

KARANLIK VE AYDINLIK ÜÇLÜ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN DUYGUSAL EMEK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Elif ÜLER¹
Bahar ERDOĞAN²

MAKALE BİLGİSİ	ÖZ
Gönderim Tarihi : 16.03.2026 Kabul Tarihi : 03.05.2026 E-Yayın Tarihi : 15.06.2026	Sağlık sektörü, yoğun hasta etkileşimi ve duygusal taleplerin fazla olması nedeniyle çalışanların duygularını düzenleme becerilerinin önem kazandığı bir hizmet alanıdır. Bu nedenle duygusal emek davranışı, hizmet kalitesi ve hasta memnuniyeti açısından kritik öneme sahiptir. Son yıllarda kişiliğin karanlık (narsisizm, makyavelizm, psikopati) ve aydınlık (Kantçılık, hümanizm, insana inanç) yönlerini birlikte ele alan çalışmalar artış göstermiş olsa da, bu yapıların duygusal emek üzerindeki etkisini karşılaştırmalı biçimde inceleyen araştırmalar sınırlıdır. Bu araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışını yordamasını incelemektir. Çalışma nicel araştırma deseninde yürütülmüştür. Çalışmanın verileri 01 Mayıs-30 Haziran 2023 tarihleri arasında kamu ve özel sektörde çalışan 384 sağlık çalışanından kolayda örnekleme ile toplanarak, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Bulgulara göre karanlık üçlü kişilik özellikleri duygusal emek davranışı ile orta düzeyde ve pozitif yönlü ilişki göstermekte ve %12,4'ünü yordamaktadır. Aydınlık üçlü kişilik özellikleri ise zayıf düzeyde ve pozitif yönlü ilişki göstermekte olup %5,2'sini yordamaktadır. Sonuçlar, duygusal emeğin yalnızca empati temelli değil, aynı zamanda stratejik bir yön taşıyabileceğini göstermektedir.
Anahtar Kelimeler: İşletme Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri Aydınlık Üçlü Kişilik Özellikleri Duygusal Emek Davranışı Sağlık Çalışanı	
DOI: 10.5281/zenodo.21864101	
ARAŞTIRMA MAKALESİ	

Kaynakça Gösterimi: Üler, E. ve Erdoğan, B. (2026). Karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışı üzerindeki etkisi. *Journal of Turkish Academic Novelty*, 3 (1), 22-43.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Yozgat Bozok Üniversitesi, Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, e-posta: elif.uler@bozok.edu.tr

² Öğr. Gör., Yozgat Bozok Üniversitesi, Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, e-posta: bahar.erdogan@bozok.edu.tr

THE EFFECT OF DARK AND LIGHT TRIAD PERSONALITY TRAITS ON EMOTIONAL LABOR BEHAVIOR

0000-0002-2536-544X

0000-0003-4636-0629

ARTICLE INFO		ABSTRACT
Received	: 16.03.2026	The healthcare sector is a service area where the ability of employees to regulate their emotions is crucial due to intense patient interaction and high emotional demands. Therefore, emotional labor behavior is critically important for service quality and patient satisfaction. Although studies that address both the dark (Narcissism, Machiavellianism, psychopathy) and light (Kantianism, Humanism, Faith in Humanity) aspects of personality have increased in recent years, research that comparatively examines the impact of these structures on emotional labor is limited. The aim of this research is to examine the effect of the dark and light triad personality traits of healthcare workers on emotional labor behavior. The study was conducted using a quantitative research design. Data were collected from 384 healthcare workers employed in the public and private sectors between May 1 and June 30, 2023, using a convenience sampling method. The data were evaluated using correlation and regression analyses. According to the findings, the dark triad personality traits show a moderate and positive correlation with emotional labor behavior and explain 12.4% of the variance. The light triad personality traits show a weak but positive correlation, explaining 5.2% of the variance. The results suggest that emotional labor can be not only empathy-based but also have a strategic aspect.
Accepted	: 03.05.2026	
Online Published	: 15.06.2026	
Keywords: Business Light Triad Personality Traits Dark Triad Personality Traits Emotional Labor Behavior Healthcare Worker		
DOI: 10.5281/zenodo.21864101		
RESEARCH ARTICLE		

Citation Information: Üler, E. ve Erdoğan, B. (2026). The effect of dark and light triad personality traits on emotional labor behavior. *Journal of Turkish Academic Novelty*, 3 (1), 22-43.

GİRİŞ

Sağlık sektöründe hizmet sunumunun gerçekleşmesi aşamasında çalışanlar yoğun hasta etkileşimi ve yüksek duygusal taleplere cevap vermek zorunda kalmaktadır. Bu durum sağlık çalışanlarının yalnızca teorik bilgileri ve yeterlilikleri ile değil aynı zamanda duygularını düzenleme kapasiteleri ile de sunmuş oldukları hizmetin kalitesinde belirleyici rol oynamaktadır (Özen ve Yüceler, 2019; Kanbay ve Taşer, 2023). Türkiye’de sağlık sektöründe yapılan çalışmalar, sağlık çalışanlarının günlük işlerinin önemli bileşenlerinden birinin duygusal emek olduğunu göstermektedir (Erat ve ark., 2025; Hanaylı, 2025; Aslanov, 2025; Ezilmez ve Eroğlu, 2021). Duygusal emek davranışı çalışanın hak edişi karşılığında duygularını ve hislerini değiştirerek, işini icra etmesi, duruma uygun duygular sergilemesi olarak ifade edilmektedir (Basım ve Beğenirbaş, 2012; Oğuz ve Özkul, 2016). Çalışanlar duygusal emek davranışı sergilerken yüzeysel, derin ve doğal/samimi davranış olarak farklı stratejilerle duygularını sergileyebilmektedir. Sağlık çalışanları örnekleminde gerçekleştirilen çalışmalarda duyguların sergilenmesinde geliştirilen bu stratejilerin farklı öncül ve sonuçlarla ilişkilenebildiği, bazı durumlarda ise tükenmişlik ve iş sonuçlarıyla bağlantılı biçimde değerlendirildiği görülmektedir (Ezilmez ve Eroğlu, 2021; Aslanov, 2025).

Son yıllarda yapılan çalışmalarda kişiliğin karanlık tarafını ifade eden karanlık üçlü (narsisizm, makyavelizm, psikopati) ile aydınlık tarafını ifade eden aydınlık üçlü (Kantçılık, hümanizm, insanlığa inanç) gerek birlikte gerekse tek bir değişken bağlamında ele alınarak örgütsel davranışların açıklamasında tamamlayıcı bir çerçeve sunulmaya çalışılmaktadır. (Özsoy ve Ardıç, 2017; Yaşlıoğlu ve Atılgan, 2018; Kaufman ve ark., 2019; Tekeş ve Bıçaksız, 2021; Polatçı ve Ülkü, 2023; Krok ve ark., 2025). Türkiye örnekleminde yapılan çalışmalarda ağırlıklı olarak karanlık kişilik özelliklerinin örgütsel çıktılara etkisi ve ilişkisine odaklandığı görülmektedir (Özsoy ve Ardıç, 2017; Yaşlıoğlu ve Atılgan, 2018; Gürlek ve Ok, 2022; Aksöl ve Özler, 2023; Serbest ve Sökmen, 2024). Yine Türkiye örnekleminde aydınlık kişilik özelliklerinin örgütsel çıktılara etkisine ilişkin yapılan çalışmaların ise sınırlı olduğu gözlenmektedir (Korkmaz ve Altıntaş, 2024; Kavak ve Naldöken, 2024; Akdemir ve ark., 2023). Bununla birlikte karanlık ve aydınlık kişilik özelliklerinin birlikte ele aldığı çalışma sayısının gerek ulusal gerekse uluslararası yazında sınırlı olduğu görülmekle birlikte (Erhan, 2022; Saptır, 2025; Kaufman ve ark., 2019; Krok ve ark., 2025), sağlık sektörü bağlamında yapılan çalışmalarda ise yalnızca tek değişkenin ele alındığı gözlenmiştir.

Bu nedenle çalışmada, sağlık çalışanlarının karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışıyla ilişkisini birlikte incelemek; bu kişilik yapılarının duygusal emeğin farklı stratejileriyle nasıl ilişkilendiğini kuramsal ve ampirik açıdan değerlendirmek amaçlanmıştır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin düşük empati, manipülatif eğilim ve stratejik davranışlarının daha çok yüzeysel duygu gösterimiyle; aydınlık üçlü kişilik özelliklerine sahip bireylerin ise insana değer verme, empati ve etik duyarlılık davranışları nedeniyle derinden ve doğal duygu gösterimiyle daha güçlü ilişki göstermesi beklenmektedir (Hochschild, 1983; Grandey, 2000; Paulhus ve Williams, 2002; Kaufman ve ark., 2019). Bu yönüyle çalışma, sağlık çalışanları örnekleminde karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışıyla ilişkisini ve yordamasını bütüncül bir bakış açısıyla ele alarak alanyazına katkı sunmayı amaçlamaktadır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölüm kapsamında makalede kullanılan sağlık sektöründe duygusal emek, karanlık ve aydınlık üçlü kişilikleri ile bunların ilişkilerine değinilecektir.

