



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**MÜKEMMELİYETÇİLİK VE İŞKOLİK OLMA DURUMUNUN
PSİKOLOJİK İYİ OLMA HALİNE ETKİSİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI**

Dilan TEBER

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2021

MÜKEMMELİYETÇİLİK VE İŞKOLİK OLMA DURUMUNUN PSİKOLOJİK İYİ OLMA
HALİNE ETKİSİ: BİR ALAN ÇALIŞMASI

Dilan TEBER

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2021

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarını bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan **“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”** kapsamında tezimin aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

...../...../.....

Dilan TEBER

¹“Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge”

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu** iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulunun** gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, **tezin yapıldığı kurum** tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, **ilgili kurum ve kuruluşun önerisi** ile **enstitü** veya **fakültenin** uygun görüşü üzerine **üniversite yönetim kurulu** tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez **danışmanının** önerisi ve **enstitü anabilim dalının** uygun görüşü üzerine **enstitü** veya **fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.**

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Doç. Dr. Özge TAYFUR EKMEKÇİ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Dilan TEBER

ADAMA SAYFASI

*Bu çalışmayı, her koşulda yanımda olan bana inanan ve beni destekleyen
biricik annem ve babama,*

*Fikirleriyle bakış açımı değiştiren hayatımı renklendiren ve bana her zaman güç
veren Günay'a ithaf ediyorum.*

TEŞEKKÜR SAYFASI

Tez çalışmam boyunca desteğini hiçbir zaman esirgemeyen görüş ve önerileriyle beni destekleyen danışman hocam Doç. Dr. Özge TAYFUR EKMEKCI'ye değerli katkıları için teőekkürlerimi sunarım.

Tez jriyeleri hocalarım Prof. Dr. Semra GÜNEY, Doç. Dr. Öznur AZIZOğLU, Doç. Dr. Anıl BOZ SEMERCİ ve Dr. Handan AKKAő'a katkıları için teşekkür ederim.

ÖZET

TEBER, Dilan. *Mükemmeliyetçilik ve İşkolik Olma Durumunun Psikolojik İyi Olma Haline Etkisi: Bir Alan Çalışması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2021.

Bu çalışmanın amacı, kişilik özelliği olarak kabul edilen mükemmeliyetçilik ve bireyin iş dünyasındaki deneyimleriyle tetiklenen işkoliklik eğiliminin çalışan iyi olma hali üzerindeki etkisini incelemektir. İyi olma hali kavramı iş yeri iyi olma hali, psikolojik iyi olma hali ve öznel iyi olma hali olmak üzere üç ayrı boyut bağlamında incelenerek kapsamlı bir inceleme yapılması hedeflenmiştir. Çalışmanın verileri, bir bankanın beyaz yakalı çalışanlarından toplanmıştır. Yüz elli üç çalışandan elde edilen verilerle çoklu regresyon, yol ve aracılık analizleri gerçekleştirilmiştir. Çoklu regresyon analizi, çalışanların mükemmeliyetçilik eğilimindeki artışın onların takıntılı çalışma eğilimlerini artırdığını, iyi olma hallerini ise düşürdüğünü göstermiştir. Ayrıca, işkolikliğin bir alt boyutu olan takıntılı çalışma eğiliminin çalışanın psikolojik ve öznel iyi olma halini düşürdüğü; işkolikliğin bir diğer alt boyutu olan aşırı çalışma eğiliminin ise iyi olma halinin üç alt boyutunu da istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde etkileyemediği saptanmıştır. Yol Analizi sonuçlarına göre, takıntılı çalışmanın psikolojik iyi olma ve iş yeri iyi olma halini negatif yönde tahmin ettiği ancak öznel iyi olma halini tahmin edemediği saptanmıştır. Çoklu regresyon analizi sonuçlarının aksine, yol analizinde takıntılı çalışmanın öznel iyi olmayı anlamlı bir şekilde etkilememesinin, iyi olma hali boyutlarının birbirleriyle olan ilişkilerinden kaynaklandığı düşünülmüştür. Yol ve çoklu regresyon analizlerine ek olarak, aracılık analiziyle mükemmeliyetçiliğin işkolikliğin aşırı çalışma ve takıntılı çalışma boyutları aracılığıyla iyi olma halinin alt boyutlarını etkileyebileceği varsayımı test edilmiştir. Aracılık analizi sonuçlarına göre, mükemmeliyetçi çalışanların takıntılı çalışma eğilimleri aracılığıyla psikolojik ve öznel iyi olma hallerinin negatif yönde etkilendiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, mükemmeliyetçiliğin hem doğrudan hem de takıntılı çalışma eğilimini arttırarak çalışanların iyi olma hallerine negatif yönde etki ettiğine işaret etmektedir. Bu bulgular ışığında çalışanların iyi olma hallerinin

korunması ve iyileştirilmesi için mükemmeliyetçilik ve işkoliklik eğilimlerinin dikkate alınması hususunun altı çizilerek yöneticilere tavsiyelerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler

Çalışan İyi Olma Hali, Psikolojik İyi Olma Hali, İş Yeri İyi Olma Hali, Öznel İyi Olma Hali, İşkoliklik, Mükemmeliyetçilik.

ABSTRACT

TEBER, Dilan. *The Effect of Perfectionism and Workaholism on Psychological Well-Being: A Field Study*, Master's Thesis, Ankara, 2021.

This study aims to examine the effect of perfectionism, which is accepted as a personality trait, and the tendency of workaholism triggered by the individual's experiences in the work life on employee well-being. It is aimed to make a comprehensive analysis by examining the concept of well-being in the context of three different dimensions: workplace well-being, psychological well-being, and subjective well-being. The data of the study were collected from white-collar employees of a bank. Multiple regression, path, and mediation analyzes were performed with the data obtained from one hundred and fifty-three employees. Multiple regression analysis showed that the increase in the perfectionism tendencies of the employees increase their obsessive working tendencies and decrease their well-being. In addition, the tendency to work obsessively, which is a sub-dimension of workaholism, reduces the psychological and subjective well-being of the employee; it was found that the tendency to overwork, which is another sub-dimension of workaholism, could not statistically affect all three sub-dimensions of well-being. "Path Analysis" was conducted to confirm the results of multivariate regression analysis and determine the relationships between the sub-dimensions of employee well-being. Contrary to the results of multiple regression analysis, it is found that obsessive work did not significantly affect subjective well-being in path analysis it is considered to be due to the relationships between well-being dimensions. According to the mediation analysis results, it was determined that the psychological and subjective well-being of the perfectionist employees was negatively affected by their obsessive working tendencies. The findings indicate that perfectionism has a negative impact on the well-being of employees by increasing both direct and obsessive working tendencies. In the light of these findings, recommendations were made to the managers by emphasizing that the tendencies of perfectionism and

workaholism should be taken into account in order to protect and improve the well-being of the employees.

Keywords

Employee Well-Being, Psychological Well-Being, Workplace Well-Being, Subjective Well-Being, Workaholism, Perfectionism.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
ADAMA SAYFASI.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ÖZET	vi
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER.....	x
TABLolar DİZİNİ.....	xv
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xvii
GİRİŞ	1
1.BÖLÜM: ALAN YAZIN İNCELEMESİ	5
1.1.1. Psikolojik İyi Olma Kavramı ve Tanımı	5
1.1.2. Psikolojik İyi Olmanın Boyutları	9
1.2. ÇALIŞAN İYİ OLMA HALİ	12
1.2.1. Psikolojik İyi Olma Boyutu ve Psikolojik İyi Olma Halinin Boyutları ..	16
1.2.2. Öznel İyi Oluş Boyutu	17
1.2.2.1. Öznel İyi Oluşun Bileşenleri.....	17
1.2.3. İş Yeri İyi Oluş Boyutu ve Bileşenleri	19
1.2.3.1. İş Tatmini.....	19
1.2.3.1. İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş	20

1.2.4. Çalışan İyi Oluşunun Belirleyicileri.....	21
1.2.4.1. Çalışan İyi Oluşunun Bireysel Belirleyicileri.....	21
1.2.4.1.1. Kişilik.....	22
1.2.4.1.2. Yaş.....	23
1.2.4.1.3. Cinsiyet	23
1.2.4.1.4. Gelir	24
1.2.4.1.5. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik.....	25
1.2.4.2. Çalışan İyi Oluşunun Örgütsel ve Toplumsal Belirleyicileri.....	25
1.2.4.2.1. Kültür	25
1.2.4.2.2. Örgütsel Kültür	26
1.3. İŞKOLİKLİK.....	27
1.3.1. İşkoliklik Kavramı ve Tanımı.....	27
1.3.2. İşkolikliğin Boyutları	33
1.3.3. İşkoliklik Türleri.....	34
1.3.4. İşkoliklik Teorileri	36
1.3.5. İşkolikliğin Belirleyicileri	38
1.3.5.1. İşkolikliğe Yönelik Eğilimsel Bakış Açısı	38
1.3.5.2. İşkolikliğe Sosyo-Kültürel Bir Bakış	39
1.3.5.3. Aile	39
1.3.5.4. Bireysel Faktörler.....	40
1.3.5.5. Kişilik ve İşkoliklik	42
1.3.5.6. Örgütsel Faktörler.....	44
1.3.5.7. Sosyal Faktörler.....	45
1.3.5.8. Mükemmeliyetçilik	46
1.3.6. İşkolikliğin Sonuçları	46
1.3.6.1. Sağlık	47

1.3.6.2. Aile ve Özel Yaşam Tatmini	47
1.3.6.3. İş.....	48
1.3.6.4. Tükenmişlik Hissi.....	49
1.4. MÜKEMMELİYETÇİLİK.....	50
1.4.1. Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik	55
1.4.2. Mükemmeliyetçiliğin Ölçümlenmesi.....	57
1.4.2.1. Frost-Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (FMPS)	58
1.4.2.2. Hewitt ve Flett-Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (HFMP)	59
1.4.3. Mükemmeliyetçiliğin Olası Sonuçları	60
1.4.3.1. Tatminsizlik.....	61
1.4.3.2. Mantıksız Düşünme.....	61
1.4.3.3. Başarız Olma Korkusu.....	62
1.4.4. Mükemmeliyetçiliğin Belirleyicileri.....	64
1.4.4.1. Aile	64
1.4.4.2. Ebeveynlik Stili	65
1.4.4.3. Kişilik	68
1.4.4.4. Kültür	69
1.4.5. Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	69
1.4.5.1. Çalışan İyi Olma Hali ve İşkoliklik Arasındaki İlişkiler	70
1.4.5.2. Çalışan İyi Olma Hali ve Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkiler.	72
1.4.5.3. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkiler.....	73
2.BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI.....	75
2.1. YÖNTEM.....	75
2.1.1. Örneklem.....	75

2.1.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	76
2.1.3. Kullanılan Ölçekler	78
2.1.3.1. Demografik Bilgi Formu	78
2.1.3.2. Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği	79
2.1.3.3. İşkoliklik Ölçeği	80
2.1.3.4. Mükemmeliyetçilik Ölçeği	80
2.1.4. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması	81
2.1.5. Faktör Analizi Sonuçları	83
2.1.5.1. İyi Olma Hali Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	84
2.1.5.2. İşkoliklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	88
2.1.5.3. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	91
2.1.6. Güvenilirlik Analizi Sonuçları	97
2.1.6.1. İyi Olma Hali Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	98
2.1.6.2. İşkoliklik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	99
2.1.6.3. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları	101
2.2. KORELASYON ANALİZİ BULGULARI	104
2.2.1. Demografik Değişkenler ile Tahmin Edici ve Sonuç Değişkenleri Arasındaki İlişkiler	104
2.2.2. Tahmin Edici Değişkenler ve Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler	106
2.3. HİPOTEZ TESTİ SONUÇLARI	107
2.3.1. Aracılık Analizi Sonuçları.....	111
2.3.2. Ek Analizler	113
2.4. TARTIŞMA VE GENEL DEĞERLENDİRME.....	116
2.4.1. Sonuçlara İlişkin Genel Değerlendirme	116
2.4.2. Araştırma Modeline İlişkin Bulguların Değerlendirmesi	119

2.4.1. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalara Öneriler	122
2.4.2. Yöneticilere Öneriler	123
KAYNAKÇA	126
EK 1: ORJİNALLİK RAPORU	156
EK 2: ETİK KURUL İZİNİ	157

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	77
Tablo 2. Uyum İyiliği İstatistikleri	84
Tablo 3. İyi Olma Hali Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri	86
Tablo 4. İyi Olma Hali Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları	87
Tablo 5. İşkoliklik Ölçeği Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri	89
Tablo 6. İşkoliklik Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları	90
Tablo 7. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İstatistikleri	94
Tablo 8. Mükemmeliyetçilik Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları.....	95
Tablo 9. İyi Olma Hali Değişkeni Güvenilirlik Analizi Sonucu	98
Tablo 10. İşkoliklik Değişkeni Güvenilirlik Analizi Sonucu	100
Tablo 11. Mükemmeliyetçilik Değişkeni Güvenilirlik Analizi Sonucu.....	102
Tablo 12. Değişkenler Arası İlişkiler	104
Tablo 13. Aşırı ve Takıntılı Çalışmanın Çalışan İyi Olma Hali Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi: Regresyon Analizleri Sonuçları.....	108
Tablo 14. Yol Analizi Sonuçları.....	110
Tablo 15. Mükemmeliyetçilik Değişkeni Alt Boyutlarının Öznel İyi Olma Hali Üzerindeki Etkisi-Regresyon Sonuçları.....	113
Tablo 16. Mükemmeliyetçilik Değişkeni Alt Boyutlarının İş Yeri İyi Olma Hali Üzerindeki Etkisi-Regresyon Sonuçları.....	114

Tablo 17. Mükemmeliyetçilik Değişkeni Alt Boyutlarının Psikolojik İyi Olma Hali Üzerindeki Etkisi-Regresyon Sonuçları	115
--	-----

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Ryff ve Keyes'in İyi Olma Modeli	10
Şekil 2. Page ve Vella-Brodrick'in Çalışan İyi Olma Hali Modeli.....	15
Şekil 3. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçiliğin İyi olma Hali ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi	73
Şekil 4. Mükemmeliyetçiliğin İşkoliklik Aracılığıyla İyi olma Hali Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi	74
Şekil 5. İyi Olma Hali Ölçüm Modeli	84
Şekil 6. İşkoliklik Ölçüm Modeli	88
Şekil 7. Mükemmeliyetçilik Ölçüm Modeli.....	92
Şekil 8. İşkolikliğin Alt Boyutları ve Mükemmeliyetçiliğin Çalışan İyi Olma Hali Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinin Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Yol Analizi Modeli	110

GİRİŞ

Bu bölümde çalışmanın amacı, kapsamı ve önemine ilişkin bilgi verilecek olup, ardından araştırmanın önemi ve yöntemine ilişkin teorik bilgiler sunularak çalışmanın genel çerçevesi çizilecektir.

Araştırmanın Amacı

“Yirminci yüzyıldan kalma bir şirketin en değerli varlığı üretim ekipmanıydı. Yirmi birinci yüzyıldaki bir kurumun en değerli varlığı ise bilgi işçileri ve onların üretkenliği olacaktır.” (Drucker, 1999, ss. 79).

Günümüzde organizasyonların en önemli varlığını oluşturan kolektif insan sermayesinin iş ortamından memnun, yüksek motivasyonlu ve sağlıklı bir zihne sahip olması rekabetçi şirketlerin temelini oluşturmaktadır. Çalışan refahının üretkenlik ve iş ilişkilerine önemli ölçüde etki etmesi, memnun ve mutlu çalışanların yöneticilerine güvenmeleri, organizasyon kural ve düzenlemelerine uymaları, organizasyonu iyileştirici önerilerde bulunmalarına ve iş birliği içinde çalışmalarına katkı sağlamaktadır (Tov ve Chan, 2012). Bununla birlikte düşük düzeydeki çalışan refahı ve tatminsizlik, iş birliği içinde olmama ve üretken olmayan davranışlarda bulunma olasılığını artırmaktadır (Tov ve Chan, 2012).

Son yıllarda bilgi ve iletişim teknolojisinin yaygın olarak kullanımıyla birleşen değişen çalışma koşulları ve iş ortamları, çalışanların özel hayat ve sağlık gibi diğer yaşam alanları pahasına çalışanlara artan iş talepleri yüklemektedir (Naswall, Hellgren ve Sverke, 2007; akt., Spagnoli vd., 2020). Araştırmacılar, artan iş yükünün yanı sıra iş ortamında gözlenen çalışma kültürünün işkolik bireylerin sayısında artışa neden olabileceği kanaatindedir (Oates, 1971; akt. Spagnoli vd., 2020). Çok çalışmanın organizasyonlar için olumlu bir özellik olarak görülmesi ve maaş, kariyer vb. çeşitli fırsatların elde edilmesinde önemli hale gelmesi organizasyonel kaynaklı işkolikliğin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Dışsal faktörlerin yanı sıra mükemmeliyetçilik gibi bir kişilik eğilimi olan içsel stresörlerin de çalışma ortamına ve bireye etkisi göz önünde bulundurulduğunda tüm bu değişkenlerin çalışanın nihai iyi

oluşundaki/refahındaki öneminin göz ardı edilmemesini ve bir bütün olarak ele alınması gerekliliğini göstermektedir.

İş-özel yaşam arasındaki çizgide bozulmaya neden olan iş yükünün içsel ve/veya dışsal birtakım stres kaynaklarıyla birleşmesinin çalışanı fizyolojik ve psikolojik yönden nasıl etkileyeceği, bu içsel ve dışsal stresörlerin çalışan performansına ve nihai olarak çalışan iyi oluşuna ne yönde etki edeceğini anlamak çalışan kaynağına yönelik atılacak adımlarda ve izlenecek yol haritasında önem arz etmektedir. Bu bağlamda bu araştırmada, mükemmeliyetçilik ve işkoliklik gibi iki kişisel eğilimin çalışan iyi oluşuna ne ölçüde etki ettiği kavramsal açılarından incelenmiş ve analiz bulgularıyla desteklenmiştir.

Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma kapsamında, bir kamu kurumunun beyaz yakalı çalışanlarından analiz aşamasında kullanılmak üzere demografik bilgiler ve iş ve sosyal hayatlarına yönelik tutumlarına ilişkin veriler toplanmıştır. Çalışanlardan sağlanan verilerle Çalışan İyi Olma Hali, Mükemmeliyetçilik ve İşkoliklik ile ilgili analizler gerçekleştirilmiş olup değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırma kapsamına özel sektör çalışanlarının dâhil edilmeyerek yalnızca kamu sektöründeki çalışanlarının alınması, çalışmanın genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Bu kapsamda, konuya ilişkin daha sonra gerçekleştirilecek çalışmalarda söz konusu kısıtın göz önünde bulundurularak bu araştırma bulgularının yorumlanması önem arz etmektedir.

Araştırmanın Önemi

Organizasyonun en önemli sermayesi olan çalışanların iyi olma halleri üzerindeki mükemmeliyetçilik ve işkoliklik özelliklerinin ele alındığı bu çalışmada içsel ve dışsal tetikleyicilerin çalışan üzerindeki etkisinin derinlemesine analiz edilmesi ve alan yazınına katkıda bulunulması hedeflenmiştir. Bu çerçevede, alan yazınında iyi olma halinin sıkça değinilen bir konu olduğu ancak çalışan iyi olma hali ve mükemmeliyetçilik (Özbilir, Day ve Catano, 2015; Karapınar, Camgöz ve Ekmekci, 2019; Kanten ve Yeşiltaş, 2015; Stoeber ve Damian, 2016) ve işkoliğin (Shimazu ve Schaufeli, 2009; Horton, 2011; Sania ve Saadia, 2019) çalışan iyi

olma hali üzerindeki etkisinin ele alındığı çalışma sayısının kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu noktadan hareketle, bu iki değişkenin çalışan iyi olma hali üzerindeki doğrudan ve aracı etkilerinin Türk çalışanlar üzerinde araştırılması ve çalışma bulgularıyla alan yazınının zenginleştirilmesi hedeflenmiştir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışma elde edilen veriler anket yöntemi ile aynı zaman diliminde (anlık) aynı kişilerden toplanmıştır. Anlık toplanan verilerin araştırma için oluşturabileceği olumsuz etkilere araştırmanın kısıtları bölümünde değinilecektir. Değişkenler arası ilişkiler ve bu ilişkilerin gücünü ortaya çıkarmak için yürütülen bu çalışma tanımlayıcı niteliğe sahiptir. Verilerin elde edildiği anket çalışması sonuçları istatistiksel programlar aracılığıyla analiz edilecek olup bulgular literatürdeki diğer çalışmalar ile karşılaştırılarak yorumlanacaktır.

Araştırmanın Planı

Bu çalışma, kavramsal çerçevenin oluşturulduğu “Alan Yazını İncelemesi”, toplanan verilere ilişkin analizlerin yapıldığı “Alan Araştırması” temel başlıkları ve analiz bulgularının yorumlandığı genel değerlendirme ve önerilerin yer aldığı “Tartışma” alt bölümünden oluşmaktadır. Çalışmanın bu bölümünde, söz konusu temel başlık ve alt bölüme kısaca değinilecektir.

Çalışmanın ana iki başlığından ilkinin oluşturulan alan yazını incelemesinde, kavramsal çerçevenin oluşturulabilmesi için çalışmada ele alınan iyi olma hali, mükemmeliyetçilik ve işkolik kavramlarına ilişkin alan yazını incelemesi yapılacaktır. Bu doğrultuda, söz konusu değişkenlerin temel çerçevesi çizildikten sonra değişkenler arasındaki ilişkiye değinilerek alan yazını bölümü sonlandırılacaktır.

Çalışmanın bir diğer ana başlığı olan alan araştırması bölümünde, araştırma yöntemi ve bulgularından bahsedilecektir. Araştırmanın yöntemine ilişkin bölümde, katılımcıların demografik özellikleri ve çalışmada kullanılan ölçeklere (Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği, Mükemmeliyetçilik Ölçeği ve İşkoliklik Ölçeği) değinilecektir. Araştırmanın bulgularına değinilecek bölümde analizlere (faktör

analizi, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizi) ve bunların detaylarına yer verilecektir.

Çalışmada alan araştırması bölümünün bir alt başlığı olarak yer verilen tartışma bölümünde araştırmanın bulgularından kısaca bahsedilecek olup elde edilen sonuçlar önceki çalışmalarla karşılaştırılarak değerlendirilecektir. Bir sonraki aşamada çalışmanın kısıtlarına yer verilerek bu kısıtlara ilişkin ve gelecekte yapılacak olan çalışmalara ilişkin önerilerde bulunulacaktır. Son olarak yöneticilere önerilerde bulunulacaktır.

1. BÖLÜM

ALAN YAZIN İNCELEMESİ

Bu çalışmada işkoliklik ve mükemmeliyetçiliğin iyi olma hali üzerindeki etkilerinin hedeflenmektedir. Çalışmada oluşturulan hipotezlere değinilmeden önce araştırmada yer alacak değişkenlerin tanımlarına ve bu kavramlarla ilgili daha önce yapılan araştırmalara yer verilecektir. Bu doğrultuda öncelikle iyi olma hali ardından, işkoliklik ve en son mükemmeliyetçilik kavramları tanımlanacak olup her bir kavram için literatürde yer alan çalışmalara değinilecektir. Kavramlarla ilgili genel çerçeve çizildikten sonra söz konusu kavramlar arasındaki olası ilişkilere yer verilecek, ardından ilgili kuramlara atıfta bulunularak araştırmamızın hipotezleri ortaya konulacaktır.

1.1. PSİKOLOJİK İYİ OLMA HALİ

Çalışmamızın ana değişkenlerinden biri olan çalışan iyi olma hali ile ilgili araştırmalara değinmeden önce, çalışan iyi olma hali ile yakından ilişkili olan psikolojik iyi olma kavramına değinmek gerekmektedir. Çalışan iyi olma hali kavramına bütüncül bir bakış açısıyla bakabilmek için, çalışmaya psikolojik iyi olma halinin farklı yazarlar tarafından yapılan tanımlarına ve kavrama yön veren yaklaşımlara yer verilerek başlanılmasının uygun olduğu düşünülmektedir.

1.1.1. Psikolojik İyi Olma Kavramı ve Tanımı

Literatürde psikolojik iyi olma kavramı farklı dönemlerde farklı yazarlar tarafından ele alınmış olmasına rağmen, kavramla ilgili hâlâ kesin bir tanım bulunmamaktadır. “İyi olma” optimal psikolojik tecrübe ve refaha işaret etmekteyken, kavramın gelişimi önemli ölçüde öznel iyi oluşun araştırılmasına

odaklanan Diener vd.'nin (2002) çalışmalarına dayanmaktadır (Deci ve Ryan, 2008). Öznel iyi oluş Diener vd. (2002) tarafından, “*kişinin kendi hayatını bilişsel ve duygusal yönden değerlendirmesi*” olarak tanımlanmaktadır (s.34). Bu değerlendirme kişinin olaylara karşı duygusal tepkisi ve tatminin bilişsel muhakemesini içermektedir. Öznel iyi oluş kavramı tatmin edici duyguları deneyimleme, düşük seviyede olumsuz ruh hali ve yüksek yaşam tatmini gibi geniş durumları içeren bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Diener vd., 2002).

İyi olma hali üzerine yapılan araştırmalarda kavramın iki temel yaklaşıma ayrıldığı gözlemlenmiştir. Bunlar sırasıyla hazcılık ve mutluluk yaklaşımlarıdır. Hazcılık yaklaşımında “*iyi olma hali genel olarak pozitif duyguların varlığı, negatif duyguların yokluğu*”yla tanımlanmaktadır. Bir diğer bakış açısı olan mutluluk yaklaşımında ise, odak noktaya “*hayatı tamamen mutlu ve tatmin edici bir şekilde yaşamak*” konulmuştur (Deci ve Ryan, 2008). Ayrıca, mutluluk yaklaşımı mutluluğun öznel deneyimlenmesi olarak da bilinmektedir. Öznel iyi olma hali bireyin kendi koyduğu standartlar çerçevesinde yaşam kalitesini değerlendirmesi olarak tanımlanmıştır (Diener vd., 2002). Bu kavram hayat tatmini ve duygusal deneyimi içeren iki temel unsura sahiptir. Diener vd. (2002) öznel iyi olma halini, kişinin başkalarının belirlediği standartlarla değil kendi belirlediği standartlarla ölçülebiliyor olmasını bu kavramın ayırt edici özelliklerinden biri olarak vurgulamıştır.

Öznel iyi olma halinin değerlendirmesine kültür unsurunu eklendiğinde durumun batı ve doğu toplumları arasında farklılık gösterdiği görülmektedir. Çin gibi kolektivist yapıdaki ülkelerde bu değerlendirmeler bireysel standartlardan ziyade toplumun dayattığı standartlarla yapılmaktadır (Zheng vd., 2015). Markus ve Kitayama'ya (1998) göre, batı toplumları çevresel hâkimiyeti ve özerkliği psikolojik iyi olmanın alt boyutu olarak görürken doğu toplumları uyumluluğu ve toplum odaklı olmayı bu kavramın alt boyutu olarak görmektedir. Genel hatlarıyla değindiğimiz mutluluk ve hazcılık yaklaşımları iyi olma halini açıklamaya çalışan geleneksel yaklaşımlardır. Ancak, konuyla ilgili bütüncül bir yaklaşıma sahip olabilmek için psikolojik iyi olma haline yön veren diğer yaklaşımlara da yer

vermek faydalı olacaktır. Buradan hareketle, ilk olarak Bradburn'ün (1969) çalışmalarının irdelenmesinde fayda bulunmaktadır.

Bradburn (1969), psikolojik iyi olma halini *pozitif ve negatif etki* gibi iki bağımsız boyutun fonksiyonu olarak tanımlamaktadır. Bradburn (1969), bu iki bağımsız etkiyi birbirinden ayırmış ve negatif etkiyi geleneksel akıl hastalığı yaklaşımı ile ilişkilendirmiştir. Pozitif etki ise kişinin çevresiyle ne kadar ilişkili ve aktif olduğuna bağlanmıştır. Oluşturulan bu modelde mutluluk bu iki bağımsız değişken arasında dengeyi sağlayan kavram olarak tanımlanmıştır.

Psikolojik iyi olma haliyle ilgili geliştirilen ikinci modelde ise toplum bilimciler arasında yaygınlık kazanan ve iyi olma halinin temel göstergesi olarak vurgulanan yaşam doyumu kavramı ön plana çıkmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995). Modelde bilişsel bir değişken olan yaşam doyumu, mutluluğun tamamlayıcısı olarak görülmektedir.

Yukarıdaki tanımlar ve modellerden anlaşılacağı üzere psikolojik iyi olma kavramının temelini oluşturan iyi olma hali, bilişsel ve duygusal çerçeveden açıklanmakta, hazcılık ve mutluluk kavramları ise genel çerçeveyi oluşturmaktadır. Psikolojik iyi olma halinin hali hazırdaki tanımları da iyi olma hali tanımlarıyla büyük benzerlikler içermektedir. Literatür araştırması psikolojik iyi olma halinin farklı başlıklar altında ele alındığını göstermektedir. Bu başlıklar "mutluluk", "iyi olma", "psikolojik iyi olma", "yaşam kalitesi", "çalışan iyi olma hali" kavramlarından oluşmaktadır. Kavramı açıklama girişimleri ilk olarak Bradburn (1969) tarafından gerçekleştirilmiştir. Bradburn (1969) mutluluk olarak tanımladığı psikolojik iyi olma halini, "*pozitif duygunun negatif duygudan üstün olduğu durumda birey yüksek psikolojik iyi olma haline; negatif duygunun pozitif duygudan üstün olduğu durumda ise düşük psikolojik iyi olma haline sahip olacaktır.*" (s.9) şeklinde tanımlamıştır.

Ryff (1989), Bradburn'un (1969) psikolojik iyi olma halini tanımlarken pozitif ve negatif etki kavramlarını kullanmasına karşı çıkmakta ve Bradburn'u psikolojik iyi olma halinin temel yapısını vermemekle eleştirmektedir. Ryff (1989) yaptığı çalışmada, iyi olma halini oluşturan boyutları sıralamakta ve kavramı *çevresel*

hâkimiyet, özerklik, başkalarıyla iyi ilişkiler kurma, kişisel gelişim ve hayattaki amaç çerçevesinde tanımlamaktadır. Ryff (1989)'a göre psikolojik açıdan iyi olan birey, çevresindeki olaylar üzerinde kontrolü olan, başkalarından bağımsız davranabilen, başkalarıyla iyi ilişkiler kuran, kişisel olarak kendini geliştiren ve hayatta belirlediği amaçlar doğrultusunda hareket eden kişidir.

Shin ve Johnson (1978) iyi olma kavramının boyutlarından ziyade tanımına odaklanmış. Araştırmacılar, iyi olma halini "*Bir kişinin yaşam kalitesini, kendi seçtiği kriterlere göre global olarak değerlendirmesi*" (s.478) şeklinde tanımlamıştır. Bu tanımın odak noktasını oluşturan yaşam kalitesinin ne olduğuna baktığımızda ise Dünya Sağlık Örgütü'nün 1997 yılında yaptığı tanımı görmekteyiz. Dünya Sağlık Örgütüne göre yaşam kalitesi "*Bireyin yaşadığı kültür ve değer sistemleri bağlamında ve amaçlarına, beklentilerine, standartlarına ve kaygılarına ilişkin olarak bireyin yaşamdaki konumunu algılamasıdır*" (Saxena vd., 1997). Bu bağlamda, yaşam kalitesi kişinin fiziksel sağlığı, psikolojik durumu, inançları, sosyal ilişkileri ve çevrelerinin göze çarpan özellikleri ile olan ilişkisinden karmaşık bir şekilde etkilenen geniş kapsamlı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Diener ve Suh'un 1997 yılında yaptığı çalışmada, psikolojik iyi olma halinin Bradburn'un (1969) çalışmasında olduğu gibi pozitif ve negatif etki kavramları ekseninde tanımlandığı görülmektedir (Dodge vd., 2012). Diener ve Suh (1997) psikolojik iyi olma hali ve öznel iyi olma hali kavramlarını değişimli olarak kullanmakta ve öznel iyi olma halinin "*yaşam doyumu*", "*hoş etki*" ve "*hoş olmayan etki*" olmak üzere üç boyuttan oluştuğunun altını çizmektedir. Araştırmacılara göre, "*etki, hoş ve hoş olmayan ruh hali ve duygulara karşılık gelirken, yaşam doyumu, doyumun yaşam ile bilişsel duyusuna karşılık gelmektedir. Bu iki etki ve rapor edilmiş doyum muhakemesi kişinin yaşamı ve bunun sonuçlarını değerlendirmesini temsil etmektedir.*" (s.200). Buna göre, öznel iyi oluşu yüksek olan bir kişi yaşamından doyum duyduğunu düşünen pozitif ruh hali ve duygulara sahip olan biri olarak düşünülmektedir.

Son dönemde yapılan çalışmalar incelendiğinde iyi olma halinin tanımında farklı odak noktalarının olduğu görülmektedir. 2008 yılında ele alınan bir çalışmada iyi

olma halinin tanımı zihinsel iyi olma tanımı olarak verilmiş ve bu kavram “*Bu, bireyin potansiyelini geliştirebileceği, üretken ve yaratıcı bir şekilde çalışabileceği, başkalarıyla güçlü ve pozitif ilişkiler kurabileceği ve topluma katkıda bulunabileceği dinamik bir durumdur.*” şeklinde tanımlanmıştır (Mental Capital and Wellbeing, s.10).

Psikolojik iyi olma hali Huppert (2009) tarafından “*yaşamın iyi gitmesi*” (s.137) olarak tanımlanmaktadır. Huppert (2009) kavramın iyi hissetme ile etkili işleyişin bir birleşimi olduğunu belirtmiştir. Huppert (2009) etkili işleyiş ile kişinin potansiyelini geliştirmesi, yaşamı üzerinde kontrole ve gayeye sahip olması ve olumlu ilişkiler deneyimlemesini kastetmektedir. Psikolojik iyi olma halini öznel bir deneyim olarak tanımlayan Wright ve Bonett ‘e göre (2007) bireyler iyi olduklarına inandıkları ölçüde psikolojik olarak iyidirler.

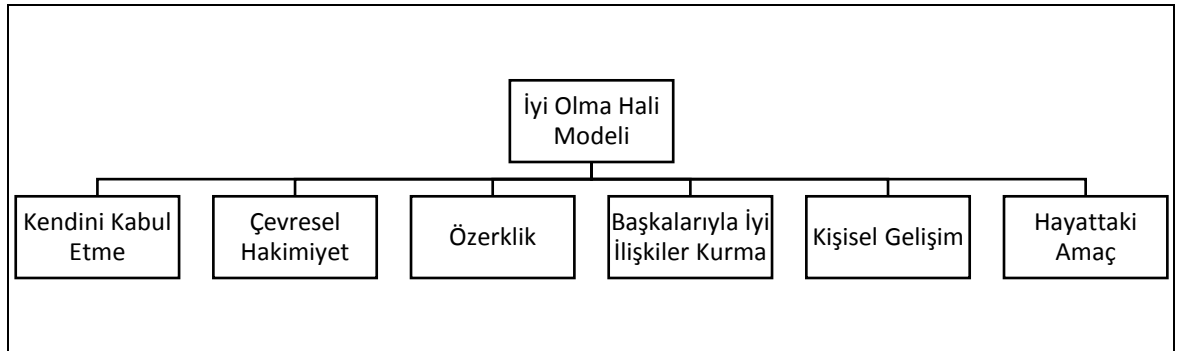
Yukarıda yer verilen tanımlardan anlaşılacağı üzere, psikolojik iyi olma hali ve bu kavramla bir arada ele alınan iyi olma ve öznel iyi olma hali kavramlarının genelgeçer bir tanımı bulunmamaktadır. Bununla birlikte, kavramın hem bilişsel hem de duygusal boyutları olan karmaşık tarafının olduğunu söylemek mümkündür. Konuyla ilgili bütüncül bir bakış açısına sahip olmak ve kavramın tanımlarında görülen belirsizliğe açıklık getirmek için bir sonraki bölümde psikolojik iyi olma hali kavramının boyutlarına ilişkin detaylı bilgi vermenin uygun olacağı düşünülmektedir.

