıkları çalışmada kişilik özelliklerinin (beş faktör kişilik) inovatif iş davranışına etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisini incelemiştir. Bu çalışmada psikolojik sermaye ile inovatif

iş davranışı arasında korelasyon (r=.10) pozitif yönde anlamlı bulunmuştur ve psikolojik sermayenin olumlu yönde düzenleyicilik etkisi bulmuşlardır.

Ijie, Zhen ve Korankye (2021), 315 üretim işçisi üzerinde yaptıkları çalışmada iş yükünün inovatif iş davranışı üzerinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisini incelemişledir. Bu çalışmada psikolojik sermaye ile inovatif iş davranışı arasında korelasyon (r=.81) pozitif yönde anlamlı bulunmuştur ve psikolojik sermayenin olumlu yönde düzenleyicilik etkisi bulmuşlardır.

Yukarıdaki kuramsal ve ampirik açıklamalara dayanarak, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerindeki olumsuz etkilerini psikolojik sermaye düzenleyerek, azaltabilir ve olumlu etkilerini artırabilir. Buna bağlı olarak H4 hipotezi aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

H4: Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi vardır.

H4a: Narsist kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi vardır.

H4b: Makyavelist kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi vardır.

H4c: Psikopatik kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi vardır.

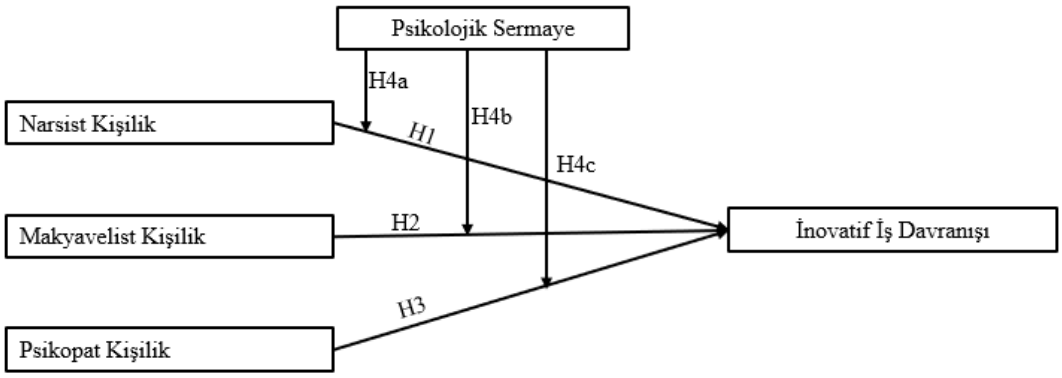
5. ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu tezin temel amacı, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerindeki etkisini belirlemek olmakla birlikte bu ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyici etkisinin olup olmadığının araştırılması da amaçlanmaktadır. Bu çalışmanın bulgularının, işletmelerde inovatif iş davranışını etkileyen faktörleri anlamaya katkı sağlaması beklenilmektedir. Araştırmanın ayrıca işletme yöneticilerine inovatif iş davranışını ve karanlık kişiliği anlamak ve ele almak üzere öneriler sunarak, mevcut literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir. Bu çalışma karanlık kişiliğin inovatif iş davranışı üzerine etkisinde uluslararası yazında sınırlı çalışmalardan biri ve ulusal yazında ilk olma özelliği taşımaktadır.

5.2. Araştırmanın Modeli

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı ilişkisinde, psikolojik sermayenin etkisine ilişkin araştırma modeli Şekil 5.1.' de görülmektedir. Model, daha önceki bölümlerde kuramsal ve ampirik temelleri anlatılan 4 temel hipoteze dayanarak oluşturulmuştur.



Şekil 5.1. Araştırma Modeli

H1: Narsist kişilik ile inovatif iş davranışı arasında bir ilişki vardır.

H2: Makyavelist kişilik özelliği ile inovatif iş davranışı arasında bir ilişki yoktur.

H3: Psikopatik kişilik özelliği ile inovatif iş davranışı arasında bir ilişki yoktur.

H4: Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi vardır.

H4a: Narsist kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi vardır.

H4b: Makyavelist kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi vardır.

H4c: Psikopatik kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi vardır.

5.3. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma verileri kantitatif araştırma yöntemlerinden anket tekniğiyle toplanmıştır. Çok sayıda kişiye kısa zamanda ve ucuz maliyetle veri toplama olanağı sağladığı için anket yöntemi kullanılmıştır. Veriler Aralık 2023- Şubat 2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Dolayısıyla kesitsel bir nitelik taşımaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; cinsiyet, yaş, mevcut kurumda çalışılan yıl, toplam çalışılan yıl, çalışılan pozisyon ve eğitim durumu gibi kişisel bilgilerin olduğu sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise inovatif iş davranışı, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm ve psikopati) ve psikolojik sermaye algılarını ölçmeye yönelik soruları yer almaktadır.

5.4. Araştırmanın Ana Kütlesi

Araştırmanın ana kütlesi, tüm Türkiye'de özel ya da kamuda çalışan iş görenlerdir. Tüm evrene ulaşmak mümkün olmadığından, örnekleme yoluyla veriler toplanmıştır. Veriler, olasılıklı olmayan örneklem yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Kolayda örnekleme yönteminin evreni temsil etme gücünün zayıflığına rağmen, yapılması en hızlı, kolay, düşük maliyetli ve sosyal bilimlerde en yaygın kullanılan bir yöntem olduğundan seçilmiştir. Literatürde karanlık üçlü kişilik özelliklerinin sektörel olarak etkilerinin farklılaştığı konusunda bir veri olmadığından belli bir sektör hedeflenmemiştir.

On-line yapılan anket çalışması sonucunda, beyaz ve mavi yakalı çalışan, alt, orta ve üst kademe yöneticilerden oluşan 656 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Anket formların tamamı analize uygun bulunmuştur. Türkiye'de çalışan kişi sayısı TÜİK verilerine göre Aralık 2023 de yaklaşık 32 milyon kişidir. 32 milyon kişilik bir evrenden alınması gereken örneklem sayısı (%95 güven aralığı için) gerek literatürde geçerli olan örneklem hesabı

formülü ve gerek örneklem belirleme tablosunda yaklaşık 384 çıkmaktadır. Bu nedenle 656 örneklem sayısı araştırma için oldukça yeterlidir.

5.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

İnovatif iş davranışı algısını ölçmek amacıyla, Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilmiş, 6 maddelik 5'li likert ölçeği ölçek olarak temel alınmıştır. Orijinal ölçeğin güvenirlik katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ölçek Çalışkan, Akkoç ve Turunç (2019) tarafından Türkçe 'ye uyarlanmıştır ve Türkçe uyarlamasının güvenirlik katsayısı .877 olarak bulunmuştur. Araştırmada Türkçeye uyarlanmış inovatif iş davranışı ölçeği kullanılmıştır. Anketi yanıtlayanlara ifadelere ne sıklıkla katıldıkları sorulmuştur (1=Hiçbir zaman, 2=Çok nadir, 3=Bazen, 4=Sıklıkla, 5=Her zaman).

Karanlık üçlü kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla, Jones ve Paulhus (2014) tarafından geliştirilmiş, 3 alt boyuttan (Makyavelizm, narsisizm ve psikopati) oluşan 27 maddelik 5'li likert ölçeği temel alınmıştır. Orijinal ölçeğin güvenirlik katsayıları Makyavelizm için .71, narsisizm için .74 ve psikopati için .77 olarak hesaplanmıştır. Türkçeye uyarlanması ve uyarlanan ölçeğin geçerlilik güvenilirlik çalışması Özsoy, Rauthmann, Jonason ve Ardıç (2017) tarafından yapılmıştır. Özsoy ve diğerleri tarafından yapılan uyarlama çalışmalarında cronbach alfa güvenirlik katsayıları Makyavelizm için .70, narsisizm için .79 ve psikopati için .79 olarak hesaplanmıştır. Araştırmamızda Türkçeye uyarlanmış karanlık kişilik ölçeği kullanılmıştır. Anketi yanıtlayanlara ifadelere ne ölçüde katıldıkları veya ne ölçüde onları tanımladığı sorulmuştur (1=Beni Hiç Tanımlamıyor / Hiç Katılmıyorum, 2=Beni Biraz Tanımlıyor / Katılmıyorum 3=Kararsızım, 4=Beni İyi Tanımlıyor / Katılıyorum, 5=Beni Çok İyi Tanımlıyor / Tamamen Katılıyorum).

Psikolojik sermaye algısını ölçmek amacıyla, Luthans ve arkadaşları (2007a; 2007b) tarafından geliştirilmiş, 24 maddelik 6"lı Likert ölçeği olan Psikolojik Sermaye Ölçeği (PsyCap Questionnaire - PCQ) temel alınmıştır. Bu ölçeğin dört alt bileşeni bulunmaktadır. Psikolojik sermaye ölçeği"nin 1-6. maddeleri öz-yeterlilik, 7- 12. maddeler umudu, 13-18. maddeler dayanıklılığı ve 19-24. maddeler ise iyimserliği ölçmektedir. Ölçekte 13., 20. ve 23. maddeler ters kodlanmıştır. Türkçeye uyarlaması Çetin ve Basım (2012) tarafından yapılmıştır. Türkçe uyarlamasının güvenirlilik katsayısı .915 olarak bulunmuştur. Araştırmada Türkçeye uyarlanmış psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır. Anketi yanıtlayanlara ifadelere katılma düzeyleri sorulmuştur. (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum)

5.6. İstatistiksel Analizler

Araştırmadan elde edilen verilerin öncelikle normallik analizi yapılmış, daha sonra verilerin güvenirlilik ve geçerlilik analizleri yapılmıştır. Bir ölçüm aracının güvenirliliği tutarlı ölçüm yapabilmesini; geçerliliği ise ölçülmek isteneni ölçebilme derecesini gösterir. Güvenirlilikte içsel tutarlılık hesaplanmıştır. İçsel tutarlılık hesaplamasında kullanılan en yaygın ve en güçlü yöntem Cronbach alfa değerinin saptanmasıdır. Bu nedenle araştırmamızda, güvenilirlik analizinde Cronbach alfa değeri hesaplama yöntemi uygulanmıştır. Geçerlilik, ölçüm aracının söz konusu özelliği ölçebilme yeterliliğidir. Araştırmamızda, geçerlilik yöntemlerinden yapı geçerliliği test edilmiştir. Yapı geçerliliği testi içinde yöntem olarak Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin yönünü ve derecesini ölçmek ve araştırma hipotezlerini test etmek için korelasyon analizi ve aradaki ilişkinin etki gücünü test etmek için regresyon analizi ve düzenleyicilik etkisini analiz etmek için de Process üzerinden testler yapılmıştır.

5.6.1. Normallik analizi

Elde edilen verilerin analizinde hangi testlerin kullanılacağına, normallik testleri sonuçlarına göre karar verileceği için öncelikle normallik analizi yapılmıştır. Bir verinin normallik testi için veriyi Kolmogrov-Smirnov (N>30) veya Shapiro-Wilk (N<30) testlerine tabi tutmak gereklidir. Ancak, bu testlerin büyük örneklemlerde çok geçerli sonuç vermediği ve sosyal bilimler ve likert ölçekleri için oldukça katı olduğu ifade edilmektedir. Bu yüzden araştırmamızda verinin normallik analizi için, sosyal bilimler ve likert ölçeklerde çok yaygın kullanılan ve daha esnek bir yaklaşım olan çarpıklık-basıklık (skewness-kurtosis) testleri kullanılmıştır. Çarpıklık-basıklık (skewness-kurtosis) testlerinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1, +1 arasında olması, o verinin normal ya da normale yakın dağıldığına işaret etmektedir. İlk analizde bazı değerlerin -1, +1 aralığı dışında olması nedeniyle, değerleri iyileştirmek için aşırı uç değerler çıkarılmış ve kalan 639 anket verisi ile Tablo 5.1'deki çarpıklık-basıklık (skewness-kurtosis) değerlerine ulaşılmıştır. Tablo'daki -1, +1 aralığındaki değerler değişkenlerin normal ya da normale yakın dağıldığını işaret etmektedir. Genel olarak, değerlerin iyi özellikle basıklık (kurtosis) değerlerinin çok daha iyi olduğu görülmektedir. Böylece, yapılan çarpıklık-basıklık testler sonucunda verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiş ve bu nedenle analizlerde parametrik testler kullanılmıştır.

Tablo 5.1. Değişkenlere Ait Normallik Analizi Tablosu

	İD_6	TM_9	TN_9	TP_9	TPS_24	TU_6	OY_6	TD_6	TI_6
Skewness	-0,49	0,37	-0,02	0,63	-0,48	-0,52	-0,77	-0,55	-0,15
Kurtosis	0,18	-0,23	0,18	-0,04	-0,15	-0,11	0,13	-0,14	0,11

İD_6: *6 maddeli İnovatif İş Davranışı,* ***TM_9****: 9 maddeli Makyavelizm,* ***TN_9****: 9 maddeli Narsisizm,* ***TP_9****: 9 maddeli Psikopati,* ***TPS_24****: 24 maddeli Psikolojik Sermaye,* ***TU_6****: 6 maddeli Umut,* ***OY_6****: 6 maddeli Öz-yeterlilik,* ***TD_6****: 6 maddeli Dayanıklılık,* ***TI_6****: 6 maddeli İyimserlik*

5.6.2. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirlilik ve geçerlilik (doğrulayıcı faktör analizleri) analizleri

Güvenirlilik Analizi

Güvenilirlik analizi kapsamında Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır. Literatürde bazı araştırmacılar Cronbach alfa (α) değerinin 0,7'den büyük olmasına vurgu yapsalar da sosyal bilimlerde α değeri aşağıdaki aralıklara göre yorumlanmaktadır.

α; 0'a eşit ve büyük 0,40'tan küçükse ölçek güvenilir değildir.

α;0,40'a eşit ve büyük 0,60'tan küçükse ölçek düşük güvenilirliktedir.

α; 0,60'a eşit ve büyük 0,80'den küçükse ölçek güvenilirdir.

α; 0,80'e eşit ve büyük 1'den küçükse ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

İnovatif İş Davranışı Güvenirlilik Analizi. Yapılan güvenirlik analizde Corrected Item-Total Correlation tablosunda 0.3'ün altında olan hiçbir madde bulunmadığından ve silinebilecek herhangi bir madde Cronbach alfa katsayısını arttırmayacağından başka işlem yapılmamış ve inovatif iş davranışı için Cronbach alfa katsayısı .809 olmuştur. Dolayısıyla inovatif iş davranışı ölçeği yüksek derecede güvenilirdir.

Makyavelizm Güvenirlilik Analizi. Yapılan güvenirlilik analizde Corrected Item-Total Correlation tablosunda korelasyon değerleri 0,3'ün altında olan M1, M8 ve M9 maddeleri analiz edildiğinde M1 maddesinin korelasyon katsayısının en düşük olması nedeniyle ilk olarak bu madde analizden çıkarılmıştır. Daha sonraki analizde M8 ve M9 maddelerinin korelasyon katsayıları 0,3'e yakın olduğundan ve bu maddelerin çıkarılmasının güvenirlilik katsayısının artmasına çok az bir katkı yaptığından bu maddeler analizde bırakılmıştır. Yeni durumda, silinebilecek herhangi bir madde Cronbach alfa katsayısını ciddi manada arttırmayacağından başka işlem yapılmamış ve silinen M1 maddesinden sonra Makyavelizm için Cronbach alfa katsayısı .710 olmuştur. Dolayısıyla Makyavelizm ölçeği güvenilirdir.

Narsisizm Güvenirlilik Analizi. Yapılan güvenirlilik analizde Corrected Item-Total Correlation tablosunda korelasyon değerleri 0,3'ün altında olan N1, N2, N6 ve N8 maddeleri analiz edildiğinde ilk olarak korelasyon katsayısı en düşük olan N6 maddesi analizden çıkarılmıştır. Daha sonra sırasıyla N2 ve N8 maddeleri analizden çıkarılmış ve her seferinde analiz tekrar edilmiştir. Yeni durumda, silinebilecek herhangi bir madde Cronbach alfa katsayısını arttırmayacağından başka işlem yapılmamış ve silinen N2, N6 ve N8 maddelerinden sonra narsisizm için Cronbach alfa katsayısı .650 olmuştur. Dolayısıyla narsisizim ölçeği güvenilirdir.

Psikopati Güvenirlilik Analizi. Yapılan güvenirlilik analizde Corrected Item-Total Correlation tablosunda 0,3'ün altında olan P7 ve P2 maddeleri sırasıyla çıkarılarak analiz edildiğinde bu maddelerinin çıkarılması güvenirlilik katsayısını arttırmıştır. Yeni durumda, silinebilecek herhangi bir madde Cronbach alfa katsayısını arttırmayacağından başka işlem yapılmamış ve silinen P7 ve P2 maddelerinden sonra psikopati için Cronbach alfa katsayısı .738 olmuştur. Dolayısıyla psikopati ölçeği güvenilirdir.

Psikolojik Sermaye Güvenirlilik Analizi. Yapılan güvenilirlik analizinde Corrected Item-Total Correlation tablosunda korelasyon katsayısı 0.3'ün altında olan İ2, İ5 ve D1 maddeleri analiz edildiğinde, bu maddelerin sırasıyla çıkarılması güvenilirlik katsayısını artırmıştır. Bu durumda, başka bir maddenin çıkarılması Cronbach alfa katsayısını artırmayacağından başka bir işlem yapılmamış ve İ2, İ5 ve D1 maddelerinin çıkarılmasından sonra psikolojik sermaye için Cronbach alfa katsayısı .930 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, psikolojik sermaye ölçeği yüksek derecede güvenilirdir.

Psikolojik Sermayenin alt boyutlarına ait güvenirlilik katsayıları da aşağıdaki şekilde bulunmuştur.

Umut Güvenirlilik analizi

Yapılan güvenilirlik analizinde Corrected Item-Total Correlation tablosunda 0.3'ün altında olan hiçbir madde bulunmadığından ve silinebilecek herhangi bir madde Cronbach alfa katsayısını artırmayacağından başka bir işlem yapılmamış ve umut ölçeği için Cronbach alfa katsayısı .803 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, umut boyutu yüksek derecede güvenilirdir.

Öz-Yeterlilik Güvenirlilik analizi

Yapılan güvenilirlik analizinde Corrected Item-Total Correlation tablosunda 0.3'ün altında olan hiçbir madde bulunmadığından ve silinebilecek herhangi bir madde Cronbach alfa katsayısını artırmayacağından başka bir işlem yapılmamış ve öz-yeterlilik ölçeği için

Cronbach alfa katsayısı .854 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, öz-yeterlilik boyutu yüksek derecede güvenilirdir.

Dayanıklılık Güvenirlilik analizi

Yapılan güvenilirlik analizinde Corrected Item-Total Correlation tablosunda 0.3'ün altında olan D1 maddesi analiz edildiğinde, bu maddenin çıkarılması güvenilirlik katsayısını artırmıştır. Bu durumda, başka bir maddenin çıkarılması Cronbach alfa katsayısını ciddi manada artırmayacağından başka bir işlem yapılmamış ve dayanıklılık için Cronbach alfa katsayısı .794 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, dayanıklılık boyutu güvenilirdir.

İyimserlik Güvenirlilik analizi

Yapılan güvenilirlik analizinde Corrected Item-Total Correlation tablosunda 0.3'ün altında olan İ2 ve İ5 maddeleri analiz edildiğinde, bu maddelerin çıkarılması güvenilirlik katsayısını artırmıştır. Bu durumda, başka bir maddenin çıkarılması Cronbach alfa katsayısını artırmayacağından başka bir işlem yapılmamış ve iyimserlik için Cronbach alfa katsayısı .717 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla, iyimserlik boyutu güvenilirdir.

Tüm değişkenlere ait Cronbach Alfa katsayıları Tablo 5.2'de görülmektedir.

Tablo 5.2. Değişkenlere Ait Güvenirlik Katsayıları Tablosu

Değişken	İD	M	N	P	PS	U	OY	D	İ
Cronbach Alfa (α)	.809	.710	.650	.738	.930	.803	.854	.794	.717

İD: *İnovatif İş Davranışı,* ***M:*** *Makyavelizm 8 madde,* ***N:*** *Narsisizm 6 madde,* ***P:*** *Psikopati 7 madde,* ***PS:*** *Psikolojik Sermaye 21 madde,* ***U:*** *Umut 6 madde,* ***OY:*** *Öz-yeterlilik 6 madde,* ***TD:*** *Dayanıklılık 5 madde,* ***I:*** *İyimserlik 4 madde*

Geçerlilik Analizi

Öncelikle verilerin faktör analizine elverişliliğini test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterlilik Ölçümü ve Bartlett Küresellik testi yapılmıştır. KMO testi değişkenler arasındaki korelasyonları ve faktör analizinin uygunluğunu ölçen testtir. KMO değerinin 0,5-0,95 arasında olması, çalışmadaki girdilerin homojen olduğunu ifade eder ve faktör analizi yapımı için uygun bir değer olarak kabul edilir. Bartlett testi daha önceki korelasyon matrisini genel olarak incelemekte ve bu korelasyon matrisinin istatistiki olarak anlamlılığına bakmaktadır. İstenen durum bu testin anlamlı çıkmasıdır. Bu sonuçlar, kullanılan değişkenlerin anlamlılığı olduğunu gösterir ve ölçekteki ifadeler arasında yeterince bir korelasyon olduğunu belirtmektedir (Özdemirci ve Saruhan, 2018).

KMO değeri yeterli ve Barlett testi anlamlı olan değişkenlerin geçerlilik analizi Doğrulayıcı Faktör Analizi ile yapılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), kullanılan ölçek ile ölçülmek istenilen kuramsal yapının, uygulama yapılan örneklem için geçerli olup olmadığını belirlemek amacıyla kullanılan bir tekniktir.

