



[itobiad], 2022, 11 (3): 1862-1889

Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik İlişkisinde Motivasyonun Etkisi

The Effect of Motivation on The Dark Triad Personality Traits and Burnout Relationships

Kezban TALAK

Dr., İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu

Ph.D., Istanbul Medeniyet University School of Foreign Languages

ktalak@gmail.com

ORCID: 0000-0002-7837-5852

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Type	: Araştırma Makalesi / Research Article
Geliş Tarihi / Received	: 24.05.2022
Kabul Tarihi / Accepted	: 05.09.2022
Yayın Tarihi / Published	: 29.09.2022
Yayın Sezonu	: Temmuz-Ağustos-Eylül
Pub Date Season	: July-August-September

Atıf/Cite as: Talak, K. (2022). Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik İlişkisinde Motivasyonun Etkisi . İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi , 11 (3) , 1862-1889 . doi: 10.15869/itobiad.1120846

İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic: Bu makale, iTenticate yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir/This article has been scanned by iTenticate.

Etik Beyan/Ethical Statement: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur/It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited (Kezban TALAK)

Copyright © Published by Mustafa Süleyman ÖZCAN.

Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik İlişkisinde Motivasyonun Etkisi *

Öz

Organizasyonlarda en önemli unsur insan kaynaklarından olabildiğince verim almak ve yetişmiş insan gücünden yararlanmaktır. Çalışanlarda motivasyon düzeylerinin yüksek olması iş doyumu, üretken olma ve başarıya ulaşma gibi bireysel faydalar sağlarken; verimliliğin artması, düşük personel devir hızına sahip olma, nitelikli personel istihdam etme gibi yönleriyle de işletmelere büyük katkı sağlamaktadır. Bunun için insan kaynakları stratejileri geliştirmek, uygulamak ve çalışanların motivasyonunu arttırmak son derece önemlidir. Motivasyon, çalışma ortamlarında farklı hedefler veya güdüler seçilerek sağlanabilmektedir. Farklı amaç ve güdülerin seçimi, tükenmişlik sendromunun düzeyi ile ilişkili olabilmektedir. Bu çalışmada, karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm ve psikopati) ve bunların çalışanların işyerinde yaşadıkları motivasyon mekanizmaları ve tükenmişlik düzeyiyle olan ilişkileri, karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye motivasyonun aracılık rolünün olup olmadığı incelendi. Çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerini, iş motivasyonlarını ve tükenmişlik düzeylerini ölçmek için “Kısa Karanlık Üçlü Kişilik Testi”, “Motivasyon Kaynakları Envanteri” ve “Tükenmişlik Envanteri” ölçekleri kullanıldı. Araştırmanın evreni Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren özel bir bankanın çeşitli şubelerinde görev yapmakta olan çalışanlardan; örneklem İnsan Kaynakları (İK) işe alım uzmanlarından oluştu. Araştırma 250 kişinin katılımı ile tamamlandı. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işyerinde belirli motivasyon kaynaklarının gelişimini öngöreceği ve bir dereceye kadar İK işe alım uzmanları arasındaki tükenmişlik sendromu ile ilgili olacağı öngörüldü. Ayrıca karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye motivasyonun aracı rolü araştırıldı. Sonuç olarak; karanlık üçlü kişilik özellikleri ile motivasyon arasında, motivasyon ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişki olduğu, karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide, motivasyonun aracılık rolünün olduğu belirlendi.

Anahtar Kelimeler: Karanlık Üçlü, Narsisizm, Psikopati, Makyavelizm, Tükenmişlik, Motivasyon

The Effect of Motivation on The Dark Triad Personality Traits and Burnout Relationships **

Abstract

The most important factor in organizations is to get as much efficiency from human resources as possible and to benefit from trained manpower. While high motivation levels in employees provide individual benefits such as job satisfaction, being productive,

* İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 29.03.2022 tarih ve 2022/95 sayılı kararı ile etik kurul kararı alınmıştır.

** Ethics committee decision was taken with the decision of Istanbul Medeniyet University Social and Human Sciences Research and Publication Ethics Committee dated 29.03.2022 and numbered 2022/95.

and achieving success; It also contributes greatly to businesses with its aspects such as increasing productivity, having a low personnel turnover rate, and employing qualified personnel. For this, it is extremely important to develop and implement human resources strategies and to increase the motivation of employees. Motivation can be achieved by choosing different goals or motives in work environments. The choice of different goals and motives may be related to the level of burnout syndrome. In this study, the dark triad personality traits (Machiavellianism, narcissism, and psychopathy) and their relations with the motivation mechanisms experienced by the employees at the workplace and the level of burnout, and the mediating role of motivation in the relationship between the dark triad personality traits and burnout were examined. The "Short Dark Triad Personality Test", "Motivation Sources Inventory" and "Burnout Inventory" scales were used to measure the employees' dark triad personality traits, work motivation, and burnout levels. The population of the research consists of employees working in various branches of a private bank operating in the Marmara Region; the sample consisted of Human Resources (HR) recruiters. The research was completed with the participation of 250 people. It was predicted that the dark triad personality traits would predict the development of certain sources of motivation in the workplace and to some extent be related to the burnout syndrome among HR recruiters. In addition, the mediating role of motivation in the relationship between dark triad personality traits and burnout was investigated. As a result; It was determined that there was a significant relationship between dark triad personality traits and motivation, between motivation and burnout, and motivation had a mediating role in the relationship between dark triad personality traits and burnout.

Keywords: The Dark Triad, Narcissism, Psychopathy, Machiavellianism, Burnout, Motivation

Giriş

Çalışan motivasyonu, örgütün amaçlarına ulaşmak için çalışma tutumlarına yönelik çalışanlarda gözlenen enerji şeklinde ifade edilebilir. Başarı motivasyonu yüksek olan bireyler, sorumluluk duygusuna ve yüksek benlik saygısına sahip, dayanıklı, aktif ve görevlerini çok iyi yerine getirme ve tamamlama arzusuna sahip kişilerdir. Bununla birlikte, zaman zaman iş ortamlarında yaşanan aşırı stres veya hayal kırıklığı ile ilişkili olarak çalışanların iş motivasyonunda bir değişiklik ve coşku kaybı yaşanmaktadır. İş tükenmişliği olarak tanımlanan, duygusal veya fiziksel yorgunluk, azalan üretkenlik, aşırı duyarsızlaşma ile karakterize edilen durumlar örgütsel yapıda sıkça gözlenmektedir. Son yıllarda, işyeri ortamlarında karanlık üçlü kişilik özellikleri (Makyavelizm, narsisizm ve psikopati) üzerine artan sayıda araştırma yapılmaktadır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin rolleri, öncelikle örgütsel davranış bağlamında etkinlik, üretkenlik karşıtı iş davranışı, etik olmayan davranışlar, örgüte bağlılık davranışı, iş yaratma (job crafting), liderlik ve yönetim bağlamında ele alınmaktadır. İş tükenmişliği ile karanlık kişilik özellikleri arasındaki doğrudan ilişkileri test eden birkaç çalışmanın ötesinde, karanlık kişilik özellikler ile iş tükenmişliği arasındaki ilişki henüz tam olarak ortaya çıkarılmamıştır. Ayrıca iş yeri motivasyonuna yönelik düzenlemeler ile iş tükenmişliği arasındaki ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar artmakla birlikte konuda belirsizlik devam etmektedir. Bu nedenle mevcut çalışmada, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin iş tükenmişliği üzerindeki doğrudan etkisini ve karanlık üçlü-iş

tükenmişliği ilişkisinde motivasyonun aracılık etkisi incelenmektedir. Araştırmamanın amacı; İK işe alım uzmanlarının narsist, makyavelist ve psikopatik davranışlarının işyerinde yaşadıkları motivasyon mekanizmaları ve tükenmişlik düzeyiyle olan ilişkilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda İK departmanlarında çalışan bir grup işe alım uzmanı ile çalışma yürütülmüştür. İşe alım uzmanları, belirli işler için deneyimlerini ve yetkinliklerini değerlendirerek, mülakatlar yaparak aday seçimi yapmaktadırlar. Bu örneklem, yöneticiler ve müşteriler de dahil olmak üzere farklı beklentileri olan farklı insan gruplarıyla sürekli temas gerektirdiğinden, İK işe alım uzmanları özellikle ilgi çekicidir. Toplanan veriler, IBM SPSS AMOS Sürüm 24 kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılarak test edilmiştir. Tüm hipotezleri aynı anda değerlendirmek için yol analizi kullanılmıştır. YEM için varsayımlar karşılanmış ve maksimum olabilirlik tahmini uygulanmıştır. Sonuç olarak, karanlık üçlü kişilik özellikleri ile motivasyon arasında, motivasyon ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkinin olduğu, karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide, motivasyonun aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Çalışmamızın konu ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı, sonraki çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Kavramsal Çerçeve

İnsan doğasının karanlık tarafına olan ilginin giderek artması sonucunda sosyal ve etik açılardan yanlış kabul edilen tutum ve davranışları kapsayan “karanlık üçlü” kavramı ve bu kavramın birer parçası olan kişilik ve karakter özellikleri önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir (Jones ve Paulhus, 2014, s.29). Karanlık üçlü kavramı ilk kez Paulhus ve Williams (2002) tarafından bilimsel olarak incelenmeye başlanmıştır. Genel olarak olumsuz sonuçları olan kişilik ve karakter özellikleri ile birlikte geleneksel olarak uyumsuzluğu ifade eden karanlık üçlü, bireyin ulaşmak istediği hedefler için başkalarını kullanması ve kendisine hizmet ettirmesi anlamına gelen sosyal etkileşim aracı ve tarzı olarak tanımlanmaktadır. Bu kişilik özelliklerini yansıtan antisosyal kişiliğe sahip bireyler hedeflerine ulaşmak için farklı görünmelerini sağlayacak çeşitli stratejiler geliştirirler (Kırcaburun vd., 2018, s.525; Malesza ve Ostaszewski, 2016, s.198). Özellikle örgütsel yapılarda ikili ilişkilerde karanlık üçlü kişilik özellikleri nedeniyle çeşitli manipülasyon stratejileri olan kişiler ortaya çıkmaktadır (Jonason ve Webster, 2012, s.522). Karanlık üçlü, Makyavelizm, narsisizm ve psikopati bileşenlerinden oluşmaktadır (Paulhus ve Williams, 2002, s.558; Özsoy ve Ardıç, 2017, s.394). Makyavelizm, kişisel çıkarlarını ön planda tutan, başkalarını aldatma eğilimi bulunan ve bu doğrultuda manipülatif davranışları savunan kişilerarası iletişim ve davranış stratejileridir. Narsisizm, bireysel olarak ön planda olma, takdir edilme, dikkat çekme, beğenilme, popüler olma, belirli bir otorite ve statüye sahip olma eğilimlerini içermektedir (Özdemir ve Atan, 2018, s.276). Psikopati ise kişiler arası iletişim ve davranışlarda antisosyal eğilimler, manipülasyon, empati eksikliği ve sorumsuzluk gibi davranış eğilimleri olarak ifade edilmektedir (Rauthmann ve Kolar, 2013, s.583).

İş tükenmişliği, Maslach tükenmişlik envanterine göre yorgunluk (tükenme), mesleki yeterlilik ve sinizm (duyarsızlaşma) olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Maslach vd., 2001, s.609; Maslach ve Leiter, 2008, s.500). İş tükenmişliğinin en çok araştırılan boyutu yorgunluk, tükenmişliğinin stres yönlerini temsil etmektedir ve çalışanın verimli çalışma yeteneğini zayıflatan yoğun fiziksel ve duygusal tükenmeyi içermektedir. Sinizm, müşterilere karşı şüpheli ve soğuk bir tutum ve karşılıklı ilişkilerde kişisel unsurun kaybolması anlamına gelmektedir (Maslach, 2006, s.38; Maslach vd., 2001, s.609).