1.1.2. Psikolojik İyi Olmanın Boyutları

Psikolojik iyi olma halinin boyutlarına ilişkin çalışmalar incelendiğinde, Ryff vd.’nin 1995 yılında ortaya koyduğu iyi olma hali modeli karşımıza çıkmaktadır. Bu model, mutluluk bakış açısından yola çıkılarak geliştirilmiştir (Springer vd., 2011). Altı alt boyuttan oluşan model, Erikson (1959) ve Maslow (1959) tarafından geliştirilen çok boyutlu olumlu psikolojik işleyiş çerçevesinde geliştirilmiştir. Şekil 1’den görüleceği üzere, modelde yer alan boyutlar sırasıyla (1) kendini kabul etme, (2) çevresel hâkimiyet, (3) özerklik, (4) başkalarıyla iyi ilişkiler kurma, (5)

kişisel gelişim ve (6) hayattaki amaçtır (Horn vd., 2004). Kendini kabul etme; kişinin kendini ve geçmişini olumlu değerlendirmesini kapsarken, çevresel hâkimiyet; kişinin kendi yaşamını ve çevresini etkili bir şekilde yönetme kapasitesini, özerklik; kişinin belirli bir yönde düşünmesi ve hareket etmesi için çevre tarafından kurulan baskıya karşı koyma yeteneği ve kişinin kendini gerçekleştirmesini içermektedir. Dördüncü boyut olan başkalarıyla iyi ilişkiler kurma; diğer insanların refahlarıyla ilgili samimi duygulara sahip olmayla ilgiliyken beşinci boyut olan kişisel gelişim; birey olarak yeni deneyimlere açık olma ve sürekli gelişim hissi duymayı içermektedir. Son boyut olan hayattaki amaç; kişinin yaşamak için amacı olması ve hayatının anlamlı olduğuna inanması şeklinde açıklanmaktadır (Ryff ve Keyes, 1995; akt. Horn vd., 2004).

Şekil 1: Ryff ve Keyes'in İyi Olma Modeli (1995)



Not: Bu şekil Ryff ve Keyes (1995) tarafından geliştirilen iyi olma hali modelinden yararlanılarak görselleştirilmiştir.

Kaynak: Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 69, No.4, 719-727.

Şekil 1’de altı alt boyutunun verildiği iyi olma hali teorik modeli, Ryff ve Keyes (1995) tarafından 25 yaş ve üzeri 1108 katılımcı üzerinde gerçekleştirilen araştırmayla ölçmüştür. Çalışmada kadınların erkeklere göre başkalarıyla iyi ilişkiler kurmada daha iyi puan aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada, kendini kabul etme ve çevresel hâkimiyet alt boyutları birbirleriyle

yüksek oranda ilişkili bulunmuş ve Ryff ve Keyes (1995) tarafından iyi olma halinin altı alt boyut yerine beş alt boyuta düşürülebileceği ifade edilmiştir. Ancak, bu iki değişkenin analize yaş değişkeninin dâhil edilmesiyle birbirinden farklılaştığı görülmüştür. Çalışmada, kendini kabul etme alt boyutunun yaşa göre çok fazla değişmediği görülürken; çevresel hâkimiyet alt boyutunun yaş ilerledikçe artığı sonucuna ulaşılmıştır.

İyi olma halinin kavramsallaştırılmasına ilişkin alan yazını incelendiğinde, Ryff ve Keyes'in (1995) aksine Warr'ın (1987, 1994) psikolojik iyi olma halini geniş kapsamda değil dar kapsamda ele alarak işe özgü modellediği görülmektedir. Warr (1987, 1994) geliştirdiği ruh sağlığı modelinde psikolojik iyi olma halini iş bağlamında incelenmiş ve iyi olma halini “mesleğe özgü olarak refah” olarak kavramsallaştırılmıştır. İyi olma halinin refah kavramı çerçevesinde açıklanması, çalışanların belirli iş özelliklerince nasıl etkilendiğinin daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır (Horn vd., 2004). Söz konusu modelde, psikolojik iyi olma hali toplam dokuz alt boyuttan oluşmaktadır. İlk dört bölümün birbirinden bağımsız boyutlardan oluştuğu modelde geriye kalan beş boyut, ilk dört boyutu kapsamakta ve bireyi bir bütün olarak ele almaktadır. Bahsi geçen ilk dört boyut duygusal refah, tutku, özerklik ve yetkinlik olarak tanımlanırken geriye kalan beş boyut bütünleşmiş işleyiş olarak tanımlanmaktadır (Horn vd., 2004).

Zheng vd. (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın Warr'un (1994) çalışmasıyla benzerlikler taşıdığı ve söz konusu çalışmada iyi olma halinin belirli bir bağlam çerçevesinde kavramsallaştırıldığı görülmektedir. Zheng vd.'nin (2015) geliştirdiği modelde, iyi olma hali “çalışan” bağlamında ele alınmakta ve kavramın boyutları yaşam refahı, psikolojik refah/iyi olma ve iş yeri refahı olarak sıralanmaktadır. Çalışmada öznel iyi olma hali yerine yaşam refahı kavramı kullanılmakta ve bunun nedeni olarak bu kavramın bireyin yaşamındaki mutlulukla ilgili olduğu gösterilmektedir. Zheng vd.'nin (2015) çalışması iyi olma haline yönelik alan yazınındaki diğer çalışmalarla kıyaslandığında Diener vd.'nin (2002) çalışmasından herhangi bir olumsuz duygu barındırmaması yönüyle Ryff ve Keyes'in (1995) çalışmasından ise bağımsızlık ve hayat gayesine ilişkin bir boyut içermemesi yönüyle ayrılmaktadır.

Daha önce belirtildiği üzere, bu çalışmanın temel değişkenini çalışan iyi olma hali oluşturmaktadır. Çalışan iyi olma hali ise, ilerleyen bölümlerde anlatılacağı üzere psikolojik iyi olma hali, öznel iyi oluş ve iş yeri iyi oluş kavramlarını içermektedir. Dolayısıyla psikolojik iyi olma hali ve öznel iyi olma hali kavramlarına çalışan iyi olma hali kavramı anlatılırken yer verilmesi uygun görülmüştür.

1.2. ÇALIŞAN İYİ OLMA HALİ

Bu bölümde iyi olma halinin iş yeri bağlamında ele alındığı ve bu çalışmanın da bağımlı değişkenini oluşturan çalışan iyi olma hali incelenecektir. İş ile ilgili öncüllerle güçlü bir şekilde ilişkili olan iyi olma halini, mesleğe özgü olarak kavramsallaştırmak bu kavramı işten bağımsız bir olgu olarak ele almaya göre daha avantajlıdır. Çünkü mesleğe özgü olarak kavramsallaştırılmış iyi olma hali, belirli iş özelliklerinin çalışan iyi olma haline ne yönde etki edeceğinin daha iyi anlaşılmasına olanak sağlamaktadır (Taris ve Schaufeli, 2018).

Günün yaklaşık üçte birinin geçirildiği iş yerlerinde deneyimlenen fiziksel veya zihinsel durumlar özel hayata da taşınabilmektedir. Bireyin çalışma ve özel hayatını birbirinden bağımsız olgular olarak ele almak doğru olmayacaktır. Çünkü iş ve iş dışı hayat birbirleri üzerinde etkiye sahip ilişkili durumlardır (Zedeck ve Mosier, 1990). İş yeri stresi ile günlük hayatta deneyimlenen stresin birleşimi fiziksel ve duygusal yıkımlara yol açabilmektedir (Cooper ve Cartwright, 2013). Çalışanın iş ve özel yaşamı üzerinde etkili olan ve psikolojik refahı ifade eden çalışan iyi olma halini duygusal iyi oluş, iş tatmini, yeterlilik, özerklik, arzu, endişe, tükenme ve depresyon gibi birçok bileşenden oluşan bir kavram olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır (Warr 1990 ve 1994; Ryff ve Keyes 1995; Daniels 2000; Holman 2002, akt., Vanhala ve Tuomi, 2003).

Alan yazınında çalışan iyi olma hali üzerine yapılan araştırmaların, genel refah düşüncesini temel aldığı görülmektedir (Ilies vd., 2007). Çalışan iyi olma hali, Lyubomirs (2001) tarafından herkesin anlamını bildiği ama kimsenin kesin bir tanım veremediği bir olgu olarak tanımlanmıştır. Zheng (2015) ise, psikolojik iyi

oluş, öznel iyi oluş veya iş memnuniyetinin çoğu zaman çalışanların kuruluşlardaki genel refahını temsil etmede bir araç olarak kullanıldığını belirtmiştir.

Kavram ile ilgili araştırmalar incelendiğinde Page ve Vella-Brodrick tarafından 2009 yılında sunulan çalışan iyi olma hali modelinin kapsamlı bir teorik modeli görülmektedir (Zheng vd., 2015). Yazarlar, çalışan iyi olma halinin 3 temel bileşenden oluştuğunu belirtmişlerdir. Bu bileşenler; öznel iyi olma hali, iş yeri refahı ve psikolojik iyi olma halidir (Page ve Vella-Brodick, 2009). Karapınar ve Camgöz (2017), çalışan iyi olma halinin birey ile çevre arasındaki etkileşimden meydana geldiğini belirtmiştir. Araştırmacılar, çalışanların hislerinin yalnızca kişilikleriyle değil aynı zamanda işleriyle de ilgili olduğunu ifade etmiştir.

Çalışan iyi olma halini kavramsallaştıran modeller incelendiğinde, psikolojik iyi olma halinin boyutlarına değinilen bölümde ele alınan Warr (1994) tarafından geliştirilen ruh sağlığı modelinin detaylandırılmasının kavramın anlaşılmasında önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırmacı, iyi olmanın çok boyutlu kavramsallaştırılmasında odak noktaya işi koymaktadır. Boyutlardan ilki olan duygusal refah, iş yerindeki belirli ruh hallerinin zevk ve yoğunluğunu azaltmaktadır. İkinci boyut olan iş tutkusu, bireyin işte zorlayıcı hedefleri takip etme derecesini ifade etmektedir. Üçüncü boyut olan özerklik, kişinin çevresel isteklere ne ölçüde karşı koyacağı ve kendi görüş, tercih ve eylemlerini takip etme derecesini ifade eder. Son olarak yeterlilik, bireyin sorunlarla başa çıkabilme derecesini ifade etmektedir (Warr, 1994; akt., Taris ve Schaufeli, 2018).

Rothmann'ın 2008 yılında yaptığı çalışmada ise iş tatmini genellikle işle ilgili refahı işlevselleştirmek için kullanılmıştır (Rothmann, 2008; akt., Karapınar ve Camgöz, 2017). Çalışmada iş tatmini, mesleki stres, tükenmişlik ve işe katılım ile işle ilgili refahın boyutları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Sonuç olarak, dört faktörlü bir iş refahı modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan modelde alt boyutlar iş tatmini, mesleki stres, tükenmişlik ve bağlılık olarak belirtilmiştir.

Cotton ve Hart (2003) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, olumlu ve olumsuz etkiyi içeren ve iş tatmininin bilişsel değerlendirmesinden oluşan çalışan iyi olma

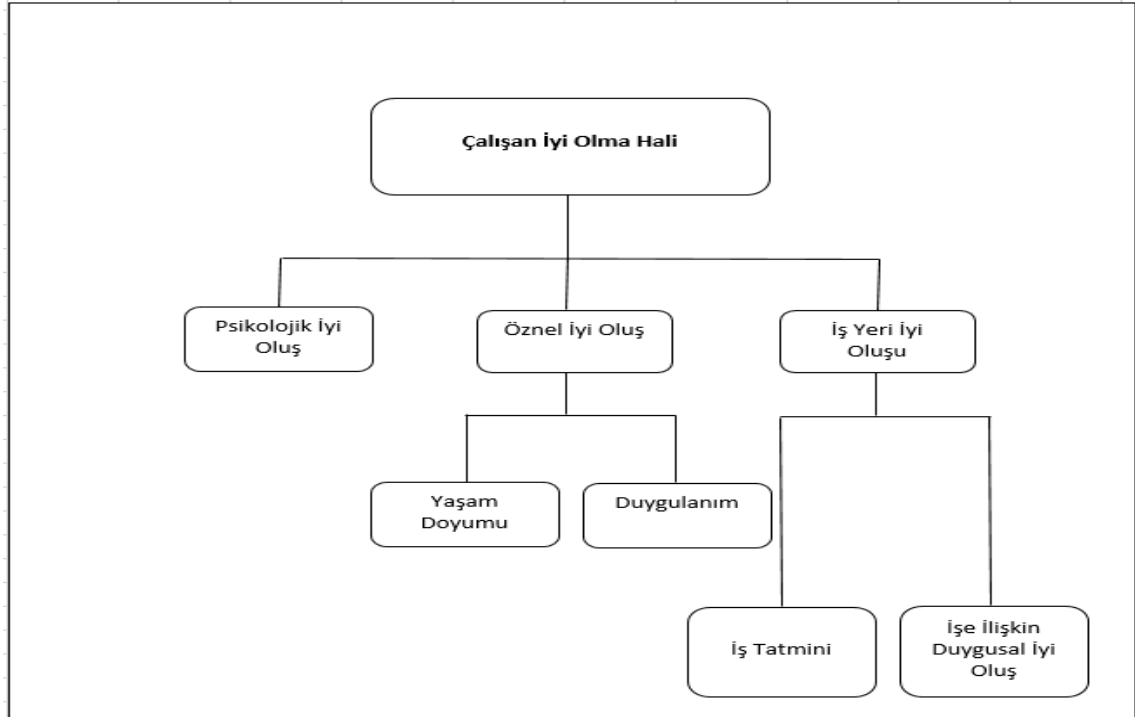
hali işlevselleştirilmiştir. Siegrist vd. (2007) çalışan iyi olma hali kavramının bireyin yaşam kalitesi ve işteki psikolojik durumu ile açıklanabileceğini belirtmiştir. Ilies vd. (2007), ilk olarak çalışan iyi olma haline bireysel ve durumsal faktörleri dâhil etmiş ve ardından kavramı iş kaynaklı olan ve iş kaynaklı olmayan şeklinde iki kategoriye ayırmıştır. Zheng vd.'nin 2015 yılında Çinli çalışanlar üzerinde yaptıkları çalışma da çalışan iyi olma hali kavramının çok yönlü bileşenlerini içermektedir. Bu bileşenler çalışan iyi olma halini etkileyen temel faktörler olarak gösterilmiştir. Zheng vd. (2015), kavramın üç temel bileşenden oluştuğunu ve bu bileşenlerin sırasıyla yaşam, iş ve hem yaşam hem de iş boyutundaki psikolojik ihtiyaçlar olduğunu belirtmişlerdir. Kavram yazarlar tarafından *“Çalışan iyi olma hali çalışanların yalnızca işleri ve yaşam tatminleri hakkındaki görüş ve duygularını değil aynı zamanda psikolojik deneyimleri, iş ve kişisel hayatlarında gösterdikleri yaşam tatmini boyutunu da içermektedir.”* (s.638) şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca araştırmacılar, çalışan iyi olma halinin iş ile ilgili çıktılar üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceğini tahmin etmiştir. Bandyopadhyay (2018), psikolojik iyi olma halinin akıl sağlığı, çalışanlar arasındaki mutluluk, sinir ve kaygı düzeyi gibi değişkenleri etkilediğini belirtmiştir.

Çalışmamızın giriş kısmını oluşturan psikolojik iyi olma kavramı ve tanımı ile ilgili yapılan alan yazını çalışması sonucu farklı yazarlardan kavrama ilişkin farklı tanımlara yer verilmiştir. Bu tanımlar içerisinde araştırmamızın temelini oluşturacak tanım için Zheng vd.'nin (2015) *“Çalışan iyi olma hali çalışanların yalnızca işleri ve yaşam tatminleri hakkındaki görüş ve duygularından değil aynı zamanda psikolojik deneyimleri, iş ve kişisel hayatlarında gösterdikleri yaşam tatmini boyutunu da içermektedir.”* (s.638) tanımı benimsenecektir. Zheng vd (2015) tarafından çalışmalarının temeline alınan Page ve Vella-Brodrick (2009) tarafından geliştirilen teorik model, bu çalışmada kavramın boyutları incelenirken temel alınacaktır.

Şekil 2'den görüleceği üzere Page ve Vella-Brodrick (2009) tarafından geliştirilen modelde, çalışan iyi olma hali psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş ve iş yeri iyi oluşu gibi üç temel alt boyuta ayrılmıştır. Öznel iyi oluş; yaşam doyumu ve duygulanım

başlıkları altında, iş yeri iyi oluşu ise iş tatmini ve işe ilişkin duygusal iyi oluş başlıkları altında iki bileşene ayrılmıştır.

Şekil 2: Page ve Vella-Brodrick'in Çalışan İyi Olma Hali Modeli (Page ve Vella-Brodrick, 2009)



Kaynak: Page, K. M. ve Vella-Brodrick, D. A. (2009). The “what,” “why” and “how” of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458.

Şekil 2’den görüleceği üzere çalışan iyi olma hali psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş ve iş yeri iyi oluşu olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Psikolojik iyi olma haline ilişkin tanımlar daha önce ayrıntıları ile verildiğinden bu bölümde sadece kavramın temel belirleyicilerine yer verilecektir. Daha sonra öznel iyi oluşa değinilip iş yeri iyi oluşuna geçiş yapılacaktır.

1.2.1. Psikolojik İyi Olma Hali Boyutu ve Psikolojik İyi Olma Halinin Belirleyicileri

Psikolojik iyi olma hali, bireylerin mevcut durumlarını ve isteklerini algılamasından meydana gelmektedir (Emerson, 1985). Kavramın farklı yazarlar tarafından yapılan tanımlarına ve boyutlarına ilk kısımda yer verilmiştir. Bu bölümde ise psikolojik iyi olma halinin belirleyicilerine değinilecektir.