İnovatif İş Davranışı Geçerlilik Analizi. İnovatif iş davranışı ölçeğinin geçerlilik analizi için yapılmış, KMO ve Barlett Testi sonuçları Tablo 5.3'te görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere inovatif iş davranışı ölçeğine ait KMO değeri (KMO=0,846) istenen değerdedir. Ayrıca Barlett-Küresellik testi de anlamlı olduğundan (p<.05) inovatif iş davranışı ölçeğine DFA uygulanabileceği sonucuna varılmıştır.

Tablo 5.3. İnovatif İş Davranışı Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları

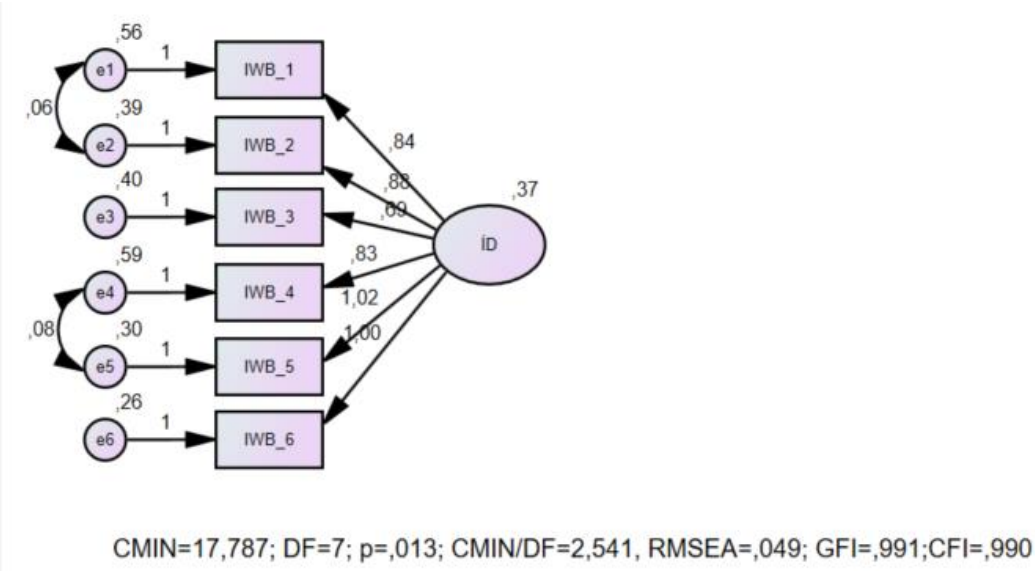
KMO Örneklem Yeterlilik Ölçüsü		0,846
Barlett Küresellik Testi	Ki-kare	1.108,099
	SD	15,0
	p	0,000

Tek boyut ve toplam 6 maddeden oluşan inovatif iş davranışı birinci düzey çok faktörlü yapısı, AMOS 24 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likehood hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Yapılan DFA sonucunda yazında kabul edilen uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Ancak, modelin uyum iyilik değerlerini dahada düzeltmek için düzeltme indeksleri incelenmiş ve katkı değeri 10'un üzerinde olan bağlantılar sırasıyla yapılmış (e4-e5 ve e1-e2) ve her seferinde analiz tekrarlanmıştır.

Analiz sonucunda elde edilen, inovatif iş davranışı parametre tahminler tablosu Tablo 5.4'te ve DFA sonuçları Şekil 5.2'de sunulmuştur. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri (SRMR = ,0201; $\chi 2$= 17,787; *p*= 0,13; d.f.= 7, $\chi 2$/d.f.= 2,541, GFI= 0,991, CFI= 0,990, RMSEA= 0,049) önerilen modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.4. İnovatif İş Davranışı Parametre Tahminleri Tablosu

			Standardize	Standardize olmayan	P
IWB_1	<---	İD	0,563	0,839	***
IWB_2	<---	İD	0,65	0,879	***
IWB_3	<---	İD	0,55	0,689	***
IWB_4	<---	İD	0,547	0,825	***
IWB_5	<---	İD	0,747	1,016	***
IWB_6	<---	İD	0,765	1	



Şekil 5.2. İnovatif İş Davranışı DFA Analizi

Karanlık Kişilik Özellikleri Geçerlilik Analizi. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeğinin geçerlilik analizi için yapılmış, KMO ve Barlett Testi Sonuçları Tablo 5.5'te görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere Makyavelizm ölçeğine ait KMO değeri (KMO=0,806), narsisizm ölçeğine ait KMO değeri (0,767) ve psikopati ölçeğine ait KMO değeri (KMO=0,823) istenen değerlerdedir. Ayrıca Barlett-Küresellik testi Makyavelizm, narsisizm ve psikopati de anlamlı olduğundan ($p<.05$) Karanlık üçlü kişilik özelliklerine ait ölçeğe DFA uygulanabileceği sonucuna varılmıştır.

Yapılan güvenirlilik analizi sonucunda M1, N2, N6, N8, P2 ve P7 maddeleri analizden çıkarılmıştır. Daha sonra üç alt boyut ve toplam 21 maddeden oluşan karanlık kişilik ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü yapısı, AMOS 24 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likehood hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Yapılan DFA sonucunda yazında kabul edilen uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Ancak, modelin uyum iyilik değerlerini dahada düzeltmek için düzeltme indeksleri incelenmiş ve katkı değeri 10'un üzerinde olan bağlantılar sırasıyla yapılmış (e22-e23, e3-e6 ve e26-e27) ve her seferinde analiz tekrarlanmıştır.

Tablo 5.5. Karanlık Kişilik Özellikleri Ölçekleri KMO ve Barlett Testi Sonuçları

Makyavelizm	KMO Örneklem Yeterlilik Ölçüsü		0,806
	Barlett Küresellik Testi	Ki-kare	749,6
		SD	28
		p	0
Narsisizm	KMO Örneklem Yeterlilik Ölçüsü		0,767
	Barlett Küresellik Testi	Ki-kare	391,477
		SD	15
		p	0
Psikopati	KMO Örneklem Yeterlilik Ölçüsü		0,823
	Barlett Küresellik Testi	Ki-kare	755,928
		SD	21
		p	0

Analiz sonucunda elde edilen, karanlık kişilik parametre tahmin tablosu Tablo 5.6'da ve DFA sonuçları Şekil 5.3'te sunulmuştur. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri SRMR = ,0596; $\chi 2$= 718,024; p= 0,00 ; d.f.= 183, $\chi 2$/d.f.= 3,924, GFI= 0,904, CFI= 0,827, RMSEA= 0,068) önerilen üç faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Psikolojik Sermaye Geçerlilik Analizi. Psikolojik Sermaye ölçeğinin geçerlilik analizi için yapılmış, KMO ve Barlett Testi Sonuçları Tablo 5.7'de görülmektedir. Tabloda görüldüğü üzere psikolojik sermaye ölçeğine ait KMO değeri (KMO=0,948) istenen değerlerdedir. Ayrıca Barlett-Küresellik testi de psikolojik sermaye ölçeği anlamlı olduğundan ($p<.05$) Psikolojik sermaye ölçeğine DFA uygulanabileceği sonucuna varılmıştır.

Yapılan güvenirlik analizi sonucunda D1, İ2 ve İ5 maddeleri analizden çıkarılmıştır. Daha sonra dört alt boyut ve toplam 21 maddeden oluşan psikolojik sermaye ölçeğinin ikinci düzey çok faktörlü yapısı, AMOS 24 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likehood hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Yapılan DFA sonucunda yazında kabul edilen uyum iyiliği değerlerine ulaşılamamıştır. Modelden çapraz yükleme yapan D4, U2, D2 ve U1 maddeleri sırası ile modelden çıkarılmıştır. Çapraz yükleme indeksi 10'un altında olanlar modelde bırakılmıştır. Daha sonra modelin istenen uyum iyilik değerlerini sağlamak için düzeltme indeksleri incelenmiş ve katkı değeri 10'un üzerinde olan bağlantılar sırasıyla yapılmış (e10-e12, e5-e6, e21-e24) ve analiz tekrarlanmıştır.

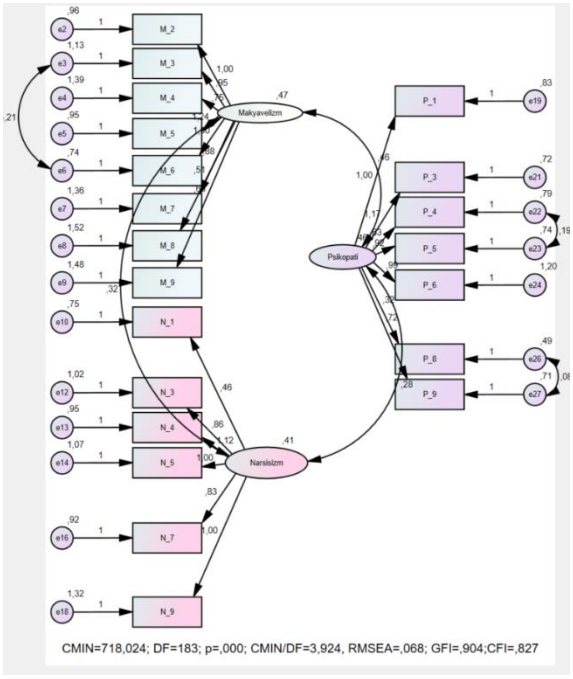
Analiz sonucunda elde edilen, psikolojik sermaye parametre tahmin tablosu Tablo 5.8'de ve DFA sonuçları Şekil 5.3'te sunulmuştur. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri SRMR = ,0460; $\chi 2$= 543,634; *p*= 0,00; d.f.= 112; $\chi 2$/d.f.= 4,854, GFI= 0,904, CFI= 0,915, RMSEA= 0,078) önerilen dört faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.6. Karanlık Kişilik Özellikleri Parametre Tahminleri Tablosu

			Standardize	Standardize Olmayan	p
M_2	<---	Makyavelizm	0,572	1	
M_3	<---	Makyavelizm	0,519	0,947	***
M_4	<---	Makyavelizm	0,396	0,745	***
M_5	<---	Makyavelizm	0,657	1,241	***
M_6	<---	Makyavelizm	0,717	1,298	***
M_7	<---	Makyavelizm	0,457	0,879	***
M_8	<---	Makyavelizm	0,27	0,506	***
M_9	<---	Makyavelizm	0,347	0,658	***
P_1	<---	Psikopati	0,598	1	
P_3	<---	Psikopati	0,685	1,172	***
P_4	<---	Psikopati	0,433	0,629	***
P_5	<---	Psikopati	0,586	0,916	***
P_6	<---	Psikopati	0,524	0,99	***
P_8	<---	Psikopati	0,295	0,318	***
P_9	<---	Psikopati	0,501	0,717	***
N_1	<---	Narsisizm	0,323	0,462	***
N_3	<---	Narsisizm	0,48	0,864	***
N_4	<---	Narsisizm	0,592	1,118	***
N_5	<---	Narsisizm	0,526	1	
N_7	<---	Narsisizm	0,484	0,83	***
N_9	<---	Narsisizm	0,487	1,002	***

Tablo 5.7. Psikolojik Sermaye Ölçeği KMO ve Barlett Testi Sonuçları

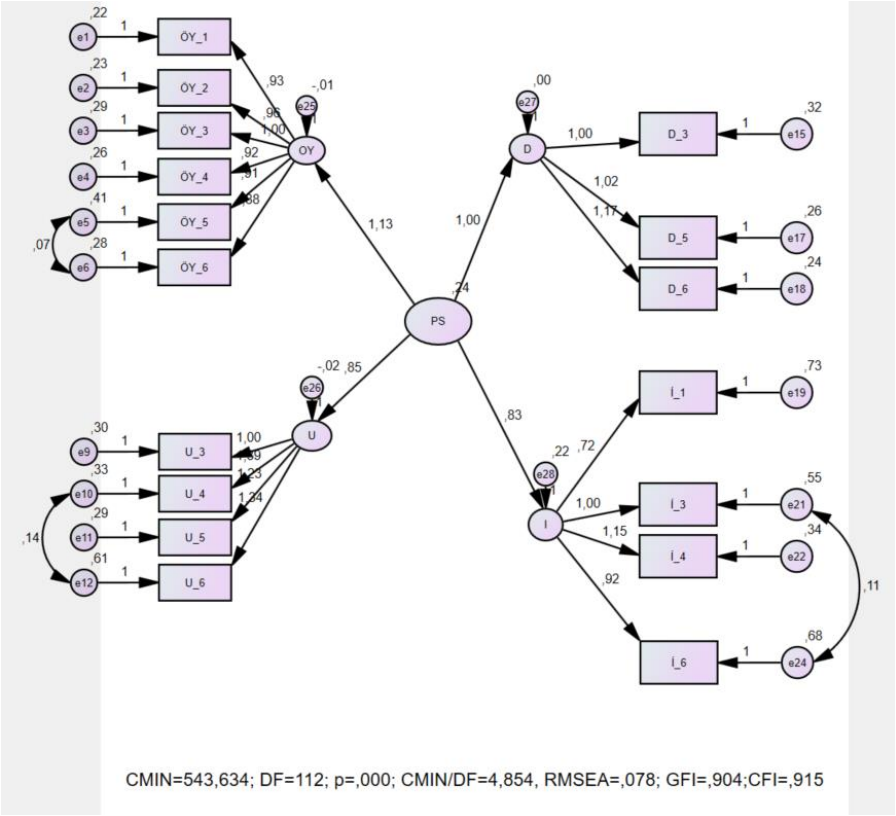
KMO Örneklem Yeterlilik Ölçüsü		0,948
Barlett Küresellik Testi	Ki-kare	7044,604
	SD	210
	p	0



Şekil 5. 3. Karanlık Kişilik Özellikleri DFA Analizi

Tablo 5.8. Psikolojik Sermaye Parametre Tahminleri Tablosu

			Standardize	Standardize Olmayan	p
U	<---	PS	1,059	0,85	***
D	<---	PS	1,004	1	
OY	<---	PS	1,01	1,126	***
I	<---	PS	0,655	0,831	***
ÖY_1	<---	OY	0,738	0,926	***
ÖY_2	<---	OY	0,739	0,958	***
ÖY_3	<---	OY	0,713	1	
ÖY_4	<---	OY	0,705	0,923	***
ÖY_5	<---	OY	0,617	0,911	***
ÖY_6	<---	OY	0,676	0,878	***
U_3	<---	U	0,585	1	
U_4	<---	U	0,694	1,393	***
U_5	<---	U	0,669	1,232	***
U_6	<---	U	0,561	1,338	***
D_3	<---	D	0,652	1	
D_5	<---	D	0,701	1,022	***
D_6	<---	D	0,762	1,172	***
İ_1	<---	I	0,468	0,723	***
İ_3	<---	I	0,644	1	
İ_4	<---	I	0,777	1,152	***
İ_6	<---	I	0,573	0,923	***



Şekil 5.4. Psikolojik Sermaye Ölçeği DFA Analizi

Yapılan güvenirlilik ve geçerlilik analizinden sonra (çıkarılan U1, U2, D1, D2, D4, İ2 ve İ5 maddeler) analizlerde psikolojik sermaye ölçeğinde 17 madde kullanılacaktır. Çıkarılan maddelerden sonra psikolojik sermaye ölçeğinin güvenirlilik katsayıları Tablo 5.9'da gösterilmiştir.

Tablo 5.9. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizinden Sonra Psikolojik Sermaye Güvenirlilik Katsayıları

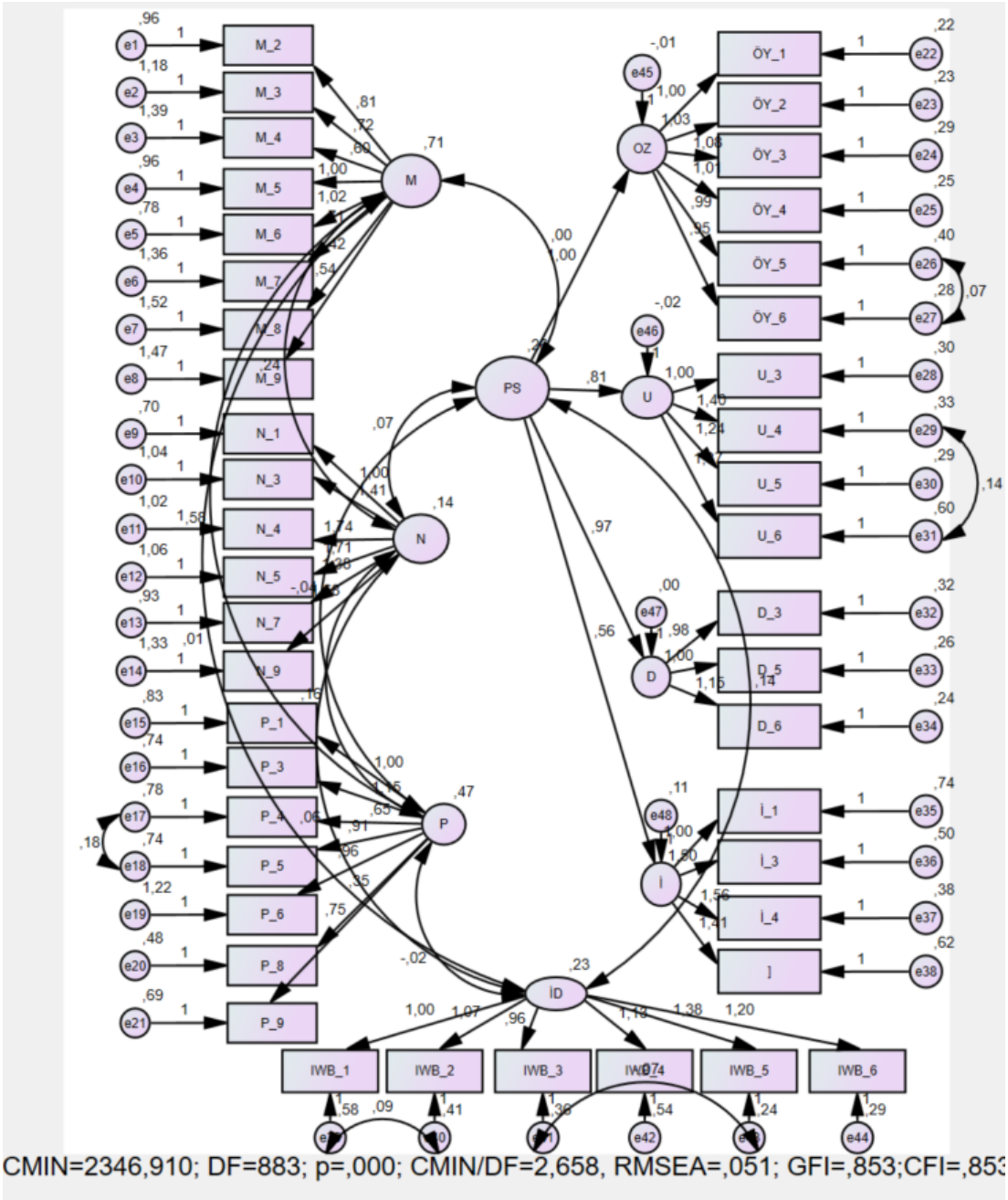
Değişken	PS	U	OY	D	İ
Cronbach Alfa (α)	.913	.741	.854	.746	.717

PS: *Psikolojik Sermaye17 madde,* ***U:*** *Umut 4 madde,* ***OY:*** *Öz-yeterlilik 6 madde,* ***TD:*** *Dayanıklılık 3 madde,* ***I:*** *İyimserlik 4 madde*

Tüm Modele Ait Geçerlilik Analizi. Modelin yapısı, AMOS 24 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likehood hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Yapılan DFA sonucunda yazında kabul edilen uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. Ancak, modelin uyum iyilik değerlerini dahada düzeltmek için düzeltme indeksleri incelenmiş ve katkı değeri 10'un

üzerinde olan bağlantılar yapılmış (e29-e31, e17-e18, e26-e27, e39-e40, e41-e43) ve analiz tekrarlanmıştır.

Analiz sonucunda elde edilen, modelin tahmin tablosu Tablo 5.10'da ve DFA sonuçları Şekil 5.5'te sunulmuştur. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri (SRMR = ,0622; $\chi 2$= 2346,910; *p*= 0,00; d.f.= 883, $\chi 2$/d.f.= 2,658, GFI= 0,853, CFI= 0,853, RMSEA= 0,051) önerilen modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir.



Şekil 5.5. Tüm Modele Ait DFA Analizi

Tablo 5.10. Tüm Modele Ait Parametre Tahmin Tablosu

			Standardize	Standardize Olmayan	P
OZ	<---	PS	1,010	1,000	
U	<---	PS	1,060	0,812	***
D	<---	PS	0,999	0,974	***
İ	<---	PS	0,647	0,560	***
M_2	<---	M	0,572	0,810	***
M_3	<---	M	0,490	0,724	***
M_4	<---	M	0,396	0,604	***
M_5	<---	M	0,652	1,000	
M_6	<---	M	0,698	1,025	***
M_7	<---	M	0,457	0,713	***
M_8	<---	M	0,273	0,416	***
M_9	<---	M	0,352	0,542	***
N_1	<---	N	0,415	1,000	
N_3	<---	N	0,466	1,413	***
N_4	<---	N	0,547	1,738	***
N_5	<---	N	0,534	1,708	***
N_7	<---	N	0,478	1,378	***
N_9	<---	N	0,485	1,680	***
P_1	<---	P	0,599	1,000	
P_3	<---	P	0,676	1,152	***
P_4	<---	P	0,446	0,646	***
P_5	<---	P	0,585	0,911	***
P_6	<---	P	0,511	0,963	***
P_8	<---	P	0,324	0,348	***
P_9	<---	P	0,524	0,748	***
IWB_1	<---	İD	0,532	1,000	
IWB_2	<---	İD	0,624	1,066	***
IWB_3	<---	İD	0,609	0,964	***
IWB_4	<---	İD	0,593	1,131	***
IWB_5	<---	İD	0,805	1,381	***
IWB_6	<---	İD	0,728	1,202	***
ÖY_1	<---	OZ	0,738	1,000	
ÖY_2	<---	OZ	0,734	1,028	***
ÖY_3	<---	OZ	0,711	1,077	***
ÖY_4	<---	OZ	0,712	1,007	***
ÖY_5	<---	OZ	0,620	0,988	***
ÖY_6	<---	OZ	0,674	0,947	***
U_3	<---	U	0,582	1,000	
U_4	<---	U	0,695	1,402	***
U_5	<---	U	0,669	1,237	***
U_6	<---	U	0,569	1,367	***
D_3	<---	D	0,653	0,981	***
D_5	<---	D	0,699	1,000	
D_6	<---	D	0,763	1,151	***
İ_1	<---	İ	0,460	1,000	
İ_3	<---	İ	0,688	1,503	***
İ_4	<---	İ	0,749	1,561	***
İ_6	<---	İ	0,624	1,415	***

5.6.3 Katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler

Anketi cevaplayan katılımcılara ait tanımlayıcı istatistikler Tablo 5.11'de görülmektedir.

