

OKUL YÖNETİCİLERİ VE ÖĞRETMENLERDE NARSİSİZM İLE İŞ MOTİVASYONU ARASINDAKİ İLİŞKİ¹ THE RELATIONSHIP BETWEEN NARCISSISM AND WORK MOTIVATION IN SCHOOL ADMINISTRATORS AND TEACHERS

M. Furkan DOĞAN², Cem ÇUHADAR³

ÖZ: Bu çalışmada amaç, okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş motivasyon ve narsisizm düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Ayrıca cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul türü, öğrenim düzeyi değişkenlerinin bu ilişkiye olan etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın çalışma grubu 2021-2022 öğretim yılında, Edirne ili merkez ve ilçelerinde yer alan ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan 112 okul yöneticisi ve 387 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada seçkisiz örnekleme yoluyla belirlenen 499 yönetici ve öğretmene bilgilendirme formu, narsisizm kişilik envanteri ve çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği uygulanmıştır. Araştırma bulguları öğretmen ve yöneticilerde narsisizm ve iş motivasyonu arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmanın genel sonucu olarak, okullarda iş motivasyonu sağlamak adına okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin narsisizm düzeylerinin belirleyici bir değişken olduğu anlaşılmıştır.

Anahtar sözcükler: narsisizm, iş motivasyonu, öğretmen, okul yöneticisi, eğitim yönetimi

ABSTRACT: The aim of this study is to determine the relationship between school administrators and teachers' work motivation and narcissism levels, and to examine it on the basis of gender, age, professional seniority, school type, education level variables. The sample of the study consists of 112 school administrators and 387 teachers working in primary, secondary and high schools located in the center and districts of Edirne province, which was determined by random sampling method in the 2021-2022 academic year. In the research, information forms, narcissism personality inventory and multidimensional work motivation scale were applied to 499 administrators and teachers who were determined by easy random sampling method. Research findings show that there is a significant and positive relationship between narcissism and work motivation in teachers and administrators. As a general result of the research, it has been understood that the narcissism levels of school administrators and teachers are a determining variable in order to provide work motivation in schools.

Keywords: narcissism, work motivation, teacher, school administrator, educational administration

Bu makaleye atf vermek için:

Doğan, M. Furkan; Çuhadar, Cem. (2023). Okul Yöneticilerin ve Öğretmenlerde Narsisizm ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki, *Trakya Eğitim Dergisi*, 13(3), 1854-1874.

Cite this article as:

Doğan, M. Furkan; Çuhadar, Cem. (2023). The Relationship Between Narcissism and Work Motivation in School Administrators and Teachers. *Trakya Journal of Education*, 13(3), 1854-1874.

¹ Bu çalışma ikinci yazarın danışmanlığını yaptığı, birinci yazarın "Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerde Narsisizm ile İş Motivasyonu Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasından üretilmiştir.

² Edirne/TÜRKİYE, e-mail: furkandogan55@gmail.com, ORCID: 0000-0001-8344-2231

³ Prof. Dr., Trakya Üniversitesi, Edirne/TÜRKİYE, e-mail: cemcuhadar@trakya.edu.tr, ORCID: 0000-0003-0190-5592

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

School administrators have the authority to realize the goals of a school, to protect the organizational climate and to improve its qualities, and the teachers have the biggest task in the realization of these goals. It is clear that school administrators and teachers need to be motivated in order to achieve the goals of a school. Analyzing and revealing every factor that affects the motivation of school administrators and teachers, one of the most important dynamics of education and training, is a matter that science should give priority to. Not revealing all the inputs and outputs of the basic dynamics of motivation means that all other studies are placed on a soft ground.

The aim of this study is to examine the relationship between school administrators and teachers' work motivation and narcissism levels on the basis of gender, age, professional seniority, school type, education level variables.

Method

The sample of the study consists of 499 school administrators and teachers working in primary, secondary and high schools located in the center and districts of Edirne province, which was determined by random sampling method in the 2021-2022 academic year. As a data collection tool in the research, Multidimensional Work Motivation Scale developed by Gagné et al. in 2010 and adapted to Turkish culture by Çivilidağ and Şekercioğlu (2017), as well as Narcissistic Scale developed by Raskin and Terry (1988) and adapted to Turkish culture by Atay (2009). Personality Inventory was used.

Findings

In the research; It was determined that the relationship between the narcissism level of school administrators and teachers and their work motivation levels was moderate. As a result of the study, it was seen that the relationship between narcissism and work motivation in teachers or school administrators was of different severity. This relationship was found to have a stronger correlation coefficient in school administrators than in teachers. The level of narcissism does not have a significant relationship with the non-motivation sub-factor of the multidimensional work motivation scale, there is a low relationship with the intrinsic motivation sub-factor, a low relationship with the external regulation-social sub-factor, and a moderate relationship with the personal regulation sub-factor, It was determined that there was no significant relationship with the external regulation-material sub-factor, but a moderate relationship with the introjected regulation sub-factor. It was found that there was a significant difference between the gender variable and the level of narcissism in school administrators and teachers, and that the narcissism level of men was higher than the average of women, and it did not create a significant difference on work motivation. While it was seen that there was no significant difference between the state or private school working status and the level of narcissism, it was determined that the variable of the sector in which he worked did not make a significant difference between his work motivation. It is understood that there is a negative and low level relationship between the age variable and the level of narcissism and work motivation. It was determined that the variables of professional seniority and education level did not make a significant difference on both variables. It has been observed that the results obtained show parallelism with other studies in the literature.

Discussion and Conclusion

As a general result of the research, it has been understood that the narcissism levels of school administrators and teachers are an important variable in order to provide work motivation in schools. Suggestions were made that a larger sample would yield results that better reflect the universe, that the results obtained should be considered in employee recruitment and used in career counseling.

GİRİŞ

Okulların, öğrenci başarısını hedeflemenin yanı sıra birçok açık ve gizil amacı bulunmaktadır. Bu amaçlara ulaşabilme düzeyi okulun bulunduğu çevre, okulun çevresinin sosyoekonomik düzeyi, öğrenci profilleri, öğrencilerin öğrenme potansiyeli gibi birçok faktöre göre değişiklik göstermektedir. Okullar aynı zamanda kendisine özgü hedefleri olan birer örgüttür ve bu hedeflere ulaşmak için eğitim ve öğretim görevini üstlenen öğretmenlere ve yöneticilere sahiptir. Ortaya konan hedeflere ulaşmakta hizmeti alan kişiler yani öğrencilerin öğrenmeye ilişkin kapasite ve motivasyonu kadar hizmeti veren kişilerin yani öğretmen ve okul yöneticilerinin iş motivasyonu da önemlidir. Tunçer (2013), çalışanlar ne denli donanımlı olursa olsun, eğer iyi motive edilmezlerse, onlardan beklenen yararın elde edilemeyeceğini dile getirmektedir. Bir başka deyişle bireyin kendisinden yapması beklenen davranışı sergilemek için istek duymaması halinde mevcut potansiyelinden de faydalanılamayacaktır. Dolayısıyla örgütlerin var olan amaçlarına ulaşabilmeleri adına iş motivasyonu kritik öneme sahip bir dinamiktir.

Motivasyon, sözlük anlamına bakıldığında; organizmayı belli bir nesneye veya duruma ulaşma yönünde eyleme sürükleyen itici güç olarak karşımıza çıkmaktadır. (Budak, 2005). Bu birincil faydası dışında pratikte motivasyonun çalışanların işten ayrılma eğilimini düşürmesi (Ünsar, 2015), işe katılım ve işe bağlılığa etkisi olması (Çakar & Ceylan, 2005) gibi pek çok ikincil faydayı da yanında getirerek örgüt iklimine pozitif yönde katkı sağladığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır.

Motivasyonun tüm bu faydaları dışında atlanmaması gereken bir diğer özelliği vardır. Daha net bir ifade ile “Bir insanın motivasyonu yüksek ya da düşüktür.” şeklinde genel bir yargıda bulunulmaması gerekir. Motivasyon çeşitli alanlarda farklılık gösterebilmektedir. Yalçın ve arkadaşlarının (2013) yaptığı bir çalışmada Kamu Personeli Seçme Sınavının lisans düzeyindeki eğitimi olumsuz etkilediğine değinilmiştir. Bu durumda öğrencilerin sınava hazırlanma motivasyonları yüksek iken mesleki gelişime olan motivasyonlarının düşük olduğundan bahsedilebilir. Bu noktada motivasyonun her alanda aynı etkiyi gösteren bir değişken olmadığı, hayatta çeşitli alanlarda düşük veya yüksek şeklinde karşımıza çıktığı görülmektedir. Başka bir örnek verilecek olursa, bir öğretmen arkadaşları ile sosyalleşme amaçlı sportif bir karşılaşmada yüksek motivasyon gösterebilirken, aynı motivasyonu okulda, yani iş ortamında göstermeyebilir. Kişilerin işlerine olan istençleri, iş motivasyonu olarak isimlendirilebilir. Bir kişinin iş yerindeki motivasyonunu neler artırır sorusunun cevabı okullarda dahil olmak üzere tüm örgütler için hayati bir öneme sahiptir demek de yanlış olmayacaktır.

Sosyal yaşamda çalışmanın motivasyonu çok daha karmaşıktır. Çünkü farklı insanlar farklı ihtiyaç ve arzulara sahiptir. Bu da farklı motivasyon kaynakları anlamına gelmektedir. Çalışanların faaliyet hedeflerinin anlaşılması, ekonomik davranışlarının motivasyonu, personel yönetimi sorunuyla yakından bağlantılıdır ve işletme performansını büyük ölçüde etkiler (Rosak-Szyrocka, 2014). Çalışanların motivasyonuna yönelik bilimsel araştırmalar 20. yüzyılın ilk yıllarında başlamıştır (Anlı, 2010). Pinder (2008) iş motivasyonunu “İş ile ilgili davranışı başlatmak ve bu davranışın biçimini, yönünü, yoğunluğunu ve süresini belirlemek için bireyin varlığının hem içinden hem de ötesinden kaynaklanan enerjik güçler kümesidir” şeklinde tanımlamıştır.