Yetersizlik (veya kişisel başarıda azalma), çalışanın kendilerini olumsuz değerlendirme eğiliminin yanı sıra işte ve başkalarıyla etkileşimde derin bir etkisizlik duygusuna işaret etmektedir (Maslach vd., 2006, s.39). Bununla birlikte, bazı araştırmacılar tükenmişliğin temel boyutlarının yorgunluk ve sinizm veya ayrılma şeklinde iki boyutta olduğunu belirtmişlerdir (Bakker vd., 2004, s.85; Demerouti vd., 2010, s.211).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri ve iş tükenmişliğinin birlikte değerlendirildiği araştırmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Schwarzkopf ve ark. (2016, s.27) yüksek düzeyde narsisizmin iş tükenmişliğinin iki bileşenini (duygusal tükenme ve duyarsızlaşma) doğrudan etkilediğini belirtmiştir. Bir başka çalışmada üniversite öğrencileri arasında narsisizm ile okul tükenmişliği pozitif bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Barnett ve Flores, 2016, s.104). Bununla birlikte narsisizm genel olarak stres tepkileri ile negatif; görev odaklı başa çıkma ile pozitif olarak ilişkilendirilmiştir. Psikopati ve tükenmişlik arasındaki ilişki daha az araştırılmış olmakla birlikte araştırmacılar psikopati ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulamamışlardır (Richardson and Boag, 2016, s.149). Bazı yeni araştırmalar, psikopatinin yüksek oranda iş stresi (tükenmişlik) ve duygusal tükenme ve olumsuz duygusal deneyimlerle ilişkili olduğu fikrini desteklemektedir (Johnson vd., 2015, s.113). Makyavelizm'in yüksek iş stresini beraberinde getirmesi ve düşük iş tatmini ile ilişkili olduğu ve görev odaklı başa çıkma stratejileri ile negatif ilişkili olduğu göz önüne alındığında, Makyavelizm ile tükenmişlik arasında pozitif bir bağlantı olduğu düşünülmektedir (Richardson ve Boag, 2016, s.150). Genel olarak, karanlık üçlü ile iş tükenmişliği arasında pozitif ilişkinin olması beklenmektedir.

Karanlık üçlü ile tükenmişlik arasındaki ilişki motivasyon açısından da değerlendirilmektedir. Çalışma ortamındaki farklı iş hedefleri, belirli karanlık üçlü kişilik özellikleriyle ilişkili ihtiyaçları karşıladıkları için araştırılabilir bir olgu olarak görülmektedir (Harrison vd., 2016, s.55). Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin baskın olması; kişinin başkalarını sömürebileceği (Makyavelizm), tanınma ve takdir edilmeyi ön planda tutabileceği (narsisizm) veya riskli davranışlar sergileyebileceği (psikopati) tutum ve davranışların artmasına neden olabilmektedir. Farklı motivasyon modelleri arasında yer alan Motivasyonun Bütünleştirici Taksonomisi (Integrative Taxonomy of Motivation), çalışanların çeşitli farklı motivasyon kaynaklarını belirlemede geçerli olduğunu kanıtlamıştır (Leonard vd., 1995, s.323; Barbuto ve Scholl, 1998, s.1012). Barbuto'nun modeline göre iş yerinde beş temel motivasyon; içgüdüsel süreç (intrinsic process), araçsal güdülenme (instrumental motivation), dış benlik kavramı (external self-concept), iç benlik kavramı (internal self-concept) ve hedef içselleştirme (goal internalization) şeklinde tanımlanmaktadır. İçgüdüsel süreç bireyin eğlence amaçlı belirli iş türleriyle meşgul olduğu durumlarda gerçekleşir. Araçsal güdülenme, ücret, terfi ve ödüller gibi dışsal etkenlerin varlığında gözlemlenir. Dış benlik kavramı, bireyin başkalarına yönelik kabul ve statü kazanmak için referans grubu üyelerini tatmin eden iş davranışlarında bulunduğu durumlarla ilgilidir. İç benlik kavramı, bireyin ideal benliğin temelini oluşturan özelliklerin, yeterliliklerin veya değerlerin içsel standartlarını güçlendiren davranışlarda bulunduğu durumlarla ilgilidir. Hedef içselleştirme bireysel değerler sistemiyle uyumlu tutum ve davranışların benimsenmesidir (Barbuto ve Scholl, 1998, s.1012; Barbuto, 2001, s.385). Karanlık üçlü özelliklerinin motivasyon kaynaklarıyla ilişkili olduğuna dair yapılan araştırmalarda karanlık üçlü kişilik özelliklerinin aldatma davranışının güçlü psikolojik öncülleri, başarı ve güç güdülerine olduğu belirtilmektedir.

(Harrison vd., 2016, s.57). Ayrıca, karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Makyavelizm ve narsisizmin materyalizmin güçlü pozitif yordayıcısı olduğu belirtilmektedir (Pilch ve Górník-Durose, 2016, s.103).

Araştırmanın Amacı ve Önemi

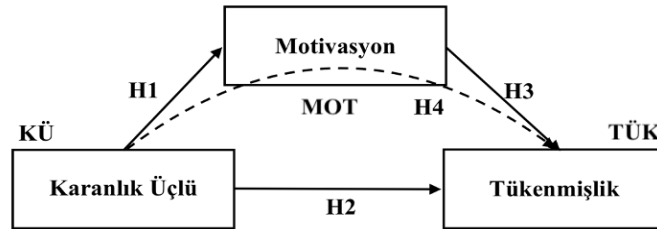
Araştırmanın amacı; İK işe alım uzmanlarının narsist, makyavelist ve psikopatik davranışlarının işyerinde yaşadıkları motivasyon mekanizmaları ve tükenmişlik düzeyiyle olan ilişkilerini incelemektir. Bu amaç doğrultusunda İK departmanlarında çalışan bir grup işe alım uzmanı ile çalışma yürütülmüştür. İşe alım uzmanları, belirli işler için deneyimlerini ve yetkinliklerini değerlendirerek, mülakatlar yaparak aday seçimi yapmaktadırlar. Bu örneklem, yöneticiler ve müşteriler de dahil olmak üzere farklı beklentileri olan farklı insan gruplarıyla sürekli temas gerektirdiğinden, İK işe alım uzmanları özellikle ilgi çekicidir. Çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerini, iş motivasyonlarını ve tükenmişlik düzeylerini ölçmek için Kısa Karanlık Üçlü Kişilik Testi (Özsoy ve Ardiç, 2017, s.398-404), Barbuto'nun Motivasyon Kaynakları Envanteri (Barbuto ve Scholl, 1998, s.1020) ve Oldenburg Tükenmişlik Envanteri (Demerouti, Bakker, 2008, s.74-75) ölçekleri kullanıldı.

Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren özel bir bankanın farklı şubelerinde görevli çalışanlar olup bu çalışmanın amacına uygunluğu bakımından İK işe alım uzmanları örneklem olarak seçildi. Araştırmaya 250 kişinin gönüllü katılımı sağlandı.

Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma modelinin tasarımı, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işyerinde belirli motivasyon kaynaklarının gelişimini öngöreceği ve bu faktörlerin bir dereceye kadar İK işe alım uzmanları arasındaki tükenmişlik sendromu ile ilgili olacağı ön görülmektedir. Ayrıca karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye motivasyon faktörünün aracılık rolü araştırılmak istenmektedir. Öncelikle araştırma sorusu olarak ön görülen argümanlara cevap verebilmek için varsayılan araştırma modeli geliştirilmiştir (Şekil 1). Araştırma modelinde gösterildiği gibi, karanlık üçlü kişilik profilinin tükenmişlik üzerindeki etkileri ve motivasyonun söz konusu etkilerde olası aracılık rolünün olup olmadığı araştırılacaktır. Belirtilen hedeflere ulaşmak için geliştirilen araştırma modeli ve modeli oluşturan yapılar arasındaki hipotetik ilişkiler Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli-1 ve Varsayılan İlişkiler

(KÜ: Karanlık Üçlü, MOT: Motivasyon Ölçeği, TÜK: Tükenmişlik Ölçeği)

Şekil 1’de sunulan araştırma modelinden yola çıkarak bu çalışmadaki temel hipotezleri şu şekilde belirtmek mümkündür:

H1: Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Motivasyon ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye, motivasyonun aracılık rolü bulunmaktadır.

Motivasyon Ölçeği (MOT)’ne göre beş tür motivasyon kaynağı şu şekilde ölçülmektedir: İçgüdüsel süreç (“Sadece eğlenceli şeyleri yapmayı severim”), iç benlik kavramı (“Kendimi kendi kendine motive eden bir insan olarak görüyorum”), araçsal güdülenme (“Daha iyi iş fırsatları aramaya devam etmeyi severim”), dış benlik kavramı (“Kamuoyunda tanınma varsa bir projede daha çok çalışırım”) ve hedefi içselleştirme (“Misyonunu kabul etmeseydim bir şirkette çalışmazdım”) (Barbuto ve Scholl, 1998, s.1020). İlk iki motivasyon kaynağı içsel güdülerle ilgili olup geri kalan üçü dışsal motivasyon türlerinin özelliği olarak kabul edilmektedir. Anket, ölçülen her alt ölçek için altı tane olmak üzere 6’lı Likert ölçeğinden (0- tamamen katılmıyorum- 6- tamamen katılıyorum) oluşmaktadır. Çalışmamızda beş alt ölçek için alt boyutlara ait Cronbach alfa değerleri iyi uyum göstermekte ve 0,70-0,71 arasında değişmektedir.

Bu çalışmada karanlık üçlünün değerlendirilmesinde Jones ve Paulhus (2014, s.30) tarafından geliştirilmiş SD3 (Short Dark Triad) kısaltılmış “Karanlık üçlü ölçeği (KÜ)” kullanılmıştır. Özsoy ve arkadaşları (2017, s.404) tarafından ölçeğin Türkçeye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek Türkçeye 5’li Likert ölçeği şeklinde uyarlanmıştır. Ölçekte Makyavelizm, narsisizm ve psikopati boyutlarının her biri dokuzar madde ile ölçülmektedir ve toplamda 27 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçekte 12 ifade yer almıştır.

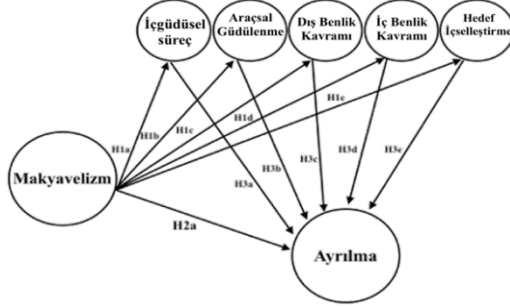
Oldenburg Tükenmişlik Ölçeği (TÜK) 1998 yılında Demerouti ve ark. (2008, s.75) tarafından geliştirilmiştir. Demerouti ve ark. (2008, s.75) tükenmişliğin sadece insani hizmetler ile sınırlı olmadığını, diğer mesleklerde de gözlemlenebileceğini savunmuşlardır. Argümanlarının temeli, işlerinde yüksek taleplerle karşılaşan ancak mevcut başa çıkma kaynakları tükenen çalışanların tükenmişlik geliştireceğini öne süren modeline dayanmaktadır (Demerouti vd., 2008, s.75). Ölçek 16 maddeden oluşmakta ve 4’lü Likert tipindedir (1- katılıyorum- 4- katılmıyorum) ve iki alt boyutu bulunmaktadır. Birinci boyut ayrılma (“Son zamanlarda, iş yerinde daha az düşünmeye ve işimi neredeyse mekanik olarak yapmaya meyilliyim”) ve ikinci boyut yorgunluk(tükenme) (“İşimden sonra genellikle kendimi yorgun ve bitkin hissediyorum”) olup alt boyutlara ait Cronbach alfa değerleri iyi uyum aralığında olup 0,73-0,77 arasında değişmektedir.

