

İŞ KARAKTERİSTİKLERİNİN İŞLE BÜTÜNLEŞME ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KARANLIK ÜÇLÜNÜN ARACI ROLÜ

THE MEDIATORY ROLE OF DARK TRIO IN THE EFFECT OF JOB CHARACTERISTIC ON WORK ENGAGEMENT

Kezban TALAK⁽¹⁾

Öz: İşle bütünleşme literatürde ayrıntılı tartışılrsa da çalışanların iş karakteristikleri ile karanlık üçlü arasındaki etkileşim, özellikle işle bütünleşme davranışları ışığında çok az araştırılmıştır. Bu çalışmada iş karakteristikleri profilinin işle bütünleşme davranışları üzerindeki etkileri ve karanlık üçlü profilinin söz konusu etkilerde olası aracılık rolü araştırılmıştır. Belirtilen hedefe ulaşmak için geliştirilen araştırma modeli ve modeli oluşturan yapılar arasındaki hipotetik ilişkiler incelenmiştir. Araştırma evreni İstanbul'da faaliyet gösteren sağlık işletmeleri olup, izin verilen işletmeler üzerinden örneklem oluşturuldu. Anket formu, kamu kurumlarından tesadüfi olarak seçilen 465 sağlık çalışanı üzerinde uygulandı. Toplanan veriler, IBM SPSS AMOS Sürüm 24 ve Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) kullanılarak test edildi. Yol analizi ile aynı anda hipotezlerin tamamının değerlendirilmesi yapıldı ve YEM için varsayımlar karşılanarak maksimum olasılırlık tahmini uygulandı. Araştırma sonucunda, katılımcıların %57'si erkek, %29'u bekâr, yaş ortalamasının $36,27 \pm 0,37$ olduğu, %22,5 ön lisans, %55,3 lisans, %10,3'ü lisansüstü eğitim aldığı, %6,4'ünün üst düzey yönetici, %17,3'ünün orta düzey yönetici, %8,5'inin takım yöneticisi ve %67,8'inin takım üyesi olarak çalıştıkları belirlendi. İş karakteristiklerinin karanlık üçlü ve işle bütünleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu, modelde iş karakteristikleri ile işle bütünleşme arasında aracı değişken olarak dahil edilen karanlık üçlünün işle bütünleşme üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve aracılık rolünün olduğu belirlendi.

Anahtar Kelimeler: İş Karakteristikleri, Karanlık Üçlü, İşle Bütünleşme, Aracılık Rolü

Abstract: Although the effects on job engagement are systematically discussed in the research literature, the interaction between the job characteristics of employees and the dark triad has been much less explored, especially in the light of job engagement behaviors. In this research, the effects of the job characteristics profile on work engagement behaviors and the possible mediating role of the dark triad profile in these effects will be investigated. The hypothetical relationships between the research model developed to achieve the stated goals and the structures that make up the model were examined. In this research, the health enterprises operating in Istanbul, and a sample was formed from the permitted enterprises. The questionnaire was applied to 465 health workers randomly selected from public institutions. Collected data were tested using IBM SPSS AMOS Version 24 and structural equation modeling (SEM). All hypotheses were evaluated simultaneously with the path analysis. For SEM, the assumptions were met and the maximum likelihood estimation was applied.

57% of the participants in this research are male, 29% are single, the average age is 36.27 ± 0.37 , 22.5% holds an associate degree, 55.3% are undergraduate, and 10.3% had postgraduate education. It was discovered that 6.4% worked as senior managers, 17.3% as mid-level managers, 8.5% as team managers and 67.8% as

⁽¹⁾ İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Yabancı Diller Yüksekokulu; ktalak@gmail.com, ORCID: 0000-0002-7837-5852

Geliş/Received: 02-04-2022; Kabul/Accepted: 22-07-2022

team members. As a result of this research, it has been determined that job characteristics have a positive and statistically significant effect on the dark triad and work engagement, and that the effect of the dark triad included as a mediator variable on the relationship between job characteristics and job engagement in the research model is statistically significant and has a mediating role.

Keywords: Job Characteristics, Dark Triad, Work Engagement, Mediator Role

JEL: D23, M12, M54.

1. Giriş

İşle bütünleşme psikolojinin olumlu davranışları arasında yer alan bir yapı olup kavram ilk kez 1990 yılında Kahn tarafından ortaya atılmıştır (Bakker ve Demerouti, 2008: 210; Kahn, 1990: 698). Kahn (1990: 698) işle bütünleşmeyi çalışanların kendilerini işleriyle özdeşleştirdikleri bir durum olarak tanımlamaktadır. Schaufeli ve ark. (2002: 72) işle bütünleşmeyi, bir kişinin işiyle ilgili, enerjik, özverili ve özümsemenin varlığı ile karakterize edilen zihinsel bir durum olarak ifade etmektedir. Ayrıca işle bütünleşen çalışanlar, örgütün ilerlemesine yüksek katılım ile karakterize edilen güçlü bir bağlılığa sahip olabilmektedir (Schaufeli vd., 2002: 72). Yapılan araştırmalarda işle bütünleşebilen çalışanların daha çok çalıştıkları, işlerini yaparken daha dirençli oldukları ve örgüt hedeflerine ulaşmak için daha fazla çaba gösterdikleri belirlenmiştir (Bakker, 2011: 265; Schaufeli vd., 2002: 72). İşle bütünleşmeden kaynaklanan diğer olumlu etkiler, çalışanların iş performansının artması, örgütsel bağlılık ve örgütsel üretkenliktir (Saks, 2006: 605; Bakker ve Demerouti, 2008: 221; Luthans vd., 2010: 59). Örgütsel yapılarda çalışanların kendilerini işleriyle özdeşleştirdikleri bir durum olarak ifade edilen işle bütünleşmenin fiziksel, zihinsel ve duygusal bütünleşme olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Rich, 2006: 30). Fiziksel bütünleşme; bireysel veya örgütsel faaliyetlerde çalışanın fiziksel çaba sarf etmesi sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Çalışanlar örgüt içinde bir görev ve sorumluluk aldıklarında ilk olarak bu görevle fiziksel bütünleşmeyi gerçekleştirirler. Bununla birlikte bireyin fiziksel bütünleşmesi üstlenilen görevin fiziksel, zihinsel ve bağlamsal gereksinimleri ile yakından ilişkilidir (Rich, 2006: 30). Zihinsel bütünleşme, kişinin zihinsel yeteneği ile enerjisinin birleşmesi sonucu gerçekleşmektedir. Zihinsel yeteneğin özümseme ve dikkat olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır (Rothbard, 2001: 665). Özümseme bireyin görevindeki meşguliyet veya odaklanma yoğunluğu; dikkat ise bireyin üstlendiği görevi düşünerek geçirdiği süreç olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel faaliyetlerde görev sorumlulukları, örgüt hedefleri, kişisel hedefler, yöneticiler, iş arkadaşları veya özel yaşam gibi dikkat gerektiren pek çok odak bulunmaktadır. Bu odaklardan birine karşı dikkatsizlik işle bütünleşmeyi olumsuz etkileyebilmektedir. Bireyin bilişsel yeteneklerini azaltan kaygılardan uzak durarak görev rollerine odaklanması ve işini özümsemesi işle bütünleşmeyi olumlu etkilemektedir (Rich, 2006: 30). Duygusal bütünleşme ise örgütsel faaliyetlerde kendileri ve görevleri arasında duygusal bağı bulunma, göreve tam katılım sağlayabilme davranışı sergileyen çalışanlarda görülmektedir. Çalışanlar ancak kişisel enerjileri ve duygularını kullanarak gerçekleştirdikleri görevlerde işle bütünleşme sağlayabilmektedir. Bu duygusal deneyim kişinin istek, karşıtlık, başarı ve gurur gibi duygu durumlarının yansımaları ile ortaya çıkmaktadır (Rich, 2006).