Motivasyon konusunda yapılan çalışmalar genel olarak ikiye ayrılmaktadır. İlki süreç teorileridir ki bunlar dış faktörlerin etkilerini ortaya koyan çalışmalar iken diğeri kapsam teorileridir. Bu teoriler ise genel olarak içsel faktörlerin önemini ortaya koyan çalışmalardır. Dışsal motivasyon kaynakları çevreden gelen uyarılarla gerçekleşirken içsel motivasyon kaynakları bireyin kendisine ait iç dinamikler ile ilgilidir (Daft, 2008). İçsel motivasyon kaynaklarından motivasyonu yükselten başarıma duygusu, ilgi çekicilik, fark edilme duygusu, takdir gibi dinamiklerin kişilerin narsistik yanlarını da tatmin eden dinamikler olması göze çarpmaktadır. Alanyazına bakıldığında da narsisizm ve özgüven arasındaki (Campbell, Goodie ve Foster, 2004); narsisizm ve işkolizm arasındaki (Andreasse, Ursin, Eriksen, & Pallesen, 2012); narsisizm ve statü arzusu arasındaki (Zeigler-Hill, ve diğerleri, 2019); ilişkiyi ortaya koyan çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalardaki faktörlerin de motivasyon ile ilgili olduğu düşünülebilir. Yapılan alanyazı çalışmalarında dolaylı olarak narsisizm ve motivasyon arasındaki bir ilişki görülebilmektedir.

Bu noktada iş motivasyonu ile narsisizm arasındaki olası ilişki konusuna girmeden konuya daha vakıf olmak adına bir parantez açıp narsisizm konusuna da değinmek gerekmektedir. Narsisizm, kişiliğin gelişiminde birçok kuramcının (Pulver, 1970; Chasseguet-Smirgel, 2005; Freud, 2015; Lacan, 2013; Jacobson, 2015; Kernberg, 2016;) dikkatini çeken noktalardan birisidir. Kişiliğin ilk yıllarındaki gelişimi üzerine yapılan kuramların birçoğunda narsistik evre, bahsedile gelen ve üzerine çalışmalar yapılan elzem bir konudur (Pulver, 1970). Narsisizmin psikolojideki işlevselliğinin bıçak örneği ile benzerlik gösterdiği söylenebilir. Bıçak bir silah olabilir, yemek hazırlamak gibi birincil ihtiyaçlarımızı karşılamada son derece önemli bir araç da olabilir. Narsisizmde sağlıklı ve patolojik narsisizm ayrımı tam da böylesi bir örnek ile uyuşmaktadır. Patolojik narsisizm, Amerikan Psikiyatri Birliğinin DSM-V (2014) ölçütlerinde değinilen

bir kişilik bozukluğu sınıfına girmektedir. Kavram, insanların yaşamlarında çeşitli çatışmalar sonucu bir depresyon haline dönüşebilme olasılığını ortaya koymaktadır. Sağlıklı narsisizm ise bireyin yaptığı veya yapacağı işte ideal benliğine tutunup onu yeterince tanıdığı ve tabii onun peşinden koşulduğunda, işinde başarı elde etmenin ve ondan zevk elde etmenin kolaylaşabileceğine vurgu yapar. Bir kişinin sağlıklı narsisizm ve patolojik narsisizm arasında gidip gelen narsisizm spektrumundaki yeri kolayca değişebilir. Bu konuda doğru tanımlamalar yapılır ve kişinin kendini keşfetmesi ve sevmesi adına doğru adımlar atılırsa kişiler spektrumunda sağlıklı olan kısımda yer alır ve ne patolojik narsisizm gibi bir şeyle ne de ekhoizm (Narsisizm eksikliği) gibi kırılgan ve de özgüvensiz bir noktada olur.

Hayran olunma ihtiyacı ve güce dair hak etme duyguları, Amerikan Psikiyatri Birliğinin (2014) DSM-5 kriterlerinde bulunan narsistlerin en temel özelliklerindedir. Onlar sürekli olarak birileri tarafından pohpohlanmak, parmakla gösterilen kişi olmak ve de emirlerine uyulan kişi olmak isterler. Bu istekler ile dolup taşan narsist kişilikler için iki yol bulunmaktadır. Birincisi bu ideal dünyaları ile gerçek benliklerini asla birleştiremeyecekler, sadece bunun hayalini kuracaklar ve yapamadıkça da kendi benlikleri ile bir çatışma halinde olacaklardır (Kernberg, 2016). Çünkü ideal benlik onun ulaşmak istediği, olmak istediği yerdir. Kişi mutluluğu orda aramaktadır. Buradaki ideal benlik, bir sahte benlik haline getirilir ve bu sahte benlik gerçek olmadığı için birçok çatışmaya girer ve çoğunlukla da depresif haller gösterebilir (Kernberg, 2016). Bu durumdaki insanların narsisizm spektrumunda patolojik narsisizm kısmında yer aldığını söylenebilir. Kişinin yaşadığı bu çatışmalar içinde kendini motive etmesinin de zor olacağı söylenebilir.

Narsistik kişinin ise gerçek benliği ve ideal benliği birbirine benzeştiğinde kişi öne sürdüğü kişiliğini gerçek hayatta yansıtmaktadır. Onun pohpohlanmaya ihtiyacı olduğunda bunun için başarılı olması gerektiğini veya güce ihtiyaç duyduğunda daha yükseklere çıkması gerektiğini bilen kişilerdir. Onlar sadece isteyerek, kendilerini öyle zannederek bir yere gelemeyeceğini, bunun için bir şeyler yapması, bir şeyler feda etmesi gerektiğini bilir. İşte bu özellikler ile yukarıda içsel motivasyonu artıran özelliklerin oldukça fazla keştiği görülebilmektedir. Patolojik bir narsist için hayran olunma ihtiyacı, güce karşı yoğun istek, özel olunma ihtiyacı gibi özellikler onları depresif bir hale sokabilirken, sağlıklı narsisizm kişinin bulunduğu işe dört kolla sarılmasını ve o işte hızlıca ilerlemesini sağlayacak motivasyonu verebilmektedir.

Narsisizm ile iş motivasyonu ilişkisini açıklamada, Lowen'in (2012) kültürel narsisizmi önemli bir yere sahiptir. Narsist kişiliklere ait birçok kriter, sosyal kabul haline dönüşmüş durumdadır. İş hayatına atılacak kişilere veyahut okumakta olan öğrencilere parmakla gösterilen kişi olma, başarı için her yolun mübah olması veya başarı için göz yumulabilecek davranışlar olması gibi kabuller, narsist bir toplumun kabulleridir. Bir dergi kapağına çıkmanın önem kazanması, emri altında birçok insanın olmasının gücü temsil etmesi gibi tüm bu davranış kabulleri, narsistlerin istedikleri hayatı, beklentilerini karşılayan, onu takdir eden ve devamı konusunda teşvik eden bir toplumun olması, narsistlerin iş motivasyonunu artırmaktadır.

Lelord & Christophe André'ye göre (2014) narsisizm evrimci açıdan düşünüldüğünde, kendini beğenmişlik, öldürülen avın en iyi bölümünü almak ya da kabile liderinin yerine geçip lider olmak için diğer güçlü yönlerle birleştiğinde, büyük olasılıklarla kesin bir avantaja dönüşür. Evrimci açıdan narsistler hayatta kalan kişilerdir. Yani narsistler rekabette iyidirler. Birçok araştırmada (Wallace & Baumeister, 2002; Raskin, 1980), narsistlerin; rekabetin olduğu zamanlarda veya dışarıda bir göz olduğunda veya baskı altında olduklarında iyi performans gösterdikleri söylenmiştir. Yani narsistler rekabet durumlarında hayranlık ihtiyaçlarını karşılamak ve de güç ihtiyaçlarını doyumak istediklerinde iş motivasyonları arttığı görülmüştür.

Güç, narsist liderler için en büyük motivasyon araçlarından biridir. Sadece hiyerarşideki yerlerini artırmak için güç kazanmaya çalışmaz; aynı zamanda sağlama aldıkları güç alanının en zirve noktasında bulunmak isterler (Atay, 2010). Narsistler gücün daima daha fazlasını arzu ederler ki bu hem kendileri için hem de etrafındaki kişiler için risk oluşturmaktadır (Atay, 2010). İlk bakışta, narsistik bir lider ile güç motivasyonuna sahip liderlerin motivasyonu ve davranışları birbiri ile örtüştüğü görülmektedir. Örneğin bu alanda yapılan araştırmalar, yüksek güç motivasyonlarının; karizma, iletişim yeteneği, mizah yetenekleri, savaşçılık yetenekleri, saldırganlıkları ile ilişkili olduğunu göstermektedir ki benzer eğilimler narsist ABD başkanlarında da görülmektedir (Atay, 2010). Benzer şekilde yüksek güç ve motivasyona sahip narsist liderler genelde başkalarını etkileme ile çokça ilgilidir ve başkaları tarafından beğenilmek ister. Liderlerin bu özelliğinin okul yöneticilerinde de anlamlı bir etkiye sebep olup olamayacağı bu araştırma ile tespit edilmek istenmiştir.

İş motivasyonu ve narsisizm özelliklerinin birbiriyle keştiği noktalar olsa da narsistik özellikler kişileri yüksek bir noktaya taşıyabilecekken kişiyi olumsuz olarak etkileme ihtimalini de beraberinde getirmektedir. Ancak bu noktada alanyazında yapılagelen bir çalışma bulunmamaktadır. Narsisizm, Malkin'in (2017) yaptığı çalışmada bir spektrum oluşturulmuş ve ardından Sağlıklı Narsisizm, Aşırı

Narsisizm ve Narsisizm Eksikliği başlıklarında üç kategori oluşturulmuş fakat bu spektrum veya benzeri bir çalışma alanyazında kullanılmadığı fark edilmiştir. Yapılan çalışmalar genel olarak aşırı narsisizm veya başka bir deyişle patolojik olan narsisizm etrafında toplanmıştır. Yapılan çalışmalara genel olarak patolojik narsisizm, direkt narsisizm olarak ele alınmıştır. Bu da konuyu yüzeysel bir bakış haline getirip sağlıklı narsisizm gibi önemli bir dinamiğin atıl kalmasına sebebiyet vermiştir. Bu çalışma ile narsisizmin sağlıklı yönlerinin okullardaki yönetici ve öğretmenlerin iş motivasyonu düzeyine etkisi araştırılmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda ortaya konulan narsistik kişilik ve motivasyon arasındaki olası ilişki veya ilişkisizlik, örgütlerin insan kaynakları yönetiminin işe alım esnasında göz önünde bulundurması gereken bir husustur.