Araştırmanın Yöntemi

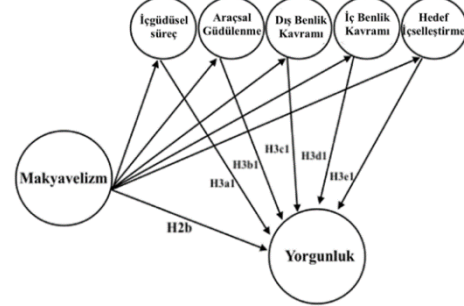
Araştırma kapsamında elde edilmesi gereken veriler doğrudan doğruya birincil verilerdir. Araştırmada sosyal bilimlerde birincil verilerin yaygın ve sistematik bir biçimde toplanabilmesinde en fonksiyonel araçlardan biri olan anket yöntemi kullanılmıştır. Bu araştırma için kullanılan örneklem Marmara Bölgesinde faaliyet gösteren özel bir bankanın çeşitli şubelerinde çalışanlardan oluşmaktadır. Mart 2022 ve Mayıs 2022 tarihleri arasında 3 aylık bir süre boyunca yapılan rutin ziyaretler yoluyla

sektörde çalışan 280 personelden ankete katkı vermeyi kabul eden 250 kişi ile veri toplama süreci yürütülmüştür.

Çalışmada kullanılan araştırma ölçeği 3 ana değişkeni (KÜ, MOT, TÜK) ölçmeye yönelik toplamda 58 ifadeden oluşmaktadır. Bu bağlamda bu çalışmanın daha önce Şekil 1’de sunulan araştırma modeli detaylandırıldığında, söz konusu araştırma modelleri aşağıda Şekil 2-7’deki gibi ifade edilmiştir.



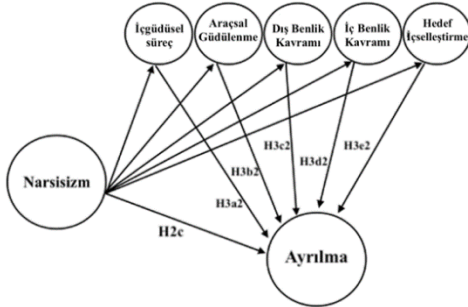
Şekil 2. Araştırma Modeli 2.



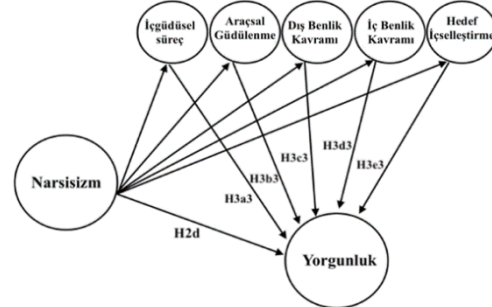
Şekil 3. Araştırma Modeli 3.

Araştırma Modeli 2 çerçevesinde ön görülen hipotezler; H1abcde: Makyavelizm ile içgüdüsel süreç, araçsal güdülenme, dış benlik kavramı, iç benlik kavramı, hedef içselleştirmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. H3abcde: Ayrılma ile içgüdüsel süreç, araçsal güdülenme, dış benlik kavramı, iç benlik kavramı, hedef içselleştirmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. H2a: Makyavelizm ile ayrılma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma Modeli 3 çerçevesinde ön görülen hipotezler; H3a1b1c1d1e1: Yorgunluk ile içgüdüsel süreç, araçsal güdülenme, dış benlik kavramı, iç benlik kavramı, hedef içselleştirmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. H2b: Makyavelizm ile yorgunluk arasında anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 4. Araştırma Modeli 4.

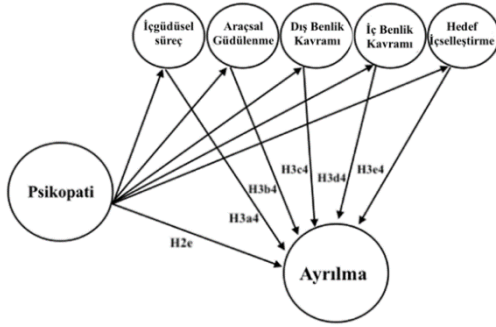


Şekil 5. Araştırma Modeli 5.

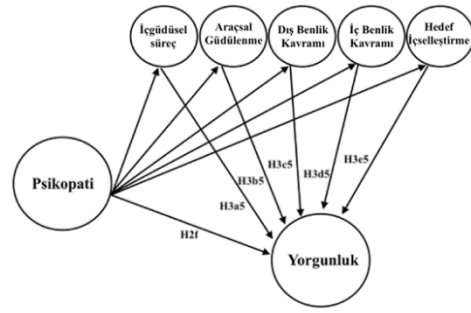
Araştırma Modeli 4 çerçevesinde ön görülen hipotezler; H1fghjk: Narsisizm ile içgüdüsel süreç, araçsal güdülenme, dış benlik kavramı, iç benlik kavramı, hedef içselleştirmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. H3a2b2c2d2e2: Ayrılma ile içgüdüsel süreç, araçsal güdülenme, dış benlik kavramı, iç benlik kavramı, hedef içselleştirmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. H2c: Narsisizm ile ayrılma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma Modeli 5 çerçevesinde ön görülen hipotezler; H3a3b3c3d3e3: Yorgunluk ile içgüdüsel süreç, araçsal güdülenme, dış benlik kavramı, iç benlik kavramı, hedef

içselleştirmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. H2d: Narsisizm ile yorgunluk arasında anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 6. Araştırma Modeli 6.



Şekil 7. Araştırma Modeli 7.

Araştırma Model 6 çerçevesinde ön görülen hipotezler; H1mnprs: Psikopati ile içgüdüsel süreç, araçsal güdülenme, dış benlik kavramı, iç benlik kavramı, hedef içselleştirmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. H3a4b4c4d4e4: Ayrılma ile içgüdüsel süreç, araçsal güdülenme, dış benlik kavramı, iç benlik kavramı, hedef içselleştirmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. H2e: Psikopati ile ilgisizlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırma Modeli 7 çerçevesinde ön görülen hipotezler; H3a5b5c5d5e5: Yorgunluk ile içgüdüsel süreç, araçsal güdülenme, dış benlik kavramı, iç benlik kavramı, hedef içselleştirmesi arasında anlamlı bir ilişki vardır. H2f: Psikopati ile yorgunluk arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Veri analizi

Anket araştırması sonucunda toplanan verilerin analizi öncesinde elde edilen verilerin nasıl bir kitleden toplandığının belirlenmesi oldukça önemlidir. Bu çalışmada katılımcılardan sağlanan katılımcı veri grubuna ait demografik bilgiler aşağıda verilmiştir.

Temel Bileşenler ve Tanımlayıcı İstatistikler

Bu çalışma için kullanılan araştırma modelinde 3 temel değişken arasındaki ilişkiler sorgulanmaktadır. Bunlar; “karanlık üçlü”, “motivasyon” ve “tükenmişlik” değişkenleridir. Bu üç değişkenden ikisi olan karanlık üçlü ve tükenmişlik değişkenleri literatürde daha önceden yapılmış çeşitli çalışmalardan elde edilen net boyutlarıyla araştırma modeline dahil edilmiştir (Lubbadeh, 2020, s.10). Bunlardan motivasyon; kendi içinde beş alt boyutuyla modelde yer almaktadır. Bunlar, “içgüdüsel süreç”, “araçsal güdülenme”, “dış benlik kavramı”, “iç benlik kavramı” ve “hedef içselleştirmesi” alt boyutlarıdır. Benzer şekilde karanlık üçlü değişkeni, literatürde yaygın biçimde ortaya konan üç alt boyutuyla katılımcılara sunulmuştur. Bunlar; “Makyavelizm”, “narsisizm” ve “psikopati” olarak ifade edilmiştir.

Modelde yer alan iki temel değişken, literatürde yaygın bir biçimde kabul edilen boyutlarıyla bu çalışmada yer alırken, araştırma modelinin bağımsız değişkeni olan ve diğer değişkenleri belirleyici bir rolü olup olmadığı incelenen “Motivasyon Ölçeği” ise faktör analizine tabi tutulmuştur. Literatürde çeşitli ve görece olarak farklı motivasyon ölçekleri bulunmakta ve bu ölçeklerden kaynaklanan boyutlar kısmi olarak çeşitlilik

göstermektedir. Dolayısıyla, diğer iki ölçekte olduğu gibi alt boyutlar hakkında kuvvetli ve yaygın bir ilişkiden söz etmek kolay değildir. Bu nedenle bu çalışmada “motivasyon” aracı değişkenini oluşturan 30 ifadeye Temel Bileşenler Faktör Analizi uygulanarak bu değişkenin hangi boyutlardan oluştuğunu görmek ve araştırma modelinin analizine bu boyutları dikkate alarak devam etmek amaçlanmıştır.

Faktör analizi yapılmasının en önemli nedeni; söz konusu değişkeni ölçmeye çalışan çok sayıdaki ifadenin kendi içlerindeki benzerliklerini anlayabilmek ve bunları daha az sayıda gruplarla ifade edebilmektir (Şencan ve Fidan, 2020). Aynı zamanda burada ortaya çıkan faktör skorları bir sonraki aşamada regresyon analizinde de kullanılabildiği için temel bağımlı değişkeni hangi düzeyde açıklayabildiği de daha net olarak anlaşılabilecektir.

Motivasyon Ölçeği (MOT) değişkeni için yapılan faktör analizinde elde edilen görünüm Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1’de sunulan faktör analizi sonuçlarına göre MOT değişkeni beş ayrı boyut dikkate alınarak incelenmelidir. Bunlardan içgüdüsel süreç boyutunun varyans değeri %18,4, araçsal güdülenme varyans değeri %14,2, dış benlik kavramı varyans değeri %12,6, iç benlik kavramı varyans değeri %11,3 ve hedef içselleştirmesi varyans değeri %14,2’dir. Beş boyut bir arada ele alındığında toplam açıklanan varyans değeri %70,7’dir. Alfa değerlerine bakıldığında her beş boyutun da güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1. MOT Değişkeni Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans % si	Cronbach Alfa
Faktör 1 : İçgüdüsel süreç (intrinsic process)		18.4	0.702
S1) İş yerimde sadece hoşuma giden şeyleri yapmayı tercih ederim.	,812		
S2) Meşgul olduğum işi yaptığım sırada daha çok keyif aldığım başka bir işi yapmak için meşgul olduğum işi daha sonraya bırakırım.	,809		
S3) Genellikle iş seçimi yaparken benim zevkime uygun olan, hoş görünen işi tercih ederim.	,766		
S4) İş ortamında zamanımı birlikte olmaktan en çok hoşlandığım kişi ile geçirmeyi tercih ederim.	,701		
S5) eğer iki kişi arasında seçim yapacaksam en çok hoşlandığım kişiyi seçerim	,620		
S6) Çalışma ortamında yaptığım işi beğenmezsem o işi bırakırım.	,603		
Faktör 2: Araçsal güdülenme (instrumental motivation)		14.2	0,743
S7) Bir iş ortamında işle ilgili gereksinimler o işle ilgili ne kadar gayret sarf edeceğimin belirleyicileridir.	,588		
S8) İş ortamında bir günde bir günlük ücret kadarlık iş	,572		

Karanlık Üçlü Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik İlişkisinde Motivasyonun Etkisi

yaparım.			
S9) İş ortamında sergileyeceğim performanstan dolayı daha çok ücret kazanacağımı bilsem daha çok çaba sarf ederim.	,565		
S10) Çoğunlukla en fazla ücretin verildiği işi tercih ederim.	,554		
S11) İş ortamında ücret ödendiği gün en sevdiğim gündür.	,548		
S12) Daha iyi iş fırsatları elde etmek isteyenler çevresine karşı daha dikkatli olmalıdır.	,541		
Faktör 3: Dış benlik kavramı (external self-concept)		12.6	0.718
S13) Davranışlarımın başkaları tarafından kabul görmesi benim için çok önemlidir.	,829		
S14) Öznel kararlarımı çoğunlukla başkalarının ne düşüneceğini dikkate alarak veririm.	,798		
S15) Bir işe etrafımdakiler ne kadar önem veriyorsa o kadar fazla çalışırım.	,710		
S16) İş hayatında çoğunlukla başarılarımın takdir edilip tanınmamı sağlayacak işleri tercih ederim.	,681		
S17) bana göre iş ortamında çevresi geniş olanlar tam dolu bir hayat sürerler.	,667		
S18) İş yerinde gayretlerime değer verildiğini hissedersen daha çok gayret gösteririm.	,611		
Faktör 4: İç benlik kavramı (internal self-concept)		11.3	0.704
S19) Benimsediğim yüksek hedefler doğrultusunda kararlar alırım.	,688		
S20) Çalıştığım ortamda beceri ve yeteneklerimi sergilememe olanak sağlanması benim için oldukça önemlidir.	,675		
S21) Kişiliğimle uyumlu kararlar vermeye özen gösteririm.	,744		
S22) Öz motivasyonu yüksek birisiyim.	,723		
S23) Genellikle kişisel başarı duygumu artıracak işler yapmayı tercih ederim.	,718		
S24) Kendi öz değerlerimin ve yeteneklerimin örgütün başarısına katkı sağlamasını önemserim.	,713		
Faktör 5: Hedef içselleştirme (goal internalization)	,688	14.2	0.714
S25) eğer bir işletmenin misyon ve vizyonu bana uygun değilse orada çalışmam.	,580		
S26) eğer işletmenin hedeflerine hizmet etmem gerekiyorsa öncelikle bu hedefleri benimsemem gerekir.	,590		
S27) eğer işletmenin hedeflerini benimsemiyorsam çok çalışmam.	,577		
S28) Özellikle iş ortamında benim inanç ve değerlerimi saygı duyarak savunulmasını isterim.	,544		
S29) İş ortamında çok gayret gösterebilmem için işletme misyon ve vizyonunun benim etik değerlerime uygun olması gerekmektedir.	,566		
S30) İşletme benim onayladığım etik değerler çerçevesinde çalışıyorsa bu ortamda başarımanın öne çıkması pek de önemli değildir.			