Hackman ve Oldham (1974: 24) tarafından örgütsel davranış kapsamında geliştirilen “İş Karakteristikleri Teorisi”; örgütsel iş ortamlarında düşük çalışan devir oranı,

yüksek motivasyon, iş tatmini ve iş performansı gibi olumlu sonuçları olan temel iş özellikleri önermesine dayanmaktadır (Hackman, Oldham, 1974: 24). Modele göre, örgütsel faaliyetlerde işleri ölçmek, değiştirmek ve bireyleri motive etmek için yüksek potansiyele sahip; beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin anlamlılığı, özerklik/serbestlik ve geribildirim olmak üzere beş temel boyut bulunmaktadır. Özellikle örgütsel faaliyetlerde bir işin anlamlı ve verimli olabilmesi için bu boyutlardan en az üçünü kapsaması gerekmektedir. Bu boyutların en önemli özelliklerinden biri her boyutun farklı bir psikolojik durum yaşanmasına neden olmasıdır. Örneğin özerklik boyutu bireyde sorumluluk duygusuna; geri bildirim boyutu işin sonucu ile ilgili memnuniyet duygusuna neden olabilmektedir (Sun, 2002: 39). Sonuç olarak bu psikolojik durumlar örgütsel yapılarda ve çalışanlar arasında artan iş tatmini, performansı ve verimliliği gibi olumlu sonuçların oluşmasını sağlamaktadır (Hackman, Oldham, 1975: 160; 1976: 262). İş karakteristiklerinden beceri çeşitliliği (skill variety); örgütsel faaliyetler kapsamında bir görev veya iş yapılması için gerekli olan beceri ve yeteneklerin kullanılma derecesi veya karmaşıklık derecesi olarak ifade edilmektedir (Oldham & Hackman, 2010: 464; Ayandele ve Nnamseh, 2014: 89). Beceri çeşitliliği düzeyinde; bir işin ne kadar beceri gerektirdiği değil becerinin kullanılma ve karmaşıklık derecesi önemlidir. Bu boyut aynı görevi tekrarlamamanın yaratacağı tekdüzelikten kaçınma ve daha fazla kişiye hitap etme potansiyeli sağlamaktadır (Hackman, Oldham, Janson, Purdy, 1975: 58). Görev kimliği (task identity) boyutu, bir iş ya da görevin tamamlanması sürecindeki kısmi bir bölümünün derecesini ifade etmektedir. Bu çerçevede işin tamamını yapan ile bir parçasını yapan arasında görev kimlikleri açısından farklılıklar vardır. Görev anlamlılığı (task significance) boyutu, örgüt içinde ve dışında bir işin başkalarının yaşamları üzerindeki algılanabilir etki derecesi anlamına gelmektedir (Oldham & Hackman, 2010: 464). Özerklik/serbestlik (autonomy) boyutu örgütsel faaliyetlerde bir işin hem planlanması hem prosedürlerin belirlenmesi hem de gerçekleştirilmesi aşamalarında işi yapan çalışanlara tanınan özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkı derecesi olarak ifade edilmektedir. Geri bildirim (job feedback) boyutu ise bireyin işi yapma ve yürütme sürecinde kendi performansının etkinliği konusunda bilgi edinmesi anlamına gelmektedir (Oldham ve Hackman, 2010:469).

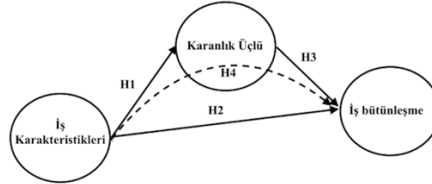
Örgütsel davranış alanında kişilik özellikler ile ilgili çalışmalar genel olarak olumlu kişilik özelliklerine odaklanmış, özellikle çalışanların işyerinde uygunsuz davranışlarının nedenlerini açıklamak için insan doğasının karanlık taraflarını incelemeye yönelik çalışmalara ihtiyaç duyulmuştur. Bu bağlamda kişiliğin karanlık boyutlarını araştıran Paulhus ve Williams; insan doğasının üç farklı ama aynı zamanda benzer özelliklerini Makyavelizm, psikopati ve narsisizm olmak üzere kişiliğin karanlık üçlüsü olarak tanımlamıştır (Paulhus ve Williams, 2002: 556). Makyavelizm, kişisel çıkarlarını ön planda tutan, başkalarını aldatma eğilimi bulunan ve bu doğrultuda manipülatif davranışları savunan kişilerarası iletişim ve davranış stratejileridir ((Furnham vd., 2013: 200). Narsisizm, bireysel olarak ön planda olma, takdir edilme, dikkat çekme, beğenilme, popüler olma, belirli bir otorite ve statüye sahip olma eğilimlerini içermektedir. Psikopati ise kişiler arası iletişim ve davranışlarda antisosyal eğilimler, manipülasyon, empati eksikliği ve sorumsuzluk gibi davranış eğilimleri olarak ifade edilmektedir (Özsoy ve Ardıç, 2017:397; Rauthmann, Kolar, 2012: 885). İnsan doğasının karanlık tarafına olan ilginin giderek artması sonucunda sosyal ve etik açılarından 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, 2013: 39). Karanlık üçlü, bireyin ulaşmak istediği hedefler için başkalarını kullanması ve kendisine hizmet ettirmesi anlamına gelen sosyal etkileşim aracı ve tarzıdır (Jonason vd., 2009).

İşle bütünleşme üzerindeki etkiler ilgili literatürde ayrıntılı olarak yer almakla birlikte bu çalışmada, çalışanların iş karakteristikleri ile karanlık üçlü arasındaki etkileşim, özellikle işle bütünleşme davranışları ışığında araştırılması hedeflenmiştir.

2. Çalışmanın Amacı, Araştırma Modeli, Veriler ve Yöntem

Bu çalışmada iş karakteristiklerinin işle bütünleşme üzerindeki etkisinde, karanlık üçlünün aracı rolünü belirlemek amaçlanmıştır. Bu kapsamda birincil veri temini ve anket tekniği kullanılan çalışmada anket formu, İstanbul'da kamu kurumlarında çalışan ve tesadüfi olarak seçilen 465 sağlık çalışanına uygulanmıştır. İş karakteristikleri ve karanlık üçlü profili, çalışanların işle bütünleşmelerinde önemli rol oynamaktadır. İşle bütünleşme üzerindeki etkiler ilgili literatürde ayrıntılı olarak tartışılrsa da iş karakteristikleri ile karanlık üçlü arasındaki etkileşim, özellikle işle bütünleşme ışığında daha az araştırılmıştır. Öncelikli olarak araştırma modeli geliştirilmiştir. Araştırma modelinde (Şekil 1) gösterildiği gibi, iş karakteristikleri profilinin işle bütünleşme üzerindeki etkileri ve karanlık üçlü profilinin söz konusu etkilerde olası aracılık rolü araştırılmıştır. Bu bağlamda çalışmanın, iş karakteristikleri profili ile karanlık üçlü profilinin işle bütünleşme üzerindeki etkilerine ve özellikle bu iki yapı arasındaki karşılıklı ilişkilere ve de bunların işle bütünleşme üzerindeki ortak etkisine ışık tutması amaçlanmaktadır. Belirtilen hedeflere ulaşmak için geliştirilen araştırma modeli ve oluşturan yapılar arasındaki hipotetik ilişkiler Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1. Araştırma Modeli-1 ve Varsayılan İlişkiler
(İŞK: İş Karakteristikleri, KÜ: Karanlık Üçlü, İŞB: İşle Bütünleşme)

Şekil 1'de sunulan araştırma modelinden yola çıkarak bu çalışmadaki temel hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

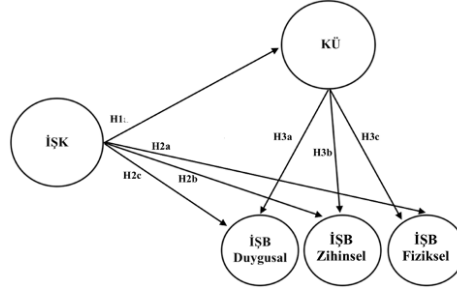
H1: İş karakteristikleri ile karanlık üçlü profilleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2: İş karakteristikleri ile işle bütünleşme psikolojisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H3: Bireylerin karanlık üçlü profilleri ile işle bütünleşme psikolojisi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H4: İş karakteristikleri ile işle bütünleşme psikolojisi arasındaki ilişkide karanlık üçlü ara bulucu rol oynamaktadır.

Bu çalışmada kullanılan araştırma ölçeği, 3 ana değişkeni (İŞK: İş Karakteristikleri, KÜ: Karanlık Üçlü, İŞB: İşle Bütünleşme) ölçmeye yönelik toplamda 45 ifadeden oluşmaktadır. Şekil 1'de sunulan araştırma modeli detaylandırıldığında, söz konusu model Şekil 2'deki haline getirilmiştir.



Şekil 2. Araştırma Modeli 2.