Bandyopadhyay (2018), kavramın belirleyicilerini bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayırmıştır. Bireysel düzeydeki belirleyiciler yumuşak başlılık, farkındalık, iyimserlik ve esneklik gibi kişilik özelliklerini içermektedir. Örgütsel düzeydeki belirleyiciler ise örgütsel kültür ve iş zenginleştirmesini kapsamaktadır (Bandyopadhyay, 2018). Çalışmada bireysel ve örgütsel belirleyicilerin psikolojik iyi olma halini, psikolojik iyi olma halinin ise çalışan katılımını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu değişkenleri açıklamaya öncelikle kavramın bireysel belirleyicileri ile başlanacak olup daha sonra örgütsel düzeydeki belirleyicilerine yer verilecektir.

İyi olma halinin bireysel belirleyicileri incelendiğinde alan yazınında durumsal yaklaşımın ya da eğilim yaklaşımının benimsendiği gözlemlenmiştir. Durumsal yaklaşımda, hayat hadiseleri gibi bağlamsal etkenler kişilikten bağımsız olarak iyi olma halini açıklamak için kuramsallaştırılmıştır (Magnus vd., 1993). Eğilim yaklaşımına göre ise, belirli davranışlar bireyleri daha yüksek ya da daha düşük iyi olma haline yöneltmektedir. Bu noktada kişilik, iyi olma halini doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Doğrudan etkide, kişiliğin hayat hadiselerinden bağımsız olarak iyi olma halini etkilediği düşünülürken, dolaylı etkide kişiliğin hayat hadiseleri ile etkileşimli olarak bilişsel değerlendirme veya başa çıkma durumlarını etkileyerek psikolojik iyi olma halini etkilediği varsayılmaktadır (Bolger ve Shilling, 1991; Bolger ve Zuckerman, 1995; McCrae ve Costa, 1991; Magnus vd., 1993; akt.; Grant, Langan-Fox ve Anglim, 2009).

Örgütsel düzeydeki belirleyicilerden örgüt kültür ve iş zenginleştirmesinden bu bölümde kısaca bahsedilecek olup bu kavramlar bağımlı değişkenimiz olan

çalışan iyi olma halinin de belirleyicileri olduğundan değişkenlerle ilgili detaylı bilgilendirmeye ilerleyen kısımlarda yer verilecektir. Örgütsel kültür, Gordon ve Ditomaso (1992) tarafından, sekiz faktör olarak ifade edilen üst düzey yönetim değerleri olarak tanımlanmıştır. Bu değerler; strateji veya ortak hedeflerin açıklığı, sistematik karar alma, bütünleşme veya risk alma, hesap verebilirlik, eylem yönelimi, ödüllerin adilliği ve içeride gelişme ve terfi olarak sıralanmaktadır.

1.2.2. Öznel İyi Oluş Boyutu

Öznel iyi oluş kavramı ilk kez Diener tarafından 1984 yılında “*kişinin kendi hayatını bilişsel ve duygusal yönden değerlendirmesi*” (s.34) olarak tanımlanmıştır. Bu çalışmada, öznel iyi oluş kavramı mutluluk kavramı ile birbirlerinin yerine geçecek şekilde kullanılmıştır. Öznel iyi oluş konusu mutluluk, hazzal boyut, yaşam doyumu, ahlak ve olumlu etki gibi geniş kavramları kapsamaktadır (Proctor, 2014). Diener vd.’nin (2002), öznel iyi oluşun yerine sıklıkla kullandığı mutluluk kavramını açıklama girişimi ilk olarak Warner Wilson tarafından 1967 yılında gerçekleştirilmiştir. Wilson (1967), kavramı “mutlu insan” tanımı yaparak açıklamıştır. Wilson’a (1967) göre mutlu insan “*genç, sağlıklı, iyi eğitilmiş, iyi gelirli, dışa dönük, iyimser, kaygısız, mutaassıp, benlik saygısı yüksek evli, iş ahlakı ve ılımlı arzuları olan*” (s.294) kişi olarak tanımlamıştır. Wilson’ın (1967) çalışmalarından belli bir zaman sonra yazarların kavramı açıklama girişimleri yön değiştirmiştir. Kavram araştırması yalnızca kavramın ilişkili olduğu değişkenleri ve demografik özellikleri değil aynı zamanda temel süreçleri, içsel ve dışsal koşullar arasındaki etkileşimleri ve çevresel ve bireysel faktörlerin kişilerin yaşamlarını nasıl algıladıklarını etkileyen yolları içerecek şekilde evrilip genişlemiştir (Diener vd., 1999). Yine Diener vd. (2002) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, kavramın geniş bir konsept olduğu ve yüksek düzeyde yaşam doyumunu, düşük düzeyde olumsuz ruh halini ve güzel duyguları deneyimlemeyi içerdiği belirtilmiştir. Mutluluk ve öznel iyi oluş kavramlarının birbirinden ayrılmasına yönelik çalışmalar gerçekleştiren Brinu ve Porta’ya (2007) göre öznel iyi oluş, hoş duyguları, hoş olmayan duyguları, yaşam

değerlendirmesini ve ilgi alanı tatminini içermektedir. Mutluluk ise, öznel iyi oluştan daha dar bir konsepte sahip ve yaşam tatmininden farklıdır. Hem mutluluk hem yaşam tatmini öznel iyi oluşun bileşenleri olmasına rağmen, yaşam tatmini bireylerin beklentilerine olan algılanan mesafelerini yansıtırken mutluluk olumlu ve olumsuz etkiler arasındaki dengeden kaynaklanmaktadır. Bu yaklaşım, mutluluk yaklaşımına benzerken tatmin ve mutluluk gibi kavramlar hazsal yaklaşıma benzemektedir (Brinu ve Porta, 2007).

Öznel iyi oluş, yaşam doyumuna ilişkin bilişsel değerlendirmelerin yanı sıra duygu ve ruh hallerinin duygusal değerlendirmelerini de içeren yaşamın çok boyutlu bir ölçümüdür (Diener, 1984; Argyle, 1987; Diener ve Larsen, 1993; Eid ve Diener, 2003; akt., McGillivray ve Clarke, 2006). Kavramın çok boyutlu bir değişken olarak ele alındığı bir diğer araştırmada ise yaşamının bilişsel açıdan değerlendirilmesinde mutluluk, tatmin, eğlence ve gurur gibi olumlu etkiler ile acı, endişe gibi olumsuz etkiler üzerinde durulmuştur (Stiglitz vd. 2009). Bu noktadan hareketle Lopez vd.'ne (2013) göre kavram, yalnızca yaşam durumlarının rasyonel değerlendirmesini değil duyguları da içermektedir.

1.2.2.1. Öznel İyi Oluşun Bileşenleri

Andrews ve Withey (2005), öznel iyi oluşun bileşenlerini yaşam doyumunu, olumlu etki ve olumsuz etki başlıkları altında toplamıştır. Araştırmacılar, daha yüksek olumlu etki deneyimleyen bireylerin daha düşük öznel iyi oluşa; daha düşük olumsuz etkiyi deneyimleyen bireylerin ise daha yüksek öznel iyi oluşa sahip olduklarını belirtmiştir.

Diener vd. (1999), öznel iyi oluşun tek bir yapıdan ziyade bilimsel ilginin geniş bir alanı olduğunu belirtmiş ve kavramı "*Öznel iyi oluş bireylerin duygusal tepkilerini, etki alanı memnuniyetlerini ve yaşam tatmininin küresel muhakemesini içeren geniş bir kategoridir.*" (s.277) şeklinde tanımlamıştır. Diener vd.'nin 1997 yılında yaptıkları bir diğer çalışmada yaşamlarından memnun olmayan eğlenceyi daha az deneyimleyen ve sıklıkla olumsuz duygular hisseden bireylerin düşük öznel iyi

oluşa sahip olduklarını belirtmiştir. Öznel iyi oluş deneyimlemesinin ardından olumlu ve olumsuz duygu/etkilerin neler olduğuna değinmek konu ile ilgili bütüncül bir yaklaşım elde edilmesini sağlayacaktır.

Diener (1997) tarafından belirtilen olumlu etki ve olumsuz etki Bradburn ve Caplovitz (1965) tarafından ayrı ayrı incelenmesi gereken iki bağımsız değişken olarak gösterilmektedir. Diener ve Emmons'un (1984) araştırmasında bu iki değişkenin zaman ilerledikçe birbirlerinden ayrıldığı belirtilmektedir.

1.2.3. İş Yeri İyi Oluş Boyutu ve Bileşenleri

“İş yeri iyi oluşu, genel memnuniyetin öznel bir algısı ve işe karşı olumlu duygular anlamına gelir” (s.2) (Keeman, Naswall, Malinen ve Kuntz, 2017). Fisher'a (2014) göre iş yeri iyi oluşu, bireylerin işteki olumlu deneyimlerinin bileşeni olan sosyal ilişkileri içermelidir. Farklı araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar, yüksek oranda iyi olma haline sahip çalışanların işlerine daha fazla katkıda bulduklarını ve işleri için daha fazla efor sarf ettiklerini ortaya çıkarmıştır. İş yeri oluşu iş tatmini ve işe ilişkin iki boyuttan oluşmaktadır. Bir sonraki bölümde bu boyutların açıklamalarına yer verilecektir.

1.2.3.1. İş Tatmini

Vroom (1964), iş tatminini tanımlarken çalışanın iş yerindeki rolüne odaklanmış ve kavramı bireyin iş durumunun bütün yönlerine olumlu yönelmesi olarak tanımlamıştır. Locke (1976), yaptığı çalışmada kavramı bireyin işini veya iş deneyimini değerlendirmesinden kaynaklanan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlamıştır. Locke'un (1976) duygusal durum odaklı açıklamasının yanı sıra kavram bilişsel bileşenler de içermektedir. Duygusal bileşenler bireyin işe ilişkin olumlu ve olumsuz etkilerini açıklarken bilişsel bileşenler bireyin işine ilişkin değerlendirmesini ifade eder (Karapınar ve Camgöz, 2017).

İşe yönelik iyi olma halindeki iş tatmini boyutu ele alındığında literatürde bu konuyla ilgili dar bir işlevselleştirme olduğu görülmektedir. Warr'un 2002 yılında yaptığı çalışmada, çalışan iyi olma halinin iş tatmini açısından ele alındığı görülmektedir. İş tatminini olumlu ve olumsuz etkilerin dışında ele alan Hirschfeld'e (2000) göre iş tatmini bireylerin işlerini sevme derecesidir. Araştırmacıya göre iş tatmini içsel ve dışsal bileşenlerden oluşmaktadır. İçsel iş tatmini, bireyin işin doğasına hissettikleri ile ilgiliyken dışsal iş tatmini işe dâhil olmayan iş durumunun boyutlarıyla ilgili hissettikleridir (Hirschfeld, 2000).

İş tatmini ve iyi olma arasındaki etkinin incelendiği araştırmalar incelendiğinde bu iki kavramın birbiriyle pozitif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Ancak bu değişkenler arasındaki ilişkinin yönüne dair bir görüş birliğine varılamamıştır. Judge vd. (2001) iş yeri dışında geçirilen iyi zamanın, işe yönelik algı üzerinde olumlu etkiye sahip olabileceğini belirtmiştir.

1.2.3.2. İşe İlişkin Duygusal İyi Oluş

“Duygusal iyi oluş, olumlu ve olumsuz duygu ve ruh halinin yoğunluğu ve sıklığını ifade etmektedir.” (Luhmann, Hawkley, Eid ve Cacioppo, 2012, s.431). İyi olma halinin alt boyutlarından olan duygusal iyi oluşun iş bağlamında işlevselleştirilmesi ilk olarak Warr (1987, 1990a, 1990b) tarafından gerçekleştirilmiştir. Warr (1990a), duygusal iyi oluşun çalışılan alana göre ölçülebileceğini belirtmektedir. Warr (1987), işe ilişkin duygusal iyi oluşu haz ve uyarılmanın iki temel boyutu aracılığıyla açıklamaktadır. Bu boyutlardan hareketle işe yönelik duyguların içeriğini ve yoğunluğunu tanımlayıp; duygusal iyi oluşu hoşnutsuz-hoşnut, kaygı-rahatlık ve depresyon-istek gibi üç temel eksenle betimlemiştir. Warr'un 1987'de geliştirdiği model Russell'ın 1979 ve 1980 yıllarında yaptığı çalışmalardan türetilmiştir. Russell (1979,1980) çalışmalarında duygulanımın iki boyutlu modelini oluşturmuş ve duyguların birbirlerinden ayrı ya da bağımsız olduğunu değil birbirleriyle etkileşim halinde olduğunu göstermiştir. Van Katwyk, Fox, Spector ve Kelloway (2000) tarafından yapılan çalışmada

Russell'ın (1979,1980) oluşturduğu model doğrulanmıştır. Çalışmada Russell'ın (1979,1980) iki boyutlu modelinde olduğu gibi boyutların birbirleriyle ilişkili olduğu belirtilmiştir.

1.2.4. Çalışan İyi Oluşunun Belirleyicileri

Şirketler ve organizasyonlar tarafından deneyimlenen dışsal faktörlerdeki değişimler aynı zamanda çalışan refahlarını da etkilemektedir. Hızlı değişen teknolojiler ve artan talepler neticesinde uluslararası rekabetin artması ve organizasyonların küreselleşmesi, çalışan pozisyonunu ve iş organizasyonunu etkilemektedir. Yeniden yapılanma, küçülme ve buna bağlı yeni çalışma düzenlerinin yanı sıra emek kullanımındaki sıklık çalışanların refahı ve çalışabilirliği üzerinde etkisi olmuştur (Vahtera vd. 1997; McDonough 2000; Dunham 2001, akt. Vanhala ve Tuomi, 2003).

Çalışan iyi olma halinin belirleyicileri bireysel ve örgütsel olmak üzere iki temel başlık altında ele alınacaktır. Öncelikle bireysel belirleyicilere ve alt boyutlarına değinilecek olup daha sonra örgütsel belirleyicilere ve alt boyutlarına yer verilecektir.

1.2.4.1. Çalışan İyi oluşunun Bireysel Belirleyicileri

Bu bölümde çalışan iyi oluşunun kişilik, yaş, cinsiyet ve gelir gibi dört temel bireysel belirleyicisine ilişkin detaylı bilgi verilecektir.

1.2.4.1.1. Kişilik

Kişilik, düşünmenin, hissetmenin ve davranışın karakteristik bir yolu olarak kabul edilmekte ve başkalarıyla etkileşim halindeyken ortaya çıkarak ruh halini, tutumları ve düşünceleri kapsamaktadır (Encyclopedia Britannica). Lucas ve Diener (2009), kişiliğin birçok yönden öznel iyi olma haliyle ilişkili olduğunu belirtmiş ve bunun nedenini duyguların, kişiliğin bir parçası olmasıyla açıklamıştır. Araştırmacıların söylemlerinden hareketle, kişiliğin bireylerin genel refahları üzerindeki etkisini inceleyebilmek için kişilik modellerine değinmenin faydalı olacağı düşünülmektedir.

Beş Büyük Faktör Kuramı, dışadönüklük, nevrotiklik, dürüstlük, yumuşak başlılık ve deneyime açıklık boyutlarından oluşan bir kişilik özelliği modelidir (McCrae ve John, 1992). Söz konusu kuram, psikolojik yaklaşım ilkelerinin kişiliğe uyarlanmasıyla ortaya çıkmış (De Raad, 2000) ve özniteliği belirleyici özelliklerin kişiliğin en belirgin yönleri olduğu varsayımını temel almıştır (John ve Srivastava,1999). Soto (2015), farklı kişilik özelliklerine sahip bireylerin farklı düzeylerde öznel refahı deneyimleme eğiliminde olduklarını belirtmiştir.

Alan yazınında Beş Büyük Faktör Kuramı ve iyi olma hali arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma mevcuttur. Siegler ve Brummett (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, dışadönüklük, deneyime açıklık, duygusal denge ve iyi olma halinin güçlü ve pozitif yönde ilişkiye; dürüstlük, uyumluluk ve iyi olma halinin ise daha düşük düzeyde olmasında rağmen yine pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Colling ve Hicks (2007), yüksek iyi oluş düzeyine sahip bireylerin daha yüksek derecede deneyime açıklık ve dışa dönüklüğe sahip olduğunu belirtmiştir. Zhai, Willis, O'Shea, Zhai ve Yang (2013) tarafından Çinli çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada ise dışa dönüklük, dürüstlük ve nevrotikliğin iyi olma hali üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada dışa dönüklüğün iyi olma halini tahmin etmede diğer değişkenlerden daha önemli olduğu belirtilmiştir.

1.2.4.1.2. Yaş

Toplumların genel refahının iyileştirilmesi için yaş ve iyi olma hali arasındaki ilişkiye karar vermek hayati öneme sahiptir (Steptoe, Deaton ve Stone, 2015). Yaş ve iyi olma hali arasındaki ilişkinin çoğu çalışmada “U” biçimli grafikte ölçüldüğü görülmüştür. Analizlerden elde edilen sonuçlara göre çoğu yazar, yaşamdan zevk almanın ve iyi olma halinin en düşük seviyede olduğu dönemi otuzların ortaları ile ellilerin başları arasındaki dönem olarak belirtmiştir (Blanchflower ve Oswald, 2008; Clark ve Oswald 1994). Bunun nedeni olarak, genç bireylerin yaşlı bireylere göre gerçekleşmeyen daha yüksek beklentilere sahip olmaları ve yaşlı bireylerin daha gerçekçi hedeflere sahip olmaları gösterilmiştir (Ulloa, Moller ve Sousa-Poza, 2013). Yapılan bir diğer çalışmada diğer bütün değişkenler kontrol altındayken yaş ve iyi olma hali arasındaki ilişkinin analizinden elde edilen sonuçlara göre, bireylerin yaşam tatminlerinin ve iyi olma hallerinin en düşük seviyede olduğu yaş aralığı otuz ve otuz beş yaş arası olarak bulunmuştur (Frey ve Stutzer, 2010).