Açıklanan Toplam Varyans	70,7
Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) Değeri : 0.789 (varimax rotasyonu)	0.783

Doğrulamalı Faktör Analizi

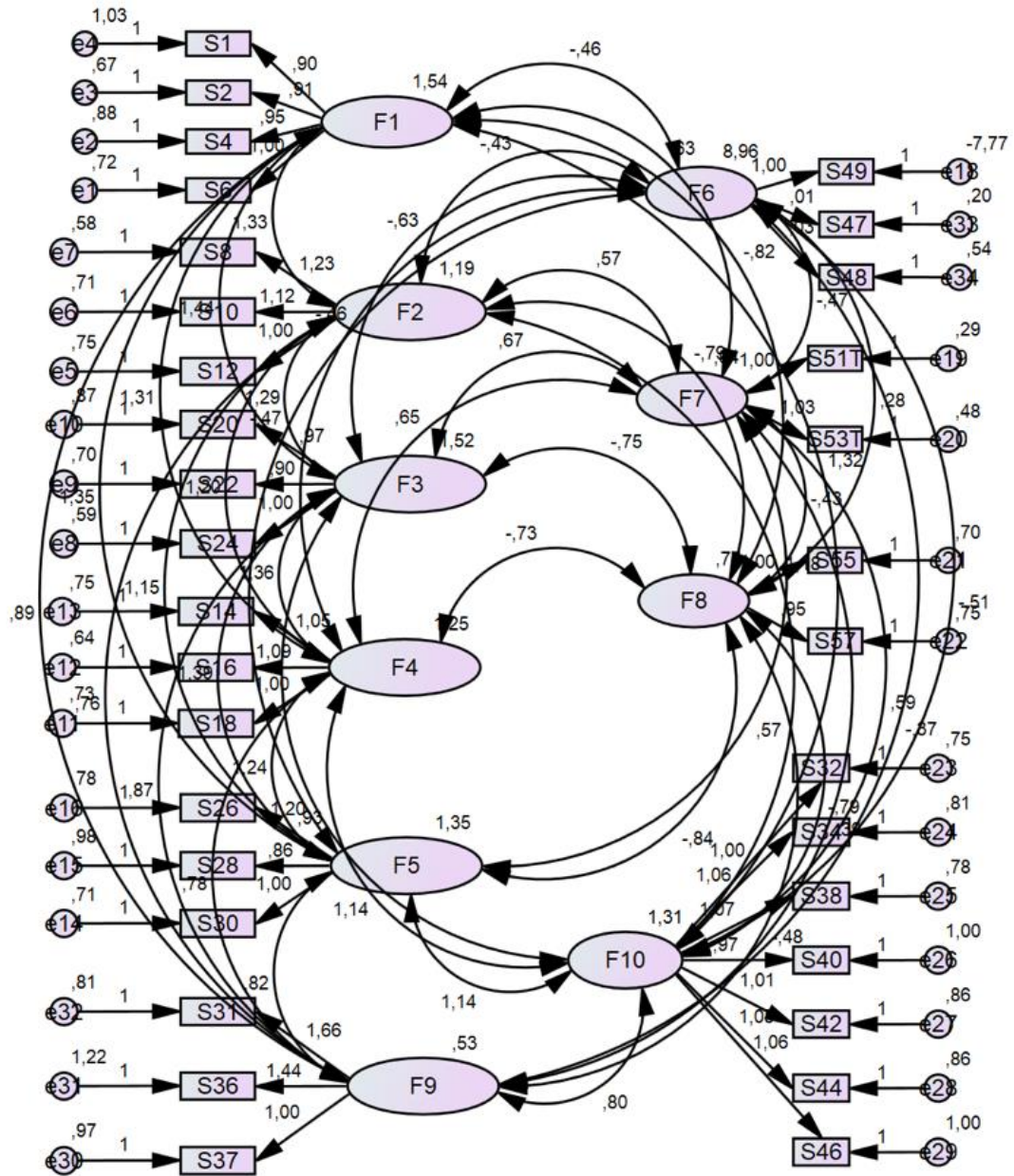
Araştırmada KÜ, MOT ve TÜK ölçeklerinin yapı geçerliliğini değerlendirmek için temel bileşenler analizi ile ölçüm modeli uyumu; gözlenen değişken faktör yüklerini değerlendirmek için Doğrusal Faktör Analizi uygulanmıştır. Ölçek yapısının teorik yapıya uygunluğunu değerlendirmek amacıyla yapılan analizde, ki-kare değeri serbestlik derecesine bölüldüğünde elde edilen değer modelin iyi uyuma sahip olduğunu kanıtlamıştır ($\chi^2/sd = 2,89$). Tablo 2'ye göre GFI indeksleri .91 değerinde olup iyi uyum olduğunu göstermektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1982, s.411). Tablo 2'deki veriler genel olarak değerlendirildiğinde ölçeğin teorik modelle uyum gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 2. Uyum İndeksleri Değerleri

Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	Araştırma Modeli DFA Uyum Değerleri
GFI	$,95 \leq GFI \leq 1$	$,90 \leq GFI \leq ,95$	,91
AGFI	$,90 \leq AGFI \leq 1$	$,85 \leq AGFI \leq ,90$	,88
CFI	$,97 \leq CFI \leq 1$	$,95 \leq CFI \leq ,97$	,96
NFI	$,95 \leq NFI \leq 1$	$,90 \leq NFI \leq ,94$	,93
TLI	$,95 \leq TLI \leq 1$	$,90 \leq TLI \leq ,94$	,97
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$,05 \leq RMSEA \leq ,08$	,06
(χ^2/Sd)	$0 \leq 3$	$\leq 4-5$	2,89

Kaynak: Hair vd. (2014); Schermelleh-Engel vd. (2003).

Tanımlayıcı istatistiklerin ve varsayımlara yönelik testlerin gözden geçirilmesinin ardından, ölçüm modeli için (Şekil 8), Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA), IBM SPSS AMOS Sürüm 24'te gerçekleştirilmiştir.



Şekil 8. Doğrulayıcı Faktör Analiz (F1-F5: Motivasyon Ölçeği Alt Boyutlar; F6-F8: Karanlık Üçlü Ölçeği Alt Boyutlar; F9 ve F10: Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutlar)

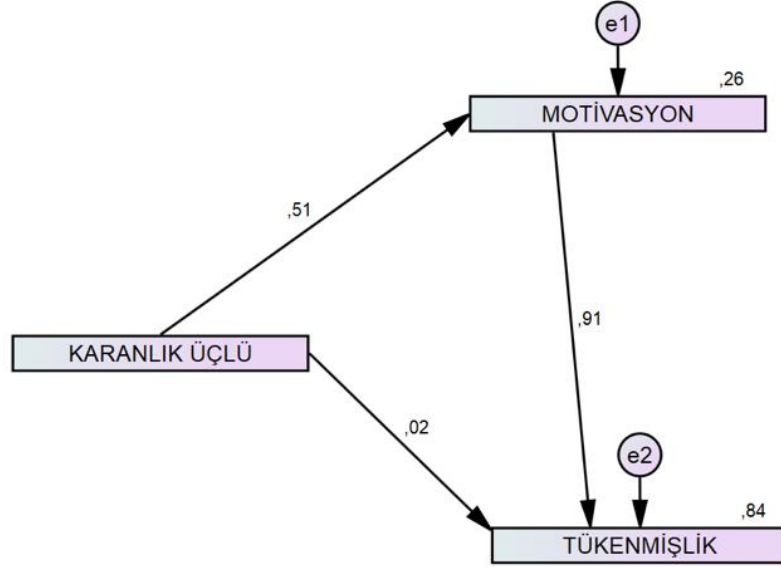
DFA sonucunda elde edilen ölçeğe ilişkin maddelerden oluşan “Araştırma Modeli” nin iyi ile normal arası uyum gösterdiği belirlenmiştir (Hu ve Bentler, 1999, s.50). Araştırma modelindeki temel bağımsız değişkenler (KÜ), (MOT) ve (TÜK) ve alt boyutları yukarıda Şekil 8’deki DFA analizi ile nihai hale getirildikten sonra, önerilen araştırma modellerine göre yol analizleri için hazır hale getirilmiştir.

Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)

Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki hem doğrudan hem de dolaylı etkileri tahmin edilmektedir. Veri analizinden önce YEM varsayımları kontrol edilmiştir.

Normallik varsayımı için, çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılım için kabul edilebilir bir aralıktadır (Harrington, 2009, s.81). Araştırmacı tarafından ön görülen hipotezlerin yol analiz sonuçları araştırma modellerine göre test edilmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir. Ön görülen hipotezlerin test edilmesi amacı ile tüm hipotezleri aynı anda değerlendirmek üzere yol (path) analizi yapılmıştır. YEM için varsayımlar karşılanmış ve maksimum olabilirlik tahmini uygulanabilmektedir.

Model-1 kapsamında gerçekleştiren YEM analizi sonucunda ölçek ile teorik modelin iyi uyum gösterdiği elde edilen uyum endeksleri ile belirlenmiştir.