Şekil 2’de sunulan araştırma modelinden yola çıkarak bu çalışmadaki hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H2a: İş karakteristikleri ile işle bütünleşmenin “fiziksel” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2b: İş karakteristikleri ile işle bütünleşmenin “zihinsel” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H2c: İş karakteristikleri ile işle bütünleşmenin “duygusal” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H3a: Karanlık üçlü kişilik özelliği ile işle bütünleşmenin “duygusal” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

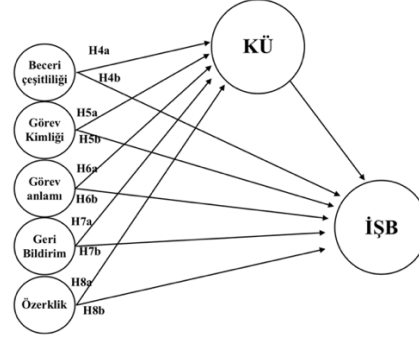
H3b: Karanlık üçlü kişilik özelliği ile işle bütünleşmenin “zihinsel” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H3c: Karanlık üçlü kişilik özelliği ile işle bütünleşmenin “fiziksel” boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

2.1. Araştırmanın Yöntemi ve Örneklem

YEM modeli, istatistiksel verilerden ve nedensellik hakkında bilgilendirilmiş hipotezlerden nedensel ilişkileri test etmek ve tahmin etmek için kullanılan çok değişkenli istatistiksel bir araçtır. Bu metodolojiyi kullanmanın avantajları arasında, doğrudan ilişkinin eşzamanlı olarak test edilmesi, değişkenler arasındaki dolaylı ve toplam ilişkinin belirlenmesi, birden fazla bağımlı değişkenin dahil edilmesi ve bunlara ilişkin ölçüm hatalarının tespiti yer almaktadır. Kısıtlamalar arasında, nispeten küçük örneklerle iyi çalışmasına rağmen, modelin sonuçlarını güçlendirmek için en az 200 gözlemlilik bir örneklem büyüklüğünün tavsiyesi yer almaktadır (Jackson, 2003: 138). Bu çalışma kapsamında cevap aranan temel araştırma sorularını aydınlatmak için elde edilmesi gereken veriler doğrudan doğruya birincil verilerdir. Verilerin toplanma sürecinde tesadüfi örneklem yöntemiyle 465 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Araştırma evreni İstanbul’da sağlık işletmelerinde çalışan kişilerden oluşmaktadır.

Şekil 1’de sunulan araştırma modeli detaylandırıldığında, söz konusu model aşağıda Şekil 3’teki nihai haline getirilmiştir.



Şekil 3. Araştırma Modeli 3./Nihai Model

Şekil 3’de sunulan araştırma modelinden yola çıkarak bu çalışmadaki hipotezleri şu şekilde belirlenmiştir:

H4a: Bireylerin “beceri çeşitliliği” ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H4b: Bireylerin “beceri çeşitliliği” ile işle bütünleşme özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H5a: Bireylerin “görev kimliği” ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H5b: Bireylerin “görev kimliği” ile işle bütünleşme özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H6a: Bireylerin “görev anlamı” farkındalığı ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H6b: Bireylerin “görev anlamı” farkındalığı ile işle bütünleşme özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

H7a: Bireylerin “geri bildirim” farkındalığı ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H7b: Bireylerin “geri bildirim” farkındalığı ile işle bütünleşme özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H8a: Bireylerin “özerklikleri” ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H8b: Bireylerin “özerklikleri” ile işle bütünleşme özellikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

İş karakteristikleri ölçeğinde; bireylerin farklı görev ve sorumluluklara karşı tutumlarını belirlemek ve bu görevleri daha iyi bir şekilde planlamalarına, yerine getirmelerine katkı sağlayacak veriler elde etmek amaçlanmaktadır. Ölçek Hackman ve Oldham (1975: 161) tarafından geliştirilmiş olup Ünüvar (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. İki bölümden oluşan "İş Karakteristikleri Ölçeğinde 5 alt boyut ve bu boyutları kapsayan 15 madde ile bazı ters kodlu sorular bulunmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde katılımcıların işlerinde algıladıkları her iş karakteristiğinin miktarını belirleyen sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise katılımcıların işlerinin özelliklerini içeren ve ölçen sorular yer almaktadır.

Ölçmeyi hedeflediğimiz diğer değişkenler, işle bütünleşme ve karanlık üçlünün rolü şeklindedir. İşle bütünleşme için Kahn’ın (1990: 699) çalışmaları temel alınmıştır. Araştırmada, işle bütünleşme, bireyin kendini fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak işe adanması boyutlarından oluşmaktadır. Ayrıca araştırmada, iş bütünleşmesinin

duygusal, zihinsel ve fiziksel boyutları ölçme sürecine dahil edilerek yeterli seviyede anlamlılığı ispat edilmeyen psikolojik boyutlara araştırmada yer verilmemiştir. Bu nedenle Kahn'ın teorik yapısı baz alınarak 18 ifade değerlendirmeye alınmıştır.

Karanlık Üçlü'nün değerlendirilmesinde Jones ve Paulhus (2014: 39) tarafından geliştirilen SD3 (Short Dark Triad) kısaltılmış karanlık üçlü ölçeği kullanılmıştır. Özsoy ve arkadaşları (2017: 397) tarafından ölçeğin 5'li Likert ölçeği şeklinde Türkçeye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçekte Makyavelizm, narsisizm ve psikopati karanlık üçlü boyutlarının her biri dokuzar madde olmak üzere toplam 27 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada ölçekte 12 ifade yer almıştır.

2.2. 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.

Araştırmaya katılan 465 çalışanın %57'si erkek, %29'u bekâr, yaş ortalaması $36,27 \pm 0,37$ ve bulunduğu sektörde ortalama çalışma süresi 8,4 yıl olarak belirlenmiştir. Eğitim durumları değerlendirildiğinde ise katılımcıların %22,5'inin ön lisans, %55,3'ünün lisans, %10,3'ünün lisansüstü eğitim aldığı belirlenmiştir. Üst düzey yönetici %6,4, orta düzey yönetici %17,3, %8,5 takım yöneticisi ve %67,8'i takım üyesi olarak çalışmaktadır. Örnekleme cinsiyet dağılımının birbirine yakın olduğu ve örneklemin görece olarak genç bir kitleyi temsil ettiği belirlenmiştir. Toplam çalışma sürelerine bakıldığında ise örneklemin yaklaşık %28'inin 7-9 yıl arası tecrübeye sahip olduğu anlaşılmıştır.

3. Temel Bileşenler, Tanımlayıcı İstatistikler, Faktör Analizi ve Sonuçları

Tablo 1'de sunulan ölçeklere ait açımlayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre "İş Karakteristiği" değişkeni beş ayrı boyut dikkate alınarak incelenmiştir. Bunlar beceri çeşitliliği, görev kimliği, görev anlamı, geri bildirim ve özerklik ifade eden boyutlar olup, varyans değeri sırasıyla, %17,4, %15,4, %14,2, %15,2 ve %14,6'dır. Beş boyut bir arada ele alındığında toplam açıklanan varyans düzeyi %76,8'dir. Alfa değerlerine bakıldığında beş boyutun da güvenilir olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 1).

Tablo 1. İş Karakteristiği Ölçeğine Ait Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA)

İş Karakteristiği	Faktör Yüklere	Açıklanan Varyans % si	Cronbach Alfa
Faktör 1 Beceri Çeşitliliği (F1)		17.4	0.742
S3) Yaptığınız işte çeşitlilik derecesi nedir? Yaptığınız iş çeşitli beceri ve yetenekleri kullanarak ne derecede değişik şeyler yapmaya izin verir?	,412		
S6) Yaptığım iş yüksek düzeyde ve karmaşık beceriler kullanmayı gerektirmektedir.	,609		
S9*) Yaptığım iş tekrarlanan ve basit nitelikte bir iştir.	,502		
Faktör 2 Görev Kimliği (F2)		15.4	0.701
S2) Yaptığınız iş hangi ölçüde kendi içinde bir bütün olur? Yani yaptığınız iş belirli bir başlangıcı ve sonu olan bütün olarak tanımlanan bir iş mi? Yoksa makineler veya bir başkası tarafından yapılan işin bir parçası mıdır?	,412		
S12) Yaptığım iş tüm bölümlerin tamamlanmasına imkân sağlar.	,533		
S7*) Yaptığım iş baştan sona kadar bir işin tamamen yapılmasına imkân sağlayacak şekilde düzenlenmiştir.	,520		
Faktör 3 Görev Anlamı (F3)		14.2	0.731
S4) Yaptığınız iş genel olarak ne kadar anlamlı ve önemlidir? Yaptığınız iş sonuç olarak insanların hayatlarını veya durumlarını önemli ölçüde etkiler mi?	,588		
S9) Yaptığım iş tekrarlanan ve basit nitelikte bir iştir.	,718		
S15*) Burada yapılan işlerin tamamı dikkate alındığında yaptığım iş çok önemli ve anlamlı gelmemektedir.	,381		
Faktör 4 Geri Bildirim (F4)		15.2	0.755
S1) Ne derecede işinizi nasıl yapacağınız konusunda kendiniz karar verebilmektesiniz?	,465		
S14) İşimle ilgili nasıl yapacağım konusunda bağımsız ve özgürüm.	,454		
S11*) Yaptığım işte öznel yargımı veya kişisel insiyatifimi kesinlikle kullanamam.	,548		
Faktör 5 Özerklik (F5)		14.6	0.778
S5) Yaptığınız işin kendisinden kişisel performansınızın iyi olup olmadığına dair ne ölçüde bildirim alabiliyorsunuz? Başka bir ifadeyle yönetici veya iş arkadaşlarınızın değerlendirmesi dışında bizzat yaptığınız iş size başarınız hakkında ne kadar ipucu sağlamaktadır?	,329		
S8) Yaptığım işin görev ve sorumluluklarını yerine getirmek başarıyı değerlendirmek ve belirlemek adına pek çok olanak sunar.	,598		
S13*) Yaptığım iş ne derece başarılı olduğuma dair çok az bilgi sağlamaktadır.	,310		
Açıklanan Toplam Varyans		76.8	0.727
(KMO) Değeri : 0.765 (varimax rotasyonu), * : ters kodlu sorular			