Orta yaş döneminde yaşanan iyi olma halindeki düşüşün yanı sıra, yaş ile genel refah arasındaki ilişkinin doğrusal bir grafik izlediğini belirten çalışmalar da mevcuttur. Wilson’a (1967) göre, yaş ile iyi olma hali arasında negatif bir ilişki vardır. Yazar, çalışmasında genç bireylerin yaşlı bireylere göre daha mutlu olduğunu ifade etmiştir. Wilson (1967) ile aynı görüşe sahip olan ve bu iki değişken arasındaki ilişkiyi negatif bulan Larson (1978), bu durumun nedenini bireylerin yaş aldıkça arkadaşlarını kaybetmeleri, sağlıklarında meydana gelen bozulmalar, finansal durumlarının kötüye gitmesi ve egzersiz yapma oranlarındaki düşüş olarak göstermiştir.

1.2.4.1.3. Cinsiyet

Cinsiyet kavramını birçok yönden ele alıp bütün bileşenlerini ayrı başlıklar altında vermek yerine bu çalışmada, literatürde de hâkimiyet gösteren üç temel ana başlık üzerinden kavrama açıklık getirilecektir. Bu ana başlıklar yapısal

değişkenler, sosyokültürel değişkenler ve biyolojik değişkenlerdir (Batz ve Tay, 2018).

Cinsiyetin iyi olma hali üzerindeki etkisinin açıklanmasında bazı yapısal değişkenler kullanılmaktadır. Eğitim olanaklarına erişim, ekonomik, siyasi ve sosyal kaynaklara erişim ve fırsatlar gibi yapısal değişkenler açısından kadın ve erkekler arasında farklılıklar bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda, kadınların bu değişkenlere erişiminin yetersiz olmasından kaynaklı iyi olma halini daha düşük düzeyde deneyimledikleri tespit edilmiştir. Yapısal değişkenlerin yanı sıra bazı sosyokültürel etkenlerin de kadınların iyi olma halini olumsuz yönde etkilediğine ilişkin bulgular mevcuttur. Cinsiyete dayalı beklentilerin ve sosyal normların kadınlar üzerindeki etkisinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu bilinmektedir. Erkek egemen iş dünyasında ve genel yaşamdaki cinsiyet rolü ihlallerinin, kadınların daha düşük düzeyde iyi olma hali deneyimlemelerine neden olduğu söylenebilir. Ayrıca kadınların erkeklere göre duygularını dışa vurmaları daha kabul edilebilir olduğundan olumlu ve olumsuz duyguları deneyimlemeleri daha yüksek seviyelerde olmaktadır. Erkekler ve kadınlar arasındaki genetik farklılıklar, kadınları olumlu ve olumsuz etki deneyimine daha duyarlı hale getiren kişilik tipleri geliştirmelerine neden olabilmektedir (Batz ve Tay, 2018).

Ayrıca cinsiyet ve iyi olma hali arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara toplum bazında bakıldığında, cinsiyet eşitliğinin yüksek olduğu toplumlarda bireylerin genel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu bulgusu da dikkat çekicidir (Inglehart, 2002; Jorm ve Ryan, 2014).

1.2.4.1.4. Gelir

Para, bireylerin yaşamlarını sürdürmelerine yarayan temel araçtır. İnsanlar zamanlarının büyük bir kısmını para kazanmak ve harcamak için geçirirler (Diener ve Biswas-Diener, 2002). Bu durumda, sıklıkla sorulan sorulardan biri kazancın/gelirin mutluluğu etkileyip etkilemediğidir. Diener (1984,1985), yaptığı çalışmalarda bireylerin gelirleri ve iyi olma halleri arasında pozitif bir ilişki

bulmuştur. Furnham ve Arglye (1998) Diener'in (1984,1985) çalışmalarını destekleyici sonuçlara sahip araştırmalarıyla, gelirin hayatta birçok olumlu sonuca etki ettiğini belirtmiştir. Bu olumlu sonuçlar arasında daha iyi bir sağlık (Mayer, 1997) ve daha az stresli bir yaşam (Wilson vd., 1995) yer almaktadır.

Genel olarak bazı yazarlar gelir ve iyi olma hali arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmekteyken (Frank, 2012; Veenhoven, 1991), bazıları bu ilişkiyi güçlü bulmamaktadır (Aknin, Norton ve Dunn, 2009).

1.2.4.1.5. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik

Çalışan iyi olma halini etkileyen bireysel faktörler arasında işkoliklik ve mükemmeliyetçilik değişkenleri de yer almaktadır. Ancak bu iki değişken çalışmamızın bağımsız değişkenini oluşturduğu için bu bölümde bu kavramların açıklamalarına yer verilmeyecek olup söz konusu kavramlar ilerleyen bölümlerde detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

1.2.4.2. Çalışan İyi Oluşunun Örgütsel ve Toplumsal Belirleyicileri

Bu bölümde, çalışan iyi olma hali üzerinde etkili olduğu düşünülen kültür ve örgütsel kültür kavramına değinilecek olup alan yazınında yer alan çalışmalar ile çalışan iyi olma hali üzerindeki etkisi detaylandırılacaktır.

1.2.4.2.1. Kültür

Kültürün iyi olma hali üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine yapılan araştırmalarda öncelikle kültürü oluşturan en önemli faktörlerden dil üzerine

yoğunlaşmıştır (Veenhoven, 1993). Sonraki araştırmalarda toplum tarafından paylaşılan ortak değerlerin ve inanışlarında iyi olma hali üzerinde etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Inglehart ve Klingemann (2000) tarafından yapılan çalışmada, Protestan mirasının ülkenin ortalama genel refahı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Kültürün toplumlar üzerindeki genel etkisine değindikten sonra kavramın bireysel ve toplumcu kültürler üzerindeki etkisini ele almak faydalı olacaktır.

Diener ve Suh (1997) ve Veenhoven'ın (1993) çalışmaları incelendiğinde bireysel kültür üyelerinin kolektivist kültür üyelerine göre daha yüksek oranda iyi olma halini deneyimledikleri belirtilmiştir. Hosftede'nin (1980) çalışmasında, bireysel kültürlerin bireylerin bağımsızlığını vurgularken toplumcu kültürlerin bireylerin birbirlerine bağlılığını ve yakınlığını vurguladığı belirtilmiştir. Diener ve Suh (1997), özgürlüğün yaşam tatmininin güçlü bir göstergesi olduğunu belirtmiştir. Kültürün, bireylerin dışadönüklük ve içedönüklük gibi kişisel özelliklerini de etkilemesi nedeniyle bireylerin iyi olma hali üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir.

1.2.4.2.2. Örgütsel Kültür

Schein'in (1992) tanımına göre örgütsel kültür, bir takım değer, davranış normu, eserler ve bireylerin nasıl etkileşimde buldukları ve işe ve organizasyona nasıl bağlı olduklarını belirleyen davranış kalıpları olarak düşünülebilir. Örgütsel kültürün bireyler üzerindeki etkisi temel olarak iyi olma halleri açısından ele alınmaktadır (Stark, Shaw ve Duffy, 2007).

Mesleki bağlamda aidiyet ve beraberlik duygularının yanı sıra örgüt kültürünün öznel iyi olma hali üzerinde olumlu bir etkisi vardır ve bu etki özellikle hayat tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Blanchflower ve Oswald, 1998). Mesleki hayatta deneyimlenen duyguların mesai saati bitiminde iş yerinde bırakılıp gidilemediği ve bireylerin bu duyguları özel hayatlarına taşıdıkları bilinmektedir.

Bu nedenle iş hayatı ve özel hayatı birbirinden ayrı değerlendirmek yerine ikisini aynı bağlamda ele almak gerekmektedir (Conrad, 1998).

Örgütsel kültürün çalışan iyi olma hali üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalardan Santos, Gonçalves ve Gomes'in (2013) araştırmasına göre örgütsel kültür çalışan iyi olma hali üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Bu bölümde çalışan iyi olma hali kavramının alan yazınında yer alan farklı tanımlarına, boyutlarına ve belirleyicilerine değinilerek söz konusu kavram ile ilgili bütüncül bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır. Daha önce de belirtildiği gibi, bu çalışmada çalışan iyi olma halinin çalışanların işkoliklik ve mükemmeliyetçilik eğilimlerinden etkilendiği varsayılmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişkilere değinilmeden önce, ilk olarak işkoliklik ardından mükemmeliyetçilik kavramlarının detaylandırılması planlanmaktadır.

1.3. İŞKOLİKLİK

Çalışmanın bu bölümünde bağımsız değişkenlerden biri olan işkoliklik kavramı ele alınacaktır. Öncelikle kavramın tanımına ardından belirleyicileri ve sonuçlarına yer verilecektir.

1.3.1. İşkoliklik Kavramı ve Tanımı

İşkoliklik kavramı literatürde ilk olarak Oates (1971) tarafından kullanılmıştır. Araştırmacı, bazı bireylerin abartılı bir çalışma isteğine sahip olduğuna ve bu isteğin söz konusu bireylerin sağlıkları, bireysel ilişkileri, mutlulukları üzerinde olumsuz etkiler yaratabileceğine değinmiştir (Oates, 1971, akt., Harpaz ve Snir, 2003). Oates'in (1971) işkoliklik olgusundan bahsetmesinden sonra, işkoliklik kavramı farklı yazarlar tarafından farklı bakış açılarıyla ele alınmış ancak tanımı

üzerinde kesin bir sonuca varılamamıştır. Genellikle, kavramı tanımlamaya yönelik kullanılan terimler arasında “işkoliklik”, “iş bağımlılığı” ve “aşırı çalışma” bulunmaktadır (Andreassen, 2012).

Moiser (1980), işkolikliği çalışma saatiyle ilişkilendirmiş ve bu bireylerin haftada en az 50 saat çalıştıklarını belirtmiştir. Harvard Business Review tarafından yapılan ankette, çalışma saatlerinin örgütlerin başarısında önemli bir yeri olduğu ve yüksek ücret kazanan bireylerin genelde diğerlerinden daha fazla çalıştıkları tespit edilmiştir (Hewlett ve Luce, 2006). Söz konusu çalışmada, yüksek gelirli bireylerin %62’sinin haftada 50 saatten fazla, %3’ünün 60 saatten fazla ve %10’unun 80 saatten fazla çalıştığı tespit edilmiştir (Hewlett ve Luce, 2006). Ancak işkoliklik kavramının sadece çalışma saati dikkate alınarak tanımlanması eleştirilmektedir. Nitekim Machlowitz (1977), işkolikliği tanımlarken çalışma saatinin değil bireyin işe karşı tutumunun kavramın belirleyicisi olduğunu vurgulamıştır. Yazar 100 işkolik üzerinde yaptığı çalışmada, diğerlerinden fazla çalışan bireylerin memnun ve üretken çalışanlar olduğunu tespit etmiş ve işkolikliğin pozitif tarafına dikkat çekmiştir.

Machlowitz (1977) gibi Cantarow’da (1979) işkolikliği olumlu bir özellik olarak kavramsallaştırmış ve işkolikliği işe adanmışlık olarak nitelendirmiştir. Friedman ve Lobel (2003) de gerçekleştirdikleri araştırmada kavramı olumlu yönleriyle ele almışlardır. Araştırmacılar, söz konusu çalışmalarında işkolikliğin bireyler üzerindeki etkilerinden ziyade örgütler üzerindeki etkilerine yoğunlaşmış ve kavramın örgütlerin başarısı için önemli bir etken olduğunu ifade etmiştir.

İşkolikliğin olumsuz özellikleri üzerine yoğunlaşan Fassel’a (1990) göre ise *“işkoliklik bireyin çalışma sürecine bağımlı olduğu ilerleyici, ölümcül bir hastalıktır”* (s.2). Benzer biçimde, Spence ve Robbins (1992) de işkolikliği alkolikliğe benzeterek ikisinin de bağımlılık yönünden birbirine benzediğini belirtmiştir. Söz konusu araştırmacılara göre işkolikler dışsal faktörlerden ya da işteki memnuniyetten kaynaklı değil tamamen bireyin çalışmamasından duyduğu suçluluktan kaynaklanan nedenlerle çalışmaya yönelik bir dürtü veya zorunluluk hissetmektedirler. Bir başka ifadeyle, *“işkolik diğerlerine kıyasla daha yüksek*

derecede işe dâhil olur, içsel baskılar nedeniyle çalışmaya mecbur hisseder ve iş zevki düşüktür” (Spence ve Robbins, 1992, s.162).

Alan yazını incelendiğinde, bazı çalışmalarda işkolikliğin olumlu bir özellik olarak kavramsallaştırıldığı bazılarında ise olumsuz olarak değerlendirildiği görülmektedir. Örneğin, Machlowitz (1977) işkolikliği olumlu değerlendiren yazarlar arasındayken, Killinger (1991) ve Robinson (1989,1998) olumsuz değerlendiren yazarlar arasında yer almaktadır. Killinger (1991) gibi olumsuz değerlendiren yazarların (örn., Fassel,1990) ortak görüşleri, işkolik bireylerin çalışma arkadaşlarına zor zamanlar yaşattıkları, mutsuz oldukları ve takıntılı oldukları üzerinedir. Robinson’ın (1989,1998) işkolikliğin olumsuz yönlerine odaklanan çalışmaları incelendiğinde, araştırmacının işkolikliği, kendi kendini maruz bırakan istekler, mecburi olarak çok çalışma, çalışma alışkanlıklarını düzenleyememe, bireyin iş dışındaki hayatını idame ettirecek faaliyetleri göz ardı etmesi, aile ve arkadaşlarla olan ilişkilerin ihmal edilmesi gibi özellikleri barındıran bir durum olarak kavramsallaştırdığı görülmektedir. Kavramı olumsuz olarak ele alan bir diğer araştırmacı olan Cherrington’a (1980) göre ise, işkolikliği tanımlayan temel nokta çok çalışmaya olan irrasyonel bağlılıktır. İşkolikliğin kavramsallaştırılmasında iki zıt görüşe sahip yazarların, işkoliklik olgusunu değerlendirme aşamasında da birbirlerinden ayrıldığı görülmektedir. İşkolikliği olumlu bir özellik olarak gören yazarların işkolikliğin teşvik edilmesi yönünde tavsiyede buldukları, olumsuz özellik olarak gören yazarların ise işkolikliğin tedavi edilmesi ve önlenmesi konularında önerilerde buldukları gözlemlenmektedir.

İşkoliklik kavramını açıklamaya çalışan diğer tanımlamalara bakıldığında Horner’ın (1985; akt. McMillan ve O’Driscoll, 2008), işkolikliği *“takıntılı mükemmeliyetçilik”* şeklinde açıkladığı görülmektedir. *“İş yaşamına yönelik aşırı çalışma isteği ve işten ayrı zaman geçiremememe fikri”* ise McMillan vd. (2003) tarafından işkoliklik tanımında yer almaktadır. Yazarlar, işkolik bireylerin herhangi bir zamanda ve herhangi bir yerde işi düşünmekten kendilerini alıkoyamadıklarını ve işten ayrı olmaya gönülsüz olduklarını ifade etmişlerdir. McMillan (2002) tarafından konuya ilişkin yapılan bir diğer çalışmada işkolik

bireyler, işkolik olmayan bireylerle kıyaslanmış ve işkolik bireylerin işkolik olmayan bireylere göre daha çok görev odaklı oldukları ve başarıya daha çok yoğunlaştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmacı tarafından işkolik bireylerin iş hakkında konuşmaya diğer bireylere kıyasla daha eğilimli oldukları belirlenmiştir (McMillan, 2002).

İşkoliğin genel anlamda iş dünyası ve bireylere olumlu veya olumsuz etkilerinin birlikte ele alındığı bakış açısı Schaufeli, Taris ve Van Rhenen (2008) tarafından ortaya konulmuştur. Schaufeli ve diğerleri (2008), işin genel tanımından yola çıkarak işkolikliğini açıklamaktadır. Araştırmacılar, işin herkes için gerekli olduğunu ve bireylere olumlu birçok şey sağladığını belirtmişlerdir. Bahsi geçen olumlu şeyler arasında bireyin emeğinin karşılığında aldığı ücret, iş yerinde zamanını harcarken diğer bireylerle kurduğu ilişkiler ve kişinin kendini tanımlamasına yardımcı olan ögeler gibi değişkenler yer almaktadır. Tüm bu olumlu özelliklerin yanında yazarlar bazı bireylerin içsel ve dışsal faktörler aracılığıyla çok çalışmaya ya da zorunlu olarak çalışmaya itildiğini belirtmiştir. İşte bu noktada karşımıza Schaufeli vd.'nin (2008) işkolik bireyleri nasıl tanımladıkları çıkmaktadır. Schaufeli vd.'ne (2008) göre işkolik bireyler, "*dışsal ve içsel faktörler aracılığıyla çok ve zorlayıcı bir etkiyle çalışmaya itilen kişiler*"dir (s.175). Tanımlamadan sonra yazarların kavrama bakış açıları derinlemesine incelendiğinde, yazarlara göre işkoliklikler "*işin gerektirdiğinden ve uğruna çalışılan kişinin beklentisinden daha fazla çalışan ve böylelikle özel hayatlarını göz ardı eden bireyler*" (s.175) olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Bu bireylerin çok çalışmalarındaki temel noktalar ekonomik ödüller, kariyer odaklı bakış açısı ve örgütsel kültür gibi dışsal etkenler yerine, içsel motivasyondan kaynaklanan dürtü ve isteklerdir.