Barlı ve Özen'in (2008) yaptığı çalışmada görülmektedir ki kamu ve özel okulun motivasyon kaynakları değişmektedir. Bu noktada farklı seviyelerdeki narsistik kişiliğe sahip olan okul yöneticisi ve öğretmenlerin motivasyonları arasında bir ilişki olup olmadığı yine çalışanlarının motivasyonlarını önemseyen örgütler için değerli bir bilgidir. Çiftçi (2017), öğretmenlerin motivasyon kaynaklarını incelediği bir çalışmada, yönetsel motivasyon kaynaklarının öğretmenlerin performansını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuçta yöneticilerin motivasyon kaynaklarının ortaya konmasının önemini tekrar ortaya koymaktadır.

Eğitim kurumlarında öz-yeterlilik ve iş motivasyonu arasında Semerci (2015) tarafından çalışmada anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin narsisizm düzeyleri ve öz-yeterlilik algıları arasındaki ilişki Yurdakul ve Bostancı (2016) tarafından incelenmiş ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu iki çalışma bağlamında narsisizm ve iş motivasyonu arasında dolaylı bir ilişki görülmektedir. Yabancı alanyazında da Brookes (2015) ve Hirschi ve Jaensch (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da öz-yeterlilik ve narsisizm türleri arasında bir ilişki bulunmuş ancak iş motivasyonu direkt değinilmemiş ve içsel motivasyon ve dışsal motivasyon şeklinde bir ayrıma gidilen çalışma bulunamamıştır.

Pincus ve Lukowitsky (2010) normal ve patolojik narsisizm farkını tartıştığı çalışmada normal narsisizmin başarı motivasyonu destekleyebileceğini; patolojik narsisizmin ise önemli bozukluklarla ilişkili olabileceğini öne sürmüştür ve bu ilişkinin incelenmesi gerektiğini çalışmada önermiştir. Narsisizm ve iş motivasyonunun yaş, cinsiyet, çalışılan okul türü, çalışılan okuldaki öğretmen veya yönetici olma durumu ve mesleki yılı gibi değişkenlerde farklılık gösterdiği birçok çalışmada (Wallace & Baumeister, 2002; Campbell, Goodie, & Foster, 2004; Latham, 2007; Atay, 2010; Andreasse, Ursin, Eriksen, & Pallesen, 2012; Çivilidağ & Şekercioğlu 2017; Çiftçi, 2017) tespit edilmiştir. Bu değişkenlerin etkisi okul yöneticileri ve öğretmenlerde oluşabileceğinden ve sonucu etkileyebileceğinden dolayı araştırmaya dahil edilmesi önemlidir.

Eğitim ve öğretiminin en önemli dinamiklerinden okul yöneticileri ve öğretmenlerin motivasyonunu etkileyen her faktörün analiz edilmesi ve ortaya çıkartılması bilimin öncelik vermesi gereken bir husustur. Motivasyona dair temel dinamiklerin tüm girdi ve çıktılarının ortaya konmaması, yapılan diğer tüm çalışmaların yumuşak bir zemine oturtulması anlamına gelmektedir. Narsisizmin motivasyon ile ilişkisini ortaya koyan halihazırdaki alanyazında mevcut çalışmaların yeterli düzeyde olmaması yapılagelen eğitim çalışmalarının da beklenen katkıyı yaratmamasına neden olabilir.

Bir okulun amaçlarının gerçekleştirilebilmesi, örgüt ikliminin korunması ve niteliklerinin geliştirilmesinde yetki okul yöneticilerine aittir ve bu amaçların hayata geçmesinde en büyük görev de öğretmenlerindir. Bu kişilerin üzerlerine düşen vazifeyi yapmaları için güdülenmeleri gerektiği açıktır. Bu güdü mekanizmasına anlamlı bir etki yapan ya da yapmayan her türlü değişkene büyük bir önem atfetmesinden rahatlıkla bahsedilebilir. Yunus Emre'nin "İlim ilim bilmektir, ilim kendini bilmektir sen kendini bilmezsen, bu nice okumaktır" dizesindeki kendini bilmeye dair ortaya konmayan her olgu başlı başına bir problem durumu olduğu söylenebilir. Narsisizm gibi kişiliğin bizatihi kendisi ile ilgili olan ve insanın kendini sevme derecesini açıklayan bu olgunun iş motivasyonu ile ilişkisi bu araştırmanın ana problemidir.

Motivasyonu yükseltme konusunda becerikli olunmak isteniyorsa duyguların farkında olunması gerekmektedir. Amerika'da duyguları anlamak üzerine yapılan çalışmalar için yapılan yatırımlar 500 milyon doları geçmektedir (Aritan, 2020). Bu miktarın duyguları anlamak üzerine yapılan çalışmaların öneminin nicel göstergesi olduğu söylenebilir. Bu öneme binaen motivasyonu etkileyen her duygu durumunu ele almak gerekmektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerde motivasyonu etkileyen duyguları anlamak adına narsisizm bu araştırmada ele alınacak konu olacaktır.

İnsanın kendini tanıması bilinçlenmesi adına önemli bir adımdır. 'Cogito ergo sum' yani düşünüyorum öyleyse varım. Descartes'in söylediği bu cümle üzerine 'düşündükçe bilinçleniyorum, bilinçlendikçe de varım' şeklinde yapılandırılabilir. Bilinçlenemeyen insanın kendini idrak edemez, kendini geliştiremez yani primat seviyesinde ileriye gidemez. Kendini tanımayan kişinin

güdüleri tarafından yönlendirilmesi olasıdır. Kendi seçimlerini yapmak isteyen kişiler kendini yönlendiren güdüleri bilmeli; güdüleri tarafından yönlendirilmemeli, aksine onları yönlendirebilmelidir.

İnsanın kendindeki narsistik evreyi görüp bunun sonucunda oluşan ideal ve sahte benlikleri tanıyıp hayata düzgün bir şekilde entegre etmesi, kendisini var etmesi ya da başka bir deyişle kendini gerçekleştirme adına önemli bir aşama olacaktır. Bu çalışmada da eğitim örgütlerindeki narsisizm ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiyi gözler önüne serip insanların narsisizm spektrumunda daha ideal yerler almasına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel amacı, okul yöneticileri ve öğretmenlerde narsisizm türleri ve iş motivasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki soruların yanıtları aranmıştır.

1. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin narsisizm ve iş motivasyonu düzeyleri nasıldır?
2. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin narsisizm ve iş motivasyonu düzeyleri; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, okul türü, öğrenim düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin narsisizm düzeyleri ile; iş motivasyonu, motive olmama, içsel motivasyon, dışsal düzenleme sosyal, kişisel düzenleme, dışsal düzenleme maddesel, içe yansıtılan düzenleme boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, “ilişkisel tarama modeli” ne uygun olarak desenlenmiştir. Birden çok değişken arası birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma desenlerinin tümü “ilişkisel tarama modelleri” olarak tanımlanır (Karasar, 2013). Bu modelde değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon ve regresyon gibi güçlü istatistiksel teknikler kullanılarak ortaya çıkartılmaktadır (Balcı, 2013). Yapılan araştırmada okul yöneticileri ve öğretmenlerde iş motivasyonu ile narsisizm arasındaki ilişki ele alınmıştır.

Çalışma Grubu/ Evren- Örneklem

Araştırmanın çalışma evreni 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Edirne il merkezi ve ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi okullar, bağlı kuruluşlar ve il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmada kolayda seçkisiz örnekleme yöntemiyle belirlenen 112 yönetici ve 387 öğretmene bilgilendirme formu, narsisizm kişilik envanteri ve çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği uygulanmış; geri dönen ölçeklerden hatalı ve eksik doldurulanlar çıkarıldıktan sonra okul yöneticileri ve öğretmenler tarafından doldurulmuş 499 ölçek formu değerlendirmeye alınmıştır.

Veri Toplama Araçları

1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcılara dair demografik bilgiler elde etmek için kullanılmıştır kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Hazırlanan formda yaş, cinsiyet, çalışılan okul türü, öğretmen veya yönetici olma durumu ve mesleki yılı belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır.

2. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği

Bu araştırmada okul yöneticileri ve öğretmenlerin iş motivasyonu düzeylerini belirleyebilmek için Aydın Çivilidağ ve Güçlü Şekercioğlu (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 7’li likert tipi derecelendirmeyle düzenlenmiş ve araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerden her maddeyi okuyup; “Hiç Uygun Değil”, “Çoğunlukla Uygun Değil”, “Uygun Değil”, “Orta”, “Uygun”, “Oldukça Uygun” ve “Tamamen Uygun” seçeneklerinden birinin işaretlenmesi istenmiştir. Ölçek, altı faktörden oluşmaktadır. Bu boyutlar; motive olmama, İçsel Motivasyon, Dışsal Düzenleme Sosyal, Kişisel Düzenleme, Dışsal Düzenleme Maddesel ve İçe Yansıtılan Düzenleme şeklinde oluşturulmuştur (Çivilidağ & Şekercioğlu, 2017).

Yedi dile uyarlanan çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği (ÇBİMÖ) Çivilidağ ve Şekercioğlu tarafından Türk kültürüne uyarlanmış ve elde edilen ölçeğin psikometrik özellikleri test edilmiştir. Bu

ölçeğin orijinali Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin ve Malorni tarafından 2010 yılında geliştirilmiştir. 19 maddeden oluşan Likert tipi bir ölçektir.

Alt ölçek puanları açısından iç tutarlılık bağlamında güvenilirliği belirlemek amacıyla Cronbach alfa hesaplanmıştır. Buna göre Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarının motive olmama alt ölçeği için .72 içsel motivasyon alt ölçeği için .73, dışsal düzenleme-sosyal alt ölçeği için .78, kişisel düzenleme alt ölçeği için .76, dışsal düzenleme-maddesel alt ölçeği için .80 ve içe yansıtılan düzenleme alt ölçeği için .73 olduğu belirlenmiştir (Çivilidağ & Şekercioğlu, 2017).

Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği 18 ile 126 arasında puan aralığına sahiptir. Motive olmama alt ölçeği 1, 3, 5. maddelerden; içsel motivasyon alt ölçeği 2, 4, 6. maddelerden; dışsal düzenleme-sosyal alt ölçeği 7, 9, 11. maddelerden; kişisel düzenleme alt ölçeği 8, 10, 12. maddelerden; dışsal düzenleme-maddesel alt ölçeği 13, 15, 18. maddelerden; içe yansıtılan düzenleme alt ölçeği 14, 16, 18. maddelerden oluşmaktadır.