Şekil 9. Model-1

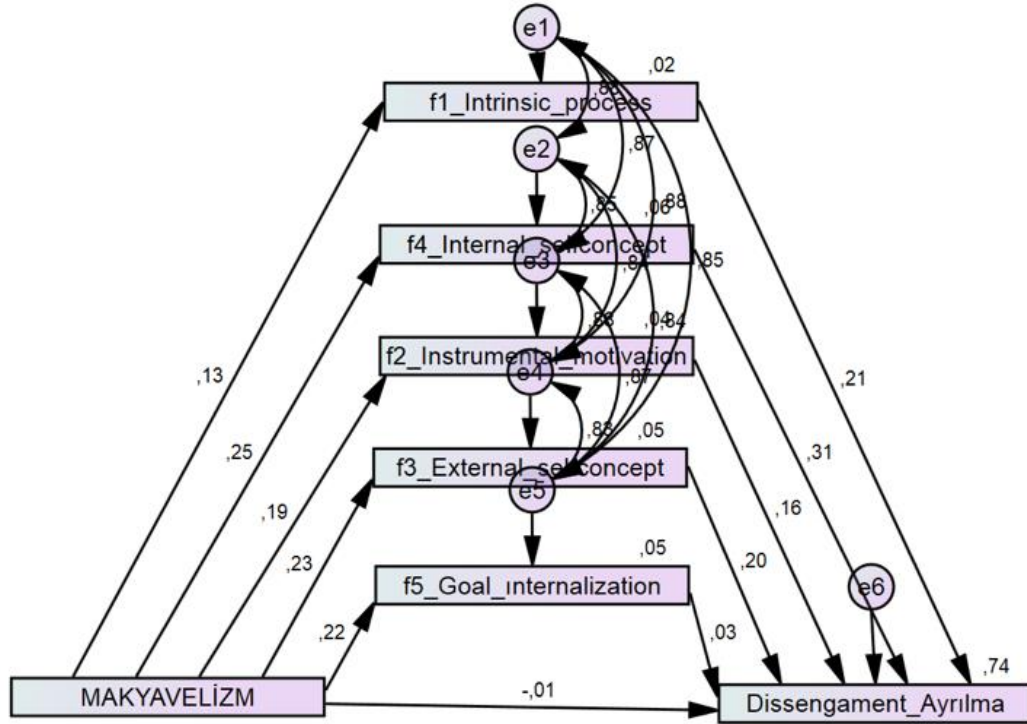
Tablo 3. Model-1 Regresyon Yükleri

Model-1					
Yol Analizi (Standartlaştırılmış regresyon katsayılar)	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Std. Hata	Kritik t değerleri	Sonuç
Karanlık Üçlü → Motivasyon	0,51**	-	,204	8,988	Kısmi Aracı
Karanlık Üçlü → Motivasyon → Tükenmişlik	0,02 (n.s)	0,46**	,061	,778	
Motivasyon → Tükenmişlik	090**	-	,017	29,914	
** p<.01, *p <.05, n.s : anlamsız, GFI = 1.00, CFI=1,00, IFI = 1.00, NFI=1.00, $\chi^2/Sd=0.00$					

Tablo 3 incelendiğinde regresyon yüklerine ilişkin p değerleri (Karanlık Üçlü → Tükenmişlik ilişkisi hariç) 0,05'ten küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Model 1 olarak ortaya konulan H1: "Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile motivasyon arasında anlamlı bir ilişki vardır" ($\beta=0.51$; $p<.01$), H3: "Motivasyon ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır" ($\beta=0.90$; $p<.01$) hipotezleri doğrulanmıştır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında doğrudan anlamlı bir ilişki bulunmamasıyla birlikte ($\beta=0.02$; $p>.05$, H2 desteklenmedi), karanlık üçlü kişilik özellikleri dolaylı olarak motivasyonla birlikte tükenmişlik üzerinde etkisi ($\beta=0.46$; $p<.01$) gözlenmiş olup H4 hipotezi desteklenmiştir. Buna göre karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik

arasındaki ilişkide, motivasyonun kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide motivasyonun aracılık rolünün incelendiği yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre; karanlık üçlü kişilik özelliklerinin motivasyonu doğrudan etkilemesine karşın tükenmişliği doğrudan etkilemediği görülmüştür. Daha genel olarak, karanlık üçlü kişilik özelliklerinin motivasyon üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Modele aracı değişken olarak motivasyon dahil edildiğinde aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide $p < 0,01$ olduğundan; motivasyonun kısmi arabulucu olduğu anlaşılmıştır. Modelde yer alan değişkenlerin her biri ayrı ayrı incelendiğinde Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin motivasyon varyansı yaklaşık %26'sını açıkladığı görülmektedir. Ayrıca Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin ve motivasyon ile birlikte tükenmişlik varyansın %86'sını açıklamaktadır.

Model-2 kapsamında gerçekleştiren YEM analizi sonucunda ölçek ile teorik modelin iyi uyum gösterdiği elde edilen uyum endeksleri ile belirlenmiştir.



Şekil 10. Model-2

Tablo 4. Model-2 Regresyon Yükleri

Model-2						
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler	Standardize Beta (β_0)	Beta (β)	Std. Hata	Kritik t değerleri	Hipotez test
Makyavelizm	İçgüdüsel süreç	,128	,365	,186	1,964	H1a: Desteklenmedi
Makyavelizm	İç benlik kavramı	,253**	,692	,175	3,962	H1d: Desteklendi

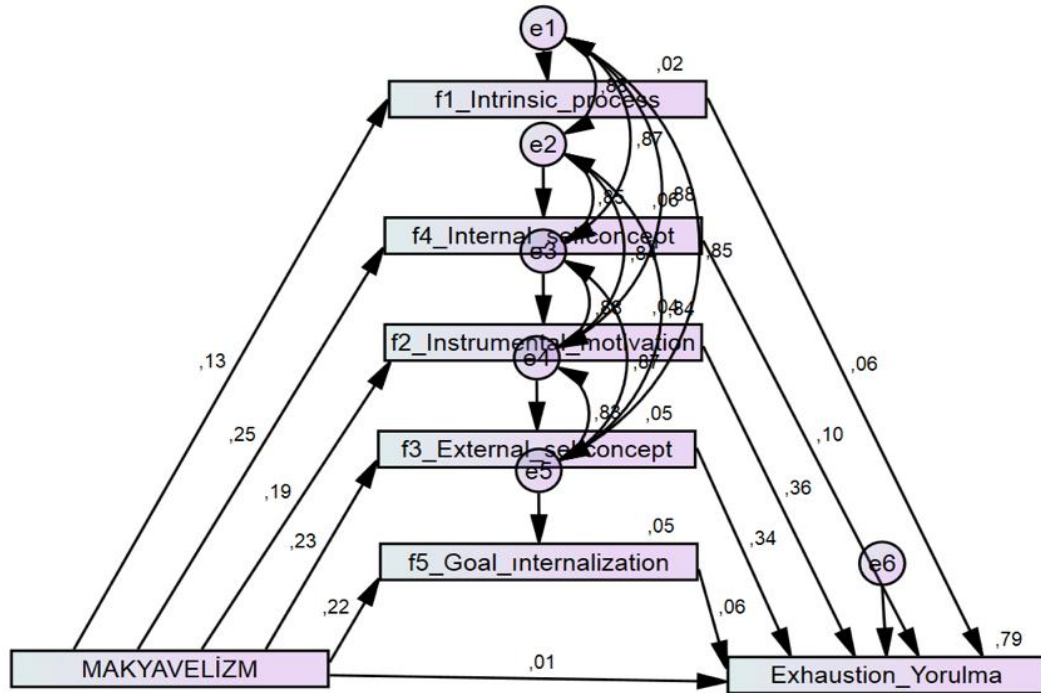
Makyavelizm	Araçsal güdülenme	,192*	,514	,173	2,972	H1b: Desteklendi
Makyavelizm	Dış benlik kavramı	,228**	,618	,174	3,551	H1c: Desteklendi
Makyavelizm	Hedef içselleştirme	,221**	,604	,176	3,435	H1e: Desteklendi
Makyavelizm	Ayrılma	-,014(n.s)	-,046	,119	-,384	H2a: Desteklenmedi
İçgüdüsel süreç	Ayrılma	,212*	,249	,103	2,404	H3a: Desteklendi
İç benlik kavramı	Ayrılma	,310**	,379	,098	3,851	H3d: Desteklendi
Araçsal güdülenme	Ayrılma	,161(n.s)	,202	,110	1,841	H3b: Desteklenmedi
Dış benlik kavramı	Ayrılma	,198*	,244	,104	2,357	H3c: Desteklendi
Hedef içselleştirme	Ayrılma	,031(n.s)	,037	,095	,395	H3e: Desteklenmedi

** $p < .01$, * $p < .05$, n.s : anlamsız, GFI = 1.00, CFI=1,00, IFI = 1.00, NFI=1.00, $\chi^2/Sd=0.00$

Tablo 4'e göre Makyavelizm ile içgüdüsel süreç; Makyavelizm ile ayrılma, araçsal güdülenme ile ayrılma ve hedef içselleştirme ile ayrılma değişkenlerine ilişkin regresyon yükleri, p değerleri 0,05'ten büyük olduğu için anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Diğer değişkenlere ilişkin regresyon yükleri, p değerleri 0,05'ten küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Sonuç olarak Model 2'de belirlenen H1b, H1c, H1d, H1e, H3a, H3c ve H3d hipotezleri istatistiksel açıdan doğrulanmıştır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Makyavelizm ile tükenmişlik alt boyutu ayrılma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamamıştır ($p > 0.05$). H2: "Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi desteklenmemiştir. Çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Makyavelizm ile motivasyon alt boyutlarından olan araçsal güdülenme arasında olumlu ve zayıf düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,192$; $p < 0,01$). Çalışanların Makyavelizm boyutundaki artışın araçsal güdülenme ile ilgili olan ödeme ve terfi gibi ödül beklentilerini artırdığı ve bunun diğer motivasyon alt boyutlarından daha fazla etkisinin olduğu gözlenmiştir. Çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Makyavelizm ile motivasyon alt boyutlarından olan iç benlik kavramı arasında olumlu ve zayıf düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,253$; $p < 0,01$). Çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Makyavelizm ile motivasyon alt boyutlarından olan dış benlik kavramı arasında olumlu ve zayıf düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,228$; $p < 0,01$). Çalışanların Makyavelizm boyutundaki artış, bireyin başkalarına yönelmesine, dış gözlemlerden değer aramalarındaki artışa ve dışa bağlı olma eğilimlerinin artmasına neden olmaktadır. Çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Makyavelizm ile motivasyon alt boyutlarından olan hedef içselleştirme arasında olumlu ve zayıf düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,221$; $p < 0,01$). Bu çalışmada hedef içselleştirme ile işten ayrılma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Çalışanların motivasyon alt boyutlarından olan iç güdüsel süreç ile tükenmişliğin alt boyutu olan ayrılma arasında olumlu ve zayıf düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,212$; $p<0,01$). Çalışanların motivasyon alt boyutlarından olan iç benlik kavramı ile tükenmişliğin alt boyutu olan ayrılma arasında olumlu ve zayıf düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,310$; $p<0,01$). Çalışanların motivasyon alt boyutlarından olan dış benlik kavramı ile tükenmişliğin alt boyutu olan ayrılma arasında olumlu ve zayıf düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,198$; $p<0,01$).

Model-3 kapsamında gerçekleştiren YEM analizi sonucunda ölçek ile teorik modelin iyi uyum gösterdiği elde edilen uyum endeksleri ile belirlenmiştir.



Şekil 11. Model-3

Tablo 5. Model-3 Regresyon Yükleri

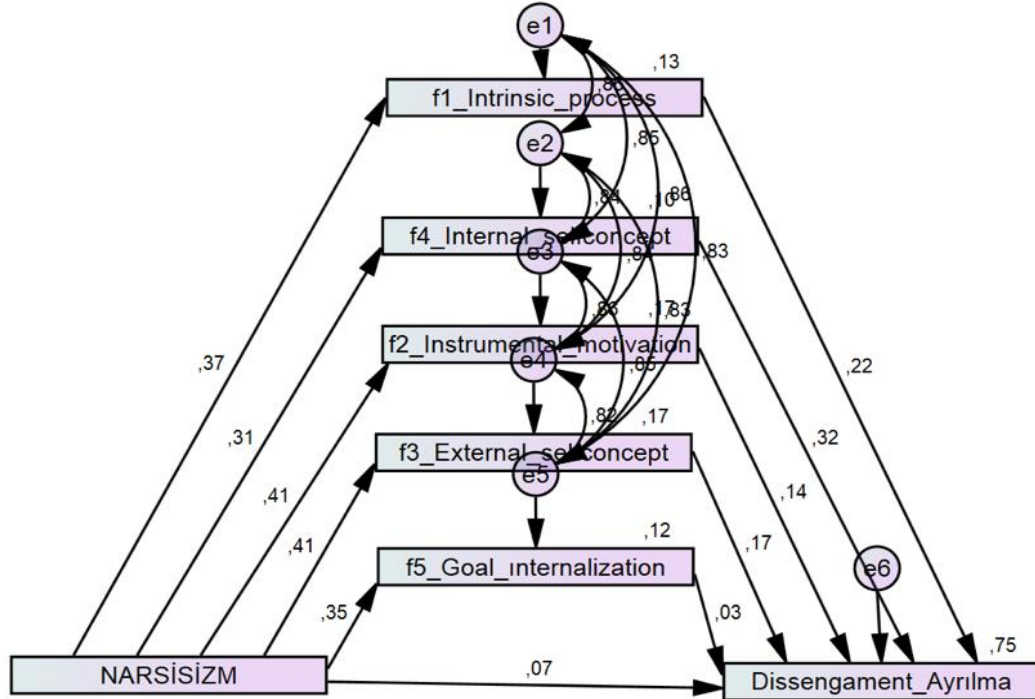
Model-3						
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler	Standardize Beta (β)	Beta (β)	Std. Hata	Kritik t değerleri	Hipotez test
Makyavelizm	Yorulma	,013(n.s)	,055	,141	,387	H2b: Desteklenmedi
İçgüdüsel süreç	Yorulma	,062(n.s)	,094	,123	,768	H3a1: Desteklenmedi
İç benlik kavramı	Yorulma	,103**	,164	,117	1,404	H3d1: Desteklendi
Araşsal güdülenme	Yorulma	,356**	,580	,130	4,451	H3b1: Desteklendi
Dış benlik kavramı	Yorulma	,343(n.s)	,551	,123	4,472	H3c1: Desteklenmedi