Schaufeli vd. (2008) dışında kavramı, işkoliklik tipine göre olumlu veya olumsuz olarak ele alan çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmalara baktığımızda Scott, Moore ve Miceli'nin (1997) işkolikliğini üç tipe ayırdığı çalışmayı görmekteyiz: 1) zorlayıcı-bağımlı, 2) mükemmeliyetçi ve 3) başarı odaklı işkolikler tipi. Zorlayıcı-bağımlı işkolik tipinde, bireylerin gerçekte planladıklarından daha fazla çalıştığı, işin çok fazla olduğunu bildikleri halde iş üzerinde kontrollerinin olmadığı veya iş

yoğunluğunu düşürmek için bir şey yapamadıkları, sosyal veya sağlık problemlerine rağmen çalışmaya devam ettikleri ve işten ayrı geçirilen zamanlarda kaygı gibi olumsuz durumları deneyimledikleri belirtilmektedir. Scott vd. (1997), bu işkolik tipindeki bireylerin kendi davranışlarının ölçsüz veya mantıksız olduğunu bildikleri halde çalışarak bu takıntılı düşünceleri bastırmayı ya da göz ardı etmeyi denediklerini belirtmektedir. İkinci tip olan mükemmeliyetçi işkoliklikte bireylerin, zorlayıcı kişilik bozukluklarının bazı kıstaslarına uydukları belirtilmektedir. Mükemmeliyetçiler için *“iş ve üretkenlik, boş zaman aktivitelerinin ve arkadaşlıkların dışlanmasıyla ödüllendirilir.”* (APA, 1994, s.669; akt., Scott vd., 1997). Mükemmeliyetçi işkoliklere özgü karakteristik özellikler, genellikle bu tipteki bireylerin kontrol altında olma ihtiyaçlarından, katılıklarından ve kontrolü ele geçirme isteklerinden kaynaklanmaktadır (APA, 1994; akt., Scott vd., 1997). Üçüncü tip olan başarı odaklı işkolikliği açıklarken yazar öncelikle başarı odaklı bireylerin karakteristik özelliklerine değinmiş ve alan yazınında bu bireylerin yüksek kariyer odaklı, başarıya dönük yüksek güdüye sahip olan ve Tip-A kişilik özelliklerine sahip olarak tanımlandığını belirtmiştir. Başarı odaklı işkoliklik içinse, bu bireylerin başarı için çabaladıkları, orta zorluk düzeyindeki işleri başarıyla yürüttükleri, rekabet tarafından teşvik edildikleri, hazzı erteleme gücüne sahip oldukları ve uzun soluklu hedeflere odaklanma özelliklerine sahip oldukları belirtilmiştir (Scott vd., 1997).

İş hayatına çok yoğunlaşan ve işe normalden fazla zaman ayıran bireylerin sosyal hayatlarına gereken zamanı ayıramadıkları bilinen bir gerçektir. Porter (1996), yaptığı çalışmada iş hayatı ve özel hayatı değerlendirirken iki tip çalışan modeline değinmiştir. Çalışmasında işkolikliği *“yaşamın diğer alanlarında ihmal ile kanıtlanan ve işin ve organizasyonun gerekliliklerinden ziyade davranışların içsel güdülerine dayanan işe yönelik katılım”* (s.71) olarak tanımlamıştır. Araştırmacı, çalışmasında işkolik bireylerin kendilerini hafta sonu çalışmanın gerekli olduğuna ikna eden ve bunun yapılmaması durumunda tamamlanamayacak işleri dikkatli bir biçimde sıralayan kişiler olarak ifade etmiştir. Bu şekilde çalışan bir birey ile işlerini mesai saatlerini verimli değerlendirerek bitiren ve hafta sonuna iş bırakmayan birey kıyaslandığında kimi zaman ilk çalışan modeli bazı bireylere göre daha çalışkan olarak

değerlendirilebilmektedir. Ancak Porter'a (1996) göre bu durum, o bireyin motivasyonunu daha iyisini yapmak için harcamadığına, aksine 'işleri yapıyor görünmek' için harcadığına işaretir. Yazarın işkoliklik tanımında değindiği "yaşamın diğer alanlarının ihmal edilmesi" bu iki çalışan modeline göre değerlendirildiğinde; ilk çalışan modelinin işten kopmamak adına işlerini hafta sonu da devam ettirdiği ve bu durumun diğer durumlara kıyasla daha üstün geldiği ifade edilmiştir. İkinci çalışan modelinde ise bireyin işlerini bitirmesinden kaynaklı ve ayrıca ailesine ve özel hayatına ayırdığı zamanı da koruyabildiği için motive olduğu belirtilmiştir.

Kavramın yazarlar tarafından yapılan tanımlamalarına bakıldığında işkolikliğin olumlu ve olumsuz yönlerden ele alındığına önceki paragraflarda değinilmişti. Ele alınan yaklaşımlarda kavramın bir hastalık olarak ele alınmadığı yalnızca olumsuz yönlerine vurgu yapılarak değerlendirmeye tabi tutulduğu görülmüştür. Ancak son zamanlarda yapılan araştırmalar incelendiğinde, Andreassen'in (2012) yaklaşımlarında kavramın bir hastalık olarak ele alındığı görülmektedir. Yazarın çalışmasında işkoliklik, bir bağımlılığın perspektifinden ele alınmış ve *"işle ilgili yoğun kaygıya sahip olmak ve işe yönelik güdülenmenin kontrol edilemeyen bir dürtüden kaynaklanması"* (s.3) şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca bu bireylerin bireysel ilişkilerine, boş zamanlarına veya sağlıklarına yıkıcı etkide bulunacak derecede yoğun bir enerjiyi işlerine ayırdıkları belirtilmiştir.

Bu çalışmada farklı yazarlar tarafından yapılan işkoliklik tanımlamaları içerisinden Schaufeli ve diğerlerinin (2008), işkolikliği *"dışsal ve içsel faktörler aracılığıyla çok ve zorlayıcı bir etkiyle çalışmaya itilen kişiler"* (s.175) olarak yaptığı tanım benimsenecektir. Önceki bölümlerde işkolikliğe ilişkin farklı yazarlar tarafından yapılan açıklamalara yer verilmiştir. Kavramın olumlu ve olumsuz özellikleri değerlendirildiğinde bireyler üzerinde olumsuz etkilerinin daha fazla olduğu düşünüldüğünden kavram olumsuz bir özellik olarak değerlendirilmektedir.

1.3.2. İşkolikliğin Boyutları

İşkolikliğin boyutları ele alınırken 3 temel yaklaşıma göre değerlendirme yapılacaktır. Bunlar; işten zevk alma ve çalışılmayan zamanlarda hissedilen suçluluk ve kaygı durumlarını içeren duygusal boyut, işe yönelik takıntılı bir durum benimsemeyi içeren bilişsel boyut ve uzun çalışma saatleri ve kişisel ve iş hayatını karıştıran durumları içeren davranışsal boyuttur. İlerleyen kısımlarda bu kavramların açıklamalarına sırasıyla yer verilecektir.

Çalışmaya olan bağlılık, işkolik bireylerin işe gereğinden fazla zaman ayırmalarına ve enerjilerinin büyük bir bölümünü işe yoğunlaştırmalarına neden olmaktadır. Söz konusu bireylerin çalışma tutkusunun, bu bireylere işlerinde karşılaştıkları sıkıntılara ve iş hayatında yolunda gitmeyen olaylara karşı sebat etme gücü sağladığı düşünülmektedir (Thomas vd. 2007). Yazarlar, olumsuz olaylara sebat etme gücü dışında, işkolik bireylerin işten ayrı geçirdikleri sürelerde olumsuz duygular deneyimlediklerini belirtmiştir. İşten ayrı geçirilen zamanın işkolik olmayan bireyler üzerinde de etkilerinin olabileceği belirtilirken bahsi geçen olumsuz duyguların işkolik bireyler tarafından sıklıkla ve daha yoğun deneyimlendiği ifade edilmiştir.

Bireylerin çalışmaya neden çok fazla zaman ayırdıklarını anlamaya yönelik yapılan çalışmalarda Bonebright vd.'nin (2000) 3 nedensel açıklamasını görmekteyiz. Bu açıklamalardan ilki, işe yönelik görevleri yerine getirmeden kaynaklı duyulan yoğun zevk ve doyuma dayandırılmaktadır. Araştırmacılar, bazı durumlarda bu duyguya sahip bireylerin zaman algılarının kaybolduğunu ve hatta yemek yemeyi dahi unuttuklarını dile getirmektedir. Çok çalışmaya yönelik yapılan ikinci açıklamada, çalışmaktan duyulan tatminin çok az veya anlık olduğu durumlarda bile çalışmaya yönelik duyulan kontrol edilemez dürtü ya da çalışma isteği ele alınmaktadır. Aşırı çalışmaya yönelik yapılan üçüncü açıklamanın duygusal aceleci oluşun çok çalışmanın ödülleri alınması arzusunun kaynaklanabileceği ifade edilmiştir. Spence ve Robbins (1992) ise, işkolikliğin temel boyutunu Bonebright'ın (2000) çok çalışmaya yönelik yaptığı açıklamanın ilk örneğinde olduğu gibi işten alınan zevk olarak tanımlamıştır.

McMillan ve O'Driscoll'a (2008) göre işkolikliğin bilişsel boyutu temel inanışlardaki işlevselsizlikten, yanlış varsayımlardan ve otomatik düşüncelerden kaynaklanmaktadır. Kavramın bu boyutunda bireylerin çalışmaya takıntılı bir şekilde bağlı oldukları görülmektedir. Bu takıntılı durumdan kaynaklı güçlü bir meşguliyet ve kaygı problemi yaşayan bireylerin bu durumu kontrol altına alamadıkları ve bu duyguları bastıramadıkları görülmektedir. Bilişsel boyutun odak noktasında bireyin aşırı çalışması ve iş dışındaki yaşamında bu duyguyu kontrol altına alamaması yer almaktadır.

Kavramı açıklamaya yönelik oluşturulan boyutlardan sonuncusu olan davranışsal boyutta, işkolikliğin doğasında olduğu gibi aşırı çalışma saatleri ve özel hayatla iş hayatının karıştırılması yer almaktadır. Daha önceki bölümlerde de değinildiği üzere işkolikliğin tanımı yapılırken bazı yazarlar çalışma saatlerini temel alıp araştırmalarını bu noktaya göre şekillendirmiştir. Davranışsal boyutta, özel hayat ve iş hayatının birbiriyle iç içe geçmesi, bireyin çalışma hayatının özel yaşamına müdahalesine ne ölçüde izin verdiğiyle ölçülmektedir. Davranışsal boyutun temelini oluşturan bir diğer unsur ise işe ayrılan zamandan kaynaklı boş zaman aktivitelerini göz ardı etmektir (Thomas vd., 2007).

1.3.3. İşkoliklik Türleri

Alan yazını incelendiğinde, araştırmacıların farklı işkoliklik tiplerinden bahsettikleri görülmektedir. Bu çalışmada Schaufeli ve diğerlerinin bahsettiği işkoliklik tanımı ve türlerinden yararlanılacaktır, ancak konuyla ilgili bütüncül bakış açısı sağlanabilmesi için diğer yazarların söz ettikleri işkoliklik türlerinden de bahsedilmesi uygun görülmüştür. Bu bölümde farklı işkoliklik tiplerinden bahsedilecektir.

Naughton 1987 yılında kaleme aldığı çalışmasında, '*kariyer bağlılığı*' ve '*zorlayıcı bağlılık*' üzerine temellendirilmiş işkoliklik tipolojisini geliştirmiştir. İlk tür olan kariyer bağlılığında, işi benimseyen işkolikler (job-involved workaholic), uzun çalışma saatleri, kariyer ve işe adanmışlık alternatiflerdense iş aktivitelerine

yönelik bir seçimi yansıtmaktadır. Naughton (1987) tarafından bu işkoliklik türünün tanımına giren çalışanların işe olan yüksek bağlılıklarından dolayı zorlayıcı ve talepkâr işlerde daha başarılı oldukları belirtilmiştir. İkinci tür olan zorlayıcı bağlılıkta, işe olan bağımlılık ritüelleştirilmiş davranış ve düşünce kalıplarını yansıtmaktadır. Bu durum sonucunda, işe gözle görülür derecede zaman ve enerji harcanılmasına rağmen bu çabanın performansa etkisi gözlemlenmeyebilmektedir.

Scott ve diğerlerinin (1997) çalışmasında üç tip işkolik davranış kalıbı ele alınmıştır. Yazarlar, her kalıbın birbirinden farklı bir takım davranış özelliği barındırdığını ifade etmektedir. Araştırmada ele alınan üç tip; zorlayıcı bağımlı, mükemmeliyetçi ve başarı odaklı işkolikliklerdir. Kavramın genel tanım bölümünde Scott ve diğerlerinin (1997) işkoliklik türlerine değinildiğinden bu bölümde bu tipolojiler tekrar ele alınmayacaktır.

Fassel (1990), işkolikliğini dört türe ayırarak ele almıştır. Bu türlerden ilki olan “zorlayıcı bağımlı işkoliklik” ile bireylerin her zaman çalışmaya yönlendirildikleri ve klişeleşmiş işkoliklik temellerinin oluşturulduğu ifade edilmektedir. İkinci tür olan “çok çalışan işkolikler”in zorlayıcı bağımlı türün karakteristik özelliklerini taşımalarına rağmen düzenli olarak çalışmaktansa işin bitimine yakın yoğun bir şekilde çalıştıkları belirtilmektedir. Üçüncü tür olan “gizli çalışanların” işlerini sakladıkları ve kimsenin bulunmadığı ortamlarda işlerini ortaya çıkartıp çalışma eğiliminde oldukları belirtilmektedir. Bu türdeki çalışanlar yazar tarafından, ceplerinde alkol saklayan alkoliklere benzetilmiştir. Dördüncü ve sonuncu tür olan “iş anoreksikleri”, “çok çalışmayı ve aynı zamanda işten kaçınmayı işkolikliğin bir parçası olarak gören bireyler” olarak tanımlanmıştır.

1.3.4. İşkoliklik Teorileri

Bu bölümde alan yazında yaygınlık gösteren işkoliklik teorileri sırasıyla bağımlılık teorisi, öğrenme teorisi, aile sistemleri teorisi başlıkları altında ele alınıp incelenecektir.

İşkolikliği tanımlarken bu eğilime neden olan ana noktalardan biri bağımlılık olarak gösterilmektedirken yapılan çalışmalarda elde edilen veriler teorilerle doğrudan ilişkilendirilememiştir (McMillan vd., 2001, 2003). Ancak, McMillan vd. (2001), çalışmalarında işkolik üzerine ele aldıkları beş farklı teorinin bağımlılık bölümünü, iki temel boyuta ayırarak psikolojik ve medikal boyutlar üzerinden bağımlılık teorisini temellendirmiştir. İlk boyut olan psikolojik modelde, bireylerin tekrarlanan davranışların yoksunluğunda, çalışamayacaklarını düşünmeye başladıkları anda psikolojik bağımlılığın geliştiği ifade edilmektedir. Bu durumda, işkolikler sürekli çalışmaktan kaynaklı yorgunluk gibi olumsuz özellikleri göz ardı edip saygınlık kazanma gibi konularda fayda sağlayacaklarını düşünerek iş yerlerine psikolojik olarak bağımlı hale gelmektedirler. Saygınlık çok çalışmaktan ziyade, iş ve iş dışında başka aktivitelere yönelerek de kazanılabileceği halde bireyler zamanla bağımlılığın kaynağını değiştirerek aktivite olarak yapılan şeye bağımlı hale gelmekte ve bu durum işe olan psikolojik bağımlılığı tetiklemektedir. İkinci boyut olan medikal bağımlılıkta, odak nokta dışarıdan alınan bir maddeye vücudun ihtiyaç duyarak alışkanlık haline getirmesi ve bağımlılığı doğurmasıdır. Bu noktanın iş hayatına evrilmiş halinde Fassel'in 1992 yılında yaptığı çalışmasını görmekteyiz. Araştırmacı, uzun çalışma saatlerinin aşırı adrenalin ürettiği tezini ortaya atarak adrenalinin keyif veren duyguları ürettiği ve bireylerin bu duyguyu daha fazla deneyimlemek için daha çok çalıştıkları bu döngünün ise bağımlılık yarattığı ifade edilmiştir.

McMillan vd.'ne (2001) göre, öğrenme teorisinin içerisinde yer alan "şartlı koşullanma", "sosyal öğrenme" ve "edimsel öğrenme" teorileri içerisinden işkolikliği açıklamada en etkili olan teori "*edimsel öğrenme teoris*"dir (Skinner, 1974; akt. McMillan vd., 2001). Edimsel Öğrenme Teorisi, bireyin övgü almak için gönüllü olarak fazladan çalışma olasılığını artırmaktadır. Fazladan çalışmaya neden olan faktörler McMillan vd.'ne (2001) göre yalnızca övgüyü hak etmek gibi olumlu öğeleri barındıran nedenler olarak gösterilmemekte aynı zamanda evde deneyimlenen olumsuz olaylardan kaçış gibi nedenleri de içerisinde barındırmaktadır. Araştırmacılar, sonuç olarak edimsel koşullanmanın işkolikliğin beklenen sonuçlara yol açtığı yerde geliştiğini belirtmekte ve yüksek kazanca ve yüksek statülü işlere hükmettiğini ifade etmektedir.

Aile sistemleri teorisi ve özellikle yapısal aile teorisinde, davranışın bireylerden ziyade bir sistemde bulunan problemle kişilerarası ağlar ve dinamikler bağlamında meydana geldiği düşünülmektedir (Hayes, 1991; akt., McMillan vd., 2003). Bu noktadan hareketle, işkolikliğin sağlıklı dinamiklerden kaynaklandığı ve bu dinamiklerle sürdürülen bir aile sorunu olarak kabul edildiği belirtilmektedir. Bu sağlıklı dinamiklerin, ebeveyn ve çocuk arasında duran bulanık sınırlar, aşırı sorumluluklar, ebeveyn rolü yüklenmiş çocuklar ve gizlilikten oluştuğu belirtilmektedir. Çok sorumluluk yüklenen bireyin çok çalışma aracılığıyla ailesini korumaya yönelebileceği ifade edilmiştir. Bunun karşılığında ise ailenin çalışan bireyin işten eve döndüğü zaman stresini azaltabilmek için çocukları susturmaya yönelik davranış sergileyebileceği ifade edilmiştir.

1.3.5. İşkolikliğin Belirleyicileri

İşkolikliğin tanımlarına, türlerine, boyutlarına ve teorilerine değindikten sonra kavramının ortaya çıkışına neden olan noktaları değerlendiren ana başlıklara ve çalışmalara değinmenin uygun olacağı düşünülmektedir. Bu noktada, öncelikle eğilimsel bakış açısı ardından sırası ile kavrama yönelik sosyo-kültürel bakış açısı, aile faktörü, bireysel faktörler, kişilik faktörü, örgütsel faktörler ve son olarak sosyal faktörler değerlendirilecektir.