3. Narsistik Kişilik Envanteri

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin narsisizm düzeyini ölçek için kullanılan Narsistik Kişilik Envanterinin ilk hali Raskin & Terry (1988) tarafından geliştirilen ve sonrasında Ames, Rose, & Anderson, (2006) tarafından yeniden düzenlenen ölçek Atay (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Uyarlanan ölçeğin güvenilirlik katsayısı hakkında bilgi veren Cronbach alfa katsayısı 0,627'dir. Envanterin geçerliliğine yönelik faktör analizi uygulanmıştır. Temel bileşenler yöntemi ile uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, soruların orijinal yapıya uygun olarak 6 faktöre dağılmıştır. Faktörlerin toplam varyansı açıklama oranı %60.8 olduğu görülmüştür (Atay, 2009). Ölçek 0 ile 16 arasında toplam puan vermektedir. Her madde iki ifade içerip katılımcıların kendisine en uygun ifadeyi seçmesi beklenmektedir. Araştırmada kullanılan ölçekler için ölçek sahiplerinden izin alınmış ve okullarda uygulanabilmesi için Edirne İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel çözümlemesinde SPSS'ten yararlanılmıştır. Veri toplama araçları "Narsistik Kişilik Envanteri" ve "Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği" aracılığı ile elde edilen veriler analiz için kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde frekans, yüzde, aritmetik ortalamaların kullanıldığı betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Araştırmada ayrıca narsisizm ve iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin ortaya konulması için korelasyon analizlerinden yararlanılmış; farklı değişkenlere göre farkları incelemek için ise t-testi ve Tek Yönlü Anova gibi istatistiklerden faydalanılmıştır.

Tabachnick & Fidell, (2020) normal dağılım için çarpıklık değerinin +1.5, -1.5 aralığında olmasını ölçüt olarak belirtmişlerdir. Araştırmada analizler 0.05 manidarlık düzeyinde sınanmıştır. Araştırma istatistiklerinde her grubun çarpıklık ve basıklık değerleri ayrı ayrı incelenmiş ve dağılımların normal dağılım olduğuna karar verilmiştir. Ancak okul yöneticileri alt grubunun çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği motive olmama alt faktörünün dağılımı normal dağılım göstermediği için parametrik olmayan testlerde de kullanılabilen Spearman Sıra Farkları korelasyon hesabı kullanılmıştır.

BULGULAR

1. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerde Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada ilk olarak öğretmen ve okul yöneticilerinin narsisizm ve iş motivasyonu düzeylerine ilişkin betimsel istatistik değerler incelenmiştir.

Tablo 1.

Öğretmen ve Okul Yöneticilerinin Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Değişken	n	Puan Aralığı	\bar{X}	ss
Narsisizm Düzeyi	499	0-16	6.74	2.57
Motive Olmama	499	3-21	5.80	3.25
İçsel Motivasyon	499	3-21	13.77	4.07
Dışsal Düzenleme Sosyal	499	3-21	10.34	4.56
Kişisel Düzenleme	499	3-21	15.66	3.48
Dışsal Düzenleme Maddesel	499	3-21	12.32	4.32
İçe Yansıtılan Düzenleme	499	3-21	16.33	2.97
İş Motivasyonu Düzeyi	499	7-126	74.24	12.88

Tablo 1’de yer alan verilere göre olarak öğretmen ve okul yöneticilerinin narsisizm düzeyinin ortalaması ($\bar{X}=6.74$) düşük ve ya yüksek denilebilecek bir seviyede olmadığı orta noktaya yakın bir değer olduğu görülmektedir. İş motivasyonu düzeylerine ilişkin betimsel istatistik değerler ve iş motivasyonunu oluşturan her bir alt boyuta ilişkin ortalama puanların farklılaştığı görülmektedir. Motive olmama ($\bar{X}=5.80$), Dışsal Düzenleme-Sosyal ($\bar{X}=10.34$), Dışsal Düzenleme-Maddesel ($\bar{X}=12.32$) alt boyutlarının ortalamaları daha düşük bir seviyedeysen İçsel Motivasyon ($\bar{X}=13.77$), Kişisel Düzenleme ($\bar{X}=15.66$) ve İçe Yansıtılan Düzenleme ($\bar{X}=16.33$) alt boyutlarının ortalamaları daha yüksek bir seviyede olduğu görülmektedir. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin toplam puanının ortalaması ($\bar{X}=74.24$) ise orta noktaya yakın bir değerde olduğu görülmektedir.

1.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmen alt gruplarının Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Bulgular

Araştırmada daha sonra okul yöneticileri ve öğretmenlerin narsisizm ve iş motivasyonu düzeylerine ilişkin betimsel istatistik değerler ayrı ayrı incelenmiştir.

Tablo 2.

Okul yöneticileri ve öğretmen alt gruplarının narsisizm ve iş motivasyonu düzeylerine ilişkin bulgular

Değişken	Okul Yöneticileri				Öğretmenler			
	n	Puan Aralığı	\bar{X}	ss	n	Puan Aralığı	\bar{X}	ss
Narsisizm Düzeyi	112	0-16	7.22	2.03	387	0-16	6.60	2.69
Motive Olmama	112	3-21	5.12	2.77	387	3-21	6.00	3.36
İçsel Motivasyon	112	3-21	14.01	4.72	387	3-21	13.70	3.86
Dışsal Düzenleme Sosyal	112	3-21	10.14	5.10	387	3-21	10.40	4.39
Kişisel Düzenleme	112	3-21	15.42	3.73	387	3-21	15.72	3.41
Dışsal Düzenleme Maddesel	112	3-21	12.73	4.73	387	3-21	12.20	4.19
İçe Yansıtılan Düzenleme	112	3-21	16.52	2.92	387	3-21	16.27	2.98
İş Motivasyonu Düzeyi	112	7-126	73.97	15.43	387	7-126	74.32	12.06

Tablo 2’de yer alan verilere göre olarak öğretmenlerin narsisizm düzeyinin ortalaması ($\bar{X}=6.60$) düşük veya yüksek denilebilecek bir seviyede olmadığı orta noktaya yakın bir değer olduğu görülmektedir. Öğretmenlerde de iş motivasyonu düzeylerine ilişkin betimsel istatistik değerler ve iş motivasyonunu oluşturan her bir alt boyuta ilişkin ortalama puanların farklılaştığı görülmektedir. Aynı şekilde Motive olmama ($\bar{X}=6.00$), Dışsal Düzenleme-Sosyal ($\bar{X}=10.40$), Dışsal Düzenleme-Maddesel ($\bar{X}=12.20$) alt boyutlarının ortalamaları daha düşük bir seviyedeysen İçsel Motivasyon ($\bar{X}=13.70$), Kişisel Düzenleme ($\bar{X}=15.72$) ve İçe Yansıtılan Düzenleme ($\bar{X}=16.27$) alt boyutlarının ortalamaları daha yüksek bir seviyede olduğu görülmektedir. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin toplam puanının ortalaması ($\bar{X}=74.32$) ise orta noktaya yakın bir değerde olduğu görülmektedir.

Tablo 3’de yer alan verilere göre olarak okul yöneticilerinin narsisizm düzeyinin ortalaması ise ($\bar{X}=7.22$) düşük veya yüksek denilebilecek bir seviyede olmadığı orta noktaya yakın bir değer olduğu görülmüştür. Bununla birlikte araştırmaya katılanlarının tamamının ve öğretmenlerin ortalamasından yüksek olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin de iş motivasyonu düzeylerine ilişkin betimsel istatistik değerler ve iş motivasyonunu oluşturan her bir alt boyuta ilişkin ortalama puanların farklılaştığı görülmektedir. Aynı şekilde Motive olmama ($\bar{X}=5.12$), Dışsal Düzenleme-Sosyal ($\bar{X}=10.14$), Dışsal Düzenleme-Maddesel ($\bar{X}=12.73$) alt boyutlarının ortalamaları daha düşük bir seviyedeysen İçsel Motivasyon ($\bar{X}=14.01$), Kişisel Düzenleme ($\bar{X}=15.42$) ve İçe Yansıtılan Düzenleme ($\bar{X}=16.52$) alt boyutlarının ortalamaları daha yüksek bir seviyede olduğu görülmektedir. Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeğinin toplam puanının ortalaması ($\bar{X}=73.97$) ise orta noktaya yakın bir değerde olduğu görülmektedir.

2. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş motivasyonu ve narsist kişilik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 3.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin narsisizm ve iş motivasyonu düzeylerine ilişkin puanların cinsiyet değişkenine ait bağımsız örneklemelerde t testi tablosu

Değişken	Grup	n	\bar{X}	ss	t	p<
Narsisizm Düzeyi	Kadın	256	6.00	2.56	-6.89	0.00
	Erkek	243	7.51	2.34		
İş Motivasyonu Düzeyi	Kadın	256	73.68	12,06	-1.00	0.31
	Erkek	243	74.84	13.70		

Okul yöneticileri ve öğretmenlerde cinsiyetin narsisizm düzeyinin üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan bağımsız örneklemeler için t testinde, erkeklerin narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=7.51$) ile kadınların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=6,00$) arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde cinsiyetin narsisizm düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerde cinsiyetin iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan bağımsız örneklemeler için t testinde, erkeklerin çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=74,84$) ile kadınların çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=73,68$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde cinsiyetin iş motivasyonu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

2.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmen alt gruplarının Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmen alt gruplarının cinsiyet değişkenine göre iş motivasyonu ve narsist kişilik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 4.

Okul Yöneticileri ve Öğretmen alt gruplarının Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Cinsiyet Değişkenine Ait Bağımsız Örneklemelerde t Testi Tablosu

Değişken	Grup	Okul Yöneticileri					Öğretmenler				
		n	\bar{X}	ss	t	p<	n	\bar{X}	ss	t	p<
Narsisizm Düzeyi	Kadın	49	6.65	2.02	-2.68	0.008	207	5.85	2.65	-6.19	0.00
	Erkek	63	7.66	1.94			180	7.46	2.47		
İş Motivasyonu Düzeyi	Kadın	49	73.14	13.29	-0.51	0.607	207	73.81	11.78	-0.90	0.36
	Erkek	63	74.61	16.99			180	74.92	12.39		

Öğretmenlerde cinsiyetin narsisizm düzeyinin üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testinde, erkeklerin narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=5.85$) ile kadınların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=7.46$) arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Bu durumda cinsiyetin narsisizm düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerde cinsiyetin iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testinde, erkeklerin çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=73.81$) ile kadınların çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=74.92$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durumda cinsiyetin iş motivasyonu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul yöneticilerinde cinsiyetin narsisizm düzeyinin üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testinde, erkeklerin narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=7.66$) ile kadınların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=6.65$) arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Bu durumda öğretmenlerde cinsiyetin narsisizm düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Okul yöneticilerinde cinsiyetin iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, erkeklerin çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=74.61$) ile kadınların çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=73.14$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durumda öğretmenlerde cinsiyetin iş motivasyonu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

3. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan kişilerin iş motivasyonu değişkeni ve narsist kişilik düzeylerinin yaş değişkenine ilişkin bulgular incelenmiştir. Buna göre yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 5.