Hedef içselleştirme	Yorulma	,064(n.s)	,102	,113	,905	H3e1: Desteklenmedi
** $p < .01$, * $p < .05$, n.s : anlamsız, GFI = 1.00, CFI=1.00, IFI = 1.00, NFI=1.00, $\chi^2/Sd=0.00$						

Tablo 5'e dikkat edilecek olursa, tükenmişlik alt boyutu yorulma ile iç güdüsel süreç, "dış benlik kavramı ve hedef içselleştirme değişkenlerine ilişkin regresyon yükleri, p değerleri 0,05'ten büyük olduğu için anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Benzer şekilde Makyavelizm ile tükenmişlik alt boyutu yorulma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Diğer değişkenlere ilişkin regresyon yükleri, p değerleri 0,05'ten küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Sonuç olarak Model 3'de belirlenen H3b1 ve H3d1 hipotezleri istatistiksel açıdan doğrulanmıştır. Çalışanların motivasyon alt boyutlarından olan iç benlik kavramı ile tükenmişliğin alt boyutu olan yorulma arasında olumlu ve zayıf düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,103$; $p<0,01$). Çalışanların motivasyon alt boyutlarından olan araçsal güdülenme ile tükenmişliğin alt boyutu olan yorulma arasında olumlu ve zayıf düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,356$; $p<0,01$).

Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide motivasyonun aracılık rolünün incelendiği yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre; araştırma Model 2 ve Model 3 'de önerilen ilişkiler çerçevesinde motivasyon alt boyutlarından olan iç benlik kavramı ve araçsal güdülenme değişkenleri, karanlık üçlü kişilik özelliği Makyavelizm ile tükenmişlik alt boyutları ayrılma ve yorulma arasında aracı rolünü üstlenen değişkenler olarak belirlenmiştir.

Model-4 kapsamında gerçekleştiren YEM analizi sonucunda ölçek ile teorik modelin iyi uyum gösterdiği elde edilen uyum endeksleri ile belirlenmiştir.



Şekil 12. Model-4

Tablo 6. Model-4 Regresyon Yükleri

Model-4						
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler	Standardize Beta (β)	Beta (β)	Std. Hata	Kritik t değerleri	Hipotez test
Narsisizm	İçgüdüsel süreç	,366**	,792	,133	5,958	H1f: Desteklendi
Narsisizm	İç benlik kavramı	,312**	,652	,131	4,988	H1j: Desteklendi
Narsisizm	Araçsal güdülenme	,411**	,837	,122	6,832	H1g: Desteklendi
Narsisizm	Dış benlik kavramı	,409**	,846	,124	6,802	H1h: Desteklendi
Narsisizm	Hedef içselleştirme	,353**	,737	,129	5,727	H1k: Desteklendi
Narsisizm	Ayrılma	,067 (n.s)	,170	,094	1,808	H2c: Desteklenmedi
İçgüdüsel süreç	Ayrılma	,218*	,256	,100	2,568	H3a2: Desteklendi
İç benlik kavramı	Ayrılma	,323*	,394	,097	4,078	H3d2: Desteklendi
Araçsal güdülenme	Ayrılma	,139(n.s)	,174	,110	1,585	H3b2: Desteklenmedi
Dış benlik kavramı	Ayrılma	,173*	,213	,103	2,066	H3c2: Desteklendi
Hedef içselleştirme	Ayrılma	,029(n.s)	,035	,094	,376	H3e2: Desteklenmedi

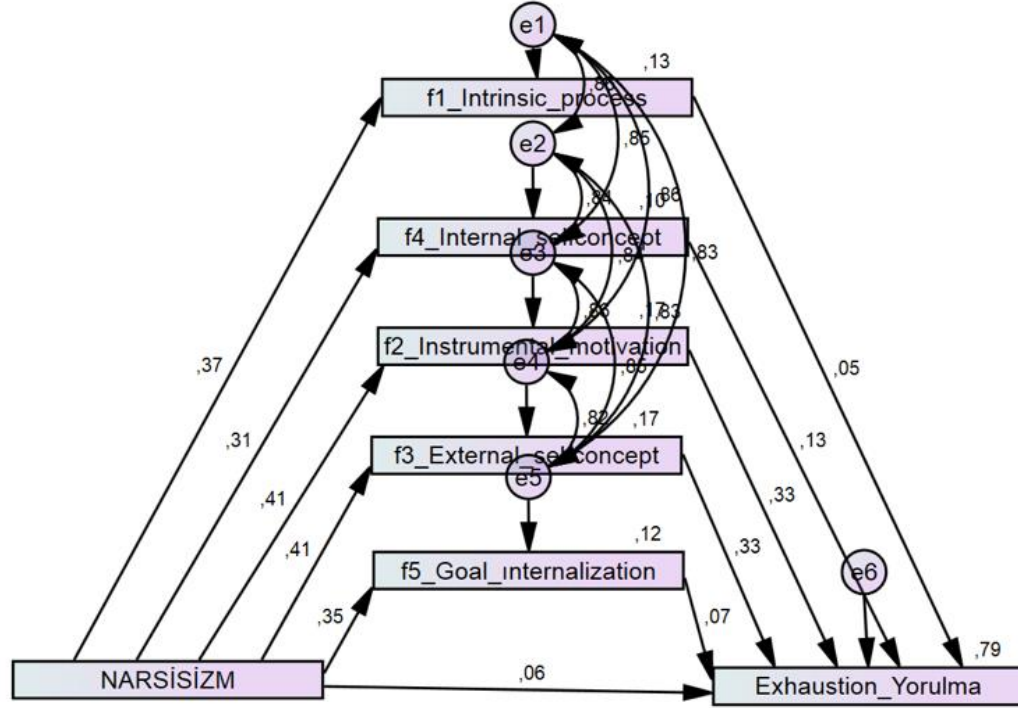
** $p < .01$, * $p < .05$, n.s : anlamsız, GFI = 1.00, CFI=1.00, IFI = 1.00, NFI=1.00, $\chi^2/Sd=0.00$

Tablo 6'ya göre Narsisizm ile iç güdüsel süreç, iç benlik kavramı, araçsal güdülenme, dışsal güdülenme ve hedef içselleştirme değişkenlerine ilişkin regresyon yükleri, p değerleri 0,01'den küçük olduğu için anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak Model 4'de belirlenen H1f, H1g, H1h, H1j ve H1k hipotezleri istatistiksel açıdan doğrulanmıştır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Narsisizm ile Tükenmişlik alt boyutu Ayrılma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir ($p > 0.05$). H2c hipotezi desteklenmemiştir. Bu modelde de Karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Narsisizm ile Tükenmişlik alt boyutu Ayrılma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Narsisizm ile motivasyon alt boyutlarından olan iç güdüsel süreç arasında olumlu ve orta düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,366$; $p < 0,01$). Narsisizm ile motivasyon alt boyutlarından olan iç benlik kavramı arasında olumlu ve orta düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,312$; $p < 0,01$). Çalışanların narsisizm boyutundaki artışın örgüt içi rekabette kendi bireysel özelliklerini ön plana çıkarma eğilimlerini artırmakta olduğu belirlenmiştir. Narsisizm ile motivasyon alt boyutlarından olan araçsal güdülenme arasında olumlu ve orta düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,411$; $p < 0,01$). Çalışanların narsisizm boyutundaki artışın araçsal güdülenme ile ilgili olan ödeme ve terfi gibi ödül beklentilerini artırdığı gözlenmiştir. Narsisizm ile motivasyon alt boyutlarından olan iç benlik kavramı arasında olumlu ve orta düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($\beta = 0,312$; $p < 0,01$). Çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerinden narsisizm ile motivasyon alt boyutlarından olan dış benlik kavramı arasında olumlu ve zayıf düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,409$; $p < 0,01$). Narsisizm ile motivasyon alt boyutlarından olan hedef

içselleştirme arasında olumlu ve orta düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,353$; $p<0,01$). Motivasyon alt boyutlarından olan iç güdüsel süreç, iç benlik kavramı, dış benlik kavramı ile tükenmişlik alt boyutu ayrılma arasında olumlu ve orta düzey bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmış olup ($p<0,01$) H3a2, H3c2 ve H3d2 hipotezleri istatistiksel açıdan doğrulanmıştır.

Model-5 kapsamında gerçekleştiren YEM analizi sonucunda ölçek ile teorik modelin iyi uyum gösterdiği elde edilen uyum endeksleri ile belirlenmiştir.



Şekil 13. Model-5

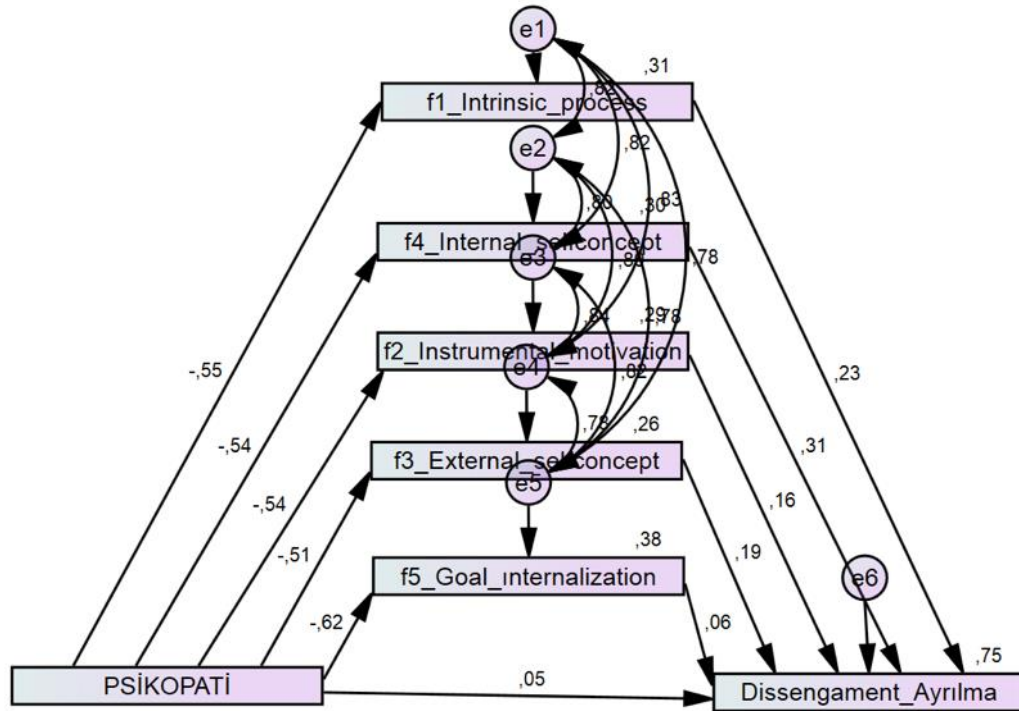
Tablo 7. Model-5 Regresyon Yükleri

Model-3						
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler	Standardize Beta (β_0)	Beta (β)	Std. Hata	Kritik t değerleri	Hipotez test
Narsisizm	Yorulma	,062(n.s)	,207	,112	1,853	H2d: Desteklenmedi
İç güdüsel süreç	Yorulma	,052(n.s)	,080	,118	,672	H3a3: Desteklenmedi
İç benlik kavramı	Yorulma	,126(n.s)	,201	,115	1,748	H3d3: Desteklenmedi
Araçsal güdülenme	Yorulma	,333**	,542	,131	4,151	H3b3: Desteklendi
Dış benlik kavramı	Yorulma	,327**	,526	,122	4,298	H3c3: Desteklendi
Hedef içselleştirme	Yorulma	,067(n.s)	,106	,111	,952	H3e3: Desteklenmedi