Tablo 5.11. Katılımcılar Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Değişken	Düzey	f	%
Cinsiyet	Erkek	430	67,3
	Kadın	209	32,7
Yaş	20-30 arası	59	9,2
	31-40 arası	164	25,7
	41-50 arası	198	31
	51-60 arası	189	29,6
	61 ve üzeri	29	4,5
Eğitim Durumu	Orta ve Lise	29	4,5
	Ön Lisans	69	10,8
	Lisans	308	48,2
	Yüksek Lisans	172	26,9
	Doktora	61	9,5
Pozisyon	Beyaz/Mavi Yaka Çalışan	342	53,5
	Alt Kademe Yönetici	42	6,6
	Orta Kademe Yönetici	147	23
	Üst Yönetici	108	16,9
Mevcut İşteki Çalışma Yılı	0-1 Yıl Arası	48	7,5
	1-5 yıl arası	144	22,5
	6-10 yıl arası	92	14,4
	11-15 yıl arası	131	20,5
	16 yıl ve üzeri	224	35,1
Toplam Çalışma Yılı	0-1 Yıl Arası	7	1,1
	1-5 yıl arası	33	5,2
	6-10 yıl arası	67	10,5
	11-15 yıl arası	93	14,6
	16-20 yıl arası	119	18,6
	21-25 yıl arası	83	13
	25 yıl ve üstü	237	37,1

Katılımcıların %67,3'ünün erkek ve %32,7'sinin kadın olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılanların yaş aralığına bakıldığında, %9,2'si 20-30 yaş aralığında, %25,7'si 31-

40 yaş arasında, %31'i 41-50 yaş arasında, %29,6'sı arasında 51-60 yaş aralığında ve %4,5'i 61 ve üstü yaşta olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında %4,5'i orta ve lise, %10,8'i ön lisans, %48,2'si lisans, %26,9'u yüksek lisans ve % 9,5'i doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları pozisyona göre dağılımına bakıldığında %53,5 Beyaz/Mavi yaka çalışan, %6,6'sı alt kademe yönetici, %23'ü orta kademe yönetici ve %16,9'u üst kademe yönetici olduğu görülmektedir. Katılımcıların mevcut işlerindeki çalışma süresine göre dağılımına bakıldığında %7,5'i 0-1 yıl arasında, %22,5'i 1-5 yıl arasında, %14,4'ü 6-10 yıl arasında, %20,5'i 11-15 yıl arasında ve %35,1'i 16 yıldan daha fazla aynı kurumda çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların toplam çalışma yılına göre dağılımına bakıldığında %1,1'i, 0-1 yıl arasında, %5,2'si 1-5 yıl arası, %10,5'i 6-10 yıl arası, %14,6'sı 11-15 yıl arası, %18,6'sı 16-20 yıl arası, %13'ü 21-25 yıl arası ve %37,1'i 25 yıldan daha fazla çalıştığı görülmektedir.

5.6.4. Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler

Katılımcıların inovatif iş davranışı, Makyavelizm, narsisizm, psikopati ve psikolojik sermaye algı düzeylerini gösteren tüm değişkenlere ait tanımlayıcı istatistik değerler Tablo 12'de görülmektedir. Tablo 5.12'de görüldüğü üzere katılımcıların inovatif iş davranışı (X=3,99; SS=0,6) ve psikolojik sermaye algılarının (X=4,20; SS=0,52) yüksek düzeyde olduğu, Makyavelizm (X=2,46; SS=0,73), narsisizm (X=2,91; SS=0,70) ve psikopati (X=1,83; SS=0,66) algı düzeylerinin genel olarak da karanlık kişilik (X=2,38; SS=0,59) algılarının orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 5.12. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	İD	M	N	P	U	OY	D	İ	KK	PS
N	639	639	639	639	639	639	639	639	639	639
Ortalama	3,99	2,46	2,91	1,83	4,23	4,36	4,35	3,82	2,38	4,20
Medyan	4,00	2,38	3,00	1,71	4,25	4,50	4,33	4,00	2,33	4,24
Mode	4,00	2,25	3,33	1,57	5,00	5,00	5,00	4,00	2,05	4,06
S.S	0,60	0,73	0,70	0,66	0,59	0,56	0,60	0,71	0,59	0,52
Çarpıklık	-0,49	0,39	-0,10	0,88	-0,63	-0,77	-0,82	-0,44	0,37	-0,61
Basıklık	0,18	-0,27	-0,38	0,44	0,08	0,13	0,20	0,15	-0,12	0,11
Aralık	3,00	3,75	3,67	3,14	2,75	2,67	3,00	4,00	3,14	2,59
Minimum	2,00	1,00	1,17	1,00	2,25	2,33	2,00	1,00	1,14	2,41
Maksimum	5,00	4,75	4,83	4,14	5,00	5,00	5,00	5,00	4,29	5,00

İD: İnovatif İş Davranışı, M: Makyavelizm, N: Narsisizm, P: Psikopati, U: Umut, OY: Özyeterlilik, D: Dayanıklılık, İ: İyimserlik, KK: Karanlık Kişilik, PS: Psikolojik Sermaye

Tablo 5.13. İnovatif İş Davranışı Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Maddeler	X	SS	N
IN-1 [Yeni teknolojileri, süreçleri, teknikleri ve/veya ürün fikirlerini araştırırım]	3,92	0,90	639
IN-2 [Yaratıcı fikirler üretirim]	3,96	0,82	639
IN-3 [Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm]	4,25	0,76	639
IN-4 [Yeni fikirleri hayata geçirmek için gereken fonları araştırır ve güvence altına alırım]	3,51	0,91	639
IN-5 [Yeni fikirlerin uygulanması için yeterli plan ve programlar geliştiririm]	3,99	0,82	639
IN-6 [Yenilikçiyim]	4,30	0,79	639

Tablo 5.13'te görüldüğü üzere inovatif iş davranışında en yüksek puanlanan madde "Yenilikçiyim" maddesidir (X=4,30; SS= 0,79), en düşük puanlanan madde de "Yeni fikirleri hayata geçirmek için gereken fonları araştırır ve güvence altına alırım" maddesidir (X=3,51; SS=0,91).

Tablo 5.14. Makyavelizm Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

Maddeler	X	SS	N
M-2 İstediğimi elde etmek için akıllıca manipülasyon (kendi çıkarları doğrultusunda birilerini ya da bir şeyleri yönlendirme) yapmaktan hoşlanırım	2,01	1,19	639
M-3 [Her ne pahasına olursa olsun, önemli insanları kendi tarafınıza çekmelisiniz]	2,64	1,25	639
M-4 [Gelecekte faydalı olabilecekleri için başkalarıyla doğrudan çatışmaktan kaçınırım]	2,40	1,28	639
M-5 [Daha sonra insanlara karşı kullanabileceğiniz bilgileri takip etmek akıllıca olacaktır]	2,23	1,29	639
M-6 [İnsanlardan intikam almak için doğru zamanı beklerim]	1,93	1,24	639
M-7 [İtibarınızı korumak için diğer insanlardan saklamanız gereken şeyler vardır]	2,74	1,31	639
M-8 [Planlarımı başkalarına değil, kendime fayda sağlayacak şekilde yaparım]	2,77	1,28	639
M-9 [Çoğu insan manipüle edilebilir]	2,99	1,30	639

Tablo 5.14'te görüldüğü üzere, Makyavelizm de en yüksek puanlanan madde "Çoğu insan manipüle edilebilir" maddesi (X=2,99; SS=1,30), en düşük puanlanan madde "İnsanlardan intikam almak için doğru zamanı beklerim" maddesidir (X=1,93; SS=1,24).

Tablo 5.15. Narsisizm Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	X	SS	N
N-1 [İnsanlar beni doğal bir lider olarak görür]	3,73	0,92	639
N-3 [Birçok grup etkinliği bensiz sıkıcı olmaya eğilimlidir]	2,60	1,15	639
N-4 [Herkes bana sürekli böyle söylediği için özel biri olduğumu biliyorum]	2,62	1,21	639
N-5 [Önemli kişilerle tanışmaktan hoşlanırım]	3,41	1,22	639
N-7 [Ünlü kişilerle mukayese edilirim]	1,99	1,10	639
N-9 [Hak ettiğim saygıyı görmekte ısrar ederim]	3,12	1,32	639

Tablo 5.15'te görüldüğü üzere, narsisizm de en yüksek puanlanan madde "İnsanlar beni doğal bir lider olarak görür" maddesi (X=3,73; SS=0,92) ve en düşük puanlanan madde "Ünlü kişilerle mukayese edilirim" maddesidir (X=1,99; SS=1,10).

Tablo 5.16. Psikopati Maddelerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

	X	SS	N
P-1 [Yetkililerden intikam almayı severim]	2,02	1,14	639
P-3 [İntikam hızlı ve bedeli ağır bir şekilde olmalıdır]	1,88	1,16	639
P-4 [İnsanlar sıklıkla kontrolden çıktığımı söyler]	1,72	0,99	639
P-5 [Başkalarına kötü davranabileceğim doğrudur]	1,74	1,06	639
P-6 [Benimle uğraşanlar her zaman pişman olurlar]	2,49	1,29	639
P-8 [Ezik ve silik kişilerle uğraşmaktan hoşlanırım]	1,32	0,73	639
P-9 [İstediğimi elde etmek için her şeyi söylerim]	1,68	0,97	639

Tablo 5.16'da görüldüğü üzere, psikopati de en yüksek puanlanan madde "Benimle uğraşanlar her zaman pişman olurlar" maddesi (X=2,49; SS=1,29) ve en düşük puanlanan madde "Ezik ve silik kişilerle uğraşmaktan hoşlanırım" maddesidir (X=1,32; SS=0,73)

Tablo 5.17. Umut Alt Boyutuna Ait Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	X	SS	N
U3 [Bir problemin pek çok çözüm yolu vardır]	4,50	0,68	639
U4 [Şu anda kendimi işimle ilgili oldukça başarılı görüyorum]	4,18	0,79	639
U5 [Mevcut iş hedeflerime ulaşmak için birçok yol düşünebilirim]	4,30	0,73	639
U6 [Şu anda kendim için belirlediğim iş hedeflerine ulaşıyorum]	3,93	0,94	639

Tablo 5.17'de görüldüğü üzere, umut alt boyutunda en yüksek puanlanan madde "Bir problemin pek çok çözüm yolu vardır" maddesi (X=4,50; SS=0,68) ve en düşük madde "Şu anda kendim için belirlediğim iş hedeflerine ulaşıyorum" maddesidir (X=3,93; SS=0,94)

Tablo 5.18. Özyeterlilik Alt Boyutuna Ait Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	X	SS	N
ÖY1 [İşimde uzun dönemli bir soruna çözüm bulabilmek için analiz yaparken kendime güvenirim]	4,37	0,69	639
ÖY2 [Yönetimle yapılan toplantılarda çalışma alanımla ilgili bilgi verirken kendime güvenirim]	4,47	0,71	639
ÖY3 [Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendime güvenirim]	4,29	0,77	639
ÖY4 [Çalışma alanımda hedefler/amaçlar belirleme konusunda kendime güveniyorum]	4,29	0,72	639
ÖY5 [Sorunları tartışmak için şirket dışındaki kişilerle (tedarikçiler, müşteriler gibi) iletişim kurarken kendime güvenirim]	4,32	0,81	639
ÖY6 [Çalışma arkadaşlarımla bilgi sunarken kendime güvenirim]	4,41	0,71	639

Tablo 5.18'de görüldüğü üzere öz-yeterlilik alt boyutunda en yüksek puanlanan madde "Yönetimle yapılan toplantılarda çalışma alanımla ilgili bilgi verirken kendime güvenirim" maddesi (X=4,47; SS=0,71) ve en düşük puanlanan madde "Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendime güvenirim" maddesi (X=4,29; SS=0,77) ve "Çalışma alanımda hedefler/amaçlar belirleme konusunda kendime güveniyorum" maddesidir (X=4,29; SS=0,72).

Tablo 5.19. Dayanıklılık Alt Boyutuna Ait Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	X	SS	N
D3 [Mecbur kalırsam, deyim yerindeyse işte "kendi ayaklarımın üzerinde", durabilirim, kendi başımın çaresine bakabilirim]	4,37	0,75	639
D5 [Daha önce zorluklar yaşadığım için işteki zor zamanları atlatabilirim]	4,40	0,72	639
D6 [Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum]	4,29	0,76	639

Tablo 5.19'da görüldüğü üzere dayanıklılık alt boyutunda en yüksek puanlanan madde "Daha önce zorluklar yaşadığım için işteki zor zamanları atlatabilirim" maddesi (X=4,40; SS=0,72) ve en düşük puanlanan madde "Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum" maddesidir (X=4,29; SS=0,76).

Tablo 5.20. İyimserlik Alt Boyutuna Ait Maddelerin Tanımlayıcı İstatistikleri

	X	SS	N
İ1 [İşyerinde işler benim için belirsiz olduğunda, genellikle en iyisini beklerim]	3,69	0,97	639
İ3 [İşimle ilgili olaylara hep iyi tarafından bakarım]	3,70	0,97	639
İ4 [İşle ilgili olarak gelecekte başıma gelecekler konusunda iyimserim]	3,88	0,93	639
İ6 [İşimde her zaman "her zorluğun sonunda bir hayır vardır" diye yaklaşırım]	4,02	1,01	639

Tablo 5.20'de görüldüğü üzere iyimserlik alt boyutunda en yüksek puanlanan madde "İşimde her zaman -her zorluğun sonunda bir hayır vardır- diye yaklaşırım" maddesidir (X=4,02; SS=1,01) ve en düşük puanlanan madde "İşyerinde işler benim için belirsiz olduğunda, genellikle en iyisini beklerim" maddesidir (X=3,69; SS=0,97)

5.7. Bulgular

Çalışmanın bu bölümü veri analizlerinden elde edilen sonuçlara ayrılmıştır. Katılımcılardan elde edilen inovatif iş davranışı, Makyavelizm, narsisizm ve psikopati ve psikolojik sermaye verileri hipotez testlerini yapmak için SPSS programı üzerinden korelasyon ve regresyon analizine ve düzenleyicilik etkisini araştırmak için process programı üzerinden düzenleyicilik analizi yapılmıştır.

5.7.1. Değişkenlere ait korelasyon tablosu

Korelasyon analizi ile değişkenler arasında ilişki olup olmadığı ve varsa ilişkinin yönü ve derecesi ortaya konulmaktadır. r= 0,00-0,25 ise çok zayıf, r= 0,26-0,49 ise zayıf, r= 0,50-0,69 ise orta, r= 0,70-0,89 ise yüksek ve r= 0,90-1,00 ise çok yüksek bir ilişki var demektir. Tablo 21'de değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları görülmektedir.

Tablo 5.21'de görüldüğü üzere, inovatif iş davranışı ile karanlık üçlü kişilik özelliklerinden sadece narsisizm (r=0.259, p<0.05) arasında pozitif yönde zayıf anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İnovatif iş davranışı ile psikolojik sermaye (r=0,486, p<0.05) arasında pozitif yönde zayıf (orta düzeye yakın) bir anlamlı ilişki görülmektedir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Makyavelizm ile psikolojik sermaye (r=0,013, p>0,05) arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Narsisizm ile psikolojik sermaye (r=0.284, p<0.05) arasında pozitif yönde zayıf anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikopati ile psikolojik sermaye (r=- 0.101, p<0.05) arasında negatif yönde çok zayıf anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile psikolojik sermayenin alt boyutları umut (r=0.888, p<0,05), öz-yeterlilik (r=0.918,

p<0,05), iyimserlik (r=0.752, p<0,05) ve dayanıklılık (r=0.870, p<0,05) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Makyavelizm ile narsisizm (r=0,560, p<0,05) arasında pozitif yönde anlamlı, Makyavelizm ile psikopati arasında (r=0,698, p<0,05) pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki, narsisizm ve psikopati (r=0,448, p<0,05) arasında pozitif yönde zayıf anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 5.21. Değişkenlere Ait Korelasyon Tablosu

	İD	M	N	P	U	OY	İ	D	PS
İnovatif İş Davranışı (İD)	1								
Makyavelizm (M)	0,042	1							
Narsisizm (N)	,259**	,560**	1						
Psikopati (P)	-0,03	,698**	,448**	1					
Umut (U)	,474**	0,025	,261**	-0,08	1				
Öz-Yeterlilik (OY)	,461**	0,002	,256**	-,103**	,811**	1			
İyimserlik (İ)	,333**	0,009	,225**	-0,06	,514**	,503**	1		
Dayanıklılık (D)	,391**	0,012	,229**	-,105**	,742**	,803**	,519**	1	
Psikolojik Sermaye (PS)	,486**	0,013	,284**	-,101*	,888**	,918**	,752**	,870**	1

* p<0,05 anlamlılık düzeyinde olduğunda, ilişki anlamlıdır
** p<0,01 anlamlılık düzeyinde olduğunda, ilişki anlamlıdır

5.7.2. Regresyon analizi

Regresyon analizi, bir bağımlı değişken üzerinde bir veya birden çok bağımsız değişkenin etkisini incelemek amacıyla kullanılan bir istatistiki yöntemdir. Bağımsız değişken veya değişkenler bağımlı değişkene etki yapmakta mıdır ve ne kadar etki yapmaktadır sorusuna cevap veren bir analizdir. Ana hipotezimiz olan Makyavelizm, narsisizm ve psikopatinin inovatif iş davranışı üzerinde etkisi ile ilgili regresyon analizi sonuçları aşağıdaki ifade edilmiştir. Tablo 5.22'de görüldüğü üzere etkiyi araştırılan model anlamlıdır ($F_{(3,635)}$=22,464, p<.05).

Tablo 5.22. Regresyon Analizi Anova (Model Anlamlılık) Testi

	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p
Regresyon	21,943	3	7,314	22,464	**,000[b]**
Hatalar	206,758	635	0,326		
Toplam	228,701	638			

Bağımlı Değişken: İnovatif İş Davranışı
Bağımsız Değişken: Makyavelizm, Narsisizm, Psikopati

Tablo 5.23'te görülen regresyon model özeti tablosuna göre Makyavelizm, narsisizm ve psikopati değişkenleri inovatif iş davranışındaki değişiminin yüzde 9,6'sını (R^2 değeri) açıkladığı görülmektedir. Yani, inovatif iş davranışındaki %9,6'lık değişimin Makyavelizm, narsisizm ve psikopatiye bağlı olduğu söylenebilir.

Tablo 5.23. Regresyon Model Özeti Tablosu

R	R^2	Uyarlanmış R^2	Tahmini SH
,310[a]	0,096	0,092	0,57062

Bağımsız Değişkenler: Makyavelizm, Narsisizm, Psikopati

Tablo 5.24'te, değişkenlere ait regresyon analizi tablosu görülmektedir. Makyavelizm'in inovatif iş davranışı üzerinde (β=-0,044, p>.05) anlamsız bir etkisi, narsisizm (β=0,356, <.05) ve psikopatinin (β=-0,164, p<.05) inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Psikopatinin inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi çıksa da, korelasyon tablosunda da görüldüğü üzere psikopati ile inovatif iş davranışı arasında korelasyon anlamsız (r=-0,034, p>.05) olduğundan ve regresyon için korelasyon ön şart olduğundan psikopatinin inovatif iş davranışı üzerindeki etkisi anlamsız olmaktadır. Bu sonuca göre, sadece narsisizmin inovatif iş davranışı (β=0,356, p<.05) üzerinde anlamlı, pozitif bir etkisi görülmektedir.

Tablo 5.24. Regresyon Analizi: Makyavelizm, Narsisizm ve Psikopati ile İnovatif İş Davranışı İlişkisi

	B değeri	SH	Beta	t	p
(Sabit)	3,459	0,101		34,226	0,000
Makyavelizm	-0,036	0,047	-0,044	-0,763	0,446
Narsisizm	0,305	0,039	0,356	7,788	**0,000**
Psikopati	-0,148	0,048	-0,164	-3,088	**0,002**

Bağımlı Değişken: İnovatif İş Davranışı

5.7.3. Düzenleyicilik etkisi

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisini analiz etmek için PROCESS programı kullanılmıştır.

Makyavelizm'in inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi:

Yapılan analiz sonucunda Tablo 5.25'de görüldüğü üzere Makyavelizm'in inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi anlamlı bulunmuştur (Int_1=-0,060, p<0.05), bu etki negatif yönde (ilişkiyi zayıflatma yönünde) olmaktadır.