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeyleri Arasındaki İlişki

	Yaş	p
Narsisizm Düzeyi	-0.107**	0,0
İş Motivasyonu Düzeyi	-0.161**	0,0

Korelasyon analizinde korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif bir ilişkiyi; -1.00 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0.00 olması ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek; 0.70-0.30 arasında olması orta; 0.30-0.00 arasında olması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir (Büyüköztürk, 2016).

Öğretmen ve okul yöneticilerinin yaş değişkeninin narsistik kişilik düzeyi ile iş motivasyonu düzeyleri ile bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işleminde yaş değişkeninin hem narsistik kişilik düzeyi ile hem de iş motivasyonu düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Elden edilen sonuçlarda yaş arttıkça okul yöneticileri ve öğretmenlerin hem narsisizm hem de iş motivasyonu düştüğü gözlemlenmiştir. Yaşın her iki değişkenle de anlamlı fakat zayıf bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

3.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmen alt gruplarının Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Yapılan çalışmada sonrasında araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmen alt gruplarının yaşlarının iş motivasyonu ve narsist kişilik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 6.

Okul Yöneticileri ve Öğretmen alt gruplarının Yaş Değişkeninin Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeyi Arasındaki İlişki

	Okul Yöneticileri		Öğretmenler	
	Yaş	p	Yaş	p
Narsisizm Düzeyi	-0.384**	0,00	-0.071	0,166
İş Motivasyonu Düzeyi	-0.277**	0,003	-0.116**	0,00

Okul yöneticilerinin yaş değişkeninin narsistik kişilik düzeyi ile iş motivasyonu düzeyleri ile bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işleminde yaş değişkeninin hem narsistik kişilik düzeyi ile hem de iş motivasyonu düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yaşın her iki değişkenle de anlamlı fakat zayıf bir ilişkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin yaş değişkeninin narsistik kişilik düzeyi ile iş motivasyonu düzeyleri ile bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işleminde yaş değişkeni ile iş motivasyonu düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken narsisizm düzeyi ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

4. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan kişilerin iş motivasyonu değişkeni ve narsist kişilik düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine ilişkin bulgular incelenmiştir.

Tablo 7.

Okul yöneticileri ve Öğretmenlerde Mesleki Kıdem Yılı Değişkeninin Narsisizm Düzeyi ve İş Motivasyonu ile İlişki

	Mesleki Kıdem Yılı	p
Narsisizm Düzeyi	-0.038	0,402
İş Motivasyonu Düzeyi	0.036	0,423

Öğretmen ve okul yöneticilerinin mesleki kıdem değişkeninin narsistik kişilik düzeyi ile iş motivasyonu düzeyleri ile bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işlemi mesleki kıdem değişkeninin hem narsistik kişilik düzeyi ile hem de iş motivasyonu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığını göstermektedir. Yaşın her iki değişkenle de anlamlı bir ilişkisi olmadığı ortaya çıkmıştır.

4.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmen alt gruplarının Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Mesleki Kıdem Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Yapılan çalışmada sonrasında araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmen alt gruplarının mesleki kıdemlerinin iş motivasyonu ve narsist kişilik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 8.

Okul yöneticilerinde Mesleki Kıdem Yılı Değişkeninin Narsisizm Düzeyi ve İş Motivasyonu ile İlişki

	Okul Yöneticileri		Öğretmenler	
	Mesleki Kıdem Yılı	p	Mesleki Kıdem Yılı	p
Narsisizm Düzeyi	-0.251**	0,008	-0.090	0,75
İş Motivasyonu Düzeyi	-0.166	0,081	-0.020	0,694

Okul yöneticilerinin mesleki kıdem yılı değişkeninin narsistik kişilik düzeyi ile iş motivasyonu düzeyleri ile bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işlemi mesleki kıdem yılı değişkeninin narsistik kişilik düzeyi ile negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermekteyken iş motivasyonu düzeyi ile arasında bir ilişki bulunamamıştır.

5. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Çalıştığı Okul Türü Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin çalıştığı okul türüne değişkenine göre iş motivasyonu ve narsist kişilik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 1.

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Çalıştığı Okul Türü Değişkenine Ait Bağımsız Örneklemelerde t Testi Tablosu

Değişken	Grup	n	\bar{X}	ss	t	p<
Narsisizm Düzeyi	Özel okul	193	7.01	3.14	1.74	0.08
	Devlet okulu	306	6.56	2.11		
İş Motivasyonu Düzeyi	Özel okul	193	76.90	13.05	3.69	0.00
	Devlet okulu	306	72.57	12.51		

Okul yöneticileri ve öğretmenlerde çalıştığı okul türünün narsisizm düzeyinin üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testinde, özel okulda çalışanların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=7.01$) ile devlet okulunda çalışanların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=6.56$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde çalıştığı okul türünün narsisizm düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerde çalıştığı okul türünün iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testinde, özel okulda çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=76.90$) ile devlet okulunda çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=72.57$) arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde çalıştığı okul türünün iş motivasyonu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

5.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmen alt gruplarının Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeyi Arasındaki İlişkinin Çalıştığı Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmen alt gruplarının çalıştığı okul türüne değişkenine göre iş motivasyonu ve narsist kişilik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 2.

Okul Yöneticilerinin Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Çalıştığı Okul Türü Değişkenine Ait Bağımsız Örneklemelerde t Testi Tablosu

Değişken	Grup	Okul Yöneticileri					Öğretmenler				
		n	\bar{X}	ss	t	p<	n	\bar{X}	ss	t	p<
Narsisizm Düzeyi	Özel okul	27	8.25	2.48	1.74	0.08	166	6.81	3,19	1,27	0.20
	Devlet okulu	85	6.89	1.75			221	6.44	2,23		
İş Motivasyonu Düzeyi	Özel okul	27	77.88	13.05	3.69	0.00	166	76.74	13.08	3.37	0.00
	Devlet okulu	85	72.72	15.98			221	72.51	10.92		

Okul yöneticilerinde çalıştığı okul türünün narsisizm düzeyinin üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testinde, özel okulda çalışanların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=8.25$) ile devlet okulunda çalışanların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=6.89$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde çalıştığı okul türünün narsisizm düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul yöneticilerinde çalıştığı okul türünün iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testinde, özel okulda çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=77.88$) ile devlet okulunda çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=72.72$) arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde çalıştığı okul türünün iş motivasyonu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerde çalıştığı okul türünün narsisizm düzeyinin üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testinde, özel okulda çalışanların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=6.81$) ile devlet okulunda çalışanların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=6.44$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde çalıştığı okul türünün narsisizm düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerde çalıştığı okul türünün iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, özel okulda çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=77.88$) ile devlet okulunda çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=72.72$) arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde çalıştığı okul türünün iş motivasyonu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu söylenebilir.

6. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmenlerin çalıştığı öğrenim düzeyi değişkenine göre iş motivasyonu ve narsist kişilik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 11.

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Öğrenim Düzeyi Değişkenine Ait Bağımsız Örneklemelerde t Testi Tablosu

Değişken	Grup	n	\bar{X}	ss	t	p<
Narsisizm Düzeyi	Lisans	429	6.76	2.59	0.54	0.58
	Lisansüstü	70	6.58	2.42		
İş Motivasyonu Düzeyi	Lisans	429	74.58	12.46	1.46	0.14
	Lisansüstü	70	72.15	15.16		

Okul yöneticileri ve öğretmenlerde öğrenim düzeyinin narsisizm düzeyinin üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, lisans düzeyinde olanların çalışanların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=6.76$) ile lisansüstü düzeyinde olanların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=6.58$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde öğrenim düzeyinin narsisizm düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerde çalıştığı öğrenim düzeyinin iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, lisans düzeyinde olanların çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=74.58$) ile lisansüstü düzeyinde olanların çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=72.15$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde öğrenim düzeyinin iş motivasyonu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

6.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmen alt gruplarının Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmen alt gruplarının çalıştığı öğrenim düzeyi değişkenine göre iş motivasyonu ve narsist kişilik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 32.

Okul Yöneticilerinin Narsisizm ve İş Motivasyonu Düzeylerine İlişkin Puanların Öğrenim Düzeyi Değişkenine Ait Bağımsız Örneklemelerde t Testi Tablosu

Değişken	Grup	Okul Yöneticileri					Öğretmenler				
		n	\bar{X}	ss	t	p<	n	\bar{X}	ss	t	p<
Narsisizm Düzeyi	Lisans	92	7.03	2.59	0.54	0.35	337	6.66	2.59	0.34	0.28
	Lisansüstü	20	6.85	2.42			50	6.48	2.42		
İş Motivasyonu Düzeyi	Lisans	92	74.59	12.46	1.46	0.14	337	74.86	12.46	2.27	0.75
	Lisansüstü	20	72.16	15.16			50	72.72	15.16		

Okul yöneticilerinin öğrenim düzeyinin narsisizm düzeyinin üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, lisans düzeyinde olanların çalışanların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=7.03$) ile lisansüstü düzeyinde olanların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=6.85$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde öğrenim düzeyinin narsisizm düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Okul yöneticilerinin öğrenim düzeyinin iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklem için t testinde, lisans düzeyinde olanların çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=74.59$) ile lisansüstü düzeyinde olanların çok boyutlu iş

motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=72.16$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde öğrenim düzeyinin iş motivasyonu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin öğrenim düzeyinin narsisizm düzeyinin üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testinde, lisans düzeyinde olanların çalışanların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=6.66$) ile lisansüstü düzeyinde olanların narsisizm düzeyi ortalaması ($\bar{X}=6.48$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde öğrenim düzeyinin narsisizm düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin çalıştığı öğrenim düzeyinin iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ilişkisiz örneklemeler için t testinde, lisans düzeyinde olanların çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=74.86$) ile lisansüstü düzeyinde olanların çok boyutlu iş motivasyonu düzeyi ortalaması ($\bar{X}=72.72$) arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durumda okul yöneticileri ve öğretmenlerde öğrenim düzeyinin iş motivasyonu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

7. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerde Narsisizm ve İş Motivasyonu Arasında İlişkiye Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan kişilerin iş motivasyonu ve narsist kişilik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 43.