** $p<0,01$, * $p<0,05$, n.s : anlamsız, GFI = 1.00, CFI=1,00, IFI = 1.00, NFI=1.00, $\chi^2/Sd=0.00$

Tablo 7’de dikkat edilecek olursa, tükenmişlik alt boyutu yorulma ile iç güdüsel süreç, iç benlik kavramı ve hedef içselleştirme değişkenlerine ilişkin regresyon yükleri, p değerleri 0,05’ten büyük olduğu için anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Benzer şekilde narsisizm ile tükenmişlik alt boyutu “yorulma” arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Diğer değişkenlere ilişkin regresyon yükleri, p değerleri 0,05’ten küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Sonuç olarak Model 5’de belirlenen H3b3 ve H3c3 hipotezleri istatistiksel açıdan doğrulanmıştır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide motivasyonun aracılık rolünün incelendiği yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre; araştırma Model 4’de önerilen ilişkiler çerçevesinde motivasyon alt boyutlarından olan iç benlik kavramı, iç güdüsel süreç ve dış benlik kavramı değişkenleri, karanlık üçlü kişilik özelliği narsisizm ile tükenmişlik alt boyutları ayrılma arasında aracı rolünü üstlenen değişkenler olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte Model 5’de önerilen ilişkiler çerçevesinde araçsal güdülenme ve dış benlik kavramı değişkenleri, narsisizm ile tükenmişlik alt boyutları “yorulma” arasında aracı rolünü üstlenen değişkenler olarak belirlenmiştir.

Model-6 kapsamında gerçekleştiren YEM analizi sonucunda ölçek ile teorik modelin iyi uyum gösterdiği elde edilen uyum endeksleri ile belirlenmiştir.



Şekil 14. Model-6

Tablo 8. Model-6 Regresyon Yükleri

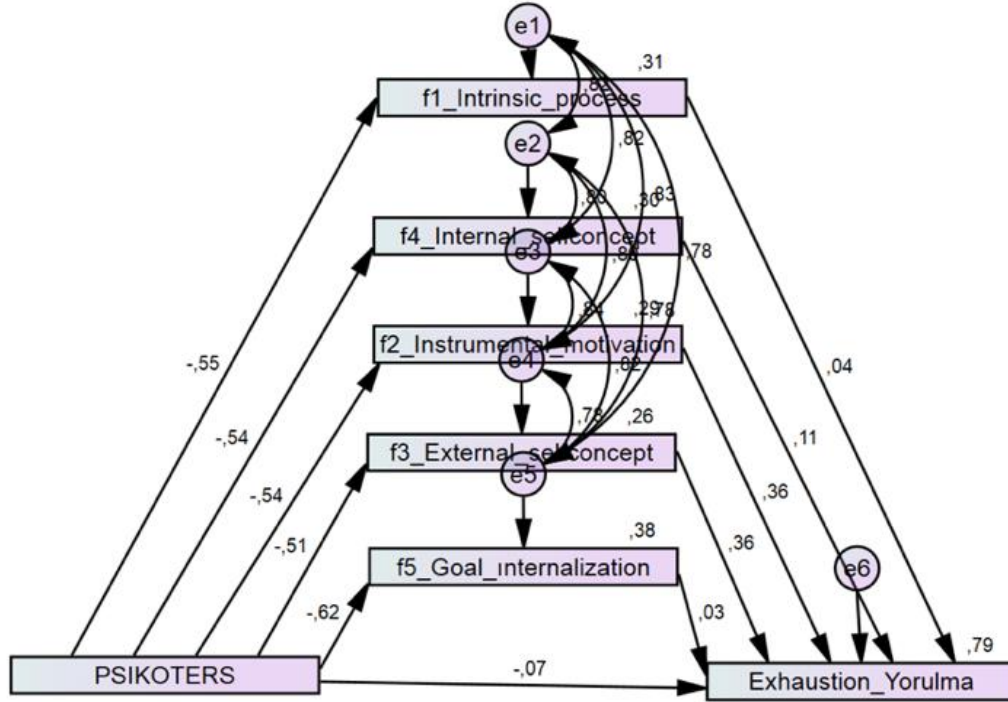
Model-6						
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler	Standardize Beta (β)	Beta (β)	Std. Hata	Kritik t değerleri	Hipotez test
Psikopati	İç güdüsel süreç	-,555**	-1,17	,116	-10,11	H1m: Desteklendi
Psikopati	İç benlik kavramı	-,544**	-1,10	,112	-9,83	H1r: Desteklendi
Psikopati	Araçsal güdülenme	-,541**	-1,07	,110	-9,76	H1n: Desteklendi
Psikopati	Dış benlik kavramı	-,512**	-1,03	,114	-9,04	H1p: Desteklendi
Psikopati	Hedef içselleştirme	-,619**	-1,25	,105	-11,95	H1s: Desteklendi
Psikopati	Ayrılma	,050(n.s)	,123	,105	1,16	H2e: Desteklenmedi
İç güdüsel süreç	Ayrılma	,228*	,268	,100	2,67	H3a4: Desteklendi
İç benlik kavramı	Ayrılma	,307**	,374	,096	3,88	H3d4: Desteklendi
Araçsal güdülenme	Ayrılma	,161(n.s)	,201	,109	1,84	H3b4: Desteklenmedi
Dış benlik kavramı	Ayrılma	,188*	,231	,103	2,25	H3c4: Desteklendi
Hedef içselleştirme	Ayrılma	,057(n.s)	,069	,099	,701	H3e4: Desteklenmedi
** $p < .01$, * $p < .05$, n.s: anlamsız, GFI = 1.00, CFI=1,00, IFI = 1.00, NFI=1.00, $\chi^2/Sd=0.00$						

Tablo 8'e göre psikopati ile içgüdüsel süreç, iç benlik kavramı, araçsal güdülenme, dış benlik kavramı ve hedef içselleştirme değişkenlerine ilişkin regresyon yükleri, p değerleri 0,05'ten küçük olduğu için anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Sonuç olarak Model 6'de belirlenen H1m, H1r, H1n, H1p ve H1s hipotezleri istatistiksel açıdan doğrulanmıştır. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinden psikopati ile tükenmişlik alt boyutu ayrılma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamış olup ($p > 0.05$) H2e hipotezi desteklenmemiştir.

Çalışanların karanlık üçlü kişilik özelliklerinden psikopati ile motivasyon alt boyutlarından olan içgüdüsel süreç arasında negatif yönde olumsuz ve orta düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = -0,555$; $p < 0,01$). Psikopati ile motivasyon alt boyutlarından olan iç benlik kavramı arasında negatif yönde olumsuz ve orta düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = -0,544$; $p < 0,01$). Psikopati ile motivasyon alt boyutlarından olan araçsal güdülenme arasında negatif yönde olumsuz ve orta düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = -0,541$; $p < 0,01$). Psikopati ile motivasyon alt boyutlarından olan dış benlik kavramı arasında negatif yönde olumsuz ve orta düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta = -0,512$; $p < 0,01$). Psikopati ile motivasyon alt boyutlarından olan hedef içselleştirme arasında negatif yönde olumsuz ve

güçlü düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\beta=-0,619$; $p<0,01$). Motivasyon alt boyutlarından olan içgüdüsel süreç, iç benlik kavramı ve dış benlik kavramı ile tükenmişlik alt boyutu ayrılma arasında olumlu ve orta düzey bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiş olup ($p<0,01$) H3a4, H3d4 ve H3c4 hipotezleri istatistiksel açıdan doğrulanmıştır.

Model-7 kapsamında gerçekleştiren YEM analizi sonucunda ölçek ile teorik modelin iyi uyum gösterdiği elde edilen uyum endeksleri ile belirlenmiştir.



Şekil 15. Model-7

Tablo 9. Model-7 Regresyon Yükleri

Model-7						
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler	Standardize Beta (β)	Beta (β)	Std. Hata	Kritik t değerleri	Hipotez test
Psikopati	Yorulma	-,071(n.s)	-,22	,125	-1,838	H2f: Desteklenmedi
İçgüdüsel süreç	Yorulma	,042(n.s)	,06	,119	,546	H3a5: Desteklenmedi
İç benlik kavramı	Yorulma	,105(n.s)	,16	,114	1,468	H3d5: Desteklenmedi
Araçsal güdülenme	Yorulma	,357**	,58	,129	4,501	H3b5: Desteklendi
Dış benlik kavramı	Yorulma	,356**	,57	,121	4,712	H3c5: Desteklendi
Hedef içselleştirme	Yorulma	,025(n.s)	,04	,117	,347	H3e5: Desteklenmedi

** $p<0,01$, * $p<0,05$, n.s: anlamsız, GFI = 1.00, CFI=1,00, IFI = 1.00, NFI=1.00, $\chi^2/Sd=0.00$

Tablo 9'a göre, tükenmişlik alt boyutu yorulma ile içgüdüsel süreç, iç benlik kavramı ve hedef içselleştirme değişkenlerine ilişkin regresyon yükleri, p değerleri 0,05'ten büyük olduğu için anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Benzer şekilde psikopati ile tükenmişlik alt boyutu yorulma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Diğer değişkenlere ilişkin regresyon yükleri, p değerleri 0,05'ten küçük olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Sonuç olarak Model 7'de belirlenen H3b5 ve H3c5 hipotezleri istatistiksel açıdan doğrulanmıştır. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide motivasyonun aracılık rolünün incelendiği yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre; araştırma Model 7'de önerilen ilişkiler çerçevesinde motivasyon alt boyutlarından olan araçsal güdülenme ve dış benlik kavramı değişkenleri, karanlık üçlü kişilik özelliği psikopati ile tükenmişlik alt boyutları yorulma arasında aracı rolünü üstlenen değişkenler olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte Model 7'de önerilen ilişkiler çerçevesinde araçsal güdülenme ve dış benlik kavramı değişkenleri, psikopati ile tükenmişlik alt boyutları yorulma arasında aracı rolünü üstlenen değişkenler olarak belirlenmiştir.

Tartışma

Araştırmada oluşturulan modeller ile ilgili yapılan analizlerde; karanlık üçlü kişilik özelliklerinin motivasyon üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu, karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide motivasyonun kısmi aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir.

Analizlerde değişkenlerin alt boyutları arasında ilişkiler de değerlendirilmiştir. Buna göre elde edilen sonuçlar şu şekilde sıralanmaktadır:

Karanlık üçlü alt boyutu Makyavelizm ile motivasyon alt boyutları iç benlik kavramı, araçsal güdülenme, dış benlik kavramı ve hedef içselleştirme arasında anlamlı ilişki olduğu, motivasyon alt boyutlarından iç güdüsel süreç, iç benlik kavramı ve dış benlik kavramı boyutları ile tükenmişlik alt boyutu ayrılma arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinden Makyavelizm ile tükenmişlik alt boyutu ayrılma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamamıştır.