Tablo 5.25. Makyavelizm'in İnovatif İş Davranışı Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisi Tablosu

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,988	0,021	193,586	0,000	3,948	4,026
ZM	0,024	0,021	1,155	0,249	-0,017	0,064
ZPS	0,289	0,021	13,985	0,000	0,248	0,329
Int_1	**-0,060**	0,021	-2,883	**0,004**	-0,101	-0,019

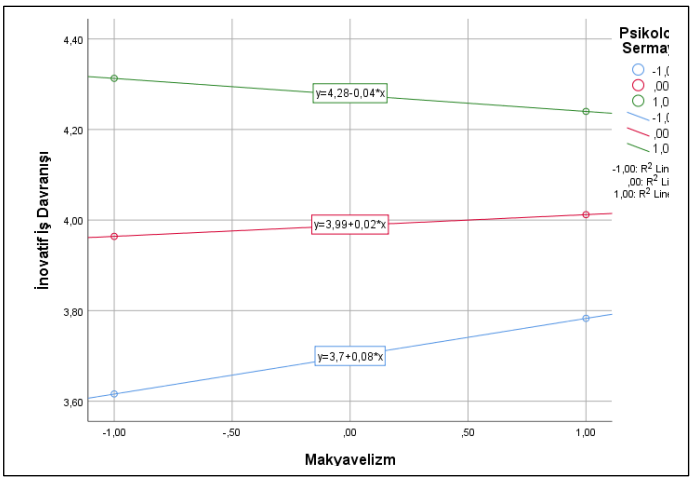
Int_1: ZM x ZPS, ZM: Makyavelizm değişkeninin Z değerleri
ZPS: Psikolojik Sermaye değişkeninin Z değerleri

Psikolojik sermaye seviyesinin düzenleyicilik etkisinin nasıl olduğunu analiz etmek için Tablo 5.26 incelendiğinde, psikolojik sermayenin ortalamasının bir standart sapma altında anlamlı bir etki, psikolojik sermayenin ortalaması ve ortalamanın bir standart sapma üstünde anlamsız etki bulunmuştur.

Tablo 5.26. Makyavelizm'in İnovatif İş Davranışa Etkisinde Psikolojik Sermayenin Değişiminin Düzenleyicilik Etkisi Tablosu

ZPSS	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1	0,084	0,03	2,801	**0,005**	0,025	0,143
0	0,024	0,021	1,155	0,249	-0,017	0,064
1	-0,036	0,029	-1,263	0,207	-0,093	0,02

Bu etkinin grafiksel gösterimi Şekil 5.6'da görülmektedir. Şekilde görüldüğü üzere psikolojik sermayenin düzeyi arttıkça Makyavelizm'in inovatif iş davranışı üzerine etkisini azaltmaktadır.



Şekil 5.6. Makyavelizm'in İnovatif İş Davranışı Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisinin Grafiksel Gösterimi

Narsisizmin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi:

Yapılan analiz sonucunda Tablo 5.27'de görüldüğü üzere narsisizmin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi anlamlı bulunmuştur (Int_1=-0,057, p<0.05), bu etki negatif yönde (ilişkiyi zayıflatma yönünde) olmaktadır. Narsisizm ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkiye psikolojik sermaye negatif yönde anlamlı bir düzenleyici etki yapmaktadır.

Tablo 5.27. Narsisizmin İnovatif İş Davranışı Üzerinde Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisi

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	4,004	0,021	189,726	0,000	3,962	4,045
ZN	0,085	0,021	3,959	0,000	0,043	0,127
ZPS	0,259	0,022	12,011	0,000	0,216	0,301
Int_1	**-0,057**	0,019	-3,001	**0,003**	-0,095	-0,200

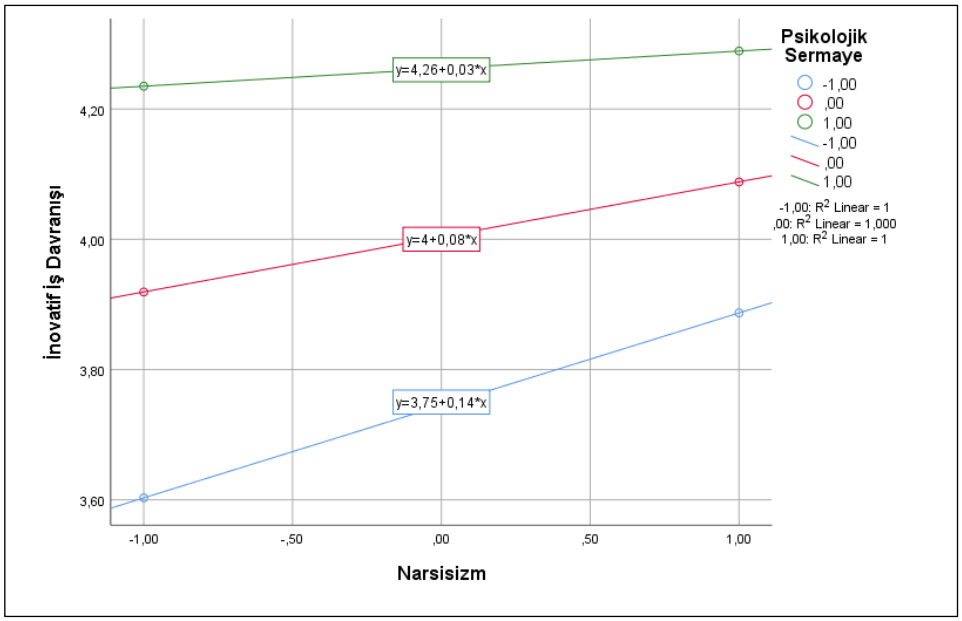
Int_1: ZN x ZPS, ZN: Narsisizm değişkeninin Z değerleri
ZPS: Psikolojik Sermaye değişkeninin Z değerleri

Psikolojik sermaye seviyesinin düzenleyicilik etkisinin nasıl olduğunu analiz etmek için Tablo 5.28 incelendiğinde, psikolojik sermayenin ortalamasının bir standart sapma altında ve psikolojik sermayenin ortalamasında anlamlı bir etki ve ortalamanın bir standart sapma üstünde anlamsız etki bulunmuştur.

Tablo 5.28. Narsisizmin İnovatif İş Davranışa Etkisinde Psikolojik Sermayenin Değişiminin Düzenleyicilik Etkisi Tablosu

ZPS	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,000	0,142	0,030	4,729	**0,000**	0,083	0,201
0,000	0,085	0,021	3,959	**0,000**	0,043	0,127
1,000	0,027	0,027	0,999	0,318	-0,026	0,081

Bu etkinin grafiksel gösterimi şekil 5.7'de görülmektedir. Şekilde görüldüğü üzere psikolojik sermayenin düzeyi arttıkça narsisizmin inovatif iş davranışı üzerine etkisini azaltmaktadır.



Şekil 5.7. Narsisizmin İnovatif İş Davranışı Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisinin Grafiksel Gösterimi

Psikopatinin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi:

Yapılan analiz sonucunda Tablo 5.29'de görüldüğü üzere psikopatinin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi anlamlı bulunmuştur (Int_1=-0,055, $p<0.05$), bu etki negatif yönde (ilişkiyi zayıflatma yönünde) olmaktadır. Psikopati ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkiye psikolojik sermaye negatif yönde anlamlı bir düzenleyici etki yapmaktadır.

Tablo 5.29. Psikopatinin İnovatif İş Davranışı Üzerinde Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisi

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,982	0,021	192,220	0,000	3,941	4,022
ZP	0,008	0,021	0,367	0,713	-0,033	0,048
ZPS	0,297	0,021	14,272	0,000	0,256	0,338
Int_1	-0,055	0,020	-2,808	**0,005**	-0,094	-0,017

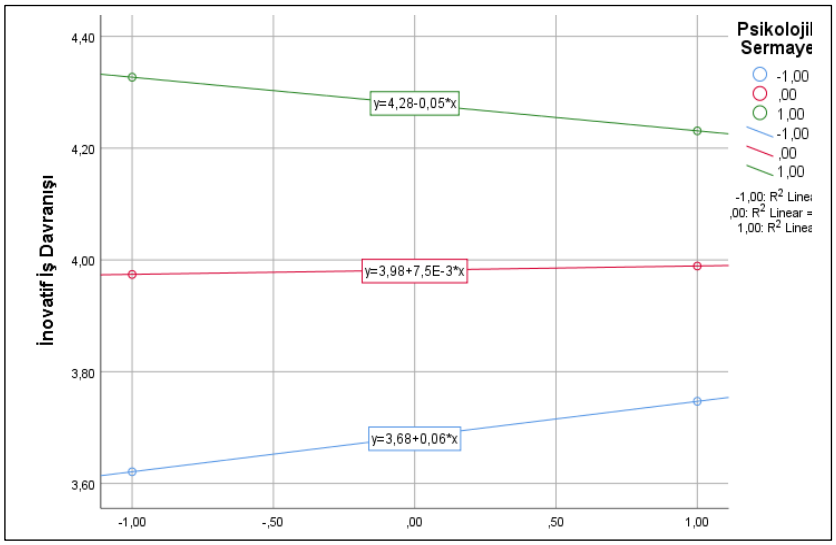
Int_1: ZM x ZPS, ZP: Psikopati değişkeninin Z değerleri
ZPS: Psikolojik Sermaye değişkeninin Z değerleri

Psikolojik sermaye seviyesinin düzenleyicilik etkisinin nasıl olduğunu analiz etmek için Tablo 5.30 incelendiğinde, psikolojik sermayenin ortalamasının bir standart sapma altında anlamlı bir etki, psikolojik sermayenin ortalaması ve ortalamanın bir standart sapma üstünde anlamsız etki bulunmuştur.

Tablo 5.30. Psikopatinin İnovatif İş Davranışa Etkisinde Psikolojik Sermayenin Değişiminin Düzenleyicilik Etkisi Tablosu

ZPS	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
-1,000	0,063	0,028	2,220	**0,027**	0,007	0,118
0,000	0,008	0,021	0,367	0,713	0,713	0,048
1,000	-0,048	0,029	-1,648	0,100	0,100	0,009

Bu etkinin grafiksel gösterimi şekil 5.8'de görülmektedir. Şekilde görüldüğü üzere psikolojik sermayenin düzeyi arttıkça psikopatinin inovatif iş davranışı üzerine etkisini azaltmaktadır.



Şekil 5.8. Psikopatinin İnovatif İş Davranışı Üzerine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisinin Grafiksel Gösterimi

Sonuç olarak, Makyavelizm, narsisizm ve psikopatinin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermaye düzenleyici bir etki yapmaktadır ve bu etki negatif yönde (zayıflatıcı) bir etki olmaktadır.

6. SONUÇLAR

Bu çalışmanın ana hedefi karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerindeki etkisini ve psikolojik sermayenin bu etkiye yapacağı düzenleyicilik etkisinin yönünü ve derecesini belirlemek idi. Araştırmanın bulguları hipotezlerimizi büyük ölçüde doğrulamıştır. Daha önceki araştırmalarda, farklı karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işyeri performansı ile ilgili kavramlar ile farklı şekilde ilişkili olduğunu görülmektedir (Jonason ve ark., 2012; Szabo ve ark., 2018). Bulgularımızda da bu farklılıklar görülmektedir.

Ulusal ve uluslararası literatürde karanlık üçlü özelliklerinin olumlu tutum ve davranışlar üzerine etkisini inceleyen sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Diğer taraftan karanlık üçlü özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerine etkisini ve bu etkiye psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisini araştıran çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışma bu ilişkileri tek bir araştırmada test eden ilk çalışmadır. Bu manada çalışma örgütsel davranış literatürüne katkı sağlayacak özgün bir çalışmadır.

H1 hipotezimiz, "Narsist kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde etkisi vardır." bulgularımıza göre kabul edilmiştir. Araştırma sonucunda narsist kişilik ile inovatif iş davranışı arasında pozitif yönde (r=.26; p=.000) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yine aynı şekilde regresyon analizi sonucunda narsist kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde (β=.30; p=.000) etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bulunan sonuçlar daha önce literatürde karanlık üçlü kişilik özellikleri ile yaratıcılık arasındaki ilişki ile benzerlik göstermektedir. Yapılan araştırmaların büyük kısmında narsist kişilik ile yaratıcılık arasında pozitif yönde anlamlı sınırlı sayıda araştırmada ise yine pozitif yönde ama anlamsız ilişkiler bulunmuştur. Bizim bulgularımızda da narsist kişilik ile yaratıcı yetenek arasında anlamlı bir ilişki bulamayan (Dahmen-Wassenberg ve ark., 2016; Goncalo ve ark., 2010; Solomon, 1985; Sordia ve ark., 2020) aksine, (Martinsen ve ark., 2019; Raskin, 1980) bulduğu küçük ama anlamlı pozitif ilişkiye benzer şekilde inovatif iş davranışı ile narsist kişilik arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aynı şekilde, narsist kişilik ile fikir üretme ve geliştirme arasında ve narsisizm ile inovatif uygulamaların benimsenmesi arasında daha önce bildirilen ilişkilerle tutarlıdır (Furnham ve ark., 2013; Gerstner, König, Enders ve Hambrick, 2013; Goncalo ve ark., 2010). Diğer yandan, Wisse ve ark. (2015) narsist kişilik ile inovatif iş davranışı arasında pozitif yönde (r=.10) anlamsız bir ilişki bulmuş, Lebuda ve ark. (2021) çok düzeyli bir meta- analizde değişik çalışmalarda narsist kişilik ile yaratıcılık arasında r=0,10 ile r=0,29 arasında anlamlı ilişkiler bulmuşlardır.

Her ne kadar bulunan korelasyon değerleri, literatürde göz önüne alınan değerlere göre zayıf bir ilişki şeklinde olsa da Gignac ve Szodorai (2016) başka herhangi bir bilginin bulunmaması durumuna, bireysel farklılık ölçümlerinde bulunan korelasyon değerleri için r=.1 zayıf r=.2 orta ve r=.3 güçlü olarak değerlendirilebileceğini bildirmişlerdir. Bu manada, araştırmamızda bulduğumuz r=.26 değeri, narsist kişilik ile inovatif iş davranışı arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

H2 hipotezimiz "Makyavelist kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde etkisi yoktur." bulgularımıza göre kabul edilmiştir. Makyavelist kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı ilişkisi bulunamamıştır. Bulunan korelasyon değeri (r=.04; p=.292) çok zayıf ve anlamsız bulunmuştur. Literatürde, makyavelist kişilik ile inovatif iş davranışı/yaratıcılık arasındaki ilişkilerde değişik sonuçlar elde edilmiştir. Bazı çalışmalarda pozitif yönde anlamlı/anlamsız ilişkiler bulunurken, bazı çalışmalarda negatif yönde anlamsız bulgular bulunmuştur. Lebuda ve ark. (2021) yaptıkları çok düzeyli meta-analitik çalışmada makyavelist kişilik ile yaratıcılık arasında (r = 0.06 [0.02, 0.09] küçük ama anlamlı bir pozitif ilişki bulmuşlardır. Wisse ve ark. (2015) makyavelist kişilik ile inovatif iş davranışı arasında negatif yönde (r=-.1) anlamsız bir ilişki bulmuşlardır. Makyavelist kişiliğin çıkarcı şekilde ihtiyaçlarına odaklanması ve başkalarının refahına katkıda bulunma konusundaki isteksizliği, onların inovatif iş davranışı göstermemelerine sebep veriyor olabilir. (Bechtoldt, Choi ve Nijstad, 2012). Aynı şekilde, makyavelistlerin güçlü bir şekilde toplumsal eğilimlerden ve kişilerarası iş birliğinden yoksun olmaları (Rauthmann ve Kolar, 2013a) ve diğerlerinde daha olumsuz algılar oluşturmaları inovatif davranışa katkı vermemelerine sebebiyet vermiş olabilir (Rauthmann ve Kolar, 2013b).

Makyavelist çalışanlar, diğer çalışanları manipüle etmeye çalışırlar, bu durum iş yerinde güvensizlik yaratır. Bu da iş birliği ve takım çalışması gerektiren inovatif iş davranışlarını zorlaştırır. Jones ve Paulhus (2011), makyavelist çalışanların etik dışı davranış göstererek iş yerinde güveni azalttığını ve inovatif iş davranışı önünde engel oluşturduğunu ifade ettiler. Makyavelist kişiler, kısa vadeli çıkarlar peşinde koşarlar, bu kısa vadeli bakış, uzun vadeli inovatif iş davranışı göstermelerini engeller. Dahling ve ark. (2009) makyavelist çalışanların kısa vadeli çıkarlar peşinde koşmaları nedeniyle uzun vadeli inovatif iş davranışı göstermediklerini ifade etmişlerdir. Sonuç olarak, makyavelist kişilik özellikleri, inovatif iş davranışı yapmaya engel olur. İş birliği, güven ortamı ve uzun vadeli bakış açısı gerektiren inovatif iş davranışları makyavelist çalışanların doğal özellikleri ile zıtlık oluşturur.

H3 hipotezimiz "Psikopat kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde etkisi yoktur." bulgularımıza göre kabul edilmiştir. Psikopat kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde etkisi

yoktur. Bulunan korelasyon değeri negatif yönde (r=-.03, p=.386) çok zayıf ve anlamsız bulunmuştur. Bu bulgu literatürdeki daha önceki çalışmalarla tutarlılık göstermektedir. Wise ve arkadaşları psikopat kişilik ile inovatif iş davranışı arasında negatif yönde (r=-.03) anlamsız bir ilişki bulmuşlardır. Lebuda ve ark. (2021) tarafından yapılan çok düzeyli meta-analitik araştırmada, psikopatik kişilik ile yaratıcılık arasında (r = 0.03 [-0.02, 0.07] anlamsız bir ilişki bulmuşlardır.

İnovatif iş davranışı zorluklarla baş etmeyi gerektiren bir süreçtir. Bu sonuçlar aynı zamanda psikopatik kişilik özelliklerine sahip çalışanların olumsuzluklarla baş etmede çok iyi olmadığını ortaya koyan önceki çalışmalarda elde edilenlerle de uyumludur. Psikopat kişilik özelliğine sahip çalışanlar güdülerine göre hareket etmekte ve anlık olarak her şeyin olmasını istemektedirler. Aksine, inovatif iş davranışı ise uzun ve sabırla yapılması gereken bir süreçtir. Bu sebeple güdülerine hâkim olamayan psikopatların inovatif iş davranışı göstermemeleri doğaldır.

Psikopat kişiler, empati eksikliği ve antisosyal davranışlar gösterirler, inovatif iş davranışları, ekip çalışması gerektirir ve ekipteki diğerlerinin düşüncelerini anlamayı gerektirir. Hare (1991) psikopat bireylerin antisosyal davranışlarının iş birliği gerektiren durumlarda bir dezavantaj oluşturduğunu ifade etmiştir. Psikopat bireyler, güdüsel olarak davrandıklarından aşırı risk alma eğilimi gösterirler. Boddy (2011) çalışmasında psikopat çalışanların aşırı risk alma özelliklerinin inovasyon iş davranışını olumsuz etkilediğini ve bu çalışanların uzun vadeli inovatif iş davranışlarında başarısız olduklarını ifade ettiler.

Sonuç olarak, psikopat çalışanların, inovatif iş davranışını göstermemeleri beklenen bir durumdur. Empati eksikliği, dürtüsel davranma, aşırı risk alma isteği, anlık düşünme, iletişim ve iş birliğine girmeme, antisosyal davranışlar, psikopat çalışanların işyerinde inovatif iş davranışı göstermelerini engelleyebilir.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların toksik, itici, hoş olmayan ve zararlı tutum ve davranışlar göstermeleri beklenildiğinden, narsisizmin inovatif iş davranışı ile pozitif yönde güçlü ve anlamlı bir ilişkisinin bulunması ve makyavelizm ve psikopatinin anlamlı bir ilişkisinin bulunmaması literatüre özgün bir bulgudur.

Literatürde, karanlık üçlü de narsisizm diğer özelliklere göre daha aydınlık olarak görülmekte (Harms ve Spain, 2015) ve makyavelizm ve psikopati "şeytani ikili" olarak ayrı değerlendirilebilmektedir (Rauthmann ve Kolar, 2012). Araştırma sonunda, sadece narsist kişiliğin inovatif iş davranışı ile anlamlı bir ilişkisinin bulunması bu ayrımı doğrular niteliktedir.

Bu bulgular, örgütlerin inovasyon stratejilerini belirlerken, çalışanlarının kişilik özelliklerini dikkate almalarının önemini vurgulamaktadır. Özellikle, inovatif projelerde narsist bireylerin potansiyelinden faydalanmak, inovatif düşünce ve uygulamaları teşvik edebilir. Ancak, bu süreçte narsisizmin aşırılıklarını dengelemek ve iş yerinde sağlıklı bir çalışma ortamı sağlamak için uygun yönetim stratejileri geliştirilmelidir.

Sonuç olarak, karanlık üçlü kişilik özelliklerinden yalnızca narsisizmin inovatif iş davranışına pozitif etkisi olduğu, psikopati ve makyavelizmin ise bu tür davranışlarla ilişkisinin bulunmadığı belirlenmiştir. Bu durum, iş yerinde inovatif bir kültür oluşturmak isteyen yöneticiler için önemli ipuçları sunmaktadır.

H1, H2 ve H3 hipotezlerimiz sonucunda genel olarak karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı ile ilişkisinin sınırlı olduğu sonucuna varılabilir. Bu sonuç, kişiliğin inovatif iş davranışı ile direk bir ilişkisi olmadığını, ilişki de dış faktörlerin önemli olduğunu iddia eden (Zhou ve Oldham, 2001; Zhou, 2003)'un çalışmaları ile benzerlik göstermektedir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı ile direk bir ilişkisi olmayabilir, bu ilişki büyük ihtimalle çevresel ve örgütsel faktörlerin etkisi ile olabilir, ilişkiye aracılık eden veya ilişkiyi düzenleyen başka değişkenler olabilir.

H4 hipotezimiz "Karanlık Üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi vardır." bulgularımıza göre hipotezimiz kabul edilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışına etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkiye sahip olduğu bulgusu, konuya ilişkin elde edilmiş özgün bir bulgudur. Olumlu duygular ve dolayısıyla olumlu bilişsel yoluyla, olumlu ya da olumsuz durumlar zihinsel olarak yeniden değerlendirilir ve daha olumlu çıktılar elde edilir.