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerde Narsisizm Düzeyi ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki

	Çok Boyutlu İş Motivasyonu Düzeyi	p
Narsisizm Düzeyi	0.411**	0,00

**p<0.01

Öğretmen ve okul yöneticilerinin narsistik kişilik düzeyi ile iş motivasyonu düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işlemi narsistik kişilik düzeyi ile iş motivasyonu düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 54.

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerde Narsisizm Düzeyi ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkiye İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Narsisizm Düzeyi	B	SH	β	t	p
Sabit	0.65	0.61		0.05	0.00
İş Motivasyonu Düzeyi	0.08	0.00	0.41	10.05	0.00

n=499, R= .41, R2= .16 F=101.09, p<.01

Tablo 21'deki basit regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, narsisizm düzeyinin iş motivasyonunu anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir [R=.41, R2=.16, F=101.09, p<.01]. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise narsisizm düzeyi (β : .41) iş motivasyonunu anlamlı düzeyde açıkladığı bulunmuştur. Aynı şekilde narsisizm düzeyinin iş motivasyonunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre, narsisizm düzeyi, iş motivasyonuna ait toplam varyansın yaklaşık %16'sını açıklamaktadır.

7.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmen alt gruplarının Narsisizm ve İş Motivasyonu Arasında İlişkiye Yönelik Bulgular

Yapılan çalışmada sonrasında araştırmaya katılan okul yöneticilerinin iş motivasyonu ve narsist kişilik düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 65.

Okul yöneticilerinde Narsisizm Düzeyi ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişki

	Okul Yöneticileri		Öğretmenler	
	İş Motivasyonu Düzeyi	p	İş Motivasyonu Düzeyi	p
İş Motivasyonu Düzeyi	0.517**	0,00	0.399**	0,00

Okul yöneticilerinin narsistik kişilik düzeyi ile iş motivasyonu düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işlemi narsistik kişilik düzeyi ile iş motivasyonu düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin narsistik kişilik düzeyi ile iş motivasyonu düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işlemi narsistik kişilik düzeyi ile iş motivasyonu düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 76.

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerde Narsisizm Düzeyi ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkiye İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Narsisizm Düzeyi	B	SH	β	t	p
Sabit	2.18	0.81		2.69	0.00
İş Motivasyonu Düzeyi	0.06	0.01	0.51	6.32	0.00

n=112, R= .51, R2= .26 F=40.031, p<.01

Tablo 16'deki basit regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, narsisizm düzeyinin iş motivasyonu düzeyini anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir [R= .51, R2=.26 F=40.031, p<.01]. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise narsisizm düzeyi (β : .51) iş motivasyonu düzeyini anlamlı düzeyde açıkladığı bulunmuştur. Aynı şekilde narsisizm düzeyinin iş motivasyonunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre, narsisizm düzeyi, iş motivasyonuna ait toplam varyansın yaklaşık %26'sini açıklamaktadır. Araştırmaya katılan toplam sayıda %16 öğretmenlere ait alt grupta %12 iken okul yöneticilerinde %26 olarak her ikisinden de daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 17.

Öğretmenlerde Narsisizm Düzeyi ve İş Motivasyonu Arasındaki İlişkiye İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Narsisizm Düzeyi	B	SH	β	t	p
Sabit	-0.009	0.78		-0,01	0.00
İş Motivasyonu Düzeyi	0.089	0.01	0,39	8,53	0,00

n=387, R= .39, R2= .12 F=72.76, p<.01

Tablo 17'deki basit regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, narsisizm düzeyinin iş motivasyonu düzeyini anlamlı düzeyde açıkladığı görülmektedir [R=.39, R2=.12, F=72.76, p<.01]. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde ise narsisizm düzeyi (β : .39) iş motivasyonu düzeyini anlamlı düzeyde açıkladığı bulunmuştur. Aynı şekilde narsisizm düzeyinin iş motivasyonunu pozitif yönde ve anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Bu sonuçlara göre, narsisizm düzeyi, iş motivasyonuna ait toplam varyansın yaklaşık %12'sini açıklamaktadır. Araştırmaya katılan toplam sayıdan %16 olarak görülen veri öğretmenlerde daha düşük olduğu görülmektedir.

8. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerde Narsisizm ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan kişilerin narsist kişilik düzeyleri ve çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği alt faktörleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Verilerin dağılımının normallik gösterdiği ve verilerin birbirinden bağımsız olması sebebi ve rastgele seçilmiş veri çiftlerinden oluşmuş olmasıyla basit doğrusal korelasyon yapılmaya karar verilmiştir. Buna göre yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur.

Tablo 88.

Okul yöneticileri ve Öğretmenlerde Narsisizm Düzeyi ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği Alt Faktörleri Arasındaki İlişki

	Narsisizm Düzeyi	p
<i>Motive Olmama</i>	0.074	0,097
<i>İçsel Motivasyon</i>	0.209**	0,00
<i>Dışsal Düzenleme Sosyal</i>	0.209**	0,00
<i>Kişisel Düzenleme</i>	0.411**	0,00
<i>Dışsal Düzenleme Maddesel</i>	0.170**	0,00
<i>İçe Yansıtılan Düzenleme</i>	0.365**	0,00

Öğretmen ve okul yöneticilerinin narsistik kişilik düzeyi ile çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği alt faktörleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işlemi narsistik kişilik düzeyi ile motive olmama faktörü haricindeki tüm faktörlerle düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 19.

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerde Narsisizm Düzeyi ve İş Motivasyonu Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Narsisizm Düzeyi	R	R2	B	SH	β	t	p
Sabit			4.92	0.39		12,36	0.00
<i>İçsel Motivasyon</i>	0.20	0.04	0.13	0.02	0.20	4,76	0.00
Sabit			5.52	0.28		19.76	0.00
<i>Dışsal Düzenleme Sosyal</i>	0.20	0.04	0.11	0.02	0.20	4.75	0.00
Sabit			1.99	0.48		4.12	0.00
<i>Kişisel Düzenleme</i>	0.41	0.16	0.30	0.03	0.41	10.04	0.00
Sabit			5.49	0.34		15.99	0.00
<i>Dışsal Düzenleme Maddesel</i>	0.17	0.02	0.10	0.02	0.17	3.85	0.00
Sabit			1.58	0.60		2.64	0.00
<i>İçe Yansıtılan Düzenleme</i>	0.36	0.13	0.31	0.03	0.36	8.73	0.00

Tablo 19'daki basit regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, narsisizm düzeyinin içsel motivasyon alt faktörünü 0.04, dışsal düzenleme-sosyal alt faktörünü 0.04, kişisel düzenleme alt faktörünü 0.16, dışsal düzenleme-maddesel alt faktörünü 0.02, içe yansıtılan düzenleme alt faktörünü 0.13 oranlarında açıkladığı görülmektedir. Narsisizm düzeyi ile motive olmama alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı için regresyon analizi yapılmamıştır.

8.1. Okul Yöneticileri ve Öğretmen alt gruplarının Narsisizm ve İş Motivasyonu Arasında İlişkiye Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılan okul yöneticileri ve öğretmen alt gruplarının narsistik kişilik düzeyleri ve çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği alt faktörleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 90.

Okul Yöneticilerinde Narsisizm Düzeyi ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği Alt Faktörleri Arasındaki İlişki

	Narsisizm Düzeyi	p
<i>Spearman's Rho</i>	<i>Motive Olmama</i>	0.373**
<i>Pearson</i>	<i>İçsel Motivasyon</i>	0.428**
	<i>Dışsal Düzenleme Sosyal</i>	0.307**
	<i>Kişisel Düzenleme</i>	0.546**
	<i>Dışsal Düzenleme Maddesel</i>	0.019
	<i>İçe Yansıtılan Düzenleme</i>	0.464**

Öğretmen ve okul yöneticilerinin narsistik kişilik düzeyi ile çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği alt faktörleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işlemi

narsistik kişilik düzeyi ile dışsal düzenleme-maddesel faktörü haricindeki tüm faktörlerle düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Korelasyon katsayısının karesi determinasyon katsayısını vermekte olup bu sayı narsisizm düzeyi ve içsel motivasyon alt faktörü arasında %4, dışsal düzenleme-sosyal alt faktörü arasında %4, kişisel düzenleme alt faktörü arasında %16, dışsal düzenleme-maddesel alt faktörü arasında %2, içe yansıtılan düzenleme alt faktörü arasında %13'tür. Bu katsayı kompozisyon puanlarındaki değişimin yüzde kaçını açıkladığını ifade etmektedir (Can, 2020).

Tablo 101.

Öğretmenlerde Narsisizm Düzeyi ve Çok Boyutlu İş Motivasyonu Ölçeği Alt Faktörleri Arasındaki İlişki

	Narsisizm Düzeyi	p
<i>Motive Olmama</i>	0.044	0,385
<i>İçsel Motivasyon</i>	0.154**	0,002
<i>Dışsal Düzenleme Sosyal</i>	0.192**	0,00
<i>Kişisel Düzenleme</i>	0.392**	0,00
<i>Dışsal Düzenleme Maddesel</i>	0.205**	0,00
<i>İçe Yansıtılan Düzenleme</i>	0.344**	0,00

Öğretmenlerin narsistik kişilik düzeyi ile çok boyutlu iş motivasyonu ölçeği alt faktörleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymak için yapılan basit doğrusal korelasyon işlemi narsistik kişilik düzeyi ile motive olmama faktörü haricindeki tüm faktörlerle düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Korelasyon katsayısının karesi determinasyon katsayısını vermekte olup bu sayı narsisizm düzeyi ve içsel motivasyon alt faktörü arasında 0.02, dışsal düzenleme-sosyal alt faktörü arasında 0.03, kişisel düzenleme alt faktörü arasında 0.15, dışsal düzenleme-maddesel alt faktörü arasında 0.04, içe yansıtılan düzenleme alt faktörü arasında 0.11'dir. Bu katsayı kompozisyon puanlarındaki değişimin yüzde kaçını açıkladığını ifade etmektedir (Can, 2020).