Motivasyon alt boyutlarından iç benlik kavramı ve araçsal güdülenme boyutları ile tükenmişlik alt boyutu yorulma arasında anlamlı ilişki vardır. Makyavelizm ile tükenmişlik alt boyutu yorulma arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Model 2 ve Model 3 'de önerilen ilişkiler çerçevesinde motivasyon alt boyutlarından olan iç benlik kavramı ve araçsal güdülenme değişkenleri, karanlık üçlü kişilik özelliği Makyavelizm ile tükenmişlik alt boyutları ayrılma ve yorulma arasında aracı rolünü üstlenen değişkenler olarak belirlenmiştir. Çalışanların Makyavelizm boyutundaki artışın araçsal güdülenme ile ilgili olan ödeme ve terfi gibi ödül beklentilerini artırdığı ve bunun diğer motivasyon alt boyutlarından daha fazla etkisinin olduğu gözlenmiştir. Çalışanların Makyavelizm boyutundaki artışın bireyin kendi kişisel değer sistemleri ile uyumlu tavır ve davranışlar sergilemesine, güçlü ideal ve inançlarının olmasına ve güçlü bir görev duygusuna neden olmaktadır.

Narsisizm ile iç güdüsel süreç, iç benlik kavramı, araçsal güdülenme, dışsal güdülenme ve hedef içselleştirme değişkenlerine ilişkin anlamlı ilişki bulunmuştur. Narsisizm ile tükenmişlik alt boyutu ayrılma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Motivasyon alt boyutlarından olan iç güdüsel süreç, iç benlik kavramı, dış benlik kavramı ile

tükenmişlik alt boyutu ayrılma arasında olumlu ve orta düzey bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Çalışanların narsisizm boyutundaki artışın iç güdüsel süreç ile ilgili olan yapılan işten zevk alma duygusunu artırmakta olduğu söylenebilir. Çalışanların narsisizm boyutundaki artışın örgüt içi rekabette kendi bireysel özelliklerini ön plana çıkarma ve kendi kişilikleri için kendilerine içsel standartlar koyma eğilimlerini artırmakta olduğu belirlenmiştir. Çalışanların narsisizm boyutundaki artış, bireyin başkalarına yönelmesine, dış gözlemlerden değer aramalarındaki artışa ve dışa bağlı olma eğilimlerinin artmasına neden olduğu belirlenmiştir. Çalışanların narsisizm boyutundaki artışın bireyin kendi kişisel değer sistemleri ile uyumlu tavır ve davranışlar sergilemesine, güçlü ideal ve inançlarının olmasına ve güçlü bir görev duygusuna neden olmaktadır.

Tükenmişlik alt boyutu yorulma ile motivasyon alt boyutları araçsal güdülenme ve dış benlik kavramları arasında anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Narsisizm ile tükenmişlik alt boyutu yorulma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Model 4’de önerilen ilişkiler çerçevesinde motivasyon alt boyutlarından olan iç benlik kavramı, iç güdüsel süreç ve dış benlik kavramı değişkenleri, karanlık üçlü kişilik özelliği narsisizm ile tükenmişlik alt boyutları ayrılma arasında aracı rolünü üstlenen değişkenler olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte Model 5’de önerilen ilişkiler çerçevesinde araçsal güdülenme ve dış benlik kavramı değişkenleri, narsisizm ile tükenmişlik alt boyutları yorulma arasında aracı rolünü üstlenen değişkenler olarak belirlenmiştir.

Psikopati ile içgüdüsel süreç, iç benlik kavramı, araçsal güdülenme, dış benlik kavramı ve hedef içselleştirme arasında negatif yönde olumsuz ve orta düzeyde bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Motivasyon alt boyutlarından olan içgüdüsel süreç, iç benlik kavramı ve dış benlik kavramı ile tükenmişlik alt boyutu ayrılma arasında olumlu ve orta düzey bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Karanlık üçlü kişilik özelliklerinden psikopati ile tükenmişlik alt boyutu ayrılma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Çalışanların psikopati boyutundaki artışın içgüdüsel süreç ile ilgili olan yapılan işten zevk alma duygusunu azaltmakta olduğu söylenebilir. Çalışanların psikopati boyutundaki artışın örgüt içi rekabette kendi bireysel özelliklerini ön plana çıkarma eğilimlerini azaltmakta olduğu belirlenmiştir. Çalışanların psikopati boyutundaki artışın araçsal güdülenme ile ilgili olan ödeme ve terfi gibi ödül beklentilerini azalttığı gözlenmiştir. Çalışanların psikopati boyutundaki artışın örgüt içi rekabette kendi bireysel özelliklerini ön plana çıkarma ve kendi kişilikleri için kendilerine içsel standartlar koyma eğilimlerini azaltmakta olduğu belirlenmiştir. Çalışanların psikopati boyutundaki artışın bireyin kendi kişisel değer sistemleri ile uyumlu tavır ve davranışlar sergilemesine, güçlü ideal ve inançlarının olmasına ve güçlü bir görev duygusunu olumsuz etkilemektedir.

Psikopati ile tükenmişlik alt boyutu yorulma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Motivasyon alt boyutlarından olan araçsal güdülenme ve dış benlik kavramı ile tükenmişlik alt boyutu ayrılma arasında olumlu ve orta düzey bir etkinin bulunduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Model 7’de önerilen ilişkiler çerçevesinde motivasyon alt boyutlarından olan araçsal güdülenme ve dış benlik kavramı değişkenleri, karanlık üçlü kişilik özelliği psikopati ile tükenmişlik alt boyutları yorulma arasında aracı rolünü üstlenen değişkenler olarak belirlenmiştir. Bununla

birlikte Model 7’de önerilen ilişkiler çerçevesinde araçsal güdülenme ve dış benlik kavramı değişkenleri, psikopati ile tükenmişlik alt boyutları yorulma arasında aracı rolünü üstlenen değişkenler olarak belirlenmiştir.

Benzer şekilde Prusik ve Szulawski (2019, s.9) çalışmalarında karanlık üçlü özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin bir kısmının motivasyon kaynakları tarafından aracılık edildiğini, karanlık üçlü özelliklerinin kısmen daha yüksek düzeyde tükenmişlik ile ilişkili olan dış motivasyon kaynakları (özellikle araçsal motivasyon) ile yakından ilişkili olduğunu, karanlık üçlü özellikleri ile motivasyon kaynakları aracılığıyla tükenmişlik arasındaki ilişkinin beklenenden farklı olduğunu belirlemişlerdir. Çalışmamızın tek merkezli olması, katılımcıların kültürel farklılıkları sonuçları etkilediği düşünülmektedir. Öyle ki grup davranışlarının baskın olduğu toplumlarda narsizmin etkisi daha düşük olmaktadır. Bu da kesitsel çalışmaların sonuçlarını etkilemektedir.

Sonuç

İş hayatında çok sık karşılaşılan tükenmişlik kavramı mesleki performansı olumsuz etkileyen çok boyutlu bir yapıdır. Bu çalışmada karanlık üçlü kişilik özelliklerinin çalışanların işyerinde yaşadıkları motivasyon mekanizmaları, tükenmişlik düzeyiyle olan ilişkileri ve karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye motivasyonun aracılık rolünün olup olmadığı araştırıldı. Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile motivasyon arasında, motivasyon ile tükenmişlik arasında anlamlı ilişkinin olduğu, karanlık üçlü kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide, motivasyonun aracılık rolü olduğu saptanmıştır. Çalışmamızın konu ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı, sonraki çalışmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

Kaynakça / Reference

- Bakker, A.B., Demerouti, E., Verbeke, W. (2004), Using the job demands- resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Barbuto, J. E. Jr. (2001). An alternative scoring method for the motivation sources inventory: a case for ratio analysis. *Psychol. Rep.* 88, 385-386. doi: 10.2466/pr0.2001.88.2.385
- Barbuto, J. E. Jr., and Scholl, R. W. (1998). Motivation sources inventory: development and validation of new scales to measure an integrative taxonomy of motivation. *Psychol. Rep.* 82, 1011-1022.
- Barnett, M. D., Flores, J. (2016). Narcissus, exhausted: self-compassion mediates the relationship between narcissism and school burnout. *Personal. Individ. Differ.* 97, 102-108. doi: 10.1016/j.paid.2016.03.026
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). *The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement*. In J. Halbesleben (Ed.), *Stress and burnout in health care* (pp. 65-78). Hauppauge, NY: Nova Science Publishers.
- Demerouti, E., Mostert, K., and Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of occupational health psychology*, 15(3), 209.
- Hu, L. T., and Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55. <http://dx.doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Harrison, A., Summers, J., and Mennecke, B. (2016). The effects of the Dark Triad on unethical behavior. *J. Bus. Ethics* 153, 53-77. doi: 10.1007/s10551-016-3368-3
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford university press.
- Jonason, P. K., and Webster, G. D. (2012). A protean approach to social influence: Dark Triad personalities and social influence tactics. *Personal. Individ. Differ.* 52, 521-526. doi: 10.1016/j.paid.2011.11.023
- Jones, D. N. and Paulhus, D. L. (2014). Introducing the Short Dark Triad (SD3) a Brief Measure of Dark Personality Traits. *Assessment*, 21 (1), 28-41.
- Johnson, V. A., Beehr, T. A., and O'Brien, K. E. (2015). Determining the relationship between employee psychopathy and strain: does the type of psychopathy matter? *Int. J. Stress Manag.* 22, 111-136. DOI: 10.1037/a0038817.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1982). Recent developments in structural equation modeling. *Journal of marketing research*, 19(4), 404-416.
- Kircaburun, K., Alhabash, S., Tosuntaş, Ş. B., & Griffiths, M. D. (2018). Uses and gratifications of problematic social media use among university students: a simultaneous examination of the big five of personality, socialmedia platforms and social media use motives. *International Journal of Mental Health and Addiction*. 18(3), 525-547.

- Leonard, N. H., Beauvais, L. L., and Scholl, R. W. (1995). "A self-concept- based model of work motivation" in Academy of management proceedings. ed. B. Manor (NY: Academy of Management), 322–326.
- Lubbadeh T. (2020). Job Burnout: A General Literature Reviews, *International Review of Management and Marketing*, 2020, 10(3), 7-15.
- 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.
- Maslach, C. (2001). What have we learned about burnout and health? *Psychology & health*, 16(5), 607-611.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI: Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Leiter, M.P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Applied Psychology*, 93(3), 498-512.
- Maslach, C. (2006). *Understanding job burnout*. In: Rossi, A.M., Perrewew, P.L., Sauter, S.L., editors. Stress and Quality of Working Life Current Perspectives in Occupational Health. Greenwich: Information Age Publishing. p37-51.
- Özsoy, E., Ardiç, K. (2017). Karanlık Üçlü'nün (Narsisizm, Makyavelizm Ve Psikopati) İş Tatminine Etkisinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 391-406.
- Özdemir, B., & Atan, E. (2018). Karanlık üçlünün örgütsel muhalefete etkisi: Bir yapısal eşitlik modeli. *İş Ahlakı Dergisi*, 11(2), 275-298.
- Paulhus, D. L., and Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *J. Res. Pers.* 36, 556–563. doi: 10.1016/S0092-6566(02)00505-6
- Pilch, I., and Górnik-Durose, M. E. (2016). Do we need "dark" traits to explain materialism? The incremental validity of the Dark Triad over the HEXACO domains in predicting materialistic orientation. *Personal. Individ. Differ.* 102, 102–106. doi: 10.1016/j.paid.2016.06.047
- Prusik, M., & Szulawski, M. (2019). The relationship between the Dark Triad personality traits, motivation at work, and burnout among HR recruitment workers. *Frontiers in psychology*, 10, 1290.
- Rauthmann, J. F., and Kolar, G. P. (2013). The perceived attractiveness and traits of the Dark Triad: narcissists are perceived as hot, Machiavellians and psychopaths not. *Personal. Individ. Differ.* 54, 582–586. doi: 10.1016/j.paid.2012.11.005
- Richardson, E. N., Boag, S. (2016). Offensive defenses: the mind beneath the mask of the Dark Triad traits. *Personal. Individ. Differ.* 92, 148–152. doi: 10.1016/j.paid.2015.12.039
- Şencan, H. & Fidan, Y. (2020). Likert Verilerinin Kullanıldığı Keşfedici Faktör Analizlerinde Normallik Varsayımı ve Faktör Çıkarma Üzerindeki Etkisinin SPSS, FACTOR ve PRELIS Yazılımlarıyla Sınanması, *BMIJ*, 8(1): 640-687 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1395>