Tablo 2’de “İşle Bütünleşme” değişkeni üç ayrı boyut dikkate alınarak incelenmiştir. Bunlar fiziksel, duygusal ve zihinsel bütünleşmeyi ifade eden boyutlar olup, varyans değeri sırasıyla, %21,4, %19,9 ve %27,3’tür. Üç boyut bir arada ele alındığında toplam açıklanan varyans düzeyi % 68,6’dır. Alfa değerlerine bakıldığında üç boyutun da güvenilir olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 2).

Tablo 2. İşle Bütünleşme ve Karanlık Üçlü Ölçeklerine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

İşle Bütünleşme	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans % si	Cronbach Alfa
Faktör 6 Fiziksel (F6)		21,4	0,709
S28) Yaptığım işte çok yoğun çalışmaktayım.	,667		
S29) Yaptığım işte bütüm gücümü sergilerim.	,451		
S30) Yaptığım işte çok fazla çaba harcarım.	,498		
S31) Yaptığım işte iyi performans sergileyebilmek için elimden gelenin en iyisini yapmaya gayret ederim.	,572		
S32) Yaptığım işi tamamlayabilmek adına çok çaba sarf ederim.	,796		
S33) Yaptığım işte çok fazla enerji harcarım.	,701		
Faktör 7 Duygusal (F7)		19,9	0,772
S34) Yaptığım işte çok hevesli olurum.	,676		
S35) Yaptığım işle ilgili kendimi çok enerjik hissedirim.	,704		
S36) Yaptığım işte çok ilgili birisiyim.	,721		
S37) Yaptığım işle gurur duymaktayım.	,601		
S38) Yaptığım işle ilgili olumlu duygular içindeyim.	,631		
S39) Yaptığım işle ilgili heyecan duymaktayım.	,645		
Faktör 8 Zihinsel (F8)		27,3	0,791
S40) Çalışma ortamında aklıma işime veririm.	,751		
S41) Çalışma ortamında işimde çok dikkatli davranırım.	,698		
S42) Çalışma ortamında işime büyük bir dikkatle odaklanmaktayım.	,756		
S43) Çalışma ortamında aklıma işimle meşguldür.	,667		
S44) Çalışma ortamında işime odaklanırım.	,701		
S45) Çalışma ortamında dikkatimi işime veririm.	,698		
Açıklanan Toplam Varyans		68,6	0,712
KMO Değeri : 0.797 (varimax rotasyonu)			
Karanlık Üçlü			
Faktör 9 Makavelizm (F9)		23,5	0,718
S16) Başkalarını manipüle ederek kendi istediklerimi elde edebilirim.	,667		
S17) Hile ve yalana başvurarak kendi istediklerimi elde etmeye çalışmışımdır.	,751		
S18) Başkalarına iltifat ederek istediklerimi elde etmeye çalışabilirim.	,698		
S19) Başkalarını kullanarak kendi amaçlarıma ulaşabilirim.	,756		
Faktör 10 Narsisizm (F10)		21,6	0,765
S20) Yaptığım işlerden, davranışlardan dolayı vicdan azabı duymam.	,701		
S21) İşlerimde sergilediğim davranışlarımla ahlaki olup olmaması benim için önemli değildir.	,698		
S22) Başkalarına karşı duyarsız veya kayıtsız kalabilirim.	,676		
S23) Başkalarını küçümseyici davranış sergileyebilirim.	,704		
Faktör 11 Psikopati (F11)		18,9	0,778
S24) Çevremdekilerin bana hayranlık duymasını beklerim.	,601		
S25) Çevremdekilerin beni dikkate almasını beklerim.	,631		

S26) Benim için prestij ve statü sahibi olmak önemlidir.	,645		
S27) Çevremdekilerin bana iltimas göstermesini isterim.			
Açıklanan Toplam Varyans	64.0	0.743	
(KMO) Değeri : 0.729 (varimax rotasyonu)			

Tablo 2’de “Karaklık Üçlü” değişkeni üç ayrı boyut dikkate alınarak incelenmiştir. Bunlar Makyavelizm, narsisizm ve psikopati ifade eden boyutlar olup, varyans değeri sırasıyla, %23,5, %21,6 ve %18,9’dur. Üç boyut bir arada ele alındığında toplam açıklanan varyans düzeyi % 64’dür. Alfa değerlerine bakıldığında üç boyutun da güvenilir olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 2).

3.1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Model uyumu çerçevesinde İŞK ve İŞB ölçeğine ait bazı maddeler geçerlilik ve güvenilirliği sağlayamadığı için Doğrulayıcı Faktör Analizine dahil edilmemiştir. Uyum sonuçlarının iyiliği, modeldeki aracın yapısal geçerliliğinin doğrulanmasını sağlamaktadır. İŞB değişkenine ait iki soru (S29,S30) ve İŞK değişkenine ait dört soru (S1,S12,S9*,S15) geçerlilik ve güvenilirliği sağlayamadığı için araştırma modeline dahil edilmemiştir. Doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen değişkenler arası korelasyon, AVE ev CR değerleri ve ölçek uyum değerleri Tablo 3 ve Tablo 4’te verilmiştir.

Ölçeklerin analizlerinde ölçeğin geçerliliğini düşüren veriler çıkarılarak analizler yeniden yapılmış ve uyum istatistiklerinde daha iyi sonuçlar elde edilmiştir. Tablo 3’te verilen bileşik güvenilirlik CR ve Ortalama Varyans AVE değerlerinin tatminkâr olduğu görülmektedir. Ölçeklerin AVE değerlerinin karesi korelasyon değerlerinden yüksek bulunmuş olup bu durum ilgili ölçeğin ayrılma geçerliliğine sahip olduğunun göstergesi olarak kabul edilmektedir. Çalışmada bulunan CR değerleri 0,738 ile 0,903; AVE değerleri 0,506 ile 0,706 arasında bulunmuştur. Dolayısıyla CR değerlerinin 0,70’ten, AVE değerlerinin 0,50’den büyük olması şartları sağlanmıştır. Bu durumdan önerilen modelde elde edilen boyutların reflektif olarak birleştirilebileceği anlaşılmaktadır.

Tablo 3. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar, AVE ve CR Değerleri (Hu ve Bentler, 1999: 4).

	CR	AVE	MSV	MaxR(H)	F6	F7	F8	F9	F11	F10	F2	F3	F4	F5	F1
F6	0,828	0,548	0,126	0,839	0,740										-0,086
F7	0,798	0,506	0,126	0,857	0,355***	0,711									-0,156**
F8	0,841	0,571	0,125	0,852	0,354***	0,251***	0,756								0,109†
F9	0,817	0,529	0,254	0,824	-0,191***	-0,296***	-0,079	0,727							0,006
F11	0,871	0,532	0,288	0,877	-0,211***	-0,313***	-0,038	0,504***	0,729						0,048
F10	0,903	0,609	0,288	0,908	-0,195***	-0,253***	-0,007	0,444***	0,537***	0,781					0,173**
F2	0,797	0,671	0,201	0,922	0,232***	0,064	0,113*	-0,029	0,049	0,060	0,819				0,210***
F3	0,738	0,589	0,201	0,782	0,047	-0,100†	0,041	0,193**	0,202***	0,184**	0,449***	0,767			0,347***
F4	0,759	0,611	0,116	0,762	-0,074	-0,022	0,088	-0,128*	-0,119*	-0,119*	0,220***	0,341***	0,782		0,337***
F5	0,791	0,559	0,059	0,804	0,020	0,009	0,089	0,016	-0,008	0,040	0,160**	0,147*	0,243***	0,748	0,079
F1	0,827	0,706	0,120	0,835											0,840