1.1. Sağlık Sektöründe Duygusal Emek

Sağlık sektörü, insan etkileşiminin yoğun, belirsizlik ve duygusal taleplerin yüksek olduğu bir çalışma ortamıdır. Bununla beraber hizmet sektörünün her alanında olduğu gibi sağlık

sektöründe de kalite algısı çalışanların yalnızca teknik yeterlilikleri ile değil, hasta ve hasta yakınlarına göstermiş oldukları davranışlar ile şekillenmektedir. Bu nedenle sağlık sektöründe çalışanların duygularını düzenlemeleri ve bunları dışa vurma becerileri, verilen hizmet kalitesinin algılanmasında ve hasta memnuniyetinde önemli bir role sahiptir. (Özer, 2025; Shaqiqi, 2025; Tamuca ve ark., 2024). Bu bağlamda sağlık çalışanları sunmuş oldukları hizmet esnasında hasta ve hasta yakınlarıyla yüz yüze etkileşimlerinde örgütlerinin beklentilerine uygun duyguları sergilemek zorunda kalmakta ve bu zorunluluk, hizmet kalitesi, hasta memnuniyeti ve kuruma duyulan güven algısı üzerinde belirleyici rol oynamaktadır (Özen ve Yüceler, 2019; Aslanov, 2025; Toluk ve ark., 2025; Shaqiqi, 2025).

Hochschild (1983) duygusal emek davranışını kişinin jest ve mimiklerini kullanarak karşı tarafa içinde bulunulan duruma uygun duygularını açıkça anlatabilmesi olarak ifade etmektedir. Duygusal emek davranışı, çalışanın hak edişi karşılığında duygularını ve hislerini değiştirerek, işini icra etmesi, duruma uygun duygular sergilemesi olarak ifade edilmektedir (Basım ve Beğenirbaş, 2012; Grandey, 2000). Bir başka ifadeyle ise çalışanların iş yapış süreçlerinin gerektirdiği duyguları üretmesi, yeri geldiğinde bastırması ya da yeniden biçimlendirmesi olarak ifade edilebilmektedir (Özen ve Yüceler, 2019). Duygusal emek davranışının sergilenmesi ise yüzeysel rol yapma, derinden rol yapma ve doğal/samimi duyguların sergilenmesi biçimlerinde ele alınmaktadır (Basım ve Beğenirbaş, 2012). Sağlık sektöründe bu süreç, çoğu zaman empati, şefkat ve profesyonellik gibi duyguların yönetimini içerdiğinden, çalışanların psikolojik durumları, işe karşı tutumları ve kişilik özellikleri ile yakından ilişkilidir (Kılınç ve Öztürk, 2025; Özen ve Yüceler, 2019).

Türkiye’de sağlık çalışanları örnekleminde yapılan çalışmalarda, duygusal emek davranışının özellikle hemşirelik gibi yüksek temas gerektiren pozisyonlarda daha görünür olduğu ve geliştirilen duygusal emek stratejilerinin tükenmişlik, iş doyumu ve işte kalma niyeti gibi çıktılarla ilişkilendiği görülmektedir (Tamuca ve ark., 2024; Toluk ve ark., 2025; Öngel, 2023; Özen ve Yüceler, 2019). Türkiye literatürünü tarayan güncel bibliyometrik bulgulara da, sağlık çalışanları bağlamında gerçekleştirilen duygusal emek araştırmalarının 2018 sonrasında artmaya başladığı ve araştırmaların çoğunda nicel yöntemlerin baskın olduğu görülmektedir (Aslanov, 2025).

Ulusal ve uluslararası alanyazında yapılan araştırmalarda duygusal emek davranışının çalışanların hangi bireysel farklılıklarına bağlı olarak ortaya çıktığı ve hangi stratejilerin hangi özelliklere bağlı olarak tercih edildiği hâlen tartışılmaktadır. Bu noktada kişiliğin “karanlık” ve “aydınlık” taraflarını birlikte ele alan araştırmalar, örgütsel bağlamda duyguların düzenlenmesi, kişilerarası etkileşim ve rol davranışlarının açıklamasında bütüncül bir çerçeve oluşturmaktadır (Yaşlıoğlu ve Atılğan, 2018; Tekeş ve Bıçaksız, 2021). Sağlık çalışanları örnekleminde yapılan çalışmalarda yalnızca karanlık veya aydınlık tarafa odaklanılması, bu iki değişkeni birlikte inceleyen bir araştırmanın gözlenmemiş olması, duygusal emek davranışının kişilik özelliklerine bağlı belirleyicilerinin açıklaması gerektiğini düşündürmektedir (Filiz, 2022; Serbest ve Sökmen, 2024).

1.2. Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Davranış

Karanlık üçlü olarak ifade edilen bu kavram; narsisizm, makyavelizm ve psikopati olmak üzere üç alt boyuttan oluşmakta olup, kişinin çıkar odaklı, empati düzeyi düşük ve manipüle etme yönü yüksek kişilik yapısını ifade etmektedir (Paulhus ve Williams, 2002). Narsisizm ve psikopati kavramları klinik psikopatoloji ile ilişkili olmasına rağmen örgütsel davranış araştırmalarında bu iki kavram klinik tanılar yerine subklinik kişilik özellikleri olarak ele alınmaktadır. Amerikan Psikiyatri Birliği’nin Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı’nda (DSM-5-TR) narsisistik kişilik bozukluğu ve antisosyal kişilik bozukluğu klinik tanı kategorileri arasında yer almakta; buna karşın örgütsel davranış alanındaki çalışmalarda bireylerin klinik düzeyde olmayan narsisizm ve psikopati eğilimleri değerlendirilmektedir (American Psychiatric Association, 2022; Özsoy ve Ardic, 2020).

Narsisizm; bireyin kendisini üstün görmesi (fiziksel, ruhsal ve sosyal açıdan), onay ve hayranlık ihtiyacı duyması ile karakterize edilirken (Miller ve Campbell, 2008; Raskin ve Terry, 1988; Rosenthal ve Pittinsky, 2006); makyavelizm başkalarını kendi çıkarları doğrultusunda yönlendirme ve manipüle etme eğilimini ifade etmektedir (Hodson ve ark., 2009; Wai ve Tiliopoulos, 2012; Paulhus ve Jones, 2015). Psikopati ise düşük empati, suçluluk duymama ve dürtüsel davranış eğilimi ile ilişkilendirilmektedir (O'Boyle ve ark., 2012; Lee ve Ashton, 2005; Yaşlıoğlu ve Atılgan, 2018). Örgütsel yaşamda bu özellikler bir bütün olarak düşünüldüğünde kişilerin birbiri ile ilişkilerini ve duygu düzenleme biçimlerini etkileyeceğini söylemek mümkündür.

Örgütsel davranış literatüründe karanlık üçlü kişilik özelliklerinin iş tatmini, örgütsel bağlılık, etik dışı davranış ve liderlik tarzları gibi değişkenlerle ilişkili olduğuna dair çalışmalar mevcuttur (Özsoy ve Ardic, 2017; Serbest ve Sökmen, 2024; Özdemir ve ark., 2024). Özellikle çıkar odaklı ve empati düzeyi düşük kişilerin çalışma ortamında duygularını kendi amaçlarına uygun bir şekilde düzenleyebileceği ve bu durumun yüzeysel duygu gösterimi ile ilişkilendirilebileceğini söylemek mümkündür.

Sağlık sektöründe, hasta ve yakınlarıyla karşılıklı etkileşim/iletişim halinde olan çalışanların duygularını düzenleme ihtiyacı daha yüksektir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerine sahip çalışanların duygularını düzenleme eylemini yerine getirirken bunu içselleştirmekten ziyade yüzeysel davranış sergileyebileceği düşünülebilir. Bununla birlikte narsist kişilerin sosyal onay ihtiyacı nedeniyle bazı durumlarda derin davranışlar sergileyebileceğini de ileri sürmek mümkündür.

1.3. Aydınlik Üçlü Kişilik Özellikleri ve Örgütsel Davranış

Kişiliğin karanlık tarafına odaklanan yaklaşımlara alternatif olarak geliştirilen Aydınlik Üçlü kişilik yapısı; Kantçılık, insancılık (hümanizm) ve insanlığa inanç alt boyutlarından oluşmaktadır (Kaufman ve ark., 2019). Aydınlik Üçlü, bireyin başkalarına araç olarak değil amaç olarak değer vermesi, insan doğasına ilişkin olumlu bir bakış açısına sahip olması ve kişilerarası ilişkilerde etik duyarlılık göstermesi gibi özellikleri içermektedir (Kaufman ve ark., 2019).

Aydınlik üçlü kişilik özelliklerinin Kantçılık boyutu, bireylerin diğer insanları kendi çıkarları doğrultusunda kullanmamasını (Malik ve ark., 2020; Dursun, 2023); insancılık (hümanizm) boyutu, insanlara karşı şefkat ve merhamet odaklı bir yaklaşımı (Koca, 2019; Dursun, 2023); insanlığa inanç boyutu ise kişinin insan doğasına ilişkin olumlu tutumunu ifade etmektedir (Tekeş ve Bıçaksız, 2021; Serbest ve Sökmen, 2021; Polatçı ve Yeloğlu, 2021). Bu özellikler çalışma hayatında empati, işbirliği, başkalarına yardım etme, destek olma ve başkalarının iyiliğini istemeye yönelik duygu ve davranışlarla ilişkilendirilebilir.