1.3.5.1. İşkolikliğe Yönelik Eğilimsel Bakış Açısı

Bir duruma veya maddeye bağımlılığı olma durumu Eysenck (1997) tarafından, eğilimsel davranışlar yoluyla açıklanmıştır. Araştırmacıya göre, bazı kişilik özelliklerinin yüksek oranda varlığı bağımlılığı olmayı tetiklemektedir. Pietrzak ve Petry'nin (2005) çalışmaları incelendiğinde kişilik özellikleri ve bağımlılık arasındaki bağlantı, sosyal çevresiyle arası iyi olmayan ve içine kapanık olan bireylerin kumara ve alkole bağımlı olma olasılıklarının daha yüksek olması şeklinde kurulmuştur.

İşkolikliğe yönelik eğilimsel etkide öz saygının büyük bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Brockner (1988) öz saygıyı “*kişinin kendini sevmesi ve değerli biri olduğunu hissetme ölçüsü*” şeklinde tanımlamaktadır. Çoğu birey kendisi ve çevresinin kendisine yönelik bakış açısının pozitif olması için olumlu bir görüş sürdürerek bunun için motive olmaktadır. Bu olumlu görüşü sürdürmek için bireylerin öz değerlendirmelerini düşürecek durum veya olaylardan kaçındıkları gözlenmektedir. Robinson ve Kelly’ye (1998) göre öz saygısı düşük bireylerin bağımlılık oluşturu davranışlarda bulunma olasılığı daha yüksektir ve dolayısıyla bu bireyler işkolik olmaya daha yatkındırlar. Nitekim Thomas vd. (2007) çalışmalarında işkoliklik ve öz saygı arasındaki ilişkiyi negatif bulmuşlardır. Araştırmacılar, ayrıca zorlayıcı-bağımlı kişilik tipine sahip ve başarıya güdüsüyle hareket eden bireylerin işe daha bağımlı olduklarını belirtmiştir. İşkoliklerin kendilerine zor ve ulaşılmaz zaman alan hedefler koydukları ve bu nedenle uzun çalışma saatlerinin bu hedeflerine ulaşmalarında yardımcı etkenler oluşturduğu ifade edilmektedir.

1.3.5.2. İşkolikliğe Sosyo-Kültürel Bir Bakış

Sosyo-kültürel bakış açısına göre bağımlılık, bireyin çocukluk, gençlik ve olgunluk dönemlerinde deneyimlediği duygu ve durumların bir ürünüdür (Hirschman, 1992). İşkolik olma haline sosyal açıdan yaklaşıldığında, bireylerin aile üyeleri veya arkadaşlarıyla geçirecekleri zaman dilimini çalışmaya ayırmalarında bir sakınca görmedikleri görülmektedir. Ayrıca, işkolik bireylerin aile ve arkadaşları ile geçirecekleri zaman diliminde çalışıyor olmaları bu bireyler tarafından meşrulaştırılmaktadır. Bireyin bu noktada başkaları ile zaman geçirmek istememesi ve işine yoğunlaşmak istemesi sosyal ilişkilerinin zayıf olmasından kaynaklanabilmektedir. Bu noktada Berglas’ın (2004) çalışmaları incelendiği araştırmacının, bireylerin başkalarıyla ilişki kurma istekliliğine sahip olmama durumunu işkolikliğin temel nedeni olarak gösterdiği görülmektedir.

1.3.5.3. Aile

İşkolikliğin belirleyici ögelerinden aile değişkenini ele aldığımızda Robinson'ın (2014) kavramı açıklamaya yönelik gerçekleştirdiği çalışmasını görmekteyiz. Araştırmacı, işe bağımlılığın aile sisteminden kaynaklı bir belirti olduğunu ifade etmektedir. Kişilik özelliklerinin ailelerden çocuklara aktarılması gibi işe bağımlılığın da aile süreç ve dinamikleriyle sonraki kuşaklara aktarıldığı ifade edilmektedir. Bu noktadan hareketle, işe olan bağımlılığın öğrenilmiş bir bağımlılık tepkisi olduğu öngörülmektedir. İşkolik ailelerin kendi yaşamlarında belirledikleri yüksek standartlar sonucu Pietropinto (1986) işkolik ebeveynleri olan çocukların anne ve babaları tarafından sevmelerinin sahip olacakları yüksek başarılarına bağlı olduğunu öğrendiklerini ileri sürmektedir. Pietropinto (1986) gibi Robinson (2014) da işkolik ailelere sahip çocukların anne ve babalarından bu genleri aldıklarını ifade etmektedir. Yazara göre bu çocuklar, ebeveynlerinin beklentilerini karşılayabilmek için başkalarının onaylarına ihtiyaç duymaktadır. Bu tez, Robinson ve Kelly tarafından 1998 yılında ve Navarette tarafından 1998 yılında işkolik ailelere ve işkolik olmayan ailelere sahip çocuklar üzerinde yapılan deneysel çalışmalarla doğrulanmıştır. Araştırmacılar, işkolik ailelerin büyük yetişkin çocuklarının daha yüksek dışsal kontrol odağına sahip olduklarını bulmuştur. Ayrıca çalışmada, işkolik anne ve babaya sahip çocukların diğerler çocuklara oranla daha yüksek oranda kaygıya ve zorlayıcı bağımlı eğilimlere sahip oldukları belirtilmiştir. Yapılan çalışmaların bir benzeri Searcy (2000) tarafından Avustralya'daki 125 genç üzerinde tekrarlanmış ve gerçekleştirilen çalışma bulgularını doğrulayacak sonuçlar elde edilmiştir. Searcy'nin (2000) yürüttüğü çalışmanın sonuçlarına göre gençlerin belirgin şekilde depresyona eğilimli oldukları ve işkoliklik açısından yüksek risk taşıdıkları belirtilmiştir.

1.3.5.4. Bireysel Faktörler

İşkolikliğin bireysel belirleyicileri demografik özellikler ve bireysel özellikler olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Demografik özellikler incelendiğinde, cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, ailevi statü ve sahip olunan çocuk sayısının işkolik davranışlar üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Bahsi geçen demografik özelliklerin işkolikle ilişkisini ölçmek üzere yapılan çalışmalarda Snir ve Harpaz (2012), birçok çalışmanın arkasındaki itici gücün cinsiyet ve ailevi statü olduğunu belirtmiştir. Ayrıca yazarların 2006 yılında yaptıkları uluslararası bir çalışmada erkeklerin kadınlara göre daha işkolik olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşkolikliğin cinsiyet noktasında ayrışmasını açıklayan bir diğer çalışmada cinsiyet rol teorisi ve işin kültürel şeması görülmektedir. Sırasıyla, Pleck (1977) ve Blair-Loy (2009) tarafından ele alınan çalışmalarda erkeklerin aileden çok işe yönelik çalışmalarda bulunmasının ve katkı sağlamasının sosyal ve kültürel olarak daha kabul edilir olduğu belirtilmiştir. Aynı durum kadınlar için ele alındığında ise durumun tam tersi yönde ilerlediği gözlenmektedir. Bu noktada, kadınların işten ziyade ailelerine katkıda bulunmaları ve onlar için emek sarf etmeleri sosyal ve kültürel açıdan daha kabul edilebilir görülmektedir. Diğer değişkenler arasında yer alan medeni durum, ailevi statü ve sahip olunan çocuk sayısının incelendiği çalışmalarda işkoliklik davranışlarının hangi durumdan kaynaklandığına odaklanılmıştır. Birden fazla değişkene bağlı finansal istekler gibi dışsal faktörlerden kaynaklanan işkolikte bahsi geçen değişkenler ile işkoliklik arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Diğer taraftan, işkolikliğin suçluluk duygusu ve ego tatmini gibi farklı güdülerden kaynaklandığı durumlarda bu değişkenler ve işkoliklik arasındaki ilişkinin önemsiz olduğu ifade edilmiştir. Eğitim ve işkoliklik arasındaki ilişkinin değerlendirildiği Ng ve Feldman'ın (2008) çalışmasında bu iki değişken arasında pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur. Yazarlara göre eğitim seviyesi artıkça çalışma süreleri de artmaktadır. Yaş, cinsiyet, medeni hal, ailevi statü ve eğitim gibi değişkenlerin işkoliklikle arasındaki ilişkinin incelendiği Andreassen vd.'nin (2016) çalışmasında, bu değişkenlerin işkoliklikteki farklılığın %1.2'sini açıkladığı; iş statüsü, pozisyon ve maaş gibi değişkenlerin ise işkoliklikteki farklılığın %5.4'ünü açıkladığı ifade edilmektedir. Yapılan çalışmalar neticesinde bahsi geçen değişkenler ve

işkoliklik arasındaki ilişki incelendiğinde ekonomik baskılardan kaynaklı değişkenlerin işkolikliği pozitif yönde etkilediği; ekonomik olmayan baskılardan kaynaklı değişkenlerin ise işkoliklik üzerinde düşük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

İşkolikliği etkilediği düşünülen diğer bireysel özellikler incelendiğinde, yapılan çalışmalar neticesinde kişilik özelliklerinin ele alınan değişken üzerinde önemli derecede etkili olduğu görülmektedir. Bu yönde yapılan çalışmalar incelendiğinde Rezvani vd.'nin 2014, Clark vd.'nin ise 2010 yılında yaptığı çalışmayı görmekteyiz. Yürütülen bu çalışmalarda sırası ile A-Tipi kişilik özelliklerinin işkolikle pozitif yönde ilişkili olduğu, kişilik özelliklerinden ise özele inildiğinde narsist kişiliğe sahip bir bireyin güç ihtiyacından dolayı işkolik olmaya daha eğilimli olduğu belirtilmiştir. Bireylerin kendilerine olan öz saygıları ve çalışma süreleri arasındaki ilişki incelendiğinde yüksek öz saygı ve düşük öz saygının işkolik olma durumunu hangi yönde etkilediğini ortaya çıkaran çalışmaları görmekteyiz. Buna göre, Burke vd.'nin (2006) yürüttüğü çalışmada yüksek öz saygıya sahip bireylerin, kendileri için yüksek standartlar belirledikleri ve bunları gerçekleştirmek için çok çalıştıkları belirtilmektedir. Bu noktadan hareketle, bu bireylerin işkolik olma yolunda diğer bireylere göre daha büyük risk taşıdıkları ifade edilmektedir. Diğer görüşteki yazarlar (Aziz vd. 2018, Graves vd. 2012), düşük öz saygıya sahip bireylerin kendilerini bir işi veya durumu gerçekleştirmede yetersiz gördüklerini belirtmektedir. Bu nedenle kendilerine düşük hedefler belirleyen bu bireylerin düşük zorluktaki işleri gerçekleştirmek için çok çalıştıkları belirtilmektedir. Bu gerekçe ile yazarlar öz saygı ile işkolik arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğunu belirtmektedir.

1.3.5.5. Kişilik ve İşkoliklik

İşkolikliği etkileyen bireysel faktörlere değindikten sonra kişilik değişkenini detaylandırmanın değişkenimizi etkileyen faktörleri değerlendirme konusunda daha detaylı bilgi sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda öncelikle Beş

Büyük Kişilik Kuramı özelliğine değinilecek olup ilerleyen bölümde bu kuramın bileşenlerinin işkoliklikle olan ilişkisine yer verilecektir.

İlk kez 1933 yılında L. Thurstone tarafından öne sürülen Beş Büyük Kişilik Kuramı, deneyime açıklık, dürüstlük, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal dengesizlikten oluşmaktadır. Bu değişkenlerden dışadönüklüğün, dürüstlüğün ve duygusal dengesizliğin iş deneyimi ve başarıyla ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Judge vd.'nin (1999) bu beş değişkeni ele aldıkları çalışmalarında değişkenler sırası ile şöyle tanımlanmıştır:

Duygusal Dengesizlik: Duygusal dengesizlik, değişkenlik, strese eğilim ve depresyonla ilişkilendirilmektedir. Bu özelliğe sahip bireylerin, olumsuz duyguları ve fiziksel belirtileri deneyimlemeleri daha olası görülmektedir.

Dışadönüklük: Dışadönüklük, sosyal olma, hırslı olma ve atılgan olma ile ilişkilendirilmektedir. Bu özelliğe sahip bireylerin, genellikle olumlu duygular deneyimledikleri, birden fazla arkadaşına sahip oldukları ve yönetici pozisyonu aldıkları belirtilmektedir.

Dürüstlük: Dürüstlük, doğrudan iş performansı ile ilişkilendirilmektedir. Bu özellik istikrar, güvenilirlik ve organize olma ile ifade edilmektedir.

Uyumluluk: Uyumluluk, iş birliği içinde olma, sevecenlik ve sevimli olma ile ilişkilendirilmektedir.

Deneyime Açıklık: Deneyime açıklık entelektüellik ve yaratıcılık ile ilişkilendirilmektedir.

Barrick ve Ryan (2004), duygusal dengesizliğin, düşük performans, düşük ücret ve düşük oranda terfi alma ile ilişkili olduğunu belirtmiştir. Ayrıca araştırmacılar, dışadönüklüğün iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Dürüstlük değişkenine gelindiğinde ise yazarların bu değişkeni başarı odaklı olmaya ve dışsal kariyer başarısına bağladıkları görülmektedir. Barrick ve Mount (1991) tarafından yapılan çalışmada dürüstlük, başarı odaklılık ve devamlılıkla ilişkilendirilmiş ve bu özelliklerin işkolik olma ile ortak noktalar taşıdığı ifade edilmiştir. Judge ve Ilies'in (2002) çalışmasında duygusal dengesizlik ele alınmış

ve bu özelliğe sahip bireylerin işleriyle ilgili daha çok kaygıya sahip olabilecekleri ve bu durumun bu bireylerin diğer bireylere kıyasla işe yönelik daha zorlayıcı bir tavır takınmalarına neden olabileceği belirtilmiştir. Clark vd.'nin (2010) çalışmasında da önceki çalışma bulgularını destekleyecek sonuçlar elde edilmiş ve işkoliklikle duygusal dengesizlik arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Ancak, daha önceki çalışmalarda belirtilen dışadönüklük ve deneyime açıklığın işkoliklikle bağlantısı yazarların çalışmasında zıt bir görüşle savunulmuş ve bu değişkenler ile işkoliklik arasında bir ilişki olmadığı ifade edilmiştir. Costa ve McCrae'e (1998) göre sorumluluk duygusu ile hareket etmek, liyakatı, düzeni, başarı için uğraşı, öz disiplini ve temkinli olmayı kapsamaktadır. Yazarlar tarafından sıralanan değişkenlerin işkoliklikle doğrudan bağlantılı olduğu düşünülmektedir. Barrick vd.'ne (1993) göre, yüksek sorumluluk duygusuna sahip bireyler, hedef odaklı, gayretli ve güvenilir olmaktadır. İşkolikliğin tanımlarında bireylerin kendilerine yüksek hedefler belirledikleri ve bu doğrultuda çalışmalar gerçekleştirildiğinden bahsedilmiştir. Sorumluluk duygusuna sahip bireylerin hedeflerini gerçekleştirme yolunda karşılarına çıkan zorlukların üstesinden gelme gücüne sahip olabilecekleri düşünülmektedir.

1.3.5.6. Örgütsel Faktörler

İşkolikliği etkileyen örgütsel faktörler değerlendirilirken işin özellikleri ve örgütsel kültür değişkenleri değerlendirilecektir.

İlk değişken olan işin özellikleri, Bakker ve Demerouti (2007) tarafından geliştirilen İş Talep-Kaynak Modelindeki değişkenler temel alınarak iş gereksinimleri ve iş kaynakları olarak ikiye ayrılacaktır. Yazarların geliştirdiği modeldeki iş gereksinimlerinde yer alan üç temel maddenin işkoliklik üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Bahsi geçen maddeler; çalışanın birden fazla rolünün ve görevinin olduğunu ve bunları yetiştirecek zamanının olmadığını düşündüğü aşırı görev yüklenmesi, çalışanın yaptığı işe yönelik kesin bir tanım ve sınırın bulunmamasından kaynaklanan rol belirsizliği ve son olarak çalışan

yeteneğinin ve işin birbiriyle uyuşmadığı durumda ortaya çıkan rol çatışmasıdır. İş kaynaklarında, çalışanın üstünden destek görmesi ve işi üzerinde kontrole sahip olduğu düşüncesi yazarlar tarafından işkolikliğe etki ettiği düşünülen değişkenler arasında gösterilmektedir. Bu noktada Schaufeli vd. (2008), işkoliklerin inatçı kişilik özellikleri ve kendi kendilerine yetebilecek düzeyde olmalarından dolayı iş üzerinde kontrole ve üstlerinden gelecek olan desteğe daha az bağlı oldukları ifade edilmiştir. Ayrıca Schaufeli vd. (2008) tarafından, iş gereksinimleri ne kadar önemli olursa bu talepleri karşılamak için bireylerin daha fazla çalışmaya ve enerji harcamaya o kadar yatkın olacakları ve bu durumunda aşırı çalışmaya yol açabileceği ifade edilmiştir. Huyghebaert vd. (2018), önemli iş gereksinimlerinin bireyde o işi tamamlamaya yönelik kaygı oluşturabileceğini ve bu kaygının bireyi zorlayıcı bir çalışmaya yönlendirebileceğini ifade etmektedir.

Örgütsel faktörler içerisinde yer alan bir diğer değişken olan örgütsel kültür, işkolikliği etkilediği düşünülen önemli bir faktördür. Örgütsel kültür, işleri yapmak için grupların ve bireylerin bir araya gelme tarzını karakterize eden normların, değerlerin, inançların ve davranış şekillerinin benzersiz konfigürasyonunu ifade etmektedir (Eldridge ve Crombie, 2013). Örgüte hâkim olan düşüncelerin örgütün bireylerini etkilediği göz ardı edilemeyecek bir gerçektir. Mazzetti vd. (2014) deneysel çalışmalarında bu olguyu aşırı çalışma atmosferine sahip örgütlerin işkoliklik üzerinde önemli etkilere sahip olduğunu ifade ederek doğrulamıştır.