Psikolojik sermaye narsist kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde etkisini arttırmaktadır. Bulgularımız Sweetman ve ark. (2011), psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanların düşük psikolojik sermayeli çalışanlarına göre inovatif iş davranışı sergileme olasılıklarının daha yüksek olduğu bulgusunu desteklemektedir. Bulgumuz, yüksek psikolojik sermayeli çalışanların, inovatif iş davranışı göstererek, görevlerinde yeni fikirlerin üretilmesi, tanıtılması ve gerçekleştirilmesinde rol aldıklarını ortaya koymaktadır.

Psikolojik sermaye, umut, öz-yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserlik gibi olumlu psikolojik durumları içerir ve bireylerin iş yerindeki zorluklarla başa çıkma ve fırsatları değerlendirme yeteneklerini artırır. Bu olumlu psikolojik kaynakların artması, karanlık kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışına olan katkısını dengeleyerek, daha sağlıklı ve sürdürülebilir inovatif süreçlerin geliştirilmesine olanak tanır.

Ancak, bulgularımız psikolojik sermaye değerinin ortalama ve ortalamanın üstüne çıkması durumunda karanlık kişilik özellikleri ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkinin derecesi (artış eğilimi) azalmaya başlamaktadır (Her ne kadar bu zayıflatma anlamsız çıksa da). Bu durum, psikolojik sermayenin düzenleyicilik etki yaptığı araştırmalar ile tutarsızlık göstermektedir. Diğer yandan, bulgularımız, (Davis, 2008) "orta düzeydeki olumlu duygular daha fazla yaratıcılığı doğururken, yüksek düzeydeki olumlu duygular yaratmaz" bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Literatürde bazı çalışmalarda olumlu ruh hallerinin yaratıcılığı (dolayısıyla inovatif iş davranışını) engelleyebileceğini, olumsuz ruh hallerinin ise kolaylaştırabileceğini göstermektedir (George ve Zhou, 2002; Kaufmann ve Vosburg, 2002). Bulgularımız, her ne kadar mutluluk ve başarı için önermiş olsa da öne sürdüğü felsefi orta yol kavramı ile tutarlılık göstermektedir. Bulgularımız, Aristoteles'in öne sürdüğü "herhangi bir zihinsel deneyimin aşırı seviyelerinin istenmeyen sonuçlara yol açabileceği" yönündeki eski felsefi kavramlarla tutarlıdır. Yüksek seviyede psikolojik sermayeye sahip olmaya bağlı bu etki, çalışanlarda ortaya çıkabilir ve hem birey hem de diğerleri açısından olumsuz sonuçlara yol açabilir (Hervás, 2017). Bu sonucun diğer bir açıklaması; tüm olumlu özelliklerin, durumların ve deneyimlerin, yüksek düzeylerde yararlarından daha ağır basmaya başlayabilecek maliyetleri vardır ve psikolojinin birçok alanında, X'in Y'yi bir noktaya kadar arttırdığı ve sonra Y'yi azalttığı (Ters U) bulunmuştur (Grant ve Schwartz, 2011). Bilinen örnekler Yerkes-Dodson yasası (Yerkes ve Dodson, 1908) ve klasik optimal uyarılma teorileridir (Eysenck, 1967 akt. Grant ve Schwartz, 2011). Bu nedenle yüksek seviyede psikolojik sermayeye sahip olmak ters U etkisi gösteriyor olabilir. Dolayısıyla yoğunluk durumunda ters bir U etkisinin olduğu, yani olumlu duygulardaki çok düşük veya çok yüksek yoğunluk düzeylerinin, orta düzeydekilere göre daha kötü uyumla ilişkili olduğu söylenebilir (Diener, Sandvik ve Pavot, 2009).

Yine de bu bulgular işletmelerin inovatif iş davranışlarını stratejik olarak yönetmede anahtar bir rekabet kaynağı olarak psikolojik sermayenin kullanımını benimsemenin zamanının geldiği yönündeki önerileri ile tam zıtlık oluşturmamakta, optimum bir psikolojik sermaye seviyesinin olması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır.

Bulgularımız, karanlık kişiliğin inovatif iş davranışı üzerinde etkisinin sadece narsist kişiliğin etkisi olduğunu göstermekle beraber, günümüzün dinamik ve rekabetçi iş ortamında örgütsel başarıya ulaşmak için çalışanlarda inovatif davranışlar geliştirmek için gerekli olan kaynakları ve motivasyonu harekete geçirmede bireyin pozitif psikolojik sermayesinin önemini de vurgulamaktadır.

7. ÖNERİLER VE ARAŞTIRMA SINIRLILIKLARI

Araştırmamız sonucunda işletmelere inovatif iş davranışının geliştirilmesi için bazı öneriler sunulabilir: İnovasyonun sadece ar-ge bölümünün görevi olmadığı ve diğer çalışanların da işi yapanlar olarak yeni fikir ve çözüm önerileri getirmeleri işletmelerde inovasyon davranışının ve dolayısıyla işletme performansının artmasını sağlayacaktır. İnovatif iş davranışı işletmeler için çok önemli bir konudur ve çalışanlar inovatif iş davranışları gösterme isteği ve yeteneğine sahip olsalar dahi işletmelerin çalışanlarına destek vererek ve ortamlar hazırlayarak inovatif iş davranışını kolaylaştırmalıdır. Sundbo'nun (2003: 101) belirttiği gibi: 'Modern firmalarda tek bireyler tek başına yenilik yaratamazlar'. Çalışanların inovatif iş davranışı sadece karanlık üçlü kişilik özelliklerinden etkilenmez, çok daha fazla kişisel ve durumsal değişkenden etkilenir. Bu nedenle, işletme yöneticilerinin bunları göz önüne alması ve faktörlerin birleşimine odaklanmaları gereklidir. Karanlık kişilik özellikleri sabit olduğundan örgütsel maliyetleri düşürmek ve iş sonuçlarını iyileştirmek için başka durumsal değişkenleri hesaba katmak inovatif iş davranışını arttıracaktır.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olanların işyerinde nasıl davranabileceğini bilmek, bu davranışları ortadan kaldırmak mümkün olmasa da etkisinin yumuşatılmasını sağlayacaktır. İşletmelerin işe alım esnasında belirledikleri veya sonradan fark ettikleri narsist kişilik özelliği gösteren kişileri daha inovatif olacakları alanlarda çalıştırmaları işletme performansı açısından faydalı olacaktır. İşletmelerde, karanlık üçlü kişilik özellikleri bulunan insanları belirlemek ve bunların psikolojik sermayesini optimum seviyede yükseltmek bu kişilerin inovatif iş davranışı yapma isteğini arttıracaktır. İK'lar işe alım süreçlerinde çalışanların psikolojik sermaye düzeylerine odaklanmalıdır.

Çalışanların psikolojik sermayelerini arttıracak eğitim programları ve inovatif iş davranışını geliştiren çeşitli yaratıcılık ve inovasyon eğitimleri almaları önemlidir. Fakat, pozitif psikologlar bir duygu ya da erdemin eksikliğinin refah ve performansa zarar verebileceğini fark etmişler, ancak bir güç ya da erdemin aşırılığının refah ve performansa ne zaman, neden ve nasıl zarar verebileceğini anlamaya çok az dikkat etmişlerdir (Grant ve Schwartz, 2011). Bunu göz önüne alarak optimum psikolojik sermaye seviyesini belirlemek önemlidir. İşletmelerin ve yöneticilerin sahip olduğu insan sermayesinden maksimum faydalanabilmek için gerekli tedbirleri alması çok önemlidir.

Maccoby (2004: 2) narsistlerden "toplumun periyodik olarak üstlendiği büyük dönüşümü gerçekleştirme cüretine sahip" "üretken narsisistler" olarak bahsetmektedir. CEO'lar sıradan kişilere göre daha narsisttir (Maccoby, 2004). CEO narsisizminin başlı

başına zararlı olmadığını, aksine narsisistik CEO'ların yaratıcılığı ve yenilikçiliği teşvik ederek firmalara fayda veya "avantaj" sağlayabileceği ifade edilmektedir (Kashmiri, Nicol ve Arora, 2017; Smith ve ark., 2018; Wales ve ark., 2013). Birçok başarılı firma, Tesla'nın Elon Musk'u veya Apple'ın önceki CEO'su Steve Jobs gibi narsist CEO'lar tarafından yöneltilmektedir. Ancak narsistik CEO'lar istisnai olarak başarılı olduğu kanıtlandığı için (örneğin Steve Jobs veya Elon Musk), şirketlerin narsistik CEO'ları işe alırken dikkatli olmaları gereklidir (Kraft, 2022). Şirketler narsistik kişilikleri özellikle de narsist CEO'ları tespit etmek için başvuranları daha kapsamlı bir şekilde değerlendirmelidir. İnsan kaynakları yöneticileri, narsisistik kişilerin ve narsist CEO'ların şirketlere getirebileceği faydaları arttırmayı amaçlayan İK uygulamaları geliştirmeleri tavsiye edilebilir.

Narsisistik CEO'lar, inovasyonu teşvik ederek şirket performansı için faydalı olabilir. Ancak, bu performans faydalarının şirket performansı için diğer zararlı eylemleri ("karanlık taraflar") tarafından iptal edilmesi muhtemeldir, bu nedenle şirketler narsisistik CEO'ların stratejik eylemlerini dikkatlice izlemelidir (Kraft, 2022).

Narsisistik CEO'lar şirketleri için iddialı inovasyon vizyonları önerebilir ve olumlu çıktılar elde edebilirler. Diğer taraftan, Wales ve ark. (2013) CEO narsisizmi ile girişimcilik arasında pozitif bir ilişki olduğunu ancak girişimciliğin olumsuz sonuçlar üretme potansiyeline sahip olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla narsist CEO'ların başarılı olmalarını sağlayan şeyin girişimcilik yetenekleri değil, inovatif olma özellikleri olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Araştırma sonucunda, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin inovatif iş davranışı üzerinde etkisi ve bu etkinin psikolojik sermaye tarafından nasıl değiştirilebileceğini ile ilgili bulgular elde edilmiştir. Araştırmacılar, yeni araştırmalar ile kavramsal modeli ampirik olarak tekrar test edip, yeni bulgular elde edebilecekleri gibi kavramsal modele yeni değişikler ekleyerek modeli genişleterek yeni bulgular elde edebilirler. Gelecekteki araştırmacılar karanlık üçlü kişilik özelliklerinin kamuda mı, yoksa özel sektörde daha yaygın olup olmadığı sorusuna cevap arayabilirler. Aynı şekilde etkiler çeşitli yönetim seviyelerinde (alt, orta, üst kademe yönetici ve/veya mavi ve beyaz yakalı). Buna ilave olarak ilerde araştırmacılar, aşağıdaki konularda araştırmalar yapabilirler. Diğer kişilik özellikleri ve/veya motivasyon ve/veya bilişsel yetenek ve/veya diğer bireysel özellikler inovatif iş davranışını nasıl etkilemektedir. Farklı kişilik özellikleri inovatif iş davranışının farklı aşamalarını nasıl etkiler. İnovatif iş davranışı eğitimleri ve psikolojik sermaye eğitimleri ne ölçüde etkili olabilir. Karanlık üçlü kişilik özelliğinin inovatif iş davranışı üzerine etkisi farklı sektörlerde araştırılabilir. Gelecekteki araştırmalar, karanlık kişiliklerin

altında yatan evrensel ve kültüre özgü süreçleri incelemelidir. Bu manada, toplumsal kültürün/örgüt kültürünün inovatif iş davranışı üzerinde etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyicilik etkisi araştırılabilir.

Araştırmada kabul edilen sınırlamalar şu şekildedir. Araştırmada en önemli sınırlılık belli bir sektör hedef alınmamıştır. Her sektörün kendine has özellikleri olduğundan ve değişik çevresel faktörlerde faaliyet gösterdiğinden yaptığımız araştırma genelleştirilemez. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin tümü öz bildirim anketleridir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri istenmeyen özellikler olduğundan, çalışanların kendilerine bilinçli olarak düşük puan vermeleri, karanlık üçlü puanlarının düşük çıkmasının nedeni olabilir. Çalışanlara hassas bilgiler sorulduğunda sosyal olarak arzu edilen yanıt verme eğilimi olabilir (Tourangeau ve Yan, 2007). Bu sınırlamanın aşmanın bir yolu, alternatif ölçümlere (yönetici, iş arkadaşı değerlendirmeleri) yapmak olacaktır. Diğer bir sınırlılık, araştırma sonucunda nedensellik değil, yalnızca korelasyon çıkarılabilir. Nedensellik sonuçları çıkarabilmek için, boylamsal araştırmalar veya gözlemsel çalışmalar yapılmalıdır.

Bu çalışmada karanlık üçlü kişilik özelliği ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişki ve psikolojik sermayenin bu ilişkiye etkisi incelendi. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar narsist kişiliğin inovatif iş davranışı ile pozitif anlamlı bir ilişkisi olduğu, makyavelist ve psikopatik kişiliğin anlamsız bir ilişkisi olduğu yönündeki genel görüşle tutarlıdır. Psikolojik sermaye bu ilişkide psikolojik sermayenin ortalamanın altında olduğu durumlarda pozitif yönde arttıran bir etki yaparken, bu etki her ne kadar istatistiki olarak anlamsız çıksa da azalmaya başlamaktadır. Psikolojik sermaye belli bir seviyenin üstünde bu ilişkiyi azaltıcı yönde etki yapmaktadır. Bu çalışma karanlık üçlü kişilik özellikleri ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin düzenleyicilik rolünü açıklamaya hem kavramsal hem de ampirik bir katkı sağlamaktadır. Bu bulgular, çalışanların inovatif iş davranışını etkileyen kişilik özelliklerini analiz etmek isteyen yöneticiler için değerlidir.

İşletmelerin rekabet edebilmeleri ve zorlu pazar koşullarında hayatta kalabilmeleri, inovatif iş davranışı geliştirme yeteneklerine bağlıdır. Bu nedenle işletmeler, çalışanların inovatif iş davranışı göstermelerine özel önem vermektedir (Patterson ve ark., 2009). Sıradan çalışanların inovatif iş davranışı göstermeleri önemlidir. İşletmelerde her türlü kişilik özelliğine sahip çalışanlar bulunmaktadır. İşletmelerin karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların inovasyon yapmaları için psikolojik sermayelerini artırmaları gereklidir. İşletmelerde, inovatif iş davranışı göstermek, iş performansının ve rekabette hayatta kalmanın gerekli bir şartıdır ancak yeterli şartı değildir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular özgün olmakla beraber, ancak inovatiflik ve karanlık kişilik özellikleri arasındaki ilişkileri anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

KAYNAKLAR

Abbas, M., & Raja, U. (2015). Impact of psychological capital on innovative performance and job stress. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, *32*, 128-138.

Ahn, S. Y., & Kim, S. H. (2017). What makes firms innovative? The role of social capital in corporate innovation. *Sustainability*, *9*(9), 1564.

Alguezaui, S., & Filieri, R. (2010). Investigating the role of social capital in innovation: Sparse versus dense network. *Journal of Knowledge Management, 14(6),* 891–909.

Allport, G. W. (1961). *Pattern and growth in personality*. New York: Holt, Rinehart, & Winston.

Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. *Research in organizational behavior*, 10(1), 123-167.

Amabile, T. A., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157–183.

American Psychiatric Association (2000). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (4th ed., text revision). Washington, DC: Author

Amit, R., & Schoemaker, P. (1993). Strategic assets and organizational rents. *Strategic Management Journal*, 4, 33–47.

Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organisations: A state-of-the-science review, prospective commentary, & guiding framework. *Journal of Management,* 40(5), 1297-1333.

Arvan, M. (2013). Bad news for conservatives? Moral judgments and the dark triad personality traits: A correlational study. *Neuroethics, 6,* 307– 318.

Austin, E. J., Farrelly, D., Black, C., & Moore, H. (2007). Emotional intelligence, Machiavellianism and emotional manipulation: Does EI have a dark side? *Personality and Individual Differences*, 43, 179–189.

Avey, J. B., Wernsing T.S. & Luthans F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.

Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human resource management*, *48*(5), 677-693.

Avey, J. B., Luthans, F., Smith, R. M., & Palmer, N. F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 17-28.

Avey, J. B., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2011). Experimentally analyzing the impact of leader positivity on follower positivity and performance. *The Leadership Quarterly*, 22(2), 282–294.

Avolio, B.J., & Luthans, F. (2006). *The high impact leader: Moments matter in accelerating authentic leadership development.* New York, NY: Mc-Graw-Hill.

Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., & Harrington, E. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion & implementation of ideas. *Journal of occupational and organizational psychology*, *73*(3), 265-285.

Babiak, P. & Hare, R. D. (2006). *Snakes in Suits: When psychopaths go to work.* New York: Harper Collins.

Back M.D., Küfner A.C.P., Dufner M., Gerlach T.M., Rauthmann J.F. & Denissen J.J. (2013) Narcissistic admiration and rivalry: disentangling the bright and dark sides of narcissism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 105, 1013-1037.

Baer, M. (2012). Putting creativity to work: The implementation of creative ideas in organisations. *Academy of Management Journal*, 55(5), 1102-1119.

Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.

Bandura,A. (1997).*Self-efficacy:The exercise of control*. New York: Freeman.

Bandura, A., Pastorelli, C., Barbaranelli, C., & Caprara, G.. (1999). Self-efficacy pathways to childhood depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 258–269.

Bandura, A. (2018). Toward a psychology of human agency: Pathways and reflections. *Perspectives on psychological science*, 13(2), 130-136.

Baregheh, A., Rowley, J., & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management decision*, *47*(8), 1323-1339.

Barney, J. B. (1986). Organizational culture: can it be as source of sustained competitive advantage? *Academy of Management Review*, 11, 656–665.

Barney, J.B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99–120.

Baron, R. A., Franklin, R. J., & Hmieleski, K. M. (2016). Why entrepreneurs often experience low, not high, levels of stress: The joint effects of selection and psychological capital. *Journal of management*, *42*(3), 742-768.

Bechtoldt, M. N., Choi, H. S., & Nijstad, B. A. (2012). Individuals in mind, mates by heart: Individualistic self-construal and collective value orientation as predictors of group creativity. *Journal of Experimental Social Psychology*, *48*(4), 838-844.

Bereczkei, T. (2017). *Machiavellianism: The psychology of manipulation*. Routledge.

Blasco-Giner, C. (2023). *Take Action and Innovate! Mediated & Moderated Impact of Psychological Capital on the Innovative Work Behavior* (Doctoral dissertation, Universitat Jaume I)

Boddy, C. R. (2010). Corporate psychopaths and organizational type. *Journal of Public Affairs*, 10, 300-312.

Boddy, C. R. (2011). Corporate psychopaths, bullying and unfair supervision in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 100, 367-379.

Boey, L., & Vantilborgh, T. (2016). A theoretical model relating the dark triad of personality to the content of employees' psychological contracts. *New Zealand Journal of Employment Relations*, *40*(3), 44-66.

Booher, J. (2020). *Employee Innovative Behavior and the Role of Creative Personality, Conscientiousness, and Psychological Safety* (Doctoral dissertation, Pace University).

Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel review*, *46*(7), 1228-1253.

Brandt, T., Gomes, J. F., & Boyanova, D. (2011). Personality and psychological capital as indicators of future job success?: A multicultural comparison between three European countries. *The Finnish Journal of Business Economics*, 60(3), 263–289.

Breznik, L. & Hisrich, R. D. (2014). Dynamic capabilities vs. innovation capability: Are they related? *Journal of Small Business and Entrepreneur Development*, 21 (3), 368–384.

Brower, M.C., & Price, B. H. (2001). Neuropsychiatry of frontal lobe dysfunction in violent and criminal behaviour: A critical review. *Journal of Neurology, Neurosurgery & Psychiatry,* 71,720–726.

Brunetto, Y., Xerri, M., & Farr-Wharton, B. (2020). Comparing the role of personal and organisational support on the innovative behaviour of frontline healthcare workers in Australia & the U.S.A. *Australian Journal of Public Administration*, 79(3), 279–297.

Bullinger, H.-J., Bannert, M., & Brunswicker, S. (2007). Managing innovation capability in SMEs. *The Fraunhofer three-stage approach. Tech Monitor*, 17-27.

Buyl T., Boone C., & Wade J.B. (2019) CEO narcissism, risk-taking, and resilience: an empirical analysis in U.S. Commercial Banks. *Journal of Management* 45(4), 1372–1400.

Cambridge Sözlük, Erişim 1 Mayıs 2024. https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/dark

Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2003). *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Cameron, K.S., & Caza, A. (2004). Contributions to the discipline of positive organizational scholarship. *American Behavioral Scientist*, 47(6), 731–739.

Cameron, K. S. (2005). Organizational effectiveness: Its demise and re-emergence through positive organisational scholarship. *Great minds in management: The process of theory development*. New York, NY: Oxford University Press.

Campbell W.K., & Foster J.D. (2007) *The narcissistic self:* Background, an extended agency model, and ongoing controversies. In: Sedikides C & Spencer SJ (eds), *The self*. Psychology Press, New York, 115–138.

Carlos Blasco-Giner, C., Battistelli, A., Meneghel, I., & Salanova, M. (2023). Psychological capital, autonomous motivation and innovative behavior: A study aimed at employees in social networks. *Psychological Reports*, 00332941231183614.

Carson, P.P., & Carson, K.D. (1993). Managing creativity enhancement through goal-setting and feedback. *Journal of Creative Behavior*, 27(1), 36–45.

Carrotte, E., & Anderson, J. (2019). Risk factor or protective feature? The roles of grandiose and hypersensitive narcissism in explaining the relationship between self-objectification and body image concerns. *Sex Roles*, *80*(7), 458-468.

Carver C, Scheier M, Miller C & Fulford D. 2009. *Optimism*. See Lopez and Snyder 2009, 303–12.

Carver, C. S., & Scheier, M. S. (2002). Optimism. In C. R.Snyder & S. J.Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231–243). Oxford, UK: Oxford University Press.