Örgütsel davranış literatüründe ise aydınlık kişilik özelliklerinin yapıcı sapma, etik davranış ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu çıktılarla bağlantılı olduğuna ilişkin çalışmalar mevcuttur (Akdemir ve ark., 2023; Erhan, 2022; Yıldız ve Sözbilir, 2025; Korkmaz ve Altıntaş, 2024). Bu bağlamda empati ve başkalarına değer verme eğilimi içinde olan kişilerin, sosyal etkileşimin yoğun olduğu sektörlerde iş yapış süreçlerinde duygularını daha samimi ve içten sergileyebileceği düşünülebilir. Bu nedenle aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin, duygusal emek davranışının doğal ve derin davranış boyutları ile ilişkili olabileceği ileri sürülebilir.

Sağlık sektörü bağlamında değerlendirildiğinde ise hasta ile empatik iletişim kurabilmek ve insana değer verme anlayışı algılanan hizmet kalitesinin temel unsurları arasında yer almaktadır. Aydınlik üçlü özelliklerine sahip kişilerin, örgütün beklentisi dâhilindeki duygu gösterimini rol yapma yoluyla değil, içselleştirerek yerine getirme eğiliminde olabileceği düşünülmektedir.

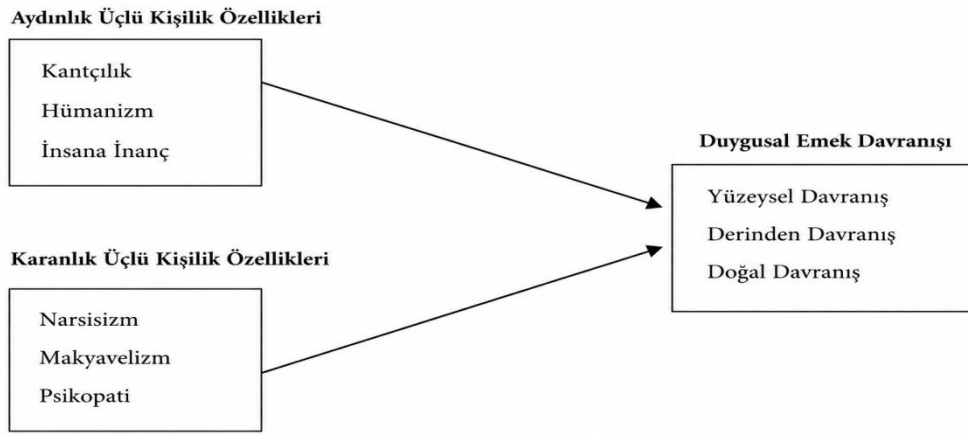
Bu çalışmada duygusal emek davranışı bütüncül bir yapı olarak ele alınmıştır. Ancak alt boyut analizleri değişkenler arası ilişkinin yönünü anlamak amacıyla keşfedici düzeyde yapılmıştır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

İlişkisel tarama modeline göre tasarlanmış çalışma nicel bir araştırmadır. Araştırmada iki veya üzeri değişkenin değişimleri, yönü, derecesi incelenmiştir (Karasar, 2010). Araştırma kapsamında, çalışanların aydınlık üçlü ve karanlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışı üzerindeki etkisi ve ilişkisinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Kaynak: Araştırma Modeli yazarlar tarafından oluşturulmuştur.

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Karanlık üçlü kişilik özellikleri ve duygusal emek davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.

H2: Aydınlık üçlü kişilik özellikleri ve duygusal emek davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.

H3: Karanlık üçlü kişilik özellikleri duygusal emek davranışını pozitif yönde yordar.

H4: Aydınlık üçlü kişilik özellikleri duygusal emek davranışını pozitif yönde yordar.

2.2. Araştırmanın Etik Yönü

Bu araştırmaya başlamadan önce Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonunun 51270704-605-118269 sayılı, 01/13 karar no ve 25.01.2023 tarihinde etik onayı alınmıştır.

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de kamu ve özel sağlık kurumlarında görev yapan, 18 yaşını doldurmuş sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya yalnızca gönüllü olarak katılmayı kabul eden sağlık çalışanları dâhil edilmiş, sağlık sektörü dışında çalışanlar ile 18 yaşını doldurmamış bireyler araştırma kapsamı dışında bırakılmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve 01.05.2023–30.06.2023 tarihleri arasında toplam 384 sağlık çalışanından veri elde edilmiştir. Veriler, Google Forms aracılığıyla hazırlanan çevrim içi anket formunun sosyal medya ve mesleki iletişim ağları üzerinden paylaşılması ile kamu ve özel sağlık kurumlarında yüz

yüze uygulanan basılı anketler yoluyla toplanmıştır. Çevrim içi veri toplama sürecinde aynı katılımcının birden fazla kez ankete katılmasını önlemek amacıyla Google Forms'da katılımcı başına tek yanıt verilmesini sağlayan ayar kullanılmıştır. Veri toplama sürecinin başında katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış, gönüllü katılım esas alınmış, aydınlatılmış onamları alınmış ve kimlik bilgileri talep edilmeyerek anonimlik ile gizlilik ilkeleri korunmuştur. Örneklem büyüklüğü, büyük evrenlerde %95 güven düzeyi ve %5 örnekleme hatası için önerilen asgari örneklem büyüklüğünü karşılamaktadır (Krejcie ve Morgan, 1970). Bununla birlikte kolayda örnekleme yöntemi kullanılması, örneklemin ağırlıklı olarak kamu sektöründe çalışanlardan oluşması ve verilerin hem çevrim içi hem de yüz yüze yöntemlerle toplanması nedeniyle bulguların genellenmesinde dikkatli olunmalıdır. Katılımcılara ilişkin demografik bilgiler aşağıda sunulmaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	279	72,7
	Erkek	105	27,3
Yaş	18-25	105	27,3
	26-40	211	54,9
	41-55	63	16,4
	56 ve üzeri	5	1,3
Medeni Durum	Evli	207	53,9
	Bekar	177	46,1
Eğitim Durumu	Lise	61	15,9
	Ön Lisans	88	22,9
	Lisans	183	47,7
	Yüksek lisans	44	11,5
	Doktora	8	2,1
Meslek	Doktor	22	5,7
	Hemşire - Ebe	217	56,5
	Tekniker-Teknisyen	64	16,7
	Tıbbi Sekreter	31	8,1
	Yardımcı Personel	50	13,0
Gelir Durumu	15.000 TL ve altı	126	32,8
	15.001 TL-20.000 TL	206	53,6
	20.001 TL-25.000 TL	36	9,4
	25.001 TL ve üzeri	16	4,2
Kurum	Kamu	341	88,8
	Özel	43	11,2

Not: Meslek değişkeninde yer alan doktor kategorisi, uzman hekimlerin yanı sıra intörn hekimleri de kapsamaktadır. Bu nedenle meslek değişkenindeki doktor sayısı ile eğitim durumunda yer alan doktora mezunu katılımcı sayısı birebir örtüşmemektedir. Eğitim durumu, katılımcıların tamamladıkları en yüksek eğitim düzeyini ifade etmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların 105'i (%27,3) erkek, 279'u (%72,7) kadın; 105'i (%27,3) 18-25 yaş aralığında, 211'i (%54,9) 26-40 yaş aralığında, 63'ü (%16,4) 41-55 yaş aralığında, 5'i (%1,3) 56 yaş ve üzeri, 177'si (%46,1) bekâr, 207'si (%53,9) evli; 8'i (%2,1) doktora, 44'ü (%11,5) yüksek lisans, 183'ü (%47,7) lisans, 88'i (%22,9) ön lisans ve 61'i (%15,9) lise mezunu; 126'sı (%32,8) 15.000 TL ve altı, 206'sı (%53,6) 15.001-20.000, 36'sı (%9,4) 20.001 TL-25.000 TL ve 16'sı (%4,2) 25.001 TL ve üzeri gelire sahip; 341'i (%88,8) kamu, 43'ü (%11,2) özel sektörde çalışmaktadır. Meslek dağılımı incelendiğinde ise katılımcıların 22'si (%5,7) doktor,

217'si (%56,5) hemşire/ebe, 64'ü (%16,7) tekniker-teknisyen, 31'i (%8,1) tıbbi sekreter ve 50'si (%13,0) yardımcı personel olarak görev yapmaktadır. (

2.4. Araştırmanın Veri Toplama Araçları

Katılımcıların karanlık kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Jonason ve Webster (2010) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Özsoy ve Ardıç (2017) tarafından yapılan Kısa Karanlık Üçlü Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek narsisizm, Makyavelizm ve psikopati olmak üzere üç alt boyuttan ve 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireyin karanlık üçlü kişilik özelliklerinin daha yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçekte yer alan örnek maddelerden biri "Başkalarının beni hayranlıkla izlemesinden hoşlanırım." ifadesidir. Türkçe uyarlama çalışmasında Cronbach Alfa katsayıları narsisizm için **0,73**, Makyavelizm için **0,79** ve psikopati için **0,65** olarak rapor edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı **0,862** olarak hesaplanmıştır..