Ölçek yapısının teorik yapıya uygunluğunun değerlendirilmesinde; Doğrulayıcı Faktör Analiz (DFA) sonucunda elde edilen uyum indekslerinden ki-kare değeri serbestlik derecesine bölüldüğünde [$\chi^2 = 2247.66$, Sd = 584 p <.01 ($\chi^2/Sd = 3.84$)]

elde edilen sonuç modelin iyi bir uyuma sahip olduğunu kanıtlamaktadır. Ayrıca indeks değerleri için .75'in alt değeri olarak alındığı çalışmalar bulunmaktadır (Hu ve Bentler, 1999: 4). DFA ile bulunan verilere göre ölçüklerin teorik modelle uyumunu gösteren değerler Tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4. Uyum İndeksleri Değerleri (Hair vd., 2014: 129; Schermelleh-Engel, Moosbrugger, Müller, 2003: 54)

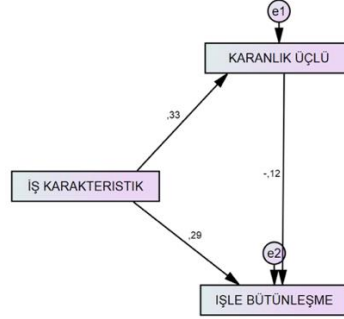
Uyum Kriteri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir	Model DFA Uyum Değerleri
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1$	$0,90 \leq GFI \leq 0,95$	0,93
AGFI	$0,90 \leq AGFI \leq 1$	$0,85 \leq AGFI \leq 0,90$	0,89
CFI	$0,97 \leq CFI \leq 1$	$0,95 \leq CFI \leq 0,97$	0,95
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1$	$0,90 \leq NFI \leq 0,94$	0,94
TLI	$0,95 \leq TLI \leq 1$	$0,90 \leq TLI \leq 0,94$	0,93
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,06

İŞK-KÜ-İŞB değişkenlerinin önerildiği yapıya dayalı olarak (AFA), maksimum olabilirlik yöntemiyle İŞK-KÜ-İŞB değişkenleri birlikte DFA analizine tabi tutulmuştur. İŞK-KÜ-İŞB değişkenlerini oluşturan maddelerle birlikte dikkate alındığında, iyi uyum göstergelerine sahip değerler Tablo 4'te verilmiştir.

Araştırmada yapısal eşitlik modellemesi (YEM) ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapısal eşitlik modeli birden fazla ölçüm maddesi içeren yapılar arasındaki geçici ilişkileri test etmek amacıyla kullanılmaktadır (Joreskog ve Sorbom, 1996). Modelde bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki hem doğrudan hem de dolaylı etkileri değerlendirilmektedir (Medrano ve Muñoz-Navarro, 2017: 229).

3.2. Model-1

Araştırmada Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ve yol (path) analizi uygulanarak araştırmacı tarafından ön görülen hipotezler aynı anda değerlendirilmiştir. Yapısal Eşitlik Modeli için varsayımlar karşılanarak maksimum olabilirlik tahmini uygulanabilmiştir. YEM ile belirlenen ki-kare değeri serbestlik derecesine bölündüğünde elde edilen değer modelin mükemmel uyuma sahip olduğunu kanıtlamıştır. Model 1'e ait uyum değerleri GFI =0,94, CFI=0,92, RMSEA= 0,53, TLI= 0,91, NFI =0,94, AGFI =0,87, $\chi^2/Sd=2.21$ şeklinde belirlenmiştir. YEM analizi ile elde edilen ölçük ve teorik modelin mükemmel uyuma sahip oldukları saptanmıştır.



Şekil 4. Model-1

Araştırma Model-1 kapsamında araştırmacı tarafından ön görülen hipotezleri test etmek için YEM analizi kullanılmıştır. Model 1'e göre doğrudan etki ve dolaylı etki ilişkileri incelenmiştir (Şekil 4).

Araştırmacı tarafından ön görülen hipotezlere ait yol analiz katsayıları ve sonuçları ile istatistiksel olarak anlamlılıkları ($p < .05$; $p < .01$) Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5. Model-1 Toplam Etkilerin Ayrışımı

Model-1						
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Standart Hata	Kritik değerleri t
İş Karakteristiği	Karaklık Üçlü	0,335**	0,335**	-	0,039	7,64
İş Karakteristiği	İşle Bütünleşme	0,251**	0,293**	-0,041**	0,089	-2,60
Karaklık Üçlü	İşle Bütünleşme	-0,123*	-0,123*	-	0,079	6,19

** $p < .01$, * $p < .05$ Toplam Etki=Doğrudan Etki +Dolaylı Etki

Tablo 5'e göre toplam etkilerin ayrışma yüklerine ilişkin tüm p değerleri $p < 0,05$ olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır. Model 1 olarak ortaya konulan H1, H2, H3 ve H4 hipotezleri istatistiksel açıdan doğrulanmıştır.

İş karakteristikleri ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide kararlık üçlünün aracılık rolünün incelendiği yapısal eşitlik modelinde elde edilen sonuçlara göre iş karakteristiklerinin kararlık üçlüyü ($\beta = 0,33$; $p < 0,01$) doğrudan ve olumlu yönde etkilediği belirlenmiştir.

İş karakteristiklerinin, işle bütünleşmeyi doğrudan olumlu ($\beta = 0,29$; $p < 0,01$) olarak etkilediği, dolaylı olarak kararlık üçlü aracı üzerinden etkisi ile olumsuz ($\beta = -0,04$; $p < 0,01$) etkilediği görülmüştür. Kararlık üçlünün aracı rolünün olumsuz etkisine rağmen toplam etki göz önüne alındığında iş karakteristiklerinin işle bütünleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır.

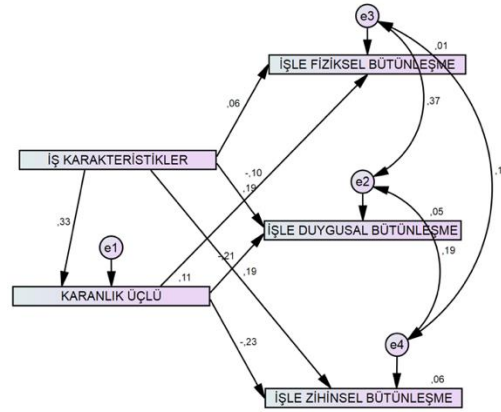
Kararlık üçlü araştırma modeline aracı değişken olarak dahil edildiğinde hem aracı değişkenle bağımlı değişken (işle bütünleşme) arasındaki ilişki ($\beta = -0,12$; $p < 0,05$) hem de bağımsız değişken (iş karakteristikleri) arasındaki ilişkinin ($\beta = 0,33$; $p < 0,01$) istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre araştırmanın dördüncü hipotezi desteklenmiştir. Dolayısıyla iş karakteristikleri ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide kararlık üçlünün aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir.

İş karakteristikleri ve işle bütünleşme davranışları arasındaki ilişkide kararlık üçlünün aracılık rolü, Baron ve Kenny'nin (1986) aracılık rolünün oluşup oluşmadığına ilişkin öne sürdüğü araştırma yöntemi kullanılarak tespit edilmiştir. Bu

yönteme göre; ilk aşama olan bağımlı değişkenin (işle bütünleşme) bağımsız değişkenden (iş karakteristikleri) etkilendiği ortaya çıkartılmıştır (Tablo 5). Aracı değişkeni (karanlık üçlü) bağımsız değişken (iş karakteristikleri) etkiler olarak ifade edilen ikinci aşamada ($\beta=0,335$; $p<0,05$) olarak elde edilmiştir (Tablo 5). Bu durumda Baron ve Kenny'nin (1986) aracı değişkeni bağımsız değişken etkiler olarak ifade edilen ikinci aşamada sağlandığından aracılık etkisinin tespiti için üçüncü aşama test edilebilir. Modele aracı değişken dahil edildiğinde aracı değişkenle bağımlı değişken arasındaki ilişkide $p<0,05$ olduğundan karanlık üçlü ile işle bütünleşme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır (Tablo 5). Bu sonuca göre araştırmanın dördüncü hipotezi desteklenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre Baron ve Kenny'nin (1986) üçüncü aşaması sağlandığından aracılık etkisinden söz edilebilir ve bu durumda araştırmanın dördüncü hipotezi de desteklenmiştir.

3.3. Model-2

Modele ait uyum değerleri; GFI =0,95, CFI=0,93, RMSEA= 0,61, TLI= 0,93, NFI =0,911, AGFI =0,89, $\chi^2/Sd=2.89$ şeklinde tespit edilmiş olup ölçek ile teorik modelin iyi uyum gösterdiği saptanmıştır.