Cefis, E., & Marsili, O. (2006). Survivor: The role of innovation in firms' survival. *Research Policy*, 35(5), 626–641.

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.

Chamorro-Premuzic, T. (2015). Why bad guys win at work. *Harvard Business Review*, 4, 2-4.

Chan, D. H. W. (2021). *Shedding Light on the Otherwise Shaded Side of Personality: The Dark Triad, Creativity, and Other Individual Differences* (Doctoral dissertation, The Chinese University of Hong Kong).

Chatterjee A, & Hambrick D.C. (2007). It's all about me: Narcissistic chief executive officers and their effects on company strategy and performance. *Administrative Science Quarterly*, 52, 351-386.

Choi, S. Y., Chung, G. H., & Choi, J. N. (2019). Why are we having this innovation? Employee attributions of innovation and implementation behavior. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 47(7), 1–13.

Christensen, C. M., Suárez, F. F., & Utterback, J. M. (1998). Strategies for survival in fast-changing industries. *Management science*, *44*(12-part-2), 207-220.

Christie, R., & Geis, F. L. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York, NY: Academic Press.

Clarence, M. (2022). Teachings on Psychological Capital from the Sermon on the Mount. *Pastoral Psychology*, 1-12.

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.

Cooke, P. (2020). Dark entrepreneurship, the 'dark triad'and its potential 'light triad'realization in 'green entrepreneurship'. *Urban Science*, *4*(4), 45.

Cooke, D. J., & Michie, C. (2001). Refining the construct of psychopath: towards a hierarchical model. *Psychological Assessment*, 13, 171–188.

Coutu, Dianne L. 2002. How resilience works. *Harvard Business Review* 80(5) 46-55.

Crossan, M. M., & Apaydin, M. (2010). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of management studies*, *47*(6), 1154-1191.

Crysel, L. C., Crosier, B. S., & Webster, G. D. (2013). The Dark Triad and risk behavior. *Personality and individual differences*, *54*(1), 35-40.

Çalışkan, A., Akkoç, İ., & Turunç, Ö. (2019). YENİLİKÇİ DAVRANIŞ: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, *5*(1), 94-111.

Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, *45*(1), 121-137.

Da, S., Zhu, Z., Cen, H., Gong, X., Siu, O. L., & Zhang, X. (2021). Psychological capital, positive affect, and organizational outcomes: A three-wave cross-lagged study. *Journal of Pacific Rim Psychology*, *15*, 18344909211010514.

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.

Dahmen-Wassenberg, P., Kammerle, M., Unterrainer, H. F., & Fink, A. (2016). The relation between different facets of creativity and the dark side of personality. *Creativity Research Journal, 28*(1), 60-66.

Damanpour, F., Szabat, K. A., & Evan, W. M. (1989). The relationship between types of innovation and organizational performance. *Journal of Management studies*, *26*(6), 587-602.

Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal*, *34*(3), 555-590.

Darroch, J. (2005). Knowledge management, innovation and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 9(3), 101–115.

Davis, M.A. (2008). Understanding the relationship between mood and creativity: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 25–38.

De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*, *10*(1), 41-64.

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and innovation management*, *19*(1), 23-36.

Del Gaizo, A. L., & Falkenbach, D. M. (2008). Primary and secondary psychopathic-traits and their relationship to perception and experience of emotion. *Personality and Individual Differences*, 45(3), 206–212.

Deluga, R. J. 1997. Relationship among American presidential charismatic leadership, narcissism, and rated performance. *The Leadership Quarterly*, 8, 49-65.

Dickinson, K., & Pincus, A. (2003). Interpersonal analysis of grandiose and vulnerable narcissism. *Journal of Personality Disorders*, 17(3), 188–207.

Diener, E., Sandvik, E., & Pavot, W. (2009). Happiness is the frequency, not the intensity, of positive versus negative affect. In *Assessing well-being: The collected works of Ed Diener* (pp. 213-231). Dordrecht: Springer Netherlands.

Donaldson, S. I., & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The journal of positive psychology*, *5*(3), 177-191.

Dorenbosch, L., Van Engen, M.L., & Verhagen, M. (2005). On-the-job innovation: The impact of job design and human resource management through production ownership. *Creativity and Innovation Management*, 14(2), 129-141.

Douglas, H., Bore, M., & Munro, D. (2012). Distinguishing the dark triad: Evidence from the five-factor model and the Hogan development survey. *Psychology*, *3*(3), 237.

Drucker, P.F. (1985) *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Harper and Row, New York.

Duradoni, M., Gursesli, M. C., Fiorenza, M., Donati, A., & Guazzini, A. (2023). Cognitive Empathy and the Dark Triad: A Literature Review. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, *13*(11), 2642-2680.

Düzgün, M., ve Yıldırım, İ. (2021). Otel İşletmelerinde Dinamik Yetenekler İle Hizmet Yenilikçiliği İlişkisinde Pazarlama İnovasyonunun Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli İle Belirlenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *20*(80), 1753-1772.

Egan, V., Chan, S., & Shorter, G. W. (2014). The Dark Triad, happiness and subjective well-being. *Personality and individual differences*, *67*, 17-22.

Elçi, Ş. (2006). *İnovasyon kalkınmanın ve rekabetin anahtarı*. 7.Baskı. Ankara: Acar Matbaacılık.

Falkenbach, D., Poythress, N., Falki, M., & Manchak, S. (2007). Reliability and validity of two self-report measures of psychopathy. *Assessment*, 14(4), 341-350.

Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). *Individual innovation*. In M. A. West and J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological & organizational strategies* (63–80). John Wiley & Sons.

Fidelis, A. C. F., Fernandes, A., Rech, J., Larentis, F., Zanandrea, G., & Tisott, P. B. (2021) Relationship between psychological capital and motivation: study in health organizations of southern Brazil. *International Journal for Innovation Education and Research*, 9(3), 186-201.

Fink, A., & Woschnjak, S. (2011). Creativity and personality in professional dancers. *Personality and individual differences*, *51*(6), 754-758.

Finkelstein, K. R. (2014). *The influence of the Dark Triad and gender on sexual coercion strategies of a subclinical sample* (Doctoral dissertation).

Flocco, N., Canterino, F., & Cagliano, R. (2022). To control or not to control: How to organize employee-driven innovation. *Creativity and Innovation Management*, *31*(3), 396-409.

Fontes, A., & Dello Russo, S. (2021). An experimental field study on the effects of coaching: The mediating role of psychological capital. *Applied Psychology*, *70*(2), 459-488.

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.

Foster, J. D., & Campbell, W. K. (2007). Are there such things as "narcissists" in social psychology? A taxometric analysis of the Narcissistic Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, *43*(6), 1321-1332.

Fox, J., & Rooney, M. C. (2015). The Dark Triad and trait self-objectification as predictors of men's use and self-presentation behaviors on social networking sites. *Personality and Individual Differences*, *76*, 161-165.

Fredrickson, B.L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2(3), 300–319.

Fredrickson, B.L., (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and- build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218–226.

Fredrickson B.L., Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional wellbeing. *Psychological Science*, 13, 172–175.

Fredrickson, B. L. (2013). *Positive emotions broaden and build.* In Advances in experimental social psychology (Vol. 47, pp. 1-53). Academic Press.

Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London Series B: Biological Sciences*, 359, 1367-1377.

Friend, S. B., Johnson, J. S., Luthans, F., & Sohi, R. S. (2016). Positive psychology in sales: Integrating psychological capital. *Journal of Marketing Theory and Practice*, *24*(3), 306-327.

Fruhling, A. L., & Siau, K. (2007). Assessing organizational innovation capability and its effect on e-commerce initiatives. *Journal of Computer Information Systems*, *47*(4), 91-103.

Furnham, A. (2007). Personality disorders and derailment at work: The paradoxical positive influence of pathology in the workplace. *Research companion to the dysfunctional workplace: Management challenges and symptoms*, 22-39.

Furnham, A., & Bachtiar, V. (2008). Personality and intelligence as predictors of creativity. *Personality and Individual Differences*, 45(7), 613–617.

Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of personality: A 10 year review. *Social and personality psychology compass*, *7*(3), 199-216.

Furnham, A., Hughes, D. J., & Marshall, E. (2013). Creativity, OCD, narcissism and the Big Five. *Thinking Skills and Creativity*, 10, 91–98.

Gabbard, G. O. (2009). Transference and countertransference. Developments in the treatment of narcissistic personality disorder. *Psychiatric Annals*, 39(3), 129–136.

Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of general psychology*, *9*(2), 103-110.

Galang, A. J. R., Castelo, V. L. C., Santos III, L. C., Perlas, C. M. C., & Angeles, M. A. B. (2016). Investigating the prosocial psychopath model of the creative personality: Evidence from traits and psychophysiology. *Personality and Individual Differences*, 100, 28-36.

Geiger, S. W., & Cashen, L. H. (2002). A multidimensional examination of slack and its impact on innovation. *Journal of Managerial issues*, 14(1), 68-84.

Geis, F. L., & Moon, T. H. (1981). Machiavellianism and deception. *Journal of personality and social psychology*, *41*(4), 766-775.

George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behaviour: an interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 513-524.

George, J. M., & Zhou, J. (2002). Understanding when bad moods foster creativity and good ones don't: The role of context and clarity of feelings. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 687–697.

Gerstner, W. C., König, A., Enders, A., & Hambrick, D. C. (2013). CEO narcissism, audience engagement, and organizational adoption of technological discontinuities. *Administrative science quarterly*, *58*(2), 257-291.

Gignac, G. E., & Szodorai, E. T. (2016). Effect size guidelines for individual differences researchers. *Personality and individual differences*, *102*, 74-78.

Glenn, A. L., Iyer, R., Graham, J., Koleva, S., & Haidt, J. (2009). Are all types of morality compromised in psychopathy?. *Journal of personality disorders*, *23*(4), 384-398.

Goncalo, J. A., Flynn, F. J., & Kim, S. H. 2010. Are two narcissists better than one? The link between narcissism, perceived creativity, and creative performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 36, 1484-1495.

Grant, A. M., & Schwartz, B. (2011). Too much of a good thing: The challenge and opportunity of the inverted U. *Perspectives on psychological science, 6*(1), 61-76.

Griffin, R.W., & O'Leary-Kelly, A.M, (2004). *The dark side of organizational behavior*. SanFrancisco: Jossey-Bass.

Guenole, N. (2014). Maladaptive personality at work: Exploring the darkness. Industrial and *Organizational Psychology*, 7(1), 85–97.

Gumusluoğlu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: The roles of internal and external support for innovation. *Journal of Product Innovation Management*, *26*(3), 264-277.

Gunday, G., Ulusoy, G., Kilic, K., & Alpkan, L. (2011). Effects of innovation types on firm performance. *International Journal of Production*, 133(2), 662–676.

Guo, J., Zhang, J., De Fruyt, F., & Pang, W. (2021). The bright and dark personality correlates of creative potentials, creative activities, and creative achievements. *Current Psychology*, 42, 1-12.

Hackman, J. R. (2009). The perils of positivity. *Journal of Organizational Behavior, 30*(2), 309-319.

Hakimian, F., Farid, H., Ismail, M. N., & Nair, P. K. (2016). Importance of commitment in encouraging employees' innovative behaviour. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, *8*(1), 70-83.

Hamel, G., & Prahalad, C. K. (1994). *Competing for the future*. Boston M. A: Harvard Business School Press.

Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105.

Hare, R. D., Hart, S. D. & Harpur, T. J. (1991). Psychopathy and the DSM-IV criteria for antisocial personality disorder. *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 391- 398.

Hare, R. D., & Neumann, C. S. (2008). Psychopathy as a clinical and empirical construct. Annual Review of Clinical Psychology, 4, 217-241.

Hare, R. D. (1991). *The Hare Psychopathy Checklist-Revised PCL-R*. Toronto, Ontario: Multi-Health Systems.

Harms, P. D., Spain, S. M., & Hannah, S. T. (2011). Leader development and the dark side of personality. *The leadership quarterly*, *22*(3), 495-509.

Harms, P. D., & Spain, S. M. (2015). Beyond the bright side: Dark personality at work. *Applied Psychology*, *64*(1), 15-24.

Harms, P. D. (2022). Bad is stronger than good. *Zeitschrift für Psychologie*, 230 (4), 280-289.

Hernandez, M. (2012). Toward an understanding of the psychology of stewardship. *Academy of management review*, *37*(2), 172-193.

Hervás, G. (2017). The limits of positive interventions. *Papeles Del Psicólogo-Psychologist Papers*, 37(1), 42-49.

Hicks, B. M., & Patrick, C. J. (2006). Psychopathy and negative emotionality: Analyses of suppressor effects reveal distinct relations with emotional distress, fearfulness, and angerhostility. *Journal of Abnormal Psychology*, 115, 276-287.

Hmieleski, K.M., & Baron, R.A., (2008). When does entrepreneurial self-efficacy enhance versus reduce firm performance? *Strategic Entrepreneurship Journal*, 2(1), 57–72.

Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, *6*(4), 307-324.

Hodson, G., Book, A., Visser, B. A., Volk, A. A., Ashton, M. C., & Lee, K. (2018). Is the dark triad common factor distinct from low honesty-humility? *Journal of Research in Personality, 73*, 123–129.

Hogan, R., & Hogan, J. (2001). Assessing leadership: A view from the dark side. *International Journal of Selection and Assessment*, 9, 40-51.

Hogan, R. (2007). *Personality and the fate of organizations*. Mahwah, NJ: LawrenceErlbaum Associates.

Holtzman, Y. (2014). A strategy of innovation through the development of a portfolio of innovation capabilities. *Journal of Management Development*, 33(1), 24–31.

Hon, A. H., & Lui, S. S. (2016). Employee creativity and innovation in organizations: Review, integration, and future directions for hospitality research. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *28*(5), 862-885.

Høyrup, S. (2012). Employee-driven innovation: A new phenomenon, concept and mode of innovation. In *Employee-driven innovation: A new approach* (pp. 3-33). London: Palgrave Macmillan UK.

Horowitz, L. M., & Strack, S. (Eds.). (2010). *Handbook of interpersonal psychology: Theory, research, assessment, and therapeutic interventions*. John Wiley & Sons.

Hsu, M. L., & Chen, F. H. (2017). The cross-level mediating effect of psychological capital on the organizational innovation climate–employee innovative behavior relationship. *The Journal of Creative Behavior*, *51*(2), 128-139.

Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549-569.

Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial marketing management*, *33*(5), 429-438.

Iddris, F. (2016). Innovation capability: A systematic review and research agenda. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 11, 235–260.

Ijie, E. H., Zhen, M., & Korankye, B. (2021). Exploring the impact of workload on employee innovative behavior in nigerian manufacturing sector: The role of psychological

capital. *International Journal of Advanced Engineering and Management Research*, 6(1), 58-77.

Ishaq, E., Bashir, S., & Khan, A. K. (2021). Paradoxical leader behaviors: Leader personality and follower outcomes. *Applied Psychology*, 70(1), 342–357.

Jakobwitz, S., & Egan, V. (2006). The dark triad and normal personality traits. *Personality and Individual Differences*, 40,331–339.

Jang, E., & Kim, H. (2021). Performance pressure as an antecedent and authentic leadership as a moderator of the relationship between co-worker undermining and psychological capital. *Frontiers in Psychology*, *12*, 1-11.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and organizational psychology*, *73*(3), 287-302.

Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 201-215.

Javed, B., Naqvi, S. M. M. R., Khan, A. K., Arjoon, S., & Tayyeb, H. H. (2019). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of psychological safety. *Journal of Management and Organization*, 25(1), 117–136.

Jauk, E., & Sordia, N. (2018). On risks and side effects: Does creative accomplishment make us narcissistic? *Creativity. Theories– Research- Applications*, 5(2), 182–187.

Jensen, S.M., Luthans, K.W., Lebsack, S.A. & Lebsack, R.R. (2007). Optimism and employee performance in the banking industry. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12, 57-72.

Jonason, P. K., Li, N. P., Webster, G. D., & Schmitt, D. P. (2009). The dark triad: Facilitating a short-term mating strategy in men. *European Journal of Personality*, 23, 5–18.

Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2010). The dirty dozen: a concise measure of the dark triad. *Psychological assessment*, *22*(2), 420.

Jonason, P.K., Li,N.P., & Teicher, E.A.(2010).Who is James Bond? The Dark Triad as an agentic social style. *Individual Differences Research*, 8, 111–120.

Jonason, P. K., & Tost, J. (2010). I just cannot control myself: The Dark Triad and self-control. *Personality and Individual differences*, 49(6), 611–615.

Jonason, P. K., Webster, G. D., Schmitt, D. P., Li, N. P., & Crysel, L. (2012). The antihero in popular culture: Life history theory and the dark triad personality traits. *Review of General Psychology, 16, 192–199.*

Jonason, P. K., Li, N. P., & Czarna, A. Z. (2013). Quick and dirty: Some psychosocial costs associated with the Dark Triad in three countries. *Evolutionary Psychology*, 11, 172–185.

Jonason, P. K., Wee, S., Li, N. P., & Jackson, C. (2014). Occupational niches and the Dark Triad traits. *Personality and Individual Differences*, 69, 119–123.

Jonason, P. K., Richardson, E. N., & Potter, L. (2015). Self-reported creative ability and the Dark Triad traits: An exploratory study. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, *9*(4), 488-494.

Jonason, P. K., Strosser, G. L., Kroll, C. H., Duineveld, J. J., ve Baruffi, S. A. (2015). Valuing myself over others: The Dark Triad traits and moral and social values. *Personality and Individual Differences*, 81, 102–106.

Jonason, P. K., Zeigler-Hill, V., & Okan, C. (2017). Good v. evil: Predicting sinning with dark personality traits & moral foundations. *Personality and individual Differences*, *104*, 180-185.

Jones, D.N., & Paulhus, D.L., 2009. *Machiavellianism*. In: Leary, M.R., Hoyle, R.H. (Eds.), Handbook of Individual Differences in Social Behavior. Guilford, New York, NY, 93–108.

Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2010). Different provocations trigger aggression in narcissists and psychopaths. *Social Psychological and Personality Science*, *1*(1), 12-18.

Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2011). *Differentiating the Dark Triad within the interpersonal circumplex.* In L. M. Horowitz ve S. Strack (Eds.), Handbook of interpersonal psychology: Theory, research, assessment, and therapeutic interventions. New York, NY: Wiley.

Jones, D. N., & Figueredo, A. J. (2013). The core of darkness: Uncovering the heart of the Dark Triad. *European Journal of Personality, 27,* 521–531.

Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, *21*(1), 28-41.

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.

Jong, J. P. J. (2007). *Individual Innovation: The connection between leadership & employees' innovative work behavior*. Amsterdam, The Netherl&s:: EIM.

Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *Leadership Quarterly*, 20, 855–875.

Kamasak, R. (2015). Determinants of innovation performance: A resource-based study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *195*, 1330-1337.

Kanter, R.M. (1988) When a Thousand Flowers Bloom: Structural, Collective and Social Conditions for Innovation in Organization. *Research in Organizational Behavior*, 10, 169–211.

Kapoor, H. (2015). The creative side of the dark triad. *Creativity Research Journal*, 27, 58–67.

Kapoor, H., & Khan, A. (2016). The measurement of negative creativity: Metrics and relationships. *Creativity Research Journal*, 28(4), 407–416.

Karwowski, M., Lebuda, I., & Beghetto, R. A. (2019). *Creative self-beliefs*. In J. C. Kaufman & R. J. Sternberg (Eds.), The Cambridge handbook of creativity (2nd ed.,, pp. 396–418). Cambridge University Press.

Karwowski, M., & Beghetto, R. A. (2019). Creative behavior as agentic action. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 13(4), 402–415.

Kashmiri, S., Nicol, C. D., & Arora, S. (2017). Me, myself, and I: influence of CEO narcissism on firms' innovation strategy and the likelihood of product-harm crises. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *45*, 633-656.

Kaufmann, G., & Vosburg, S. K. (2002). Mood effects in early and late idea generation. *Creativity Research Journal*, 14(3), 317–330.

Kavish, N., Jones, M. A., Rock, R. C., Johnson, A. K., & Anderson, J. L. (2019). On the overlap between psychopathic traits and Machiavellianism in a forensic population. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, *41*, 198-207.

Kernis, M. H., & Sun, C. R. (1994). Narcissism and reactions to interpersonal feedback. *Journal of Research in Personality*, 28, 4-13.

Kessler, S. R., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E., & Penney, L. M. (2010). Re-examining Machiavelli: A threedimensional model of Machiavellianism in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 40, 1868–1896.

Kets de Vries, M. F. (2012). *The psychopath in the C suite*: Redefining the SOB (INSEAD Working Paper No. 2012/ 119/EFE). Fontainebleau, France: INSEAD.

Kiazad, K., Restubog, S. L., Zagenczyk, T. J., Kiewitz, C., & Tang, R. L. (2010). In pursuit of power: The role of authoritarian leadership in the relationship between supervisors' Machiavellianism and subordinates' perceptions of abusive supervisory behavior. *Journal of Research on Personality*, 44, 512–519.

Kinicki, A., & Fugate, M. (2018). *Organizational behavior: A practical, problem-solving approach* (2nd ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.

Kirton, M.J. (1994). *Adaptors and innovators at work*, in Kirton, M. (Ed.), Adaptors and Innovators, Styles of Creativity and Problem Solving, Routledge, London, pp. 51-71.

Kirton, M. J. (2003). *Adaption-innovation: In the context of diversity and change*. New York, NY: Routledge.

King, N. (1992). Modelling the innovation process: An empirical comparison of approaches. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 89-100.

Kleysen, R.F. & Street, C.T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of Intellectual Capital*, 2 (3), 284-296.

Klomp, L., & Van Leeuwen, G. (2001). Linking innovation and firm performance: A new approach. *International Journal of the Economics of Business*, 8(3), 343–364.