Katılımcıların aydınlık üçlü kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Kaufman ve ark. (2019) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Tekeş ve Bıçaksız (2021) tarafından yapılan Aydınlık Üçlü Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek Kantçılık, Hümanizm ve İnsana İnanç olmak üzere üç alt boyuttan ve 12 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan maddeler bulunmaktadır ve puanlama buna göre yapılmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireyin aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekte yer alan örnek maddelerden biri "İnsanlara amaçlarıma ulaşmak için değil, kendileri değerli oldukları için saygı gösteririm." ifadesidir. Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,78 olarak rapor edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,771 olarak hesaplanmıştır.

Katılımcıların duygusal emek davranışlarını belirlemek amacıyla Diefendorff ve ark. (2005) tarafından geliştirilen, Türkçe uyarlaması Basım ve Begenirbaş (2012) tarafından yapılan Duygusal Emek Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek yüzeysel davranış, derinden davranış ve doğal davranış olmak üzere üç alt boyuttan ve 13 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert tipinde (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar ilgili duygusal emek davranışının daha yoğun sergilendiğini göstermektedir. Ölçekte yer alan örnek maddelerden biri "İşim gereği gerçekte hissetmediğim duyguları gösteririm." ifadesidir. Türkçe uyarlama çalışmasında ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,80, alt boyutlara ilişkin Cronbach Alfa katsayıları ise yüzeysel davranış için 0,84, derinden davranış için 0,90 ve doğal davranış için 0,83 olarak rapor edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin toplam Cronbach Alfa katsayısı 0,784 olarak belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçekler, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış, Türkçe uyarlamaları hakemli bilimsel dergilerde yayımlanmış ve akademik araştırmalarda yaygın olarak kullanılan ölçme araçlarıdır. Ölçekler yalnızca bilimsel araştırma amacıyla kullanılmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Çalışmada betimsel değerleri belirlemek için frekans ve yüzde analizleri yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Karanlık Üçlü değişkenine ait çarpıklık (0,608) ve basıklık (0,320) değerlerinin ± 3 aralığında olduğu görülmüştür. Aydınlık Üçlü değişkenine ait çarpıklık (-0,842) $\pm 1,5$ aralığında ve basıklık (2,109) değerinin ± 3 sınırları içerisinde yer almakta olduğu görülmüştür. Duygusal emek değişkeninde ise çarpıklık değeri (-0,283) ve basıklık değeri (0,292) ± 3 aralığında olduğu görülmüştür. Büyük örneklemelerde ($n > 300$) ± 3 değerlerinin kabul edilebilir olduğu dikkate alındığında (Tabachnick ve Fidell, 2013), verilerin normal dağılım varsayımını sağladığı kabul edilmiş ve çalışmada parametrik testler uygulanmıştır.

Çalışmada elde edilen verilerin analizi SPSS 24 programı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon analizi ve basit doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır. Demografik değişkenlere ilişkin analizler keşfedici amaçla gerçekleştirilmiş olup, bu analizler araştırmanın temel hipotezlerini test etmekten ziyade örneklemin özelliklerini değerlendirmeye yönelik destekleyici analizler olarak kullanılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermeyen bulgular metin içerisinde özetlenmiş, anlamlı bulunan sonuçlar ise tablo halinde sunulmuştur. Çalışanların karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özellikleri ile duygusal emek davranışı arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyini belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmış, ayrıca ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Araştırma hipotezleri doğrultusunda karanlık üçlü ve aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışı üzerindeki etkileri, her bir bağımsız değişken için ayrı ayrı oluşturulan basit doğrusal regresyon modelleri kullanılarak test edilmiştir. ANOVA analizlerinde yalnızca istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunan değişkenler için, farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla LSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır..

3. BULGULAR

Çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini belirlemek için Cronbach's Alpha katsayısı değerlendirilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ölçeği için Cronbach's Alpha katsayısı 0,86, Aydınlık üçlü kişilik özellikleri ölçeği için Cronbach's Alpha katsayısı 0,77, duygusal emek ölçeği için Cronbach's Alpha katsayısı 0,78'dir. Literatür değerlendirildiğinde Cronbach's Alpha değerine ilişkin farklı sınıflamalar bulunmaktadır. Yaygın kullanılan sınıflamaya göre Cronbach's Alpha değeri $\geq 0,9$ mükemmel, $0,9 > \alpha \geq 0,7$ iyi, $0,7 > \alpha \geq 0,6$ kabul edilebilir, $0,6 > \alpha \geq 0,5$ zayıf, $0,5 > \alpha$ kabul edilemez şeklindedir (Kılıç, 2016, s. 47-48).

Demografik değişkenlerden medeni duruma göre "Karanlık Üçlü" kişilik özellikleri, "Aydınlık Üçlü" kişilik özellikleri ve duygusal emek davranışı üzerindeki farklılığı belirlemek için yapılan t-testi sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2. Karanlık Üçlü, Aydınlık Üçlü ve Duygusal Emek Davranışı Ölçeğinin Medeni Duruma Göre t-testi Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	N	X	ss	t	T testi sd	p
Karanlık Üçlü	Evli	207	1,979	0,690	-2,390	382	0,017
	Bekar	177	2,147	0,681			
Aydınlık Üçlü	Evli	207	3,466	0,595	0,290	382	0,772
	Bekar	177	3,449	0,537			
Duygusal Emek	Evli	207	2,703	0,544	-1,961	382	0,051
	Bekar	177	2,816	0,584			

Karanlık kişilik özellikleri medeni duruma göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p=0,017$). Bekar katılımcıların karanlık kişilik özelliği ortalamaları 2,147 iken evli katılımcıların karanlık kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalarının 1,979 olduğu görülmüştür. Bununla beraber aydınlık ($p=0,772$) kişilik özellikleri ve duygusal emek ($p=0,051$) davranışları medeni duruma göre farklı değildir. Çalışmada sağlık sektöründe çalışan kişilerin karanlık ($p=0,07$) ve aydınlık ($p=0,09$) kişilik özellikleri ile duygusal emek ($p=0,73$) davranışları cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Sağlık sektöründe çalışanların karanlık ($p=0,263$) ve aydınlık ($p=0,727$) kişilik özellikleri ile duygusal emek ($p=0,292$) davranışları çalışılan kuruma göre de farklılık göstermemektedir.

Demografik değişkenlerden eğitim durumuna göre “Karanlık Üçlü” kişilik özellikleri, “Aydınlık Üçlü” kişilik özellikleri ve duygusal emek davranışı üzerindeki farklılığı belirlemek için yapılan ANOVA sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Karanlık Üçlü, Aydınlık Üçlü ve Duygusal Emek Davranışı Ölçeğinin Eğitim Durumuna Göre ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	N	X	Ss	Varyan sın Kaynağ ı	KT	sd	KO	F	p	A n
Karanlık Üçlü	Lise (1)	61	1,873	0,799	Gruplar Arası	3,006	4	0,752	1,585	0,177	
	Önlisans (2)	88	2,085	0,662	Grup İçi	179,650	379	0,474			
	Lisans (3)	183	2,081	0,663	Toplam	182,656	383				
	Yukseklisans (4)	44	2,106	0,640							
	Doktora (5)	8	2,344	0,891							
	Toplam	384	2,057	0,690							
Aydınlık Üçlü	Lise (1)	61	3,361	0,724	Gruplar Arası	1,227	4	0,307	0,947	0,437	
	Önlisans (2)	88	3,414	0,576	Grup İçi	122,790	379	0,324			
	Lisans (3)	183	3,499	0,536	Toplam	124,017	383				
	Yukseklisans (4)	44	3,498	0,411							
	Doktora (5)	8	3,573	0,648							
	Toplam	384	3,459	0,569							
Duygusal Emek	Lise (1)	61	2,554	0,655	Gruplar Arası	3,528	4	0,882	2,813	0,025	1
	Önlisans (2)	88	2,738	0,603	Grup İçi	118,834	379	0,314			3
	Lisans (3)	183	2,831	0,497	Toplam	122,362	383				3
	Yukseklisans (4)	44	2,752	0,584							1
	Doktora (5)	8	2,760	0,499							
	Toplam	384	2,755	0,565							