Şekil 5. Model-2

Araştırmacı tarafından test edilen Model-2 (Şekil 5), bir eksojen bağımsız değişken (İŞK: İş Karakteristikleri) ve dört endojen bağımlı değişken dahil olmak üzere beş gizli değişkenden oluşmaktadır. Endojen bağımlı değişkenler işle bütünleşme alt boyutları olan (fiziksel, duygusal ve zihinsel) ve karanlık üçlü şeklindedir. Göstergeleri modellerken, tek maddeli göstergeleri veya birkaç ayrı maddeden oluşan göstergeleri kullanmak için bir seçim yapılabilmektedir (Hall, Snell ve Foust, 1999: 252).

Tablo 6. Model-2 Toplam Etkilerin Ayrışımı

Model-2							
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	St. Hata	Kritik t değeri	Hipotez Test
İş Karakteristiği	Fiziksel	0,032	0,062 (n.s)	-0,03	0,028	3,14	H2a: Ret
İş Karakteristiği	Duygusal	0,127**	0,187**	-0,06**	0,028	2,58	H2c: Kabul
İş Karakteristiği	Zihinsel	0,118**	0,188**	-0,07**	0,027	2,19	H2b: Kabul
Karaklık Üçlü	Fiziksel	-0,096	-0,096 (n.s)	-	0,030	-5,90	H3c: Ret
Karaklık Üçlü	Duygusal	-0,207**	-0,207**	-	0,030	-7,99	H3a: Kabul
Karaklık Üçlü	Zihinsel	-0,230**	-0,230**	-	0,028	-8,32	H3b: kabul

** $p<0,01$, * $p<0,05$ Toplam Etki=Doğrudan Etki +Dolaylı Etki

Tablo 6'ya göre işle bütünleşmenin "fiziksel" boyutu değişkeni hariç diğer tüm değişkenlere ilişkin etki ayrışımı, $p < 0,05$ bulunduğundan dolayı istatistiksel olarak anlamlıdır. Buna göre Model 2'de ortaya konulan H2b, H2c, H3a ve H3b hipotezleri istatistiksel açıdan doğrulanmıştır.

İş karakteristikleri ile işle bütünleşmenin "fiziksel" boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p > 0,05$).

İş karakteristikleri ($p = 0,202 > 0,05$) ve karanlık üçlü ($p = 0,501 > 0,05$) ile işle bütünleşmenin "fiziksel" boyutu arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Buna göre H2a ve H3c hipotezleri reddedilmiştir.

İş karakteristiklerinin işle bütünleşme alt boyutlarından "duygusal" bütünleşme üzerindeki etkisinin anlamlı ($p = 0,001 < 0,05$) ve yine işle bütünleşme alt boyutlarından "zihinsel" bütünleşme üzerindeki etkisinin anlamlı ($p = 0,001 < 0,05$) olduğu sonucu elde edilmiştir. Bunun sonucunda H2b ve H2c hipotezleri kabul edilmiştir.

Karanlık üçlü kişilik özelliklerinin işle bütünleşme alt boyutlarından "duygusal" bütünleşme üzerindeki etkisinin anlamlı ($p = 0,001 < 0,05$) olduğu ve yine işle bütünleşme alt boyutlarından "zihinsel" bütünleşme üzerindeki etkisinin anlamlı ($p = 0,001 < 0,05$) olduğu sonucu elde edilmiştir. Bunun sonucunda H3a ve H3b hipotezleri kabul edilmiştir.

İş karakteristikleri ile işle bütünleşme alt boyutları arasındaki ilişkide karanlık üçlünün aracılık rolünün incelendiği iş karakteristiklerinin işle bütünleşme alt boyutlarından "duygusal" bütünleşmeyi doğrudan olumlu ($\beta = 0,187$; $p < 0,01$) olarak etkilediği, dolaylı olarak karanlık üçlü üzerinden aracı etkisi ile olumsuz ($\beta = -0,06$; $p < 0,01$) etkilediği görülmüştür.

Karanlık üçlünün aracı rolünün olumsuz etkisine rağmen toplam etki göz önüne alındığında iş karakteristiklerinin işle bütünleşme alt boyutlarından "duygusal" bütünleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta = 0,127$; $p < 0,01$).

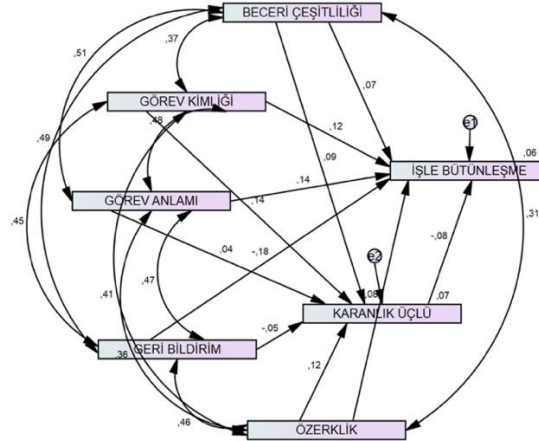
İş karakteristiklerinin işle bütünleşme alt boyutlarından "zihinsel" bütünleşmeyi doğrudan olumlu ($\beta = 0,188$; $p < 0,01$) olarak etkilediği, dolaylı olarak karanlık üçlü üzerinden aracı etkisi ile olumsuz ($\beta = -0,07$; $p < 0,01$) etkilediği görülmüştür.

Karanlık üçlünün aracı rolünün olumsuz etkisine rağmen toplam etki göz önüne alındığında iş karakteristiklerinin işle bütünleşme alt boyutlarından "zihinsel" bütünleşme üzerinde pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta = -0,118$; $p < 0,01$).

İş karakteristiklerinin, işle bütünleşmeyi doğrudan olumlu ($\beta = 0,29$; $p < 0,01$) olarak etkilediği, dolaylı olarak karanlık üçlü üzerinden aracı etkisi ile olumsuz ($\beta = -0,04$; $p < 0,01$) etkilediği görülmüştür.

3.4. Model-3

Analiz sonucunda modele ait uyum endeksleri GFI = 0,96, CFI = 0,95, RMSEA = 0,58, TLI = 0,94, NFI = 0,91, AGFI = 0,9, $\chi^2/Sd = 2,88$ şeklinde tespit olarak belirlenmiştir. Ölçek ile belirlenen teorik modelin iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir.



Şekil 6. Model-3 /Nihai Model

Araştırmacı tarafından test edilen Model-3 (Şekil 6), beş eksojen bağımsız değişken (İŞK: İş Karakteristikleri) ve iki endojen bağımlı değişken dahil olmak üzere yedi gizli değişkenden oluşmaktadır. Endojen bağımlı değişkenler işle bütünleşme ve karanlık üçlü şeklindedir.

Tablo 7. Model-3 Toplam Etkilerin Ayrışımı

Model 3								
Bağımsız değişkenler	Bağımlı değişkenler	Toplam Etki	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	St. Hata	Kritik değer	t	Hipotez Test
Beceri Çeşitliliği	Karaklık Üçlü	0,092	0,092	-	0,158	1,67		H4a: Red
Görev Kimliği	Karaklık Üçlü	0,136*	0,136*	-	0,127	2,494		H5a: Kabul
Görev Anlamı	Karaklık Üçlü	0,04(n.s)	0,04	-	0,176	0,705		H6a: Red
Geri Bildirim	Karaklık Üçlü	-0,05(n.s)	-0,05	-	0,136	-0,859		H7a: Red
Özerklik	Karaklık Üçlü	0,124*	0,124*	-	0,123	2,363		H8a: Kabul
Beceri Çeşitliliği	İşle Bütünleşme	0,068(n.s)	0,075	-0,007	0,299	1,343		H4b: Red
Görev Kimliği	İşle Bütünleşme	0,112*	0,123*	-0,011*	0,241	2,222		H5b: Kabul
Görev Anlamı	İşle Bütünleşme	0,136*	0,139*	-0,003*	0,332	2,418		H6b: Kabul
Geri Bildirim	İşle Bütünleşme	-0,180**	-0,184**	0,004**	0,257	-3,175		H7b: Kabul
Özerklik	İşle Bütünleşme	0,068 (n.s)	0,078	-0,01	0,233	1,46		H8b: Red

** p<.01, *p <.05, Toplam Etki=Doğrudan Etki +Dolaylı Etki

Tablo 7'deki veriler değerlendirildiğinde; iş karakteristiklerinin alt boyutlarının karanlık üçlü ile ilişkilerinde “beceri çeşitliliği”, “görev anlamı” ve “geri bildirim” alt boyut değişkenleri hariç diğer “görev kimliği” ve “özerklik” değişkenlere ilişkin toplam etkilerin ayrışma yükleri, p<0,05 olduğundan dolayı istatistiksel olarak anlamlı sonuç elde edilmiştir. Sonuç olarak Model 3’de belirlenen H5a ve H8a hipotezleri istatistiksel açıdan doğrulanmıştır.