Kontoghiorghes, C., Awbrey, S. M., & Feurig, P. L. (2005). Examining the relationship between learning organization characteristics and change adaptation, innovation, and organizational performance. *Human Research Development Quarterly,* 16, 185–211.

Kordys, B. (2022). *Darkness in the Workplace: Do Dark Triad Traits Moderate the Relationship between Job Satisfaction & Counterproductive Work Behaviors?* (Doctoral dissertation, Southern Illinois University at Edwardsville).

Kowalski, C. M., Vernon, P. A., & Schermer, J. A. (2016). The general factor of personality: The relationship between the big one and the dark triad. *Personality and Individual Differences*, 88, 256–260.

Kraft, P. S. (2022). The double-edged sword of CEO narcissism: A meta-analysis of innovation and firm performance implications. *Journal of Product Innovation Management*, *39*(6), 749-772.

Landay, K., Harms, P. D., & Credé, M. (2019). Shall we serve the dark lords? A meta-analytic review of psychopathy and leadership. *Journal of Applied Psychology*, 104, 183–196.

Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13, 75-92.

Lasch, Christopher (2021). *Narsisizm Kültürü*, çev. Ayşen Tekşen, Alfa yayınları.

Leary, M. R., & Hoyle, R. H. (Eds.). (2009). *Handbook of individual differences in social behavior*. Guilford Press.

LeBreton, J. M., Binning, J. F., & Adorno, A. J. (2006). Subclinical psychopaths. *Comprehensive handbook of personality and psychopathology*, *1*, 388-411.

LeBreton, J. M., Shiverdecker, L. K., & Grimaldi, E. M. (2018). The dark triad and workplace behavior. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 387-414.

Lebuda, I., Figura, B., & Karwowski, M. (2021). Creativity and the dark triad: A meta-analysis. *Journal of Research in Personality*, *92*, 1-13.

Leckelt, M., Geukes, K., Küfner, A. C., Niemeyer, L. M., Hutteman, R., Osterholz, S., ... & Back, M. D. (2020). A longitudinal field investigation of narcissism and popularity over time: How agentic and antagonistic aspects of narcissism shape the development of peer relationships. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *46*(4), 643-659.

Lee, K. H., & Hyun, S. S. (2016). An extended model of employees' service innovation behavior in the airline industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *28*(8), 1622-1648.

Lee, S. M., & Trimi, S. (2018). Innovation for creating a smart future. *Journal of Innovation & Knowledge*, *3*(1), 1-8.

Lemaitre, B. (2017). Science, narcissism and the quest for visibility. *The FEBS Journal*, 284(6), 875–882.

Levenson, M. R., Kiehl, K. A., & Fitzpatrick, C. M. (1995). Assessing psychopathic attributes in a noninstitutionalized population. *Journal of personality and social psychology*, *68*(1), 151-158.

Lilienfeld, S. O., Widows, M. R., & Staff, P. A. R. (2005). Psychopathic personality inventory TM-revised. *Social Influence (SOI)*, *61*(65), 97.

Lishner, D. A., Hong, P. Y., Jiang, L., Vitacco, M. J., & Neumann, C. S. (2015). Psychopathy, narcissism, and borderline personality: A critical test of the affective empathy-impairment hypothesis. *Personality and Individual Differences*, 86, 257–265.

Luchner, A. F., Mirsalimi, H., Moser, C. J., & Jones, R. A. (2008). Maintaining boundaries in psychotherapy: Covert narcissistic personality characteristics and psychotherapists. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice Training*, 45(1), 1–14.

Lukes, M. & Stephan, U., (2017). Measuring employee innovation. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research* 23(1), 136–158.

Lupșa, D., Vîrga, D., Maricuțoiu, L. P., & Rusu, A. (2020). Increasing psychological capital: A pre-registered meta-analysis of controlled interventions. *Applied Psychology*, *69*(4), 1506-1556.

Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-75.

Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.

Luthans F., Luthans K.W., & Luthans B.C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47, 45–50.

Luthans F., & Youssef C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143–60.

Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and organization review*, *1*(2), 249-271.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2006a). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford university press.

Luthans, F., Vogelgesang, G. R., & Lester, P. B. (2006b). Developing the psychological capital of resiliency. Human Resource Development Review, 5, 25-44.

Luthans, F., & Youssef, C.M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349.

Luthans, F., Youssef, C.M. & Avolio, B.J. (2007a). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford University Press, New York, NY.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007b). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572.

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate—employee performance relationship. *Journal of organizational behavior, 29*(2), 219-238.

Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009a). Inquiry unplugged: building on Hackman's potential perils of POB. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 323-328.

Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009b). The 'point' of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 291-307.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Rawski, S. L. (2011). A tale of two paradigms: The impact of psychological capital & reinforcing feedback on problem solving and innovation. *Journal of Organizational Behavior Management*, 31(4), 333–350.

Luthans, F. (2012). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23, 1–8.

Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the leadership challenge of employee well-being through relationship PsyCap and health PsyCap. *Journal of leadership and organizational studies*, *20*(1), 118-133.

Luthans F, Youssef-Morgan C.M., & Avolio B. 2015. *Psychological Capital and Beyond*. New York: Oxford Univ. Press.

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, *4*, 339-366.

Lyons, M. (2019). *The dark triad of personality: Narcissism, machiavellianism, and psychopathy in everyday life*. Academic Press.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological bulletin*, *131*(6), 803-855.

Maccoby, M. (2004). Narcissistic leaders: The incredible pros, the inevitable cons. *Harvard Business Review*, *82*(1), 92-101.

Machiavelli, N. (2004). *Prens*. Can Yayınları.

Maddux, J. E. (2001). Self-efficacy. In Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.) *Handbook of positive psychology*. Oxford university press.

Malesza, M., & Ostaszewski, P. (2016). Dark side of impulsivity—Associations between the Dark Triad, self-report and behavioral measures of impulsivity. *Personality and Individual Differences*, *88*, 197-201.

Manteli, M., & Galanakis, M. (2022). The New Foundation of Organizational Psychology. Trait Activation Theory in the Workplace: Literature Review. *Psychology*, *12*(12), 939-945.

Mao, J. Y., Quan, J., Li, Y., & Xiao, J. (2021). The differential implications of employee narcissism for radical versus incremental creativity: A self-affirmation perspective. *Journal of Organizational Behavior*, *42*(7), 933-949.

Marsh, A. A., Stoycos, S. A., Brethel-Haurwitz, K. M., Robinson, P., VanMeter, J. W., & Cardinale, E. M. (2014). Neural and cognitive characteristics of extraordinary altruists. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *111*(42), 15036-15041.

Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64–74.

Martinsen, Ø. L., Arnulf, J. K., Furnham, A., & Lang-Ree, O. C. (2019). Narcissism and creativity. *Personality and Individual Differences*, 142, 166–171.

Masten, A.S. & Reed, M.J. (2002). *Resilience in development*, in Snyder, C.R. & Lopez, S.J. (Eds), Handbook of Positive Psychology, Oxford University Press, New York, NY, pp. 74-88.

Masten A.S., Cutuli J.J., Herbers J.E., & Reed M.G.J. (2009). Resilience in development. In Lopez ve Snyder 2009, 117–31.

Mathieu, C., Neumann, C. S., Hare, R. D., & Babiak, P. 2014. A dark side of leadership: Corporate psychopathy and its influence on employee well-being and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 59, 83-88.

Matzler, K., Kepler, J., Deutinger, N., & Harms, R. (2008). The relationship between transformational leadership, product innovation and performance in SMEs. *Journal of Small Business & Entrepreneurship,* 21(2), 139–152.

Maykrantz, S. A., Langlinais, L. A., Houghton, J. D., & Neck, C. P. (2021). Self-leadership and psychological capital as key cognitive resources for shaping health-protective behaviors during the COVID-19 pandemic. *Administrative sciences*, *11*(2), 41.

McHoskey, J. W. (1995). Narcissism and Machiavellianism. *Psychological Reports*, 77, 755–759.

McHoskey, J. W., Worzel, W., & Szyarto, C. (1998). Machiavellianism and Psychopathy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 192–210.

McKay, A. S., Karwowski, M., & Kaufman, J. C. (2017). Measuring the muses: Validating the Kaufman Domains of Creativity Scale (K-DOCS). *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 11(2), 216–230.

McLarnon, M. J., & Tarraf, R. C. (2021). Getting to the core: How "(dis) honest" is the core of the Dark Triad?. *Personality and individual differences*, *171*, 110545.

Miller, J., Lynam, D., Widiger, T., & Leukefeld, C. (2001). Personality disorders as extreme variants of common personality dimensions: Can the Five-Factor Model adequately represent psychopathy? *Journal of Personality*, 69, 253–276.

Miller, J. D., & Campbell, W. K. (2008). Comparing clinical and socialpersonality conceptualizations of narcissism. *Journal of Personality, 76,* 449–476.

Miller, J. D., Hoffman, B. J., Gaughan, E. T., Gentile, B., Maples, J., & Keith Campbell, W. (2011). Grandiose and vulnerable narcissism: A nomological network analysis. *Journal of Personality, 79,* 1013–1042.

Miller, J. D., Gentile, B., Wilson, L., & Campbell, W. K. (2013). Grandiose and vulnerable narcissism and the DSM–5 pathological personality trait model. *Journal of Personality Assessment,* 95(3), 284–290.

Mishra, B. B., Mohapatra, S. R., & Sahu, D. K. (2023). Management of Stress Resilience at Work Place: The Evolutionary Genetics of Dark Triad Personality. *Journal of Informatics Education and Research*, *3*(2). 2122-2129.

Morf, C. C., & Rhodewalt, F. (2001). Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self-regulatory processing model. *Psychological Inquiry, 12,* 177–196.

Moscoso, S., & Salgado, J. (2004). "Dark side" personality styles as predictors of task, contextual, and job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 12, 356–362.

Moshagen, M., Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2018). The dark core of personality. *Psychological review*, *125*(5), 656.

Muller, A., V¨alikangas, L., & Merlyn, P., (2005). Metrics for innovation: Guidelines for developing a customized suite of innovation metrics. *IEEE Engineering Management Review* 33 (4), 66–72.

Muris, P., Merckelbach, H., Otgaar, H., & Meijer, E. (2017). The malevolent side of human nature: A meta-analysis and critical review of the literature on the dark triad (narcissism, Machiavellianism, and psychopathy). *Perspectives on psychological science*, *12*(2), 183-204.

Nelson, D., & Cooper, C.L. (Eds.). (2007). *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1220- 1233.

Newman, A., Tse, H. H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1–9.

Nguyễn, T. (2019). Innovative work behavior of Vietnam telecommunication enterprise employees. *Management Science Letters*, *9*(8), 1169-1180.

Niu, H. J. (2014). Is innovation behaviour congenital? Enhancing job satisfaction as a moderator. *Personnel Review*, 43(2), 288-302.

Nolzen, N. (2018). The concept of psychological capital: a comprehensive review. *Management Review Quarterly*, *68*(3), 237-277.

Nohria, N., & Gulati, R. (1996). Is slack good or bad for innovation?. *Academy of management Journal*, *39*(5), 1245-1264.

O'Boyle, E. H., Jr., 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, 557–579.

OECD/Eurostat. (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting, and Using Data on Innovation.* OECD: Paris.

Özsoy, E., Rauthmann, J. F., Jonason, P. K., & Ardıç, K. (2017). Reliability and validity of the Turkish versions of dark triad dirty dozen (DTDD-T), short dark triad (SD3-T), and single item narcissism scale (SINS-T). *Personality and Individual Differences*, *117*, 11-14.

Özdemirci, A., & Saruhan, Ş. C. (2018). Bilim felsefe ve metodoloji. *Science philosophy and methodology*.

Pailing, A., Boon, J., & Egan, V. (2014). Personality, the Dark Triad and violence. *Personality and Individual Differences*, *67*, 81-86.

Palmberg, C. (2004). The sources of innovations–looking beyond technological opportunities. *Economics of innovation and new technology*, *13*(2), 183-197.

Papageorgiou, K. A., Wong, B., & Clough, P. J. (2017). Beyond good and evil: Exploring the mediating role of mental toughness on the Dark Triad of personality traits. *Personality and Individual Differences*, 119, 19-23.

Papageorgiou, K. A., Gianniou, F. M., Wilson, P., Moneta, G. B., Bilello, D., & Clough, P. J. (2019). The bright side of dark: Exploring the positive effect of narcissism on perceived stress through mental toughness. *Personality and Individual Differences*, 139, 116-124.

Patnaik, S., Mishra, U. S., & Mishra, B. B. (2022). Can psychological capital reduce stress and job insecurity? An experimental examination with indian evidence. *Asia Pacific Journal of Management*, *39*(3), 1071-1096.

Patterson, F. I. O. N. A., & Kerrin, M. A. I. R. E. (2016). Great minds don't think alike: Person-level predictors of innovation in the workplace. *Creativity in arts, science ve technology*, 58-89.

Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556–563.

Paulhus, D. L., Hemphill, J. D., & Hare, R. D. (2012). *Manual for the Self-Report Psychopathy Scale.* Toronto: Multi-Health Systems.

Paulhus, D. L. (2014). Toward a taxonomy of dark personalities. *Current Directions in Psychological Science, 23,* 421–426.

Paulus, P. B. (2002). Different ponds for different fish: a contrasting perspective on team innovation. *Applied Psychology: An International Review*, 51: 394-399.

Paunonen, S. V., Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M., Leikas, S., & Nissinen, V. (2006). Narcissism and emergent leadership in military cadets. *The Leadership Quarterly*, *17*(5), 475-486.

Peteraf, M. A. (1993). The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view. *Strategic management journal*, *14*(3), 179-191.

Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American psychologist*, *55*(1), 44.

Peterson, S. J., & Luthans, F. (2003). The positive impact and development of hopeful leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, *24*(1), 26-31.

Peterson, S. J., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in performance: Results from four studies. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 785–803.

Peterson C. & Chang E. (2002). *Optimism and flourishing.* In Flourishing: Positive Psychology & the Life Well-Lived, ed. C Keyes, J Haidt, pp. 55–79. Washington, DC: Am. Psychol. Assoc.

Petrides, K. V., Vernon, P. A., Schermer, J. A., & Veselka, L. (2011). Trait emotional intelligence and the dark triad traits of personality. *Twin Research and Human Genetics*, *14*(1), 35-41.

Petrou, A., & Daskalopoulou, I. (2013). Social capital and innovation in the services sector. *European Journal of Innovation Management*, 16(1), 50–69.

Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. *Academy of management perspectives*, *24*(1), 34-45.

Pincus, A. L., & Lukowitski, M. R. (2010). Pathological Narcissism and narcissistic personality disorder. *Annual Review of Clinical Psychology*, 6, 421–446.

Porter, S. (1996). Without conscience or without active conscience? The etiology of psychopathy revisited. *Aggression & violent behavior*, *1*(2), 179-189.

Porter, M. E. (1990). New global strategies for competitive advantage. *Planning review*, *18*(3), 4-14.

Prahalad C.K, & Hamel G. 1990. The core competence of the corporation. *Harvard Business Review* 68(3), 79-91.

Pratt, M. G., & Ashforth, B. E. (2003). *Fostering positive meaningfulness at work.* In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline (pp. 309–327). San Francisco: Berrett-Koehler.

Prus, I., Nacamulli, R. C. D., & Lazazzara, A. (2017). Disentangling workplace innovation: A systematic literature review. *Personnel Review*, 46(7), 1254–1279.

Purc, E., & Laguna, M. (2019). Personal values and innovative behavior of employees. *Frontiers in psychology*, *10*, 865.

Quintane, E., Mitch Casselman, R., Sebastian Reiche, B., & Nylund, P. A. (2011). Innovation as a knowledge-based outcome. *Journal of knowledge management*, *15*(6), 928-947.

Rabenu, E., Yaniv, E., & Elizur, D. (2017). The relationship between psychological capital, coping with stress, well-being, and performance. *Current Psychology*, *36*, 875-887.

Rachel A. P., Claire A. W., & Martin M. S. (2020): Dark Triad, Carducci, B. J., & Nave, C. S. (der). *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences, Measurement and Assessment*. John Wiley & Sons.

Raja, U., & Johns, G. (2010). The joint effects of personality and job scope on in-role performance, citizenship behaviors, and creativity. *Human Relations*, 63, 981 – 1005.

Rank, J., Pace, V., & Frese, M. (2004). Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology*, 53(4), 518-528.

Raskin, R. N., & Hall, C. S. (1979). A narcissistic personality inventory. *Psychological reports*, *45*(2), 590-590.

Raskin, R. N. (1980). Narcissism and creativity: Are they related?. *Psychological Reports*, 46(1), 55–60.

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, 890–902.

Raskin, R. N., & Shaw, R. (1988). Narcissism and the use of personal pronouns. *Journal of Personality*, 56, 393-404.

Raskin, R. N., Novacek, J., & Hogan, R. T. (1991). Narcissism, self-esteem, and defensive self-enhancement. *Journal of Personality, 59*, 19–38.

Rauthmann, J. F., & Will, T. (2011). Proposing a multidimensional Machiavellianism conceptualization. *Social Behavior and Personality: an international journal*, *39*(3), 391-403.

Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2012). How "dark" are the Dark Triad traits? Examining the perceived darkness of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Personality and Individual Differences*, *53*(7), 884-889.

Rauthmann, J. F. (2012). Towards multifaceted Machiavellianism: Content, factorial, and construct validity of a German Machiavellianism Scale. *Personality and Individual Differences*, *52*(3), 345-351.

Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2013a). Positioning the Dark Triad in the interpersonal circumplex: The friendly-dominant narcissist, hostile-submissive Machiavellian, and hostile-dominant psychopath? *Personality and Individual Differences*, 54, 622–627.

Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2013b). The perceived attractiveness and traits of the Dark Triad: Narcissist are perceived as hot, Machiavellians and psychopaths not. *Personality and Individual Differences*, 54, 582–586.

Rejeb, H. B., Morel-Guimar˜aes, L., Boly, V., & Assi´ elou, N. G., (2008). Measuring innovation best practices: Improvement of an innovation index integrating threshold and synergy effects. *Technovation*, 28 (12), 838–854.

Resick, C. J., Whitman, D. S., Weingarden, S. M., & Hiller, N. J. (2009). The bright-side and the dark-side of CEO personality: Examining core self-evaluations, narcissism, transformational leadership, and strategic influence. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1365–1381.

Roberts, L. M., Spreitzer, G., Dutton, J., Quinn, R., Heaphy, E., & Barker, B. (2005). How to play to your strengths. *Harvard Business Review*, 83, 74-80.

Rogoza, R., & Cieciuch, J. (2020). Dark Triad traits and their structure: An empirical approach. *Current Psychology*, *39*, 1287-1302.

Rosenthal, S. A., & Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The leadership quarterly*, *17*(6), 617-633.

Rosing, K., Bledow, R., Frese, M., Baytalskaya, N., Lascano, J. J., & Farr, J. L. (2018). The temporal pattern of creativity and implementation in teams. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(4), 798-822.

Rubera, G., & Kirca, A. H. (2012). Firm innovativeness and its performance outcomes: A metaanalytic review and theoretical integration. *Journal of Marketing*, 76, 130–147.

Ruiz-Palomino, P., Banon-Gomis, A., & Linuesa-Langreo, J. (2019). Impacts of peers' unethical behavior on employees' ethical intention: Moderated mediation by Machiavellian orientation. *Business Ethics: A European Review*, 28(2), 185–205.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, *55*(1), 68-78.

Salam, S., & Senin, A. A. (2022). *A Bibliometric Study on Innovative Behavior Literature* (1961–2019). SAGE Open.

Salaman, J. G., & Storey, J. (2002). Managers' theories about the process of innovation. *Journal of Management Studies*, 39(2), 147–165.

Sameer, Y. M. (2018). Innovative behavior and psychological capital: Does positivity make any difference?. *Journal of Economics and Management*, (32), 75-101.

Sanz-Valle, R. & Jiménez-Jiménez, D., (2018). HRM and product innovation: Does innovative work behaviour mediate that relationship?, *Management Decision,* 56(6), 1417–1429.

Sartori, R., Favretto, G., & Ceschi, A. (2013). The relationships between innovation and human and psychological capital in organizations: A review. *The Innovation Journal*, 18(3), 2-18.

Sauermann, H., & Cohen, W. (2008). *What makes them tick? Employee motives and firm innovation*. Cambridge, MA.

Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219–247.

Schepers, P., & Van den Berg, P. T. (2007). Social factors of work-environment creativity. *Journal of Business and Psychology*, *21*(3), 407-428.

Schermuly, C. C., Meyer, B., & Dämmer, L. (2013). Leader-member exchange and innovative behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Journal of Personnel Psychology*, 12(3), 132–142.

Schneider, S.L. (2001). Search of realistic optimism: meaning. *American Psychologist*, 56(3), 250-263.

Schreiber, A., & Marcus, B. (2020). The place of the 'Dark Triad' in general models of personality: Some meta-analytic clarification. *Psychological Bulletin, 146*, 1021–1041.

Schroeder, R. G., Van de Ven, A. H., Scudder, G. D., & Polley, D. (1989). The development of innovation ideas. *Research on the management of innovation: The Minnesota studies*, 107-134.

Schyns, B. (2015). Dark Personality in the Workplace: Introduction to the Special Issue. *Applied Psychology*, *64*(1), 1-14.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of management journal*, *37*(3), 580-607.

Sekhar, C. (2022). Do high-commitment work systems engage employees? Mediating role of psychological capital. *International Journal of Organizational Analysis*, *30*(4), 1000-1018.

Seligman, M.E.P. (1998). *Learned optimism*. New York: Pocket Books.

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. Am. Psychol. 55, 5–14.

Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, *2*(2002), 3-12.

Sequeira, J., Mueller, S. L., & Mcgee, J. E. (2007). The influence of social ties and self-efficacy in forming entrepreneurial intentions and motivating nascent behaviour. *Journal of Developmental Entrepreneurship*, 12 (3), 275–293.