Çalışmada duygusal emek davranışının eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($F = 2,813$; $p < 0,05$). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen LSD testi sonucunda, lise mezunlarının duygusal emek davranışı düzeyinin ($\bar{X} = 2,554$), lisans mezunlarına ($\bar{X} = 2,831$) göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ancak eğitim düzeyi grupları arasında özellikle doktora mezunu katılımcı sayısının sınırlı olması nedeniyle bu bulgunun dikkatli yorumlanması gerekmektedir. Karanlık üçlü ($F = 1,585$; $p > 0,05$) ve aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin ($F = 0,947$; $p > 0,05$) eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Ayrıca yaş değişkenine göre karanlık üçlü ($F = 2,791$; $p > 0,05$), aydınlık üçlü ($F = 0,675$; $p > 0,05$) ve duygusal emek davranışı ($F = 0,394$; $p > 0,05$); gelir durumuna göre karanlık üçlü ($F = 1,603$; $p > 0,05$), aydınlık üçlü ($F = 0,517$; $p > 0,05$) ve duygusal emek davranışı ($F = 0,822$; $p > 0,05$); meslek değişkenine göre ise karanlık üçlü ($F = 1,454$; $p > 0,05$), aydınlık üçlü ($F = 0,225$; $p > 0,05$) ve duygusal emek davranışı ($F = 0,357$; $p > 0,05$) açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4. Aydınlık Üçlü, Karanlık Üçlü ve Duygusal Emek Davranışı Ölçeği Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Sonuçları

	Karanlık Üçlü	Aydınlık Üçlü	Duygusal Emek
Karanlık Üçlü	1		
Aydınlık Üçlü	-0,050	1	
Duygusal Emek	0,352**	0,227**	1

** . Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.)

Literatürde sınıflamalar farklılaşmış olsa da genel kabul görmüş yorumlama (0,00-0,30) zayıf, (0,31-0,49) orta, (0,50-0,69) güçlü, (0,70-1,00) çok güçlü ilişki olduğu yönündedir (Tavşancıl, 2006). Tablo 4'teki korelasyon analizine göre çalışanların karanlık üçlü kişilik özellikleri ile duygusal emek davranışı arasında orta düzeyde pozitif yönde ($r= 0,352$; $p<0,05$) ilişki tespit edilmiştir. Aydınlık üçlü kişilik özellikleri ile duygusal emek davranışı arasında zayıf düzey ve pozitif yönlü ($r= 0,227$; $p<0,05$) ilişki görülmüştür. Bu bağlamda çalışma kapsamında oluşturulan H_1 ve H_2 hipotezleri kabul edilmiştir.

Tablo 5. Karanlık Üçlü ve Duygusal Emek Davranışı Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Sonuçları

	Makyavelizm	Psikopati	Narsisizm	Yüzeysel	Derinden	Doğal
Makyavelizm	1					
Psikopati	0,650**	1				
Narsisizm	0,458**	0,420**	1			
Yüzeysel	0,446**	0,343**	0,392**	1		
Derinden	0,098	0,061	0,234**	0,300**	1	
Doğal	-0,267**	-0,206**	-0,016	-0,254**	0,100	1

** . Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Karanlık üçlü kişilik özellikleri ve duygusal emek davranışı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre makyavelizm; duygusal emek davranışının alt boyutlarından yüzeysel ($r= 0,446$) davranış ile pozitif orta düzeyde ilişki, doğal ($r=-0,267$) davranış ile negatif yönlü ve zayıf düzeyde ilişki, derinden ($r= 0,098$) davranış ile anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Psikopati; duygusal emek davranışının alt boyutlarından yüzeysel ($r= 0,343$) davranış ile pozitif orta düzeyde ilişki, doğal ($r=-0,206$) davranış ile negatif zayıf düzeyde ilişki, derinden ($r= 0,061$) davranış ile anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Narsisizm; duygusal emek davranışının alt boyutlarından yüzeysel ($r= 0,392$) davranış ile pozitif orta düzeyde ilişki, derinden ($r=0,234$) davranış ile pozitif zayıf düzeyde ilişki, doğal ($r=-0,016$) davranış ile anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Tablo 6. Aydınlık Üçlü ve Duygusal Emek Davranışı Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye Dair Korelasyon Sonuçları

	Hümanizm	İnsana İnanç	Kantçılık	Yüzeysel	Derinden	Doğal
Hümanizm	1					
İnsana İnanç	0,405**	1				
Kantçılık	0,377**	0,388**	1			
Yüzeysel	0,102*	0,061	0,003	1		
Derinden	0,209**	0,081	0,033	0,300**	1	
Doğal	0,334**	0,278**	0,350**	-0,254**	0,100	1

** . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır * . Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Aydınlık üçlü kişilik özellikleri ve duygusal emek davranışı ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre hümanizm; duygusal emek davranışının alt boyutlarından yüzeysel ($r= 0,102$) ve derinden ($r= 0,209$) davranış arasındaki ilişki zayıf düzeyde ve pozitif yönlü iken doğal ($r= 0,334$) davranış arasındaki ilişki orta düzeyde ve pozitif yönlüdür.

İnsana inanç ve duygusal emek davranışının alt boyutlarından doğal ($r = 0,278$) davranış arasındaki ilişki zayıf düzeyde ve pozitif yönlü iken, yüzeysel ($r = 0,061$) ve derinden ($r = 0,081$) davranış arasında ilişki anlamlı değildir. Kantçılık ve duygusal emek davranışının alt boyutlarından doğal ($r = 0,350$) davranış arasındaki ilişki orta düzeyde ve pozitif yönlüdür. Kantçılık ile yüzeysel ($r = 0,003$) ve derinden ($r = 0,033$) davranış arasındaki ilişki anlamlı değildir.

Tablo 7. Karanlık Kişilik Özelliklerinin Duygusal Emek Davranışını Yordamasına İlişkin Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	Model p
Karanlık Kişilik Özellikleri	Üçlü Duygusal Emek Davranışı	0,288	0,039	0,352	7,346	<0,001	0,352	0,124	53,962	<0,001

Not: B = Standartlaştırılmamış regresyon katsayısı; β = Standartlaştırılmış regresyon katsayısı; R² = Açıklanan varyans oranı.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışını yordamasına ilişkin kurulan basit doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F = 53,962$; $p < 0,001$). Regresyon analizi sonucunda karanlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışını pozitif yönde ve anlamlı biçimde yordadığı belirlenmiştir ($B = 0,288$; $\beta = 0,352$; $t = 7,346$; $p < 0,001$). Modelin açıklama katsayısı $R^2 = 0,124$ ($R = 0,352$) olup, model duygusal emek davranışına ilişkin toplam varyansın %12,4'ünü açıklamaktadır. Bu bulgu, duygusal emek davranışındaki varyansın büyük bölümünün model dışında kalan diğer bireysel ve örgütsel değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu doğrultuda H3 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 8. Karanlık Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutlarının Duygusal Emek Davranışını Yordamasına İlişkin Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	p	R	R ²	F	Model p
Makyavelizm	Duygusal Emek Davranışı	0,181	0,035	0,258	5,217	<0,001	0,258	0,067	27,220	<0,001
Psikopati	Duygusal Emek Davranışı	0,146	0,038	0,191	3,798	<0,001	0,191	0,036	14,427	<0,001
Narsisizm	Duygusal Emek Davranışı	0,219	0,027	0,384	8,128	<0,001	0,384	0,147	66,075	<0,001

Not: B = Standartlaştırılmamış regresyon katsayısı; β = Standartlaştırılmış regresyon katsayısı; R² = Model tarafından açıklanan varyans oranı.

Makyavelizm, psikopati ve narsisizm alt boyutlarının duygusal emek davranışını yordamasına ilişkin kurulan basit doğrusal regresyon modellerinin tamamı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,001$). Regresyon analizi sonuçlarına göre makyavelizm ($B = 0,181$; $\beta = 0,258$; $t = 5,217$; $p < 0,001$), psikopati ($B = 0,146$; $\beta = 0,191$; $t = 3,798$; $p < 0,001$) ve narsisizm ($B = 0,219$; $\beta = 0,384$; $t = 8,128$; $p < 0,001$) alt boyutlarının duygusal emek davranışını yordamasına ilişkin kurulan basit doğrusal regresyon modellerinin tamamı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

= 0,219; $\beta = 0,384$; $t = 8,128$; $p < 0,001$) duygusal emek davranışını pozitif yönde ve anlamlı biçimde yordamaktadır. Kurulan modeller sırasıyla duygusal emek davranışına ilişkin toplam varyansın %6,7 ($R^2 = 0,067$), %3,6 ($R^2 = 0,036$) ve %14,7'sini ($R^2 = 0,147$) açıklamaktadır. Bu bulgular, her bir alt boyutun duygusal emek davranışı ile ayrı ayrı anlamlı ilişki gösterdiğini ortaya koymaktadır. Ancak alt boyutlar birbirinden bağımsız basit doğrusal regresyon modelleri ile test edildiğinden, elde edilen açıklanan varyans oranları alt boyutların göreceli ya da benzersiz katkıları olarak yorumlanmamalıdır.

Tablo 9. Aydınlik Kişilik Özelliklerinin Duygusal Emek Davranışını Yordamasına İlişkin Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std.Hata	(β)	t	P	R	R ²	F	Model p
Aydınlık Üçlü Kişilik Özellikleri	Duygusal Emek Davranışı	0,226	0,050	0,227	4,560	<0,001	0,227	0,052	20,795	<0,001

Not: B = Standartlaştırılmamış regresyon katsayısı; β = Standartlaştırılmış regresyon katsayısı; R^2 = Model tarafından açıklanan varyans oranı.

Aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışını yordamasına ilişkin kurulan basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F = 20,795$; $p < 0,001$). Regresyon analizi sonucunda aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışını pozitif yönde ve anlamlı biçimde yordadığı belirlenmiştir ($B = 0,226$; $SH = 0,050$; $\beta = 0,227$; $t = 4,560$; $p < 0,001$). Modelin açıklama katsayısı $R^2 = 0,052$ ($R = 0,227$) olup, model duygusal emek davranışına ilişkin toplam varyansın %5,2'sini açıklamaktadır. Bu bulgu, duygusal emek davranışındaki varyansın büyük bölümünün model dışında kalan diğer bireysel ve örgütsel değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu doğrultuda H4 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 10. Aydınlik Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutlarının Duygusal Emek Davranışını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std.Hata	(β)	t	P	R	R ²	F	p
Hümanizm	Duygusal Emek Davranışı	0,247	0,040	0,298	6,106	<0,001	0,298	0,089	37,287	<0,001
İnsana İnanç	Duygusal Emek Davranışı	0,072	0,036	0,100	1,967	0,050	0,100	0,010	3,870	0,050

Tablo 10. “(Devam)” Aydınlik Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutlarının Duygusal Emek Davranışını Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std.Hata	(β)	t	P	R	R ²	F	p
-------------------	------------------	---	----------	-------------	---	---	---	----------------	---	---

Kantçılık	Duygusal	0,107	0,038	0,142	2,809	0,005	0,142	0,020	7,893	0,005
	Emek									
	Davranışı									

Not: B = Standartlaştırılmamış regresyon katsayısı; β = Standartlaştırılmış regresyon katsayısı; R^2 = Model tarafından açıklanan varyans oranı.

Aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutlarının duygusal emek davranışını yordamasına ilişkin kurulan basit doğrusal regresyon modelleri incelendiğinde, hümanizmin duygusal emek davranışını pozitif yönde ve anlamlı biçimde yordadığı belirlenmiştir ($B = 0,247$; $\beta = 0,298$; $t = 6,106$; $p < 0,001$). Modelin açıklama katsayısı $R^2 = 0,089$ olup, model duygusal emek davranışına ilişkin toplam varyansın %8,9'unu açıklamaktadır. Benzer şekilde, Kantçılık alt boyutunun da duygusal emek davranışını pozitif yönde ve anlamlı olarak yordadığı görülmüştür ($B = 0,107$; $\beta = 0,142$; $t = 2,809$; $p = 0,005$). Bu model, duygusal emek davranışına ilişkin toplam varyansın %2,0'sini açıklamaktadır ($R^2 = 0,020$). İnsana İnanç alt boyutuna ilişkin regresyon analizinde ise p değeri 0,050 olarak bulunmuştur. Araştırmada benimsenen anlamlılık ölçütü $p < 0,05$ olduğundan, bu bulgu istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmemiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada sağlık çalışanlarının karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışmada elde edilen bulgular sonucunda kişiliğin hem "karanlık" hem de "aydınlık" yönlerinin duygusal emek davranışını anlamlı biçimde yordadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular özellikle regresyon analizleri bağlamında değerlendirildiğinde, kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışı üzerinde açıklayıcı güce sahip olduğu görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre karanlık üçlü kişilik özellikleri ile duygusal emek davranışı arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,352$; $p < 0,05$). Regresyon analizi sonucunda kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve modelin duygusal emek davranışına ilişkin toplam varyansın %12,4'ünü açıkladığı belirlenmiştir ($R^2 = 0,124$). Bu bulgu, karanlık üçlü kişilik özellikleri ile duygusal emek davranışı arasında anlamlı bir yordama ilişkisi bulunduğunu, ancak duygusal emek davranışındaki varyansın önemli bir bölümünün model dışında kalan diğer bireysel ve örgütsel değişkenlerle açıklanabileceğini göstermektedir. Ayrıca alt boyutlar ayrı ayrı basit doğrusal regresyon modelleri ile incelendiğinden, alt boyutların açıklanan varyans oranları birbirleriyle karşılaştırılmamış ve göreceli yordama güçlerine ilişkin bir değerlendirme yapılmamıştır.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin makyavelizm (%6,7) ve psikopati (%3,6) alt boyutlarının da duygusal emek davranışını pozitif yönde yordaması, karanlık kişilik özelliklerine sahip bireylerin duygularını bir araç olarak kullanabildiğini düşündürmektedir. Özellikle çalışmada karanlık üçlünün alt boyutları ile duygusal emek davranışının yüzeysel davranış boyutunun pozitif ilişkili olması, doğal davranış boyutuyla negatif ilişkili olması bu düşüncüyü destekler niteliktedir ve Çetinbinici (2022) tarafından yapılan çalışmayla paralellik göstermektedir.

Çalışmada aydınlık üçlü kişilik özellikleri ile duygusal emek davranışı arasındaki ilişkinin zayıf fakat pozitif yönde olduğu tespit edilmiştir ($r=0,227$; $p<0,05$). Regresyon analizine göre duygusal emek davranışındaki varyansın %5,2'si aydınlık üçlü kişilik özellikleri tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,052$). Bu oran karanlık üçlü kişilik özelliklerine kıyasla daha düşük olmasına rağmen anlamlıdır. Bu bulgu, aydınlık üçlü kişilik özellikleri ile duygusal emek davranışı arasında anlamlı bir yordama ilişkisi bulunduğunu, ancak modelin açıklayıcılığının sınırlı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla duygusal emek davranışının yalnızca aydınlık üçlü kişilik

özellikleri ile açıklanamayacağı, bu davranışın farklı bireysel ve örgütsel değişkenlerden etkilenebileceği değerlendirilmektedir.

Aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin alt boyutlarına ilişkin regresyon analizleri incelendiğinde, Hümanizm ve Kantçılık alt boyutlarının duygusal emek davranışını pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı biçimde yordadığı belirlenmiştir. Kurulan modeller sırasıyla duygusal emek davranışına ilişkin toplam varyansın %8,9 ve %2,0'sini açıklamaktadır. İnsana İnanç alt boyutuna ilişkin regresyon analizinde ise p değeri 0,050 olarak bulunmuştur. Araştırmada benimsenen anlamlılık ölçütü $p < 0,05$ olduğundan, bu bulgu istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmemiştir. Ayrıca alt boyutlar birbirinden bağımsız basit doğrusal regresyon modelleri ile analiz edildiğinden, açıklanan varyans oranları alt boyutların göreceli ya da benzersiz katkıları olarak değerlendirilmemelidir.

Demografik bulgular incelendiğinde, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin medeni duruma göre farklılaştığı ve bekâr katılımcıların ortalamalarının evli katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, bu bulgu yalnızca gruplar arasındaki istatistiksel farklılığı göstermekte olup, medeni durumun karanlık kişilik özellikleri üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu şeklinde yorumlanmamalıdır. Benzer şekilde, eğitim düzeyine göre duygusal emek davranışında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuş olmakla birlikte, bu farklılığın hangi bireysel ya da mesleki faktörlerden kaynaklandığı mevcut araştırmanın kapsamı dışında kalmaktadır. Bu nedenle söz konusu bulgular, yaş, mesleki kıdem ve çalışma koşulları gibi diğer değişkenlerin de etkileyebileceği göz önünde bulundurularak temkinli biçimde değerlendirilmelidir.

Genel olarak değerlendirildiğinde araştırma bulguları, duygusal emek davranışının hem karanlık hem de aydınlık üçlü kişilik özellikleri ile anlamlı ilişkiler gösterdiğini ortaya koymaktadır. Regresyon analizleri, her iki kişilik yapısının da duygusal emek davranışını anlamlı biçimde yordadığını göstermektedir. Bununla birlikte, karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özellikleri ayrı basit doğrusal regresyon modelleri ile analiz edildiğinden, bu yapıların göreceli yordama güçlerine ilişkin doğrudan bir karşılaştırma yapmak mümkün değildir. Ayrıca bu araştırmada kullanılan toplam duygusal emek puanı esas alındığında, duygusal emek davranışının stratejik ya da araçsal bir nitelik taşıdığı yönünde kesin bir çıkarım yapılamaz. Bu tür değerlendirmelerin özellikle duygusal emeğin alt boyutları üzerinden ve farklı araştırma tasarımlarıyla desteklenmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Bu çalışma literatüre üç önemli katkı sunmaktadır:

1. Karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özelliklerini aynı araştırma kapsamında birlikte ele alarak, her iki kişilik yapısının duygusal emek davranışı ile ilişkisini sağlık çalışanları örnekleminde incelemesi,
2. Sağlık çalışanları örnekleminde duygusal emek davranışını hem karanlık hem de aydınlık üçlü kişilik özellikleri bağlamında değerlendirerek, bu alandaki sınırlı ampirik bulgulara katkı sağlaması,
3. Karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek davranışı ile olan ilişkilerini ve yordama düzeylerini ayrı regresyon modelleri aracılığıyla ortaya koyarak, bu değişkenler arasındaki ilişkilerin daha kapsamlı biçimde değerlendirilmesine katkı sunması.