İş karakteristiklerinin alt boyutlarının işle bütünleşme ile ilişkilerinde “beceri çeşitliliği” ve “özerklik” alt boyut değişkenleri hariç diğer “görev kimliği”, “görev anlamı” ve “geri bildirim” değişkenlere ilişkin toplam etkilerin ayrışma yükleri, p<0,05 olduğundan dolayı istatistiksel olarak anlamlı sonuç elde edilmiştir. Model 3’de belirlenen H5b, H6b ve H7b hipotezleri istatistiksel açıdan doğrulanmıştır.

İş karakteristiklerinin alt boyutları ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide karanlık üçlünün aracılık rolünün incelendiği YEM (Model-3) sonuçları değerlendirildiğinde:

İş karakteristikleri alt boyutlarından “görev kimliği” değişkeni işle bütünleşmeyi doğrudan olumlu ($\beta=0,123$; $p<0,05$) olarak etkilediği, dolaylı olarak karanlık üçlü üzerinden aracı etkisi ile olumsuz ($\beta=-0,01$; $p<0,05$) etkilediği görülmüştür.

Karanlık üçlünün aracı rolünün olumsuz etkisine rağmen toplam etki göz önüne alındığında iş karakteristikleri alt boyutlarından “görev kimliği” değişkeninin işle bütünleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta=0,112$; $p<0,05$).

İş karakteristikleri alt boyutlarından “görev anlamı” değişkeni işle bütünleşmeyi doğrudan olumlu ($\beta=0,139$; $p<0,05$) olarak etkilediği, dolaylı olarak karanlık üçlü üzerinden aracı etkisi ile olumsuz ($\beta=-0,003$; $p<0,05$) etkilediği görülmüştür.

Karanlık üçlünün aracı rolünün olumsuz etkisine rağmen toplam etki göz önüne alındığında iş karakteristikleri alt boyutlarından “görev anlamı” değişkeninin işle bütünleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta=0,136$; $p<0,05$).

İş karakteristikleri alt boyutlarından “geri bildirim” değişkeni işle bütünleşmeyi doğrudan olumsuz ($\beta=-0,184$; $p<0,01$) olarak etkilediği, dolaylı olarak karanlık üçlü üzerinden aracı etkisi ile olumlu ($\beta=0,004$; $p<0,01$) etkilediği görülmüştür.

Karanlık üçlünün aracı rolünün olumlu etkisine rağmen toplam etki göz önüne alındığında iş karakteristikleri alt boyutlarından “görev anlamı” değişkeninin işle bütünleşme üzerinde negatif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir ($\beta=-0,180$; $p<0,01$).

İş karakteristiklerinin alt boyutlarının işle bütünleşme arasındaki ilişkide karanlık üçlünün aracılık rolünün incelendiği araştırma Modeli 3'e göre; karanlık üçlünün iş karakteristiklerinin alt boyutu “görev kimliği” değişkeni ile birlikte işle bütünleşme arasındaki ilişkide tam arabulucu olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte karanlık üçlünün iş karakteristiklerinin alt boyutu “beceri çeşitliliği” değişkeni ile birlikte işle bütünleşme arasındaki ilişkide arabulucu etkisi gözlenmemiştir. Karanlık üçlünün, iş karakteristiklerinin “görev anlamı” ve “geri bildirim” alt boyut değişkenleri ile ilişkide arabulucu etkisi belirlenmemiştir.

4. Tartışma

İşle bütünleşme ve iş karakteristiği birbirini etkileyen kavramlar olup fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak işle bütünleşmiş çalışanlar iş rollerinde yüksek performans sergileyebilmektedir. Bu tarz çalışanlar iş hedeflerine ulaşmak için kendilerini işlerine adanmak konusunda üstün bağlılık gösterirler. Yapılan literatür çalışmasında iş karakteristikleri, işle bütünleşme ve karanlık üçlü değişkenlerin birbirleri ile üçlü kombinasyonunu inceleyen çalışma sayısının oldukça kısıtlı olduğu belirlenmiştir. Yapılan çalışmalar çoğunlukla araştırma konusu olan değişkenlerin ayrı ayrı veya ikili kombinasyonlarının iş performansını veya verimliliği nasıl etkilediği yönünde olmuştur. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır:

Adiarani (2019: 477) iş karakteristiklerinin işle bütünleşme üzerindeki etkisini araştırdığı 119 katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmasında iş karakteristiklerinin beş boyutunun (özerklik, geri bildirim, beceri çeşitliliği, görev kimliği ve görev anlamı) işle bütünleşme (adlanmışlık) ile pozitif ve anlamlı bir ilişkisi olduğunu saptamıştır. Çalışmamızda da benzer şekilde bireylerin “görev kimliği”, “görev anlamı” ve “geri bildirim” iş karakteristikleri ile işle bütünleşme özellikleri arasında anlamlı bir ilişki

belirlenmiştir. Ancak bu ilişki “beceri çeşitliliği” ve “özerklik” boyutlarında tespit edilememiştir. Nassani ve diğerleri (2021: 1768) çalışmalarında Suudi Arabistan'ın Riyad kentindeki özel sektör kuruluşlarında 321 katılımcı ile iş karakteristiklerinin farklı boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişkide işle bütünleşmenin (adanmışlığın) aracı rolünü ortaya çıkarmayı amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda iş karakteristikleri ile iş tatmini arasında, işle bütünleşme ile iş tatmini arasında, iş karakteristikleri boyutlarının çoğu ile işle bütünleşme arasında anlamlı bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Öte yandan, iş karakteristikleri ve iş tatmini arasında doğrudan bir ilişki olduğu için işle bütünleşmenin aracılık rolü kanıtlanamamıştır. Çalışmamızda ise iş karakteristikleri ile işle bütünleşme arasında karanlık üçlünün aracı rolü değerlendirilmiştir. Bireylerin iş karakteristikleri ile işle bütünleşmenin “zihinsel” ve “duygusal” boyutları arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Bununla birlikte karanlık üçlü kişilik özelliği ile işle bütünleşmenin “zihinsel” ve “duygusal” boyutları arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. George ve diğerleri (2020: 3) Malezya'nın Sabah kentinde sağlık hizmetinde çalışan 78 katılımcı ile gerçekleştirdikleri araştırma sonucunda iş karakteristikleri ile işle bütünleşme arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Benzer şekilde çalışmamızda iş karakteristikleri ve işle bütünleşme arasında toplam etki göz önüne alındığında iş karakteristiklerinin işle bütünleşme üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmamızda genel olarak iş karakteristiği davranış seviyeleri yüksek çıkan katılımcıların işle bütünleşme davranış seviyeleri de yüksek çıkmıştır. İşle bütünleşmenin fiziksel, zihinsel ve duygusal boyutları ile performans üzerinde olumlu bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Araştırmada iş karakteristiklerinin işle bütünleşmenin tüm alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçla bireyin sorumluluklarının ve yetkinliğinin gelişmiş olması konulenebilir. Aynı zamanda örgütsel boyutta işle bütünleşme algısının arttığı sonucuna ulaşılabilmektedir. Çalışmada iş karakteristikleri ile işle bütünleşmenin “fiziksel” boyutu arasında anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir. Ancak iş karakteristiklerinin işle bütünleşme alt boyutlarından “duygusal” ve “zihinsel” bütünleşme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir. Araştırma modeli ve elde edilen bulgular neticesinde iş karakteristiklerinin, tek başına işle bütünleşme performansını belirlemedikleri saptanmıştır. Araştırmalarda karanlık üçlünün iş karakteristikleri ve işle bütünleşme arasındaki ara bulucu rolüne ilişkin doğrudan bir çalışmanın olmadığı belirlenmiştir. Literatürde karanlık üçlü ile ilgili benzer çalışmalardan bazıları şunlardır: Özsoy ve Ardıç'ın (2017: 398) çalışması örgütsel kapsamda karanlık kişilik özelliklerini araştırıldığı az sayıda çalışmalardan birisidir. Çalışmada Karanlık Üçlü'nün iş tatminine etkisi İstanbul'da özel sigorta şirketlerinde çalışan 204 katılımcıya ait anket verileri ile değerlendirilmiştir. Değerlendirme sonucunda iş tatmini ile Makyavelizm, narsizm ve psikopati profilleri arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca diğer iki profile göre narsisizm iş tatmini ile daha zayıf seviyede ilişkilendirilmiştir. Yine analizler sonucunda yalnızca psikopati boyutunun iş tatminini negatif yönde etkilediği belirlenmiştir. Mengüloğlu (2020: 76), 1044 üniversite öğrencisi ile yaptığı araştırmasında girişimcilik niyeti ile karanlık üçlü kişilik özellikleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki belirlemiştir. Araştırmamızda ise iş karakteristiklerinin, işle bütünleşmeyi doğrudan olumlu olarak etkilediği, dolaylı olarak karanlık üçlü üzerinden aracı etkisi ile olumsuz etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla iş karakteristikleri ile işle bütünleşme arasındaki ilişkide karanlık üçlünün aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca karanlık üçlü kişilik

özelliklerinin işle bütünleşme alt boyutlarından “duygusal” ve “zihinsel” bütünleşme üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu sonucu elde edilmiştir.