Sesen, H., & Ertan, S. S. (2020). Perceived overqualification and job crafting: the moderating role of positive psychological capital. *Personnel Review*, *49*(3), 808-824.

Simons, R. L., & Burt, C. H. (2011). Learning to be bad: Adverse social conditions, social schemas, and crime. *Criminology*, 49, 553–598.

Siregar, Z. M. E., Suryana, E. A., & Senen, S. H. (2019). Factors influencing innovative work behavior: an individual factors perspective. *International Journal of Scientific & Technology Research*, *8*(9), 324-327.

Siu OL. 2013. Psychological capital, work well-being, and work-life balance among Chinese employees: a cross-lagged analysis. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 170–81.

Sivadas, E., & Dwyer, F. R. (2000). An examination of organizational factors influencing new product success in internal and alliance-based processes. *Journal of marketing*, *64*(1), 31-49.

Skeem, J., Polaschek, D., Patrick, C., & Lilienfeld, S. (2011). Psychopathic personality: Bridging the gap between scientific evidence and public policy. *Psychological Science in the Public Interest*, 12, 95–162.

Smith, M. B., Hill, A. D., Wallace, J. C., Recendes, T., & Judge, T. A. (2018). Upsides to dark & downsides to bright personality: A multidomain review and future research agenda. *Journal of Management*, *44*(1), 191-217.

Smith, M. B., & Webster, B. D. (2018). Narcissus the innovator? The relationship between grandiose narcissism, innovation, and adaptability. *Personality and Individual Differences*, *121*, 67-73.

Smith, S. F., & Lilienfeld, S. O. (2013). Psychopathy in the workplace: The knowns and unknowns. *Aggression and Violent Behavior*, *18*(2), 204-218.

Solomon, R. (1985). Creativity and normal narcissism. *Journal of Creative Behavior*, 19(1), 47–55.

Somma, A., Paulhus, D. L., Borroni, S., & Fossati, A. (2019). Evaluating the psychometric properties of the Short Dark Triad (SD3) in Italian adults and adolescents. *European Journal of Psychological Assessment*.

Sordia, N., Jauk, E., & Martskvishvili, K. (2022). Beyond the big personality dimensions: Consistency and specificity of associations between the Dark Triad traits and creativity. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, *16*(1), 30-43.

Snyder, C.R., Irving, L.M., & Anderson, J.R. (1991). *Hope and health*. In C. R.Snyder (Ed.), Handbook of social & clinical psychology (pp. 295–305). Oxford, UK: Oxford University Press.

Snyder, C.R., Sympson, S., Ybasco, F., Borders, T., Babyak, M., & Higgins, R. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology,* 70, 321–335.

Snyder, C. R., LaPointe, A. B., Jeffrey Crowson, J., & Early, S. (1998). Preferences of high-and low-hope people for self-referential input. *Cognition & Emotion*, *12*(6), 807-823.

Snyder, C. R. (Ed.). (2000). *Handbook of hope: Theory, measures, and applications*. Academic press.

Snyder, C.R. (2002). Hope theory: rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13, 249-275.

Southwick, S. M., Bonanno, G. A., Masten, A. S., Panter-Brick, C., & Yehuda, R. (2014). Resilience definitions, theory, and challenges: interdisciplinary perspectives. *European journal of psychotraumatology*, *5*(1), 25338.

Spain, S. M., Harms, P., & LeBreton, J. M. (2014). The dark side of personality at work. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 41–60.

Spector, P. E. (2021). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. John Wiley and Sons.

Spreitzer, G. M., & Somenshein, S. (2003). *Positive deviance and extraordinary organizing.* In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), Positive organizational

scholarship: Foundations of a new discipline (pp. 207-224). San Francisco, CA: Berret-Koehler.

Sridevi, G., & Srinivasan, P.T. (2012). Psychological capital: a review of evolving literatüre. *Colombo Business Journal*, 3(1), 25-39.

Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, *124*(2), 240-261.

Stajkovic, A. D. (2006). Development of a core confidence higher order construct. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1208-1224.

Sundbo, J. (2003). *Innovation and strategic reflexivity: an evolutionary approach applied to services.* In Shavinina, L.V. (Ed.) The International Handbook on Innovation 87–114. Boston: Elsevier Science Ltd.

Sutcliffee, K. M., & Vogus, T. J. (2003). *Organizing for resilience*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.), Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline (pp. 94-110). San Francisco, CA: Berret-Koehler.

Sweetman, D., Luthans, F., Avey, J., & Luthans, B. C. (2011). Relationship between positive psychological capital and creative performance. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 4-13.

Tajeddini, K., & Trueman, M. (2012). Managing Swiss Hospitality: How cultural antecedents of innovation and customer-oriented value systems can influence performance in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, *31*(4), 1119-1129.

Tan, A. B., van Dun, D. H., & Wilderom, C. P. (2023). Lean innovation training and transformational leadership for employee creative role identity and innovative work behavior in a public service organization. *International Journal of Lean Six Sigma*, *15*(8), 1-31.

Szabó, Z. P., Czibor, A., Restás, P., & Bereczkei, T. (2018). "The Darkest of all" The relationship between the Dark Triad traits and organizational citizenship behavior. *Personality and Individual Differences*, *134*, 352-356.

Szabo, Z. P., Kun, A., Balogh, B. E., Simon, E., & Csike, T. (2022). Dark and Strong?! The associations between dark personality traits, mental toughness and resilience in

Hungarian student, employee, leader, and military samples. *Personality and Individual differences*, *186*, 111339.

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management journal*, *18*(7), 509-533.

Tellis, G. J., Prabhu, J. C., & Chandy, R. K. (2009). Radical innovation across nations: The preeminence of corporate culture. *Journal of marketing*, *73*(1), 3-23.

Terziovski, M., & Samson, D. (2007). Innovation capability and its impact on firm performance. *Regional frontiers of entrepreneurship research*, *2007*, 4th.

Tett, R. P., & Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality*, *34*(4), 397-423.

Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied psychology*, *88*(3), 500- 517.

Thomaes, S., & Brummelman, E. (2016). *Narcissism*. In D. Cicchetti (Ed.), Developmental psychopathology, 3, 679–725. Hoboken, NJ: Wiley.

Thomaes, S., Brummelman, E., Miller, J. D., & Lilienfeld, S. O. (2017). The dark personality and psychopathology: Toward a brighter future. *Journal of Abnormal Psychology*, *126*(7), 835.

Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001), *Managing Innovation: Integrating Technological*, Market and Organisational Change, 2nd ed., John Wiley, Chichester.

Tierney, P., & Farmer, S.M. (2002). Creative self-efficacy: Potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137–1148.

Toor, S. & Ofori, G. (2010). Positive psychological capital as a source of sustainable competitive advantage for organizations. Journal of Construction Engineering and Management, 136 (3), 341-352.

Tourangeau, R., & Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological Bulletin*, 133, 859–883.

Tsegaye, W. K., Su, Q., & Malik, M. (2020). The quest for a comprehensive model of employee innovative behavior: The creativity & innovation theory perspective. *The Journal of Developing Areas*, 54(2), 163-178.

Truhan, T. E., Wilson, P., Mõttus, R., & Papageorgiou, K. A. (2021). The many faces of dark personalities: An examination of the Dark Triad structure using psychometric network analysis. *Personality and Individual Differences*, *171*, 1-52.

Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Feldman Barrett, L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of personality*, *72*(6), 1161-1190.

Türk Dil Kurumu. Erişim 1 Mayıs 2024. https://sozluk.gov.tr/

Uen, J. F., Vandavasi, R. K. K., Lee, K., Yepuru, P., & Saini, V. (2021). Job crafting and psychological capital: a multi-level study of their effects on innovative work behaviour. *Team Performance Management,* 27(12), 145-158.

Van de Ven, A. H. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management science*, *32*(5), 590-607.

Van de Ven, A. H., Angle, H. L., & Poole, M. S. (Eds.) (1989). *Research on the management of innovation: The Minnesota studies.* New York: Harper & Row.

Van Groningen, A. J., Grawitch, M. J., Lavigne, K. N., & Palmer, S. N. (2021). Every cloud has a silver lining: Narcissism's buffering impact on the relationship between the dark triad and well-being. *Personality and Individual Differences*, 171, 110549.

Vernon, P. A., Villani, V. C., Vickers, L. C., & Harris, J. A. (2008). A behavioral genetic investigation of the Dark Triad and the Big 5. *Personality and Individual Differences*, 44, 445–452.

Vilarino del Castillo, D., & Lopez-Zafra, E. (2022). Antecedents of psychological capital at work: a systematic review of moderator–mediator effects and a new integrative proposal. *European Management Review*, *19*(1), 154-169.

Visser, B. A., Bay, D., Cook, G. L., & Myburgh, J. (2010). Psychopathic and antisocial, but not emotionally intelligent. *Personality and Individual Differences*, 48(5), 644–648.

Vize, C. E., Lynam, D. R., Collison, K. L., & Miller, J. D. (2018). Differences among dark triad components: A meta-analytic investigation. *Personality disorders: Theory, research, and treatment*, *9*(2), 101.

Wales, W. J., Patel, P. C., & Lumpkin, G. T. (2013). In pursuit of greatness: CEO narcissism, entrepreneurial orientation, and firm performance variance. *Journal of Management Studies*, *50*(6), 1041-1069.

Wallace, H. M., & Baumeister, R. F. (2002). The performance of narcissists rises and falls with perceived opportunity for glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(5), 819–834.

Watts, A. L., Lilienfeld, S. O., Smith, S. F., Miller, J. D., Campbell, W. K., Waldman, I. D., . . . Faschingbauer, T. J. (2013). The double edged sword of grandiose narcissism: Implications for successful & unsuccessful leadership among U.S. Presidents. *Psychological Science, 24,* 2379–2389.

Webster, B. D., & Smith, M. B. (2019). The dark triad and organizational citizenship behaviors: The moderating role of high involvement management climate. *Journal of Business and Psychology*, *34*, 621-635.

West, M., & Farr, J. (1989). Innovation at work: Psychological perspectives. *Social Behaviour*, 4, 15-30.

West, M. A., & Altink, W. M. M. (1996). Innovation at work: Individual, group, organizational, & socio-historical perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1), 3-11.

West, M. A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied psychology*, *51*(3), 355-387.

Westhead, J., & Egan, V. (2015). Untangling the concurrent influences of the Dark Triad, personality and mating effort on violence. *Personality and Individual Differences*, *86*, 222-226.

Williams, K. M., Paulhus, D. L., & Hare, R. D. (2007). Capturing the four-factor structure of psychopathy in college students via self-report. *Journal of Personality Assessment*, 88, 205–219.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.

Wilson, D.S., Near, D., & Miller, R.R. (1996). Machiavellianism: A synthesis of the evolutionary & psychological literatures. *Psychological Bulletin*, 119, 285-299.

Wink, P. (1991). Two faces of narcissism. *Journal of Personal and Social Psychology*, 61(4), 590–597.

Wisse, B., Barelds, P. H., & Rietzschel, E. F. 2015. How innovative is your employee? The role of employee supervisor Dark Triad personality traits in supervisor perceptions of employee innovative behavior. *Personality and Individual Differences*, 82, 158-162.

Wood, R., & Bandura, A. (1989). Social cognitive theory of organizational management. *Academy of Management Review*, 14, 361–381.

Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of Management Review*, 18, 293–321.

Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. (2018). Innovative work behavior and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure. *Journal of Managerial Psychology*, *33*(1), 29-42.

Woodworth, M., & Porter, S. (2002). In cold blood: characteristics of criminal homicides as a function of psychopathy. *Journal of abnormal psychology*, *111*(3), 436.

Wong, A., Tjosvold, D., & Liu, C. (2009). Innovation by teams in Shanghai, China: cooperative goals for group confidence and persistence. *British Journal of Management*, *20*(2), 238-251.

Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational behavior*, *24*(4), 437-442.

Wrzesniewski, A. (2003). *Finding positive meaning in work*. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, and R. E. Quinn (Eds.), Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline (pp. 296–308). San Francisco: BerrettKoehler.

Wu,J., & Lebreton, J.M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology*, 64(3), 593–626.

Yerkes, R.M., & Dodson, J.D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. Journal of Comparative Neurology and Psychology, 18, 459–482.

Youssef, C.M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resiliency. *Journal of Management*, 33, 774–800.

Youssef, C. M., & Luthans, F. (2012). *Psychological Capital: Meaning, Findings and Future Directions*, in The Oxford Handbook of Positive Organization Scholarship, K. Cameron, & G. Spreitzer, eds., New York: Oxford University Press.

Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of management journal*, *53*(2), 323-342.

Zeigler-Hill, V. E., & Marcus, D. K. (2016). *The dark side of personality: Science and practice in social, personality, and clinical psychology*. American Psychological Association.

Zeigler-Hill, V., McCabe, G. A., Vrabel, J. K., Raby, C. M., & Cronin, S. (2018). *The narcissistic pursuit of status*. In A. D. Hermann, A. B. Brunell, & J. D. Foster (Eds.), The handbook of trait narcissism: Key advances, research methods, and controversies (299–306). New York: Springer.

Zettler, I., & Solga, M. (2013). Not enough of a 'dark'trait? Linking Machiavellianism to job performance. *European Journal of Personality*, *27*(6), 545-554.

Zhang, A. Y., Tsui, A. S., & Wang, D. X. (2011). Leadership behaviors and group creativity in Chinese organizations: The role of group processes. *The leadership quarterly*, *22*(5), 851-862.

Zhou, J., & Shalley, C.E. 2008. *Expanding the scope and impact of organizational creativity research*. In J. Zhou, & C.E. Shalley (Eds.), Handbook of organizational creativity (pp. 347–368).

Zhou, J. (2003). When the presence of creative coworkers is related to creativity: Role of supervisor close monitoring, developmental feedback, and creative personality. *Journal of Applied Psychology,* 88(3), 413-422.

Zhou, J., & Oldham, G.R. (2001). Enhancing creative performance: effects of expected developmental assessment strategies & creative personality. *The Journal of Creative Behavior*, 35, 151-167.

Zhu, C., & Zhang, F. (2020). How does servant leadership fuel employee innovative behavior? A moderated mediation framework. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *58*(3), 356-377.

Zhu, W., Wang, G., Zheng, X., Liu, T., & Miao, Q. (2013). Examining the role of personal identification with the leader in leadership effectiveness: A partial nomological network. Group & Organization Management, 38(1), 36-67.

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Doktora Programında Prof. Dr. İpek KALEMCİ TÜZÜN danışmanlığında, Tuncer Vayni tarafından yürütülmekte olan, "Karanlık Kişilik Özelliklerinin İnovatif İş Davranışı Üzerinde Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyicilik Etkisi" konulu doktora tez çalışmasını sizlerin katkılarıyla ihtiyacımız olan veriyi toplamak istemekteyiz. Bu çalışmada elde edilen veriler bilimsel araştırmalar dışında kullanılmayacaktır.

Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

I. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz

□ Kadın □Erkek

2. Yaşınız

□ 20-30 yaş arası
□ 31-40 yaş arası
□ 41-50 yaş arası
□ 51-60 yaş arası
□ 61 ve üzeri yaş arası

3. İşletmedeki /Kurumdaki Pozisyonunuz

□ Beyaz / Mavi Yaka Çalışan (Mühendis, Uzman, İdari Ofis Çalışanı, İşçi, Memur, Tekniker, Teknisyen vb.)

□ Alt Kademe Yönetici (Ustabaşı, Kısım Şefleri, Bölüm sorumlusu vb.)

□ Orta Kademe Yönetici (Bölüm / Departman Müdürü, Direktör, Daire Başkanı vb.)

□ Üst Yönetici (CEO, Genel Müdür, Genel Müdür Yrd. vb.)

4. Şu anki işyerinizde kaç yıldır çalışmaktasınız?

□ 0-1 yıl

□ 1-5 yıl

□ 6-10 yıl

□ 11-15 yıl

□ 16 yıl ve üzeri

5. Toplam kaç yıldır çalışmaktasınız?

□ 0-1 yıl

□ 1-5 yıl

□ 6-10 yıl

□ 11-15 yıl

□ 16-20 yıl

□ 21-25 yıl

□ 25 yıl ve üstü

6. Eğitim durumunuz

□ İlköğretim

□ Lise

□ Ön Lisans

□ Lisans

□ Yüksek Lisans

□ Doktora

İNOVATİF İŞ DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ

	Aşağıdaki ifadeleri ne sıklıkla yaptığınıza göre işaretleriniz.	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Sıklıkla	Her Zaman
1	Yeni teknolojileri, süreçleri, teknikleri ve/veya ürün fikirlerini araştırırım.					
2	Görevlerimi tam zamanında tamamlarım					
3	Yaratıcı fikirler üretirim.					
4	Hedeflerime ulaşıyorum veya onları aşıyorum.					
5	Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.					
6	Ürünlerin/sunduğum hizmetin kalite standartlarını karşıladığından veya aştığından eminim.					
7	Yeni fikirleri hayata geçirmek için gereken fonları araştırır ve güvence altına alırım.					
8	Sorunlar ortaya çıktığında hızlı bir şekilde yanıt veririm.					
9	Yeni fikirlerin uygulanması için yeterli plan ve programlar geliştiririm.					
10	Yenilikçiyim					

KARANLIK KİŞİLİK ÖLÇEĞİ

	Aşağıdaki ifadeler sizi ne ölçüde tanımlıyor veya ifadeye ne ölçüde katılıyorsunuz?	Beni Hiç Tanımlamıyor	Beni Biraz Tanımlıyor	Kararsızım	Beni İyi Tanımlıyor	Beni Çok İyi Tanımlıyor
1	Sırlarınızı anlatmak akıllıca değildir.					
2	İnsanlar beni doğal bir lider olarak görür.					
3	Yetkililerden intikam almayı severim.					
4	İstediğimi elde etmek için akıllıca manipülasyon (kendi çıkarları doğrultusunda birilerini ya da bir şeyleri yönlendirme) yapmaktan hoşlanırım.					
5	İlgi odağı olmaktan nefret ederim.					
6	Tehlikeli durumlardan kaçınırım.					
7	Her ne pahasına olursa olsun, önemli insanları kendi tarafınıza çekmelisiniz.					
8	Birçok grup etkinliği bensiz sıkıcı olmaya eğilimlidir.					
9	İntikam hızlı ve bedeli ağır bir şekilde olmalıdır.					
10	Gelecekte faydalı olabilecekleri için başkalarıyla doğrudan çatışmaktan kaçınırım.					
11	Herkes bana sürekli böyle söylediği için özel biri olduğumu biliyorum.					
12	İnsanlar sıklıkla kontrolden çıktığımı söyler.					
13	Daha sonra insanlara karşı kullanabileceğiniz bilgileri takip etmek akıllıca olacaktır.					
14	Önemli kişilerle tanışmaktan hoşlanırım.					
15	Başkalarına kötü davranabileceğim doğrudur.					
16	İnsanlardan intikam almak için doğru zamanı beklerim.					
17	Birisi bana iltifat ettiğinde utanırım.					
18	Benimle uğraşanlar her zaman pişman olurlar.					
19	İtibarınızı korumak için diğer insanlardan saklamanız gereken şeyler vardır.					
20	Ünlü kişilerle mukayese edilirim					
21	Kanunla başım hiç derde girmedi.					
22	Planlarımı başkalarına değil, kendime fayda sağlayacak şekilde yaparım.					
23	Ben ortalama bir insanım.					
24	Ezik ve silik kişilerle uğraşmaktan hoşlanırım					
25	Çoğu insan manipüle edilebilir.					
26	Hak ettiğim saygıyı görmekte ısrar ederim.					
27	İstediğimi elde etmek için her şeyi söylerim.					

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	İşimde uzun dönemli bir soruna çözüm bulabilmek için analiz yaparken kendime güvenirim.					
2	Bir problemin pek çok çözüm yolu vardır.					
3	Daha önce zorluklar yaşadığım için işteki zor zamanları atlatabilirim					
4	Yönetimle yapılan toplantılarda çalışma alanımla ilgili bilgi verirken kendime güvenirim.					
5	Şu anda kendimi işimle ilgili oldukça başarılı görüyorum.					
6	Bu işte aynı anda birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi hissediyorum.					
7	Çalıştığım kurumun stratejisi hakkında yapılan tartışmalara katkı sağlama konusunda kendime güvenirim.					
8	Mevcut iş hedeflerime ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.					
9	İşyerinde işler benim için belirsiz olduğunda, genellikle en iyisini beklerim.					
10	Çalışma alanımda hedefler/amaçlar belirleme konusunda kendime güveniyorum.					
11	Şu anda kendim için belirlediğim iş hedeflerine ulaşıyorum.					
12	İşimde bir şeylerin ters girme olasılığı varsa, ters gidecektir.					
13	Sorunları tartışmak için şirket dışındaki kişilerle (tedarikçiler, müşteriler gibi) iletişim kurarken kendime güvenirim.					
14	İşimde bir aksilik yaşadığımda, onu atlatmakta ve yoluma devam etmekte güçlük çekiyorum.					
15	İşimle ilgili olaylara hep iyi tarafından bakarım.					
16	Çalışma arkadaşlarımla bilgi sunarken kendime güvenirim.					
17	İşimde karşılaştığım sorunlarla bir şekilde baş edebilirim.					
18	İşle ilgili olarak gelecekte başıma gelecekler konusunda iyimserim.					

19	Kendimi işte bir çıkmazın içinde bulursam, bundan kurtulmanın birçok yolunu düşünebilirim.					
20	Mecbur kalırsam, deyim yerindeyse işte "kendi ayaklarımın üzerinde", durabilirim, kendi başımın çaresine bakabilirim.					
21	Bu işte hiçbir şey benim istediğim şekilde yürümez.					
22	Şu anda enerjik bir şekilde iş hedeflerimin peşinden gidiyorum.					
23	Stresli işleri kendime dert etmem, soğukkanlılıkla halletmeye bakarım.					
24	İşimde her zaman “her zorluğun sonunda bir hayır vardır” diye yaklaşırım.					