Uygulayıcılar açısından değerlendirildiğinde, bu araştırmanın bulguları sağlık kurumlarında çalışanların duygusal emek süreçlerinin daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayabilir. Özellikle hizmet içi eğitim programlarının, çalışanların duygusal düzenleme becerilerini, sağlıklı duygu yönetimini ve doğal davranışı destekleyecek biçimde planlanması yararlı olabilir. Ayrıca yöneticilerin, duygusal emek davranışını etkileyebilecek bireysel farklılıkları göz önünde

bulundurarak destekleyici örgütsel uygulamalar geliştirmeleri çalışanların mesleki iyi oluşuna katkı sağlayabilir. Bununla birlikte, bu araştırmanın kesitsel yapısı ve tek örneklemden elde edilen bulguları dikkate alındığında, kişilik özelliklerinin çalışan seçiminde doğrudan bir değerlendirme ölçütü olarak kullanılmasına yönelik çıkarımlarda bulunulması uygun değildir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle çalışma, kolayda örnekleme yöntemiyle ve tek zamanlı (kesitsel) veri toplama tasarımıyla gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle elde edilen bulgular değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymakla birlikte nedensel çıkarımlara olanak vermemektedir. Verilerin öz bildirim (self-report) yöntemiyle toplanmış olması ortak yöntem yanlılığı (common method bias) olasılığını da getirebilir. Ayrıca verilerin hem çevrim içi hem de yüz yüze yöntemlerle toplanmış olması, uygulama biçiminden kaynaklanabilecek farklılıkların tamamen ortadan kaldırılamamış olabileceği ihtimalini doğurmaktadır. Araştırma örnekleminin kamu ve özel sektör sağlık çalışanlarından oluşmasına karşın, gruplar arasındaki dağılımın dengeli olmaması ile kurum, görev yapılan il ve sağlık kuruluşu türü gibi değişkenlerin ayrıntılı olarak değerlendirilmemesi bulguların genellenebilirliğini sınırlayabilir. Bunun yanında demografik değişkenlere ilişkin gerçekleştirilen çoklu karşılaştırmalarda Tip-I hata olasılığı tamamen ortadan kaldırılamamıştır. Son olarak, regresyon analizlerinde alt boyutlar aynı çoklu regresyon modeli içerisinde birlikte test edilmemiştir. Gelecek araştırmalarda farklı sektörlerde, daha dengeli örneklemeler üzerinde boylamsal araştırma tasarımları ve yapısal eşitlik modellemesi ile çoklu regresyon gibi daha kapsamlı analiz yöntemleri kullanılarak bulguların doğrulanması önerilmektedir. Ayrıca duygusal emeğin aracı veya düzenleyici rolünün incelenmesi literatüre katkı sağlayabilir.

Sonuç olarak, sağlık sektöründe duygusal emek davranışı hem kişiliğin karanlık hem de aydınlık yönlerinden etkilenmektedir. Ancak etki gücü bakımından karanlık üçlü kişilik özelliklerinin daha belirleyici olduğu görülmektedir. Bu durum, duygusal emeğin yalnızca empatik bir süreç değil, aynı zamanda stratejik bir davranış biçimi olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışmada, sunulan tüm veri, analiz ve bilgilerin bilimsel ve etik ilkelere uygun biçimde elde edildiği; yararlanılan tüm kaynaklara usulüne uygun atıfta bulunulduğu ve kaynak gösterildiği; kullanılan veriler üzerinde herhangi bir değişiklik veya çarpıtma yapılmadığı; çalışmanın özgünlük ilkesine uygun olarak hazırlandığı beyan edilir. Araştırma ve yayın etiğine aykırı bir durumun ortaya çıkması hâlinde doğabilecek her türlü sorumluluğun tarafıma ait olduğunu kabul ederim.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Araştırmacılar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

Çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Etik Kurul İzni Beyanı

Bu araştırmaya başlamadan önce Yozgat Bozok Üniversitesi Etik Komisyonunun E-51270704-605-118269 sayı, 01/13 karar no ve 25.01.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Akdemir, A., Üler, E. ve Gülenç, S. (2023). "Aydınlık üçlü" kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. A. Akdemir, N. Çolakoğlu, A. Yiğit Şakar, H. Demirkaya, M. Şahin (Ed), *Örgütlerin Yönetimine Yeni Yaklaşımlar: New Approaches to the Management of Organizations* (1. Baskı, s. 141-162) içinde. Holistence Publications.
- Aksöl, G. ve Özler, N. D. E. (2023). Karanlık kişilik özelliklerinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinde algılanan yönetici desteğinin rolü. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (77), 305-329.
- American Psychiatric Association. (2022). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed., text rev.; DSM-5-TR). American Psychiatric Association Publishing.
- Aslanov, K. (2025). Türkiye’de sağlık çalışanları üzerinde yapılmış duygusal emek konulu makalelerin bibliyometrik analizi. *Munzur Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 1-23.
- Basım, H. N. ve Beğenirbaş, M. (2012). Duygusal emek ölçeğinin güvenirlik ve geçerlilik çalışması. *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 77-90.
- Çetinbinici, A. (2022). *Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin duygusal emek ile iş çıktıları arasındaki ilişki üzerindeki moderatör rolü: Aktivasyon/engelleme yollarına dayalı bir inceleme*. [Yayımlanmamış Doktora Tezi]. Orta Doğu Teknik Üniversitesi.
- Diefendorff, J. M., Croyle, M. H., ve Grosserand, R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 339-357. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.02.001>
- Dursun, A. (2023). Karanlık üçlü kişilik özelliklerine alternatif pozitif bir bakış: Aydınlık üçlü kişilik özellikleri. *Gelişim ve Psikoloji Dergisi*, 4(7), 44-58.
- Erat, E., Özcan, A., Özdemir, İ. ve Erkasap, A. (2025). Sağlık çalışanlarında duygusal emek davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari Akademik Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 110-122.
- Yıldız, N. ve Sözbilir F. (2025). Aydınlık kişilik özelliklerinin örgütsel yansımaları. İ.D. Ülbeği (Ed), *Güncel İşletme Yönetimi Çalışmaları IV* (1. Baskı, s.1-19) içinde. *Akademisyen Kitabevi*.
- Erhan, T. (2022). Karanlık ve aydınlık üçlü kişilik özellikleri bağlamında yapıcı sapma davranışı: Havacılık çalışanları üzerine bir araştırma. *Journal of Aviation Research*, 4(1), 146-163.
- Ezilmez, B. ve Eroğlu, U. (2021). Sağlık Çalışanlarında Duygusal Emek Gösterimlerine İlişkin Çok Değişkenli Bir Araştırma: Bursa Örneği. *TroyAcademy*, 6(3), 888-911.
- Filiz, N. (2022). Sağlık sektöründe çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerinin demografik özellikleri açısından incelenmesi. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 72-92.
- Grandey, A. A. (2000). Emotion regulation in the workplace: a new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95-110.
- Gürlek, T. T. ve Ok, A. B. (2022). Karanlık üçlü kişilik özellikleri, risk alma eğilimi, örgütsel bağlılık, kariyer bağlılığı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler. *Fiscaoeconomia*, 6(2), 457-477.

- Hanaylı, B. (2025). Hemşirelerin duygusal emek deneyimleri üzerine bir odak grup çalışması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 271-294.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Hodson, G., Hogg, S. M., ve MacInnis, C. C. (2009). The role of “dark personalities” (narcissism, machiavellianism, psychopathy), big five personality factors, and ideology in explaining prejudice. *Journal of Research in Personality*, 43, 686-690.
- Jonason, P. K., ve Webster, G. (2010). The dirty dozen: A concise measure of the dark triad. *Psychological Assessment*, 22(2), 420-432. <https://doi.org/10.1037/a0019265>
- Kanbay, T. ve Taşer, A. (2023). Sağlık sektörü çalışanlarına ait duygusal emek düzeylerinin demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Anadolu University Journal of Faculty of Economics*, 5(1), 15-29.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaufman, S. B., Yaden, D. B., Hyde, E., ve Tsukayama, E. (2019). The Light Triad personality: Kantianism, humanism, and faith in humanity. *Social Psychological and Personality Science*, 10(3), 1-13. <https://doi.org/10.1177/1948550618809700>
- Kavak, B. ve Naldöken, Ü. (2024). Sağlık çalışanlarında aydınlık üçlü kişilik özellikleri: Bir devlet hastanesi örneği. *Avrasya Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 113-122.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kılınç, K. Ö. ve Öztürk, H. (2025). Hemşirelikte Duygusal Emek. *TOGÜ Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(3), 317-325.
- Koca, E. (2019). Hümanizm üzerine bir tez. *Beytulhikme an International Journal of Philosophy*, 9(4), 941-957. <https://doi.org/10.18491/beytulhikme.1528>
- Korkmaz, M. ve Altıntaş, M. (2024). Yöneticinin algılanan aydınlık kişilik özelliklerinin yöneticiye duyulan güven düzeyine etkisinde birey-örgüt uyumunun aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 11(1), 93-107.
- Krejcie, R. V. ve Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Krok, D., Tkaczyk, J., ve Boczoń, R. (2025). Relationships of the light triad with job and life satisfaction among teachers: The mediating function of meaning in life. *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio J. Paedagogia-Psychologia*, 38(1).
- Lee, K., ve Ashton, M. C. (2005). Psychopathy, machiavellianism and narcissism in the five-factor model and the HEXACO model of personality structure. *Personality and Individual Differences*, 38, 1571-1582.
- Malik, O. F., Shahzad, A., Waheed, A., ve Yousaf, Z. (2020). Abusive supervision as a trigger of malevolent creativity: Do the light triad traits matter?. *Leadership and Organization Development Journal*. 41, 1119-1137.