Literatürde iş karakteristikleri ile iş performansı, örgüt içi girişimcilik seviyeleri gibi farklı olgular arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar bulunmaktadır; Kaya ve Dinç Elmalı (2021: 128), 527 sağlık çalışanını kapsayan, iş özelliklerinin bireysel iş performansına etkisini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada iş özellikleri alt boyutlarının, bireysel iş performansının görev kimliği ve arkadaşlık alt boyutlarının tümünü olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca özerkliğin verimsiz çalışma davranışını olumsuz, geri bildirim görev performansını olumlu ve çeşitliliğin görev performansını ve bağlamsal performansı olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bostancı ve Ekiyor (2015: 266), Ankara İl’inde bir kamu hastanesinde görev yapan 99 sağlık çalışanını kapsayan, sağlık sektöründe çalışanların işle bütünleşmesi ve örgüt içi girişimcilik seviyeleri arasındaki farklılaşma durumları ile işle bütünleşme ve iç girişimcilik düzeyi arasındaki ilişkinin boyutlarını değerlendirdikleri, araştırmada işle bütünleşmenin yalnızca duygusal bütünleşme boyutunun iç girişimcilik üzerinde olumlu etkisinin olduğunu ve işle bütünleşmenin iç girişimcilik üzerinde belirleyici bir etkisinin olduğunu belirlemişlerdir.

5. Sonuç

Araştırmada elde edilen bulgular çerçevesinde iş karakteristikleri, işle bütünleşmeyi olumlu, araştırmaya aracı rolü olarak dahil edilen karanlık üçlünün ise olumsuz etkilediği sonucu elde edilmiştir. Kişiliğin karanlık yönleri (Makyavelizm, narsisizm, psikopati) ile işle bütünleşmenin negatif ilişkilendiği ve işle zihinsel ve duygusal bütünleşmenin, fiziksel bütünleşmeye göre kişiliğin karanlık yönünden daha olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir. Bununla birlikte bu alanda yapılan araştırmanın fazla olmamasından dolayı yalnızca bu tespiti dayanarak genelleme yapılması mümkün görülmemektedir. Araştırmacı tarafından önerilen modele ilişkin birincil verilerin artması sonucunda örgütlerde kişiliğin karanlık yönünün işle bütünleşmeye etkisi daha net ve kesin bir şekilde belirlemek mümkün olabilecektir. Örgütsel davranışlar kapsamında bireyin işle bütünleşme performansının farklı öncülleri olan bir kavram olarak görülmesi ve tek bir değişkene bağlı olarak artırma beklentisine girilmemesi önerilmektedir. Araştırma modeli kapsamında ortaya konan ampirik araştırma boşlukları doğrultusunda, farklı örneklerle birlikte çok fazla sayıda araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır.

İş karakteristiklerinin alt boyutlarının işle bütünleşme ile ilişkilerinde “görev kimliği” ve “görev anlamı” değişkenleri işle bütünleşmeyi olumlu yönde etkilemektedir. Sağlık çalışanlarının mesleklerini özümstedikleri ve sorumluluk bilincine sahip oldukları ve işle bütünleşmede her iki iş karakteristiğinin olumlu yönde katkıda bulunduğu ifade edilebilir. Bununla birlikte yaptıkları işin sonuçlarına ilişkin bilgi sahibi olma kapsamında ele alınan iş karakteristiği alt boyutu geri bildirim ise işle bütünleşmede olumsuz etkiye sahip olduğu görülmektedir. Geri bildirim değişkeninin işle bütünleşmeyi olumsuz etkilemesi, sağlık çalışanlarının işe devamsızlık ve işi bırakma algılarının artmasına neden olduğu şeklinde yorumlanabilir. Beceri çeşitliliği ve özerkliğe ait iş karakteristiklerinin işle bütünleşme üzerinde bir etkisinin gözlenmemesi sağlık çalışanlarının iş motivasyonlarının ve iş tatminlerinin eksik olduğu ve işle bütünleşme düzeylerine bir katkıda bulunmadığı şeklinde yorumlanabilir. Sağlık çalışanlarının meslek açısından yüksek özerkliğe sahip olmasına karşın çalışanların işten ve işin

ortaya koyduğu sonuçlardan kendilerini sorumlu hissetmedikleri anlaşılmaktadır. Ayrıca beceri çeşitliliği bakımından işle bütünleşme söz konusu olduğunda çalışanların, yaptıkları işi çaba sarf etmeye değer olarak algılama durumlarının oldukça düşük olduğu gerek beceri çeşitliliği ve gerekse özerklik değişkenlerinin bu araştırmada işle bütünleşmeye katkılarının zayıf olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgular, araştırmacılara ve uygulayıcılara, işle bütünleşme düzeylerini geliştirebilecekleri mekanizmaları belirlemeleri için değerli bir rehberlik sağlayacak ve organizasyonun performansına yansıtacaktır. Genel olarak araştırma konusu ile ilgili farklı örgütsel yapılarda iş karaktersitiklerinin ve karanlık kişilik özelliklerinin işle bütünleşmeye etkilerinin amprik çalışmalarla desteklenmesi literatüre katkı sağlayacaktır.

Referanslar

- Adiarani, P. G. (2019). The effects of job characteristics on work engagement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 85(1), 475-479.
- Ayandele, I. A., & Nnamseh, M. P. (2014). Hackman and Oldham Job characteristics model (JCM) and Akwa Ibom state civil servants' performance. *Canadian Social Science*, 10(2), 89-97.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Baron, M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bostancı, H., & Ekiyor, A. (2015). Çalışanların işe adanmasının örgüt içi girişimciliğe etkisinin incelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 1(1), 37-51.
- Furnham, A., Richards, S. C., & Paulhus, D. L. (2013). Dark triad of personality: A 10 year review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 199-216.
- George, R. G., Jonathan, V., & Michael, F. L. (2020). The relationship between task characteristics and employee engagement. *Trends in Undergraduate Research*, 3(1), 1-6.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1974). *The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects*. Department of Administrative Sciences: Yale University.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17(4), 57-71.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2014). Examining your data. In: Hair JF, Black WC, Babin BJ, Anderson RE. (Ed.), *Multivariate Data Analysis* içinde (31-664. ss.). 7th. ed., Pearson Education Limited, London.

- Hall, R. J., Snell, A. F., & Foust, M. S. (1999). Item parceling strategies in SEM: investigating the subtle effects of unmodeled secondary constructs. *Organizational Research Methods*, 2(3), 233-256.
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *SEM*, 6(1), 1-5.
- Jackson D.L. (2003). Revisiting sample size and number of parameter estimates: Some support for the N:q hypothesis. *Struct. Equ. Modeling*, 10, 128–141.
- Jonason, P. K., Li, N. P., Webster, G. D., & Schmitt, D. P. (2009). The dark triad: Facilitating a short- term mating strategy in men. *European Journal of Personality*, 23(1), 5-18.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (sd3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21(1), 28-41.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. (1996). *LISREL8: User's reference guide*. Mooresville: Scientific Software.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement & disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692- 724.
- Kaya, M., & Dinç Elmalı, E. (2021). İş karakteristiklerinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Journal of Life Economics*, 8(1), 121-131.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., & Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resources Development Quarterly*, 21(1), 41-67.
- Medrano, L. A., & Muñoz-Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 219-239.
- Mengüloğlu, M. A. (2020). *Karanlık üçlü kişilik özellikleri ile girişimcilik niyeti arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Nassani, A.A., Alhammad, B.M., & Alqahtani, R.F. (2021). The relationship between job characteristics and job satisfaction: The mediating role of work engagement in the private sector organizations in Riyadh. *Journal of Advances in Social Science and Humanities, JASSH*, 7(4), 1762–1770.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 463-479.
- Özsoy, E., & Ardiç, K. (2017). Karanlık üçlü'nün (narsisizm, Makyavelizm ve psikopati) iş tatminine etkisinin incelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 391-406.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36, 556-563.
- Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2012). How “dark” are the dark triad traits? Examining the perceived darkness of narcissism, Machiavellianism and psychopathy. *Personality and Individual Differences*, 53(7), 884-889.
- Rich, B. L. (2006). *Job engagement: construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation*. Florida: University of Florida.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.

- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of work engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schermelleh Engel, K., & Moosbrugger H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(8), 23-74
- Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumuna üzerine bir araştırma* (Uzmanlık Tezi). Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Ankara.