Tablo 112.

Okul Yöneticilerinde Narsisizm Düzeyi ve İş Motivasyonu Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Narsisizm Düzeyi	R	R2	B	SH	β	t	p
Sabit			6.0	0.38		15.57	0.00
<i>Motive Olmama</i>	0.32	0.12	0.23	0.06	0.32	3.59	0.00
Sabit			4.63	0.54		8.44	0.00
<i>İçsel Motivasyon</i>	0.42	0.18	0.18	0.03	0.42	4.97	0.00
Sabit			5.98	0.41		14.57	0.00
<i>Dışsal Düzenleme Sosyal</i>	0.37	0.09	0.12	0.03	0.30	3.38	0.00
Sabit			2.62	0.69		3,803	0.00
<i>Kişisel Düzenleme</i>	0.54	0.19	0.29	0.04	0.54	6,840	0.00
Sabit			1.089	0.98		1.926	0.00
<i>İçe Yansıtılan Düzenleme</i>	0.46	0.21	0.32	0.05	0.46	5.493	0.00

Tablo 22dteki basit regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, narsisizm düzeyinin motive olmama alt faktörünü %12, içsel motivasyon alt faktörünü %18, dışsal düzenleme-sosyal alt faktörünü %09, kişisel düzenleme alt faktörünü %19, içe yansıtılan düzenleme alt faktörünü %21 oranlarında açıkladığı görülmektedir. Narsisizm düzeyi ile dışsal düzenleme-maddesel alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı için regresyon analizi yapılmamıştır.

Tablo 123.

Öğretmenlerde Narsisizm Düzeyi ve İş Motivasyonu Alt Faktörleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Narsisizm Düzeyi	R	R2	B	SH	β	t	p
Sabit			5.13	0.49		10.28	0.00
<i>İçsel Motivasyon</i>	0.15	0.05	0.10	0.03	0.15	3.04	0.00
Sabit			5.37	0.34		15.54	0.00
<i>Dışsal Düzenleme Sosyal</i>	0.19	0.03	0.11	0.03	0.19	3.84	0.00
Sabit			1.74	0.59		2.93	0.00
<i>Kişisel Düzenleme</i>	0.39	0.15	0.30	0.03	0.39	8.34	0.00
Sabit			4.99	0.41		12.08	0.00
<i>Dışsal Düzenleme Maddesel</i>	0.20	0.04	0.13	0.03	0.20	4.11	0.00
Sabit			1.54	0.71		2.16	0.03
<i>İçe Yansıtılan Düzenleme</i>	0.34	0.11	0.31	0.04	0.34	7.19	0.00

Tablo 23'deki basit regresyon analizi sonuçlarına bakıldığında, narsisizm düzeyinin içsel motivasyon alt faktörünü %2, dışsal düzenleme-sosyal alt faktörünü %3, kişisel düzenleme alt faktörünü %15, dışsal düzenleme-maddesel alt faktörünü %4, içe yansıtılan düzenleme alt faktörünü %11 oranlarında açıkladığı görülmektedir. Narsisizm düzeyi ile motive olmama alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki olmadığı için regresyon analizi yapılmamıştır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Tartışma ve Sonuç

Yapılan çalışmalar sonucunda Edirne örnekleminde okul yöneticileri ve öğretmenlerde narsizm ve iş motivasyonu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ancak bu ilişkinin orta şiddette olduğu tespit edilmiştir. Bunun birçok nedeni olabilir; ilk olarak narsistik kişilik envanteri, sağlıklı ve patolojik narsizmi ölçmemektedir. Böyle bir ölçümü olmadığından dolayı orta şiddette bir ilişki görülmüş olabilir. Araştırmanın alan yazınında patolojik narsistlerin gerçek benliğin yerini alan bir sahte benlik olduğundan ve bunun da sürekli çatışmalar yaşayıp depresif bir hale gelebileceğinden bahsedilmiştir. Yapılan araştırmada patolojik narsizm ve sağlıklı narsizm farkı gözetildiğinde sağlıklı narsizm ve iş motivasyonu arasında daha güçlü bir ilişki bulunabilir.

Bu araştırmada söylenildiği üzere böyle bir farka bakılmaksızın yapılmış ve narsizm ve iş motivasyonu düzeyleri arasında bir ilişki bulunmuştur. Narsizm düzeyi yüksek olan kişilerin daha düşük seviyede olanlara göre işlerine daha motive oldukları tespit edilmiştir. Bu ilişkinin daha sağlıklı yorumlanması adına aşağıda okul yöneticisi veya öğretmen alt gruplarında meslek, mesleki yıl, eğitim düzeyi ve de yaşlara göre ilişkisi teker teker incelenmiştir.

Yapılan çalışma sonucunda öğretmen veya okul yöneticilerinde narsizm ve iş motivasyonu ilişkisinin farklı şiddette olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinde anlamlı bir ilişki ve öğretmenlere göre daha güçlü bir korelasyon katsayısına sahip olduğu görülmüştür. Chatterje ve Hambrick (2006) narsistlerin güç ve yetki alanı oluşturmada kendilerini güdüleyebildiklerini bu özelliklerinde yönetimde öneme sahip olduğunu ve yöneticilerin narsistik özelliklere yatkın olmasından bahsetmiştir. Yapılan araştırmada narsizm ve iş motivasyonu arasındaki ilişkinin okul yöneticilerinde öğretmenlere göre daha yüksek çıkmasının Chatterje ve Hambrick'in (2006) yaptığı araştırma ile paralellik gösterdiği görülmüştür.

Araştırmada çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinden alınan toplam puan venarsistik kişilik envanterinden alınan toplam puanlar arasındaki ilişkiye bakıldığında öğretmenler ve okul yöneticileri arasındaki fark yüksek olamazken narsizm düzeyi ve çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin alt faktörleri arasında bakıldığında korelasyon ilişkisi şiddeti farklılaştığı gözlemlenmiştir. Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Motive olmama, Dışsal Düzenleme-Sosyal ve Dışsal Düzenleme- Maddesel alt faktörlerinin içeriğine bakıldığında dışsal motivasyon süreçleri ile ilgisi olmakta görülürken İçsel Motivasyon, Kişisel Düzenleme ve İçe Yansıtılan Düzenleme alt faktörlerinin içeriğine bakıldığında içsel motivasyon süreçleri ile ilgili olduğu görülmektedir. İçsel Motivasyon, Kişisel Düzenleme ve İçe Yansıtılan Düzenleme alt faktörlerinin Narsizm düzeyi ile ilişkisinin Motive olmama, Dışsal Düzenleme-Sosyal ve Dışsal Düzenleme-Maddesel alt faktörleri olan ilişkisinden daha kuvvetli olduğu saptanmıştır. Narsistik kişiliğin güç elde etme, etki alanı oluşturma, beğenilme gibi özelliklerin kişilerin dışsal motivasyon kaynaklarından daha çok içsel motivasyon kaynaklarına hitap etmesi bu sonucun sebebi olarak görülebilir.

Yine araştırma bulgularında narsizm düzeyi ile çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin İçsel Motivasyon, Kişisel Düzenleme ve İçe Yansıtılan Düzenleme alt faktörlerinin ilişkiye bakıldığında eğitim yöneticilerinde öğretmenlerdekinden daha güçlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu örnekleme dayanarak yöneticilerin narsistik düzeyleri arttıkça iş motivasyonlarının arttığı tespit edilmiştir. Atay'a göre (2009) narsist eğilimlere sahip yöneticiler kendi benliklerini tatmin etmek adına şirketlerinin performansını yansıtacak dinamik ve şatafatlı stratejileri kovalamaktadır. Yapılan araştırmada eğitim yöneticilerinin narsistik düzeyleri ve iş motivasyonu düzeyi arasındaki ilişkinin daha güçlü olmasının sebebi olarak gösterilebilir. Yine içsel motivasyon kaynakları ile ilgili faktörlerin dışsal motivasyon faktörlerine göre narsizm düzeyi ile daha güçlü ilişkiye sahip olmasının yöneticileri ödül ve ceza gibi dışsal motivasyon kaynaklarından ziyade kendi narsistik ihtiyaçlarını giderebilmek adına içsel motivasyon dinamiklerini yüksek tutabilmesi ile açıklanabilir.

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin narsizm ve iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkinin cinsiyet değişkeninden etkilenip etkilenmediği kontrol edilmiş ve cinsiyet değişkeninin iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Narsizm üzerinde ise anlamlı bir fark oluşturduğu gözlemlenmiştir. Erkeklerin narsizm seviyesinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Foster ve arkadaşlarının. (2003) yaptığı çalışmada erkeklerin kadınlardan daha narsist olduğu tespit edilip bunu erkeklerin benliğini daha çok bağımsızlık açısından kavramsallaştırdığını, kadınların daha bağımlı olma eğiliminde olduğunu ileri sürmesi ile nedenselleştirmiştir. Narsizm ve iş motivasyonu düzeylerinin yaş ile ilişkisine bakıldığında negatif yönde anlamlı fakat zayıf bir ilişki olduğu görülmüştür. Carlson ve Gjerde (2009) yaptığı çalışmada narsizmin ergenlik döneminde en yüksek seviyelerde iken yaşa bağlı olarak dalgalanarak düştüğünü tespit etmiştir. Neşe Gülmez'in (2009) yaptığı çalışmada liderlerin yaşa bağlı olarak narsist özelliklerden uzaklaştığını tespit etmiştir. Bu araştırmada narsizm ile okul yöneticileri arasındaki negatif ilişki diğer gruplara göre daha yüksek bulunması yine literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermiştir. Bu durumun sebebi de araştırma sonucu ortaya çıkan yaşla beraber motivasyonun düşmesi gösterilebilir.

Mesleki yıl değişkeninin narsizm ve iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkisi görülmez iken. Sadece okul yöneticilerinde narsizm düzeyi ile arasında negatif yönde anlamlı ve zayıf bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ronen (1978) yaptığı çalışmaya göre insanlar işe girdiklerinde beklentilerden dolayı görece doyumun aynı işi 5 yıldan sonra azalmaya başladığını savunmaktadır. Araştırmadan elde edilen sonuçlarda narsizm ile arasında çıkan zayıf ilişkinin yöneticilerin doyuma ulaşması ile narsistik ihtiyaçlarında bir düşüş olması ile ilişkisi olabileceği düşünülmüştür.