- Miller, J. D., ve Campbell, W. K. (2008). Comparing clinical and social-personality conceptualizations of narcissism. *Journal of Personality*, 76(3), 449-476.
- O'Boyle Jr, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., ve McDaniel, M. A. (2012). A metaanalysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3): 557-579. <https://doi.org/10.1037/a0025679>
- Oğuz, H. ve Özkul, M. (2016). Duygusal emek sürecine yön veren sosyolojik faktörler üzerine bir araştırma: Batı Akdeniz uygulaması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(16), 130-154.
- Öngel, G. (2023). Sağlık çalışanlarında duygusal emek: Demografik özellikler açısından bir inceleme. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 1325-1342.
- Özdemir, E., Yenel, F., Tapşın, F. O. ve Gökçe, S. C. (2024). Spor Örgütü Çalışanlarında Karanlık Üçlü ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinin İncelenmesi. *Journal of Global Sport and Education Research*, 7(3), 25-40.
- Özen, M. Y. ve Yüceler, A. (2019). Sağlık çalışanlarında duygusal emek, tükenmişlik ve iş tatmini ilişkisinin incelenmesi: Konya ilinde bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (41), 194-209.
- Özer, K. (2025). İşyeri mutluluğunun duygusal emeğe etkisinde algılanan yönetici desteğinin aracı rolü. *Mevzu-Sosyal Bilimler Dergisi*, (14), 227-269.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Kahraman, G. ve Avcı, K. (2016). Hemşirelerin karanlık kişilik özelliklerinin sosyo-demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 203-216.
- Özsoy, E. ve Ardic, K. (2017). Karanlık üçlü'nün (narsisizm, makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 391-406.
- Özsoy, E., Rauthmann, J. F., Jonason, P. K., ve Ardic, 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.
- Paulhus, D. L., ve Jones, D. N. (2015). Measures of dark personalities. G.J. Boyle, D.H. Saklofske ve G. Matthews (Ed), *Measures of personality and social psychological constructs* (s. 562-594) içinde. Academic Press.
- Paulhus, D. L., ve Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Polatçı, S. ve Ülkü, T. (2023). Aydınlık ve karanlık üçlünün etik olmayan örgüt yanlısı davranışlar sergileme motivasyonları: Banka personeli üzerine nitel bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(2), 230-259.
- Polatçı, S. ve Yeloğlu, H. O. (2021). Karanlık ve aydınlık kişilik özelliklerinin girişimcilik niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Journal of Organizational Behavior Review*, 3(1), 73-87.

- Raskin, R., ve Terry, H. (1988). A principle-components analysis of the narcissistic personality inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 890-902.
- Rosenthal, S. A., ve Pittinsky, T. L. (2006). Narcissistic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17, 617-633.
- Saptır, A. B. (2025) Examining the relationship between the light triad and the dark triad in terms of various variables. *Journal of Family Counseling and Education*, 10(1), 128-142.
- Serbest, S. ve Sökmen, A. (2021). Karanlık üçlü'den aydınlık tarafa giden yolda aydınlık üçlü ölçeği: Türkçe'ye uyarlama çalışması. *Third Sector Social Economic Review*, 56(4), 2734-2744.
- Serbest, S. ve Sökmen, A. (2024). Karanlık üçlünün iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde psikolojik sağlamlılığın aracılık rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 201-221.
- Shaqiqi, W. (2025). Job Satisfaction as a Predictor of Emotional Labor Among Nurses: A Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 2025(1), 1-10.
- Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Pearson Education.
- Tamuc, N., Karakuş, G. ve Kınış, Z. (2024). Sağlık çalışanlarında duygusal emek ile işe angaje olma arasındaki ilişki: Erciyes üniversitesi bir alan çalışması. *19 Mayıs Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 28-41.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (3. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Tekeş, B. ve Bıçaksız, P. (2021). Aydınlık üçlü (light triad) ölçeğinin psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi*, 8(3), 535-556.
- Toluk, M., Alagöz, E. ve Afşar, F. (2025). The relationship between emotional expression skills and psychosocial care competencies among nurses in Turkey: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 24(1), 2-9.
- Wai, M., ve Tiliopoulos, N. (2012). The affective and cognitive empathic nature of the dark triad of personality. *Personality and Individual Differences*, 52, 794-799.
- Yaşlıoğlu, D. T. ve Atılğan, Ö. (2018). Karanlık üçlü ölçeği: Türkçe'ye uyarlama, güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(3), 725-739. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/makuiibf/issue/39323/607593>

EXTENDED ABSTRACT

Emotions are one of the most important factors affecting personality and behavior. The inner world of a person contains both positive and negative emotions. These emotions encompass a wide range of psychological tendencies and emotional experiences that influence their behavior in social and organizational settings. Personality traits are among the most important factors shaping how individuals perceive, regulate, and express emotions. While the positive emotions that a person has within him/her constitute the light side of the personality, negative emotions constitute the dark side of the personality. There are studies in the literature on the effectiveness of personality traits in the display of emotional labor behavior. The "Light Triad Personality" traits, which include a human-centered thought that feeds on a person's positive emotions and valuing people, consist of Kantianism, humanism and belief in people. People with these traits value other people because they evaluate them within the framework of a purpose. The "Dark Triad Personality" traits, which feed on a person's negative emotions and focus on the person himself/herself, consist of narcissism, Machiavellianism and psychopathy. People with these characteristics use other people to serve their own interests and value them as long as they serve these interests. Therefore, people with light and dark personality traits in organizations directly affect their environment and work processes. Personality characteristics have been associated with various work-related attitudes and behaviors, including emotional regulation during interpersonal interactions. Emotional labor refers to the regulation and expression of emotions in accordance with organizational display rules during service interactions. Rather than requiring employees to change their genuine feelings, organizations typically establish display rules that define which emotions should be expressed in specific work contexts. Employees may comply with these expectations through surface acting, deep acting, or genuine expression of naturally felt emotions, depending on the congruence between their actual feelings and organizational expectations. Every organization expects certain behaviors to be fulfilled in accordance with the rules by changing their inner feelings in return for the wages it pays to its employees during the work process. This situation, referred to as emotional labor, directly affects the other party's perception of quality, especially in the service sector. This study aims to examine the effects of the "Dark and Light Triad" personality traits on the emotional labor behaviors of employees.

The sample of the study consists of public and private sector healthcare workers. The relational screening model was used in the study. The study data were collected from 384 people using a survey with the convenience sampling method between May 01 and June 30, 2023 through social media and face-to-face interviews. The obtained data were analyzed with the SPSS program. Descriptive analyses, correlation and regression analyses were used in the study.

The analysis results of the study revealed that dark personality traits differ according to marital status, while emotional labor behavior differs according to educational status. It was determined that there was a moderate positive relationship between the dark triad personality traits of employees and emotional labor behavior, and a weak positive relationship between the bright triad personality traits and emotional labor behavior. It was determined that 12.4% of the emotional labor behavior displayed by employees was explained by dark triad personality traits, and 5.2% by bright triad personality traits. In addition, analyses were conducted regarding the relationship and effects of the variables and sub-dimensions.

Dark personality traits address the negative aspects of the person. When the concepts of narcissism, Machiavellianism and psychopathy are examined, it is possible to say that people with these traits are isolated from emotions, lack empathy and protect their own interests. In this

context, people with these traits are expected to display emotions only in accordance with the requirements of the job without getting into any emotional confusion. Bright personality traits address the positive aspects of the person. Since Kantianism, humanism and belief in humanity express an understanding that is far from pretense and that people are valuable, it is possible to say that people with these traits are empathetic, have high social intelligence and are successful in bilateral relations. There are studies in the literature on the effectiveness of personality traits in the display of emotional labor behavior. In the study, it was found that emotional labor behavior has a moderate positive relationship with dark triad personality traits and 12.4% of emotional labor behavior is explained by dark triad personality traits. In this context, the correlation and regression analyses conducted between dark triad personality traits and sub-dimensions of emotional labor behavior also concluded that there is a moderate positive relationship between superficial behavior and the sub-dimensions of the dark triad. The finding from a study indicating a significant and positive relationship between the sub-dimensions of dark personality traits and emotional labor behavior supports this study. It was found that there is a weak positive relationship between bright triad personality traits and emotional labor behavior and 5.2% of emotional labor behavior is explained by bright triad personality traits. In the study, all bright triad sub-dimensions show a positive relationship with the natural behavior dimension. In another study, the finding of a positive relationship between the agreeableness dimension of the five-factor personality traits and sincere behaviors supports this study. Furthermore, a study has found that "light" personality traits positively influence constructive deviant behavior, whereas "dark" personality traits negatively affect this behavior.