Okul türü değişkeninin narsizm üzerinde anlamlı bir farka sebebiyet vermezken iş motivasyonu düzeyi üzerinde manidar bir farka sebebiyet verdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçta rekabet faktörünün sonucu etkileyebileceği düşünülmektedir. Rekabet seviyesinin yüksek olduğu özel okulda çalışan öğretmenler iş motivasyonu üzerinde anlamlı bir fark oluşturmuştur. Devlet okullarında motive edici öğelerin az olması iş kaybetme korkusu olmaması gibi faktörler iş motivasyonunun daha düşük olmasına neden olmuş olabileceği düşünülmüştür. Karaköse ve Kocabaş (2006) yaptığı çalışmada özel okullarda çalışan öğretmenler, yöneticilerinin tutum ve davranışlarının kendilerinin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve motive olmalarında olumlu yönde etkisinin olduğunu ifade ettikleri ayrıca devlet okullarında çalışan öğretmenler ise bu görüşe genel olarak daha az katılım gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Her iki çalışmanın paralel sonuçlara ulaştığı görülmüştür. Eğitim düzeyi değişkeninin, narsizm ve iş motivasyonu arasındaki ilişkiye okul yöneticilerinde ve öğretmenlerde manidar bir etkisi olmamıştır. Eğitim düzeyinde farklılıkların çok az olmasının, narsizm ve iş motivasyonunda bir ayırt ediciliğinin olmadığını göstermiştir.

Öneriler

Kullanılan Narsistik Kişilik Envanterinin değiştirilmesi ve ekhoist, sağlıklı narsist ve sağlıklı narsist derecelerini gösteren bir envanter kullanılması daha yorumlanabilir bir çalışma olmasını sağlayacaktır. Özellikle narsisizm ve iş motivasyonunda güçlü ilişkilerin görüldüğü gruplarında kişilerin narsistik yönlerinin bilinip narsistik yanlarının tatmin edilmesi, motivasyonlarını artıracaktır. Örnek verilecek olursa narsistler olumlu geri dönüt almaya diğer insanlardan daha çok ihtiyaç duyarlar. Bu bakımdan onlara bu manada geri bildirim vermek narsistik düzeyi yüksek olan kişileri işlerine motive edecektir.

Narsisizm ile ilgili yapılacak çalışmalarda narsisizmin sağlıklı yönleri gözden kaçırılmamalıdır. Onların bazı konularda diğer insanlara göre başarılı olabileceği gerek bu çalışmada gerek bu araştırmadan önceki çalışmalarda gözler önüne serilmiştir. Bu çalışma ışığında narsistlerin rekabet gerektiren özel okulda kendilerini diğer insanlara göre motive etmekte daha iyi olduğu görülmüştür. Özel okuldaki okul

yöneticilerinin bu ilişkiyi göz önünde bulundurarak çalışan alımında bulunmaları onların faydalarına olacaktır.

Narsisizm ve benlik kavramlarını, bir arada işlemenin ve de kariyer danışmanlığında bu konunun üzerinde durulmasının hem kişinin şimdiki benliğinin keşfinde hem de ileriye dönük meslek ve kariyer adımlarında önem teşkil etmektedir.

Daha önceki çalışmalarda ve bu çalışmada narsistlerin bazı özel durumlarda narsistik düzeyleri daha düşük olan insanlara göre daha başarılı oldukları görülmüştür. Bu durumların göz önünde bulundurulması dışında, narsisizmin sosyal psikoloji alanında incelenmesi ve araştırılması önem teşkil etmektedir. Narsist kişilik, bireysel olarak olduğu kadar toplumsal olarak birçok durum oluşturmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akçakanat, T., & Antalyalı, Ö. (2016). Do Students Need Academic and Motivation For Success. *Social Sciences*, (1), 27-38.
- Amerikan Psikiyatri Birliği. (2014). *DSM V Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve Sayımsal Elkitabı*. (Çev : E. Köroğlu) Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Andreasse, C., Ursin, H., Eriksen, H., & Pallesen, S. (2012). The relationship of narcissism with workaholism, work engagement, and professional position. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 40(6), 881-890.
- Anlı, İ. (2010). *Psikanalizde Narsisizm*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.
- Aritan, M. (2020). Psikoterapide Yeni Entegretif Yaklaşım. *Bilişsel Davranışçı Terapiler'de Motivasyon Temel Psikolojik İhtiyaçlar ve Kültürümüze Uyumlu Motivasyonel Bilişsel Duygucu Terapi'ye Giriş*(Edt. M. Aritan, & Ö. Şimşek). İstanbul: DER Yayınları. ss. 65-83
- Atay, S. (2009). Narsistik Kişilik Envanterinin Türkçeye Standardizasyonu. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 181-196.
- Atay, S. (2010). *Çalışan Narsisist*. İstanbul: Namar Yayınları.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma : Yöntem, Teknik ve İlkeler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Barlı, Ö., & Özen, Ü. (2008). Maddi Değer Taşımayan Motivasyonel Araçlar Bağlamında Kamu ve Özel okul Karşılaştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 437-455.
- Brookes, J. (2015). The effect of overt and covert narcissism on self-esteem and self-efficacy beyond self-esteem. *Personality and Individual Differences*, 85, 172-175.
- Budak, S. (2005). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Campbell, W., Goodie, A., & Foster, J. (2004). Narcissism, confidence, and risk attitude. *Journal of behavioral decision making*, 17(4), 97-311.
- Carlson, K. S., ve Gjerde, P. F. (2009). Preschool personality antecedents of narcissism in adolescence and young adulthood: A 20-year longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 43(4), 570-578.
- Chatterje, A., & Hambrick, D. (2006). It's All About Me: Narcissistic CEOs and their effects Company Strategy and Performance. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. The Pennsylvania State University.
- Chasseguet-Smirgel, J. (. (2005). *Ben İdeali*. (Çev: N. T. Demiryontan) İstanbul: Metis Yayınları.
- Çakar, N. D., & Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 52-66.
- Çekim, Z., & Aydın, S. (2018). Ortaokul Öğrencilerinin Fen Öğrenmeye Yönelik Motivasyonları ve Kullandıkları Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 451-468.
- Çiftçi, N. (2017). Öğretmenlerin algılarına göre motivasyon kaynaklarının belirlenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çivilidağ, A., & Şekercioğlu, G. (2017). Çok boyutlu iş motivasyonu ölçeğinin Türk kültürüne uyarlanması. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 7(1), 143-156.
- Daft, R. L. (2008). *Managment*. Mason: Thomson Higher Education.
- Freud, S. (2015). *Narsisizm Üzerine ve Schreber Vakası*. (Çev:S. M. Tura) İstanbul: Metis.

- Foster, J. D., Campbell, W. K., & Twenge, J. M. (2003). Individual differences in narcissism: Inflated self-views across the lifespan and around the world. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 469-486.
- Gülmez, N. (2009). Narsistik liderlik. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Hirschi, A., & Jaensch, V. (2015). Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators. *Personality and Individual Differences*, 77, 205-208.
- Huang, Y., Lv, W., & Wu, J. (2016). Relationship Between Intrinsic Motivation and Undergraduate Students' Depression and Stress: The Moderating Effect of Interpersonal Conflict. *Psychological reports*, 119(2), 527-538.
- Jacobson, E. (. (2015). *Kendilik ve Nesne Dünyası*. (Çev:S. Yazgan) İstanbul: Metis.
- Kernberg, O. (2016). *Sınır Durumlar ve Patolojik Narsisizm*. (Çev: M. Akay) İstanbul: Metis.
- Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumuna ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Lacan, J. (2013). *Fallus'un Anlamı*. (S. M. Tura, Çev.) İstanbul: Altıkkırkbeş Yayınları.
- Lelord, F., & Christophe André. (2014). *Zor Kişiliklerle Yaşamak*. İstanbul: İletişim.
- Lowen, A. (2012) Narsisizm & Gerçek Benliğin İnkarı. (Çev: T. Çetin) İstanbul: Cem Yayınevi.
- Malkin, C. (2017). *Narsisizme Yeni Bir Bakış*.(Çev: Serap Arslanpay) İstanbul: İletişim.
- Pincus, A., & Lukowitsky, M. (2010). Pathological narcissism and narcissistic personality disorder. *Annual review of clinical psychology*, 6, 421-446.
- Pinder, C. C. (2008). *Work motivation in organizational behavior*. New York: Psychology Press.
- Pulver, E. (1970). Narcissism: The term and the concept. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 319-341.
- Raskin, R. (1980). Narcisizm ve Kreativite; Birlikte mi Dururlar. *Psychological Reports*, 55-60.
- Raskin, R., & Terry, H. (1988). A principal-components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity. *Journal of personality and social psychology*, 54(5), 890-902.
- Rosak-Szyrocka, J. (2014). Employee's Motivation at Hospital as a Factor of the Organizational Success. *Human Resources Management & Ergonomics*, 8(2), 102-111.
- Ronen, Simcha. 1978. Job Satisfaction and the Neglected Variable of Job Seniority. *Human Relations*, 31(4), 297-308.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68-78.
- Semerci, D. (2015). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Becerileri, Öz yeterlik Algıları ve Mesleki Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2020). *Çok Değişkenli İstatistiklerin Kullanımı*. (Çev: M. Baloğlu) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde performans değerlendirme ve motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 87-108.
- Ünsar, A. S. (2015). Motivasyonunun İşten Ayrılma Eğilimine Etkisi: Bir Alan Araştırması. *Akademik Başarı Dergisi*, 1-15.
- Wallace, H. M., & Baumeister, R. (2002). The Performance of Narcissists Rises and Falls With Perceived Opportunity for Glory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 819-834.
- Yalçın, S. A. (2013). Kamu personeli seçme sınavının eğitsel ortamlara yansımaları (öğretim üyesi görüşleri). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi eğitim Fakültesi Dergisi*, 228-240.
- Yurdakul, A., & Bostancı, A. (2016). Öğretmenlerin Okulların Örgütsel Narsisizm Düzeylerine Yönelik Görüşleri ile Öz Yeterlilik Algıları Arasındaki İlişki. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 109-126.
- Zeigler-Hill, V., Vrabel, Z., McCabe, G., Cosby, C., Traeder, C., Hobbs, K., & Southard, A. (2019). Narcissism and the pursuit of status. *Journal of Personality*, 87(2), 310-32.