1.3.5.7. Sosyal Faktörler

İşkolikliği etkileyen değişkenler arasında örgütsel faktörlerin varlığı kadar sosyal faktörlerin varlığı da önem göstermektedir. Bireylerin çevresel faktörlerin etkisi altında kalarak işkoliklik eğimi sergilemesi olası görülmektedir. Değişen çalışma koşulları, şirketler arasında artan rekabetler ve küreselleşme sonucunda çalışanların çevrelerinden gördükleri ve kendilerini ön plana çıkaracak işler sunmak için daha çok çalıştıkları bu durumun işkolikliğe neden olduğu

belirtilmektedir (Van Beek vd. 2012). İŖe yönelik rekabet koŖulların artmasının dıŖında sosyal anlamda bireylerin iŖkoliklik eğilimi takınmasına neden olan durumlar da gözlenmektedir. Bu sosyal durumların incelenmesinde Andreassen vd.'nin (2014) alıŖmalarını incelemek konuya yönelik öngörü kazanılmasına yardımcı olacaktır. Yazarlar alıŖmalarında, Bandura'nın sosyal öğrenme teorisini temel alarak bireylerin, yazılı ve görsel medya tarafından teŖvik edilen etki çevreleri geniŖ ünlü bireyleri örnek alabileceğini belirtmiŖlerdir. Bu nl kiŖilerin iŖkolik davranıŖlar veya eğilimler sergilemeleri durumunda bireylerin de onları örnek alarak bu tür davranıŖlara yönelebilecekleri ve bunun sonucunda iŖkoliklik eğiliminin artıŖ göstereceği ifade edilmektedir.

alıŖanların çevrelerinden gördükleri sosyal desteğin de iŖkoliklik eğilimi üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir. Literatürde bu deęiŖkene iliŖkin yapılan çok fazla deneysel alıŖma olmamasına rağmen Peplinska vd. (2015) tarafından yürütülen alıŖmada bu deęiŖkenin sonuçlarını görebilmekteyiz. AraŖtırmacılar, çevrelerinden sosyal destek alan kadın bireylerin iŖkolik olma eğilimlerinde azalmalar olduğunu tespit etmiŖtir.

1.3.5.8. Mükemmeliyetçilik

İŖkoliklięi etkilediği dŖnlen bir diğer deęiŖken olan mükemmeliyetçilik faktörü alıŖmamızın bağımsız deęiŖkenlerinden bir diğerini oluŖturduęundan bu bölümde iŖkoliklikle arasında var olan iliŖkiye değinilmeyecek olup bu iliŖki mükemmeliyetçilik bölümünde detaylı bir Ŗekilde ele alınacaktır.

1.3.6. İŖkoliklięin Sonuçları

İŖkoliklięin ortaya ıkıŖında ekili olduğu dŖnlen deęiŖkenlere değinilmesinin ardından bu bölümde alıŖanlar üzerindeki psikolojik ve fizyolojik sonuçlarına yer verilecektir.

1.3.6.1. Sağlık

İşkolikliğin sonuçlarından biri olan sağlık değişkeni bireyin fizyolojik sağlık durumu ve ruh sağlığı durumu olarak iki farklı olguya ayrılmaktadır. Fizyolojik sağlık durumu ele alındığında, Clark vd. (2016) tarafından yapılan çalışmada bahsi geçen değişken ile işkoliklik arasında negatif yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşıldığı görülmektedir. Schulz vd. (2017), çalışmalarında bu durumu işkoliklerin işlerine çok fazla zaman ve güç harcamalarından dolayı vücut ve beyinlerinin dinlenememesi ve iyi hissetmemelerine bağlamaktadır. Balducci vd. (2018) ve Kubato vd. (2014) uzun süreler boyunca çalışmanın ve gereğinden fazla enerji sarf etmenin kalp atışı ve kan basıncını artırabileceğini ve bunların yorgunluk ve uyku problemlerine neden olabileceğini belirttikleri görülmektedir. Ayrıca, işkolik bireylerin kalp rahatsızlıklarına sahip olma riskinin diğer bireylere göre daha fazla olduğu ve strese bağlı rahatsızlıkları daha fazla deneyimledikleri ifade edilmektedir. Bu bireylerin uzun vadede önemli oranda hipertansiyon rahatsızlığı riski taşıdıkları belirtilmektedir (Yang vd., 2006).

Sağlığın bir bileşeni olan ruh sağlığında da fizyolojik sağlıkta gözlemlenen olumsuz durumlar mevcuttur. İşkolik olma durumuna bağlı uzun çalışma saatlerinin, enerji kaybına neden olduğu ve ruh sağlığını olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Çok çalışma sonucunda bireylerin uzun süreli yorgunluk hissi yaşadıkları belirtilmektedir (Shkoler vd., 2017).

1.3.6.2. Aile ve Özel Yaşam Tatmini

İşkolikliğin aile ile ilgili sonuçlarında aile tatmini, evlilik memnuniyeti, iş aile çatışması ve ikili ilişkilerdeki memnuniyet gibi değişkenler yer almaktadır. İşkolik bireylerin iş ve özel hayatlarına ayırdıkları zamanı karıştırmaları, işlerine gereğinden fazla zaman ve enerji harcamaları ve bunun neticesinde hissettikleri

fiziksel ve ruhsal yorgunluktan kaynaklı özel hayatlarında olumsuz durumlar deneyimledikleri düşünülmektedir. Eş ve çocuklarına yeterince zaman ayıramayan bireylerin aile tatminlerinin ve ikili ilişkilerindeki tatmin seviyesinin düştüğü ifade edilmektedir. Birçok araştırmada işkolikliğin kişilerarası tatmin üzerinde negatif etkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Levy, 2015; Bakker vd., 2009). İşkolik bireylerin ailelerine ayıracakları zaman dilimini çalışarak geçirmesi, ailevi sorumluluklarını yerine getirmemeleri ve işte harcanan yoğun gayret sonrasında aileleri ile yeterince ilgilenmemeleri aile-iş çatışmalarının ortaya çıkmasında bir neden olarak görülmektedir (Van Gordon vd., 2017).

Özel yaşam tatmini çıktısı ele alındığında, Aziz vd.'nin (2006) çalışmalarında işkoliklerin işten ayrı geçirdikleri zaman dilimlerinde deneyimledikleri yüksek kaygı durumundan kaynaklı olarak özel yaşamlarında tatmin düzeylerinin düşük olduğu belirtilmektedir. Deneysel çalışmalar özelinde bu konu ele alındığında ise Bonebright vd.'nin (2000) çalışmalarında, işe bağlılığı ve işle alakası yüksek olan bireylerin özel hayatlarında düşük tatmin düzeyine sahip oldukları belirtilmektedir. Clark vd.'nin (2016) çalışmalarında, işkolik bireylerin genel olarak yaşamlarından daha az memnun oldukları belirtilmektedir.

1.3.6.3. İş

İşkolikliğin sonuçlarından biri olan iş değişkeni iş performansı, iş baskısı ve iş tatmini alt başlıkları altında ele alınıp ayrı ayrı değerlendirilecektir.

İlk alt başlık olan iş performansının işkoliklerde olumlu ve olumsuz olmak üzere iki farklı etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Olumlu etkide, daha fazla zaman ve enerji harcanan işin kendiliğinden iyi olduğu ve çalışanların bu şekilde daha üretken oldukları düşünülmektedir (Salanova vd., 2016). İşkolik bireylerin üretken çalışmalarının sonucu olarak bu bireylerin yenilikçi girişimsel davranışlar sergilemeye daha yatkın oldukları ve bu durumla ilişkilendirildikleri belirtilmektedir (Gorgievski vd., 2014). Olumsuz etkide ise, işkolikliğin iş performansında kısıtlayıcı etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Bu durumun

nedenleri arasında işkolik bireylerin kendilerini yeni fikirler üretmeye zorunlu hissetmelerinden kaynaklı ortaya çıkan yoğun iş temposu ve bunun sonucunda basit işlerinde dahi bu tutumu sergileyip bu işleri karmaşıktırmaları yatmaktadır. Öne sürülen bu nedenler neticesinde iş performansının düştüğü belirtilmektedir (Scott vd. 1997). Sonuç olarak yoğun iş temposunun ve sürekli bir uğraş içinde olma durumunun işin kalitesini ve çalışanın performansını olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir (Spence ve Robbins, 1992).

İkinci alt başlık olan iş baskısında, işkolik bireylerin içsel motivasyonlarından kaynaklı çok çalışma dürtüsünün bu bireylere çalışmadıkları zamanlarda olumsuz duygular deneyimlediği düşünülmektedir. Bu olumsuz duygular arasında, bireyin çalışmadığı zamanlarda kendini suçlu ve gergin hissetmesi ve kaygılanması yer almaktadır. Kavramın tanım kısmında bazı yazarlar tarafından belirtilen tanımlamalarda, işkolik bireylerin kendilerine ulaşılması güç hedefler belirledikleri ve bu doğrultuda uzun çalışma saatlerini göze aldıkları belirtilmişti. Bu noktada, hedeflerine ulaşma yolunda bu bireylerin yüksek iş baskısına maruz kalmalarının olası olduğu düşünülmektedir (Van Gordon vd., 2017). Bu yargıyı doğrulayacak çalışmalar Kanai ve arkadaşları (1996) tarafından test edilmiş olup yazarlar çalışmalarında işkoliklik ve iş stresi arasında pozitif yönde bir ilişkinin varlığına ulaşmışlardır.

Üçüncü alt başlık olan iş tatmininde, iş performansında gözlemlenen durumlar mevcuttur. İşkolik bireylerin çalışmadıkları zamanlarda deneyimledikleri suçluluk hissi ve kaygı gibi durumlardan kaynaklı olarak çalıştıkları zamanlarda daha yüksek iş tatmini hissettikleri düşünülmektedir (Ng vd., 2007). Schaufeli vd. (2008), çalışmalarında iş tatmini ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi test etmiş olup bu iki değişken arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamıştır. Diğer taraftan, olumlu bir özellik olarak görülen iş tatmini bazı yazarlar tarafından yüksek orandaki işe katılım ve düşük orandaki iş tatmininden dolayı olumsuz bir özellik olarak ele alınmaktadır (Rezvani vd., 2014; Serrano-Fernandez vd., 2016).

1.3.6.4. Tükenmişlik Hissi

İşkoliklik ve tükenmişlik arasında var olan ilişkiyi ölçen birçok çalışmada, bu iki değişken arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu bulunmuştur (Nagy ve Davis, 1985). Uzun çalışma saatlerini normal karşılayan ve işlerini hayatlarının merkezine koyan işkolik bireylerin tükenmişlik sendromuna yakalanmaları diğer bireylere kıyasla daha olası görülmektedir. Bu durumun nedenleri arasında, bu bireylerin kendilerine zaman ayıramamaları, boş zamanlarını değerlendirecek aktiviteleri göz ardı etmeleri, aile ve arkadaşlarına işkolik olmayan bireylere kıyasla daha az zaman ayırmaları gösterilmektedir (Ng vd., 2007). Bunlara ek olarak, işkolik bireylerin işi zamanında bırakma konusunda isteksiz olmaları ve bu ihtiyacı duymaları halinde dahi işi bırakamamaları bu duyguları deneyimlemelerinde bir etken olarak görülmektedir (Robinson, 1999). İşkolik bireylerin sürekli çalışmaları ve çalışmadıklarında da çalışma hissiyatı taşıyor olmaları ve dinlenmeye zaman ayıramamalarının iş performanslarına olumsuz etkide bulunabileceğine daha önceki bölümlerde değinilmişti. Bu noktada Sonnentag ve arkadaşları (2008), işkolik bireylerin işlerinde yeniden etkili bir performans sergileyebilmeleri ve tükenmişlik hissi gibi olumsuz duyguları deneyimlememeleri için işten bir dönem uzaklaşmaları ve bir iyileşme sürecine zaman ayırmaları gerektiğini ifade etmektedir. Sonnentag vd.'nin (2008) görüşlerine katılan Clark ve arkadaşları da (2016) işkolik bireylerin depresyon, duygusal tükenmişlik ve sinizm gibi duyguları deneyimlememeleri ve verimli bir çalışma süreci geçirebilmeleri için kendilerine zaman ayırmaları gerektiğini vurgulamaktadır.

Buraya kadar yer alan bölümde işkoliklik kavramının tanımına, boyutlarına, belirleyicilerine ve sonuçlarına değinilerek konu ile ilgili genel bir çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Bir sonraki başlıkta bu çalışmanın bir diğer bağımsız değişkenini oluşturan mükemmeliyetçilik kavramı ele alınacaktır.

1.4. MÜKEMMELİYETÇİLİK

Alan yazınında mükemmeliyetçilik kavramı birçok araştırmacı tarafından ele alınmış olup araştırmamızda yer alan iyi olma hali ve işkoliklik kavramları gibi farklı çalışmalarda farklı tanımlamalara konu olmuştur. Ancak diğer iki değişkende olduğu gibi mükemmeliyetçilik değişkeninde de genel geçer bir tanım üzerinde uzlaşmaya varılamamıştır.

Kavramın tanımları üzerine alan yazınında yapılan incelemeler neticesinde mükemmeliyetçiliğin Hollender (1965) tarafından *“bireyin kendisinden ya da bir başkasından durumun gerektirdiğinden daha yüksek performans kalitesi talep etmesi”* (s.94) şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Hollender’in (1965) çalışmasında bahsi geçen mükemmeliyetçilik kavramı araştırmacı tarafından, herhangi bir durumda kişinin kendini düşündüğü veya kendini görmeye çalıştığı şekil olarak değil aksine bireyin o durumu gerçekleştirmek için gösterdiği çaba ya da o durumu gerçekleştirme tarzı olarak kullanılmıştır. Hollender’in (1965) tanımından hareketle mükemmeliyetçiliği, kişinin kendisini gerçek dışı bir kimliğe bürüyerek narsistik özellikler gösteren mükemmel birey olarak göstermesi değil çabasını mükemmel bir şekilde icra etmesi eğilimi olarak görmekteyiz. Bu noktada Hollender’in (1965) ifade ettiği mükemmeliyetçilik tanımıyla Horney’den (1950) ayrıldığı görülmektedir. Horney (1950), kavramı içsel stresle birleştirerek kişinin bu durum altında gerçek benliğinden uzaklaşabileceğini ifade etmiştir. Mevcut durumun, ileriki zamanlarda bireylerin enerjilerinin büyük kısmını katı bir şekilde içsel dikte sistemi ile kendini kalıplama ve mutlak mükemmellik varlığına kaydırmaya neden olacağı ifade edilmiştir. Horney’in (1950) çalışmasında bahsi geçen açıklamalar dâhilinde kavramın, bireysel özelliklere yayıldığı ve mükemmeliyetçiliğin ideal bir kişilik yaratmaktan geçtiği görülmektedir.

Horney (1950) ve Hollender’in (1965) stres ve kendini farklı bir birey olarak görme çabası ile mükemmeliyetçilik kavramını bütünleştiren çalışmalarına değindikten sonra kavramı, bilişsel-davranışsal boyuttan ele alan Albert Ellis’in çalışmalarına değinmenin önemli olduğu düşünülmektedir. Ellis’in (1957, 1989) çalışmalarında mükemmeliyetçilik psikolojik problemlere neden olan 12 temel mantık dışı

fikirden biri olarak Şu Şekilde tanımlamıştır: *“Bireyin, kendisini genel olarak kusurlu bir birey olarak kabul etmesi ve çaresizce en iyisini yapmak için abalamasından ziyade olası bütün açılardan tamamen yetkin, zeki, yeterli ve başarılı olması fikridir.”* (s.41). Ayrıca yazar mkemmeliyetileri *“... hayatın ana amacı ve hedefi başarı ve kazanımdır; herhangi bir Őeydeki yetersizlik kişinin eksik veya değersiz olduğunun göstergesidir”* Şeklinde tanımlamıştır (s.89). Ellis’in mkemmeliyetilere yönelik tanımına benzer Şekilde kavramı tanımlayan Missildine’e (1963) göre ise mükemmeliyetçiler yaşamın her alanında başarılı ve yeterli hissettikleri ölçüde kendilerini değerli hissederler.

Kavramla ilgili yapılan diğer açıklamalar incelendiğinde, birçok çalışmada normal ve nevrotik mükemmeliyetçilik kavramlarının ayırımına değinildiği görülmektedir. Bu ayırma yönelik çalışmalar geliştiren Hamachek (1978), normal mkemmeliyetileri *“kendilerine yüksek standartlar belirleyen ancak durumun izin verdiği ölçüde daha az hassas olmaktan çekinmeyen kişiler”* (s.27) olarak tanımlanmıştır. Diğer taraftan nevrotik mükemmeliyetçilerin, normal mükemmeliyetçiler gibi kendilerine yüksek standartlar belirlerken hata yapma yönünde kendilerine diğerlerinden daha az esneklik tanıdıkları belirtilmiştir. Ayrıca, bu bireylerin hiçbir Őeyin tamamen yeterli veya yeterince iyi yapıldığını hissetmedikleri belirtilmektedir. Mükemmeliyetçilik zerine literatürde aşırı eleştirel değerlendirme eğilimlerinin birçoğu tanımlanmıştır. Bunlardan ilki, Hamachek’in 1978 yılında yaptığı çalışmalarda yer alan performanstaki hatalardan duyulan endişe düzeyidir. Hamacheck (1978) tarafından yapılan çalışmada normal ve nevrotik mükemmeliyetçiler arasındaki en büyük ayırım yapılan küçük hatalara tanınan tolerans olarak görülmektedir. Araştırmacıya göre bu iki grup insanı birbirinden ayıran en önemli özellik normal mükemmeliyetçilerin performanslarını düşürecek küçük kusurlara izin verme konusunda daha geniş bir serbestliğe sahip olmalarıdır. Nevrotik mükemmeliyetçilerin küçük kusurlara karşı tutumları göz önünde bulundurulduğunda ise bu özelliğe sahip insanların bu tip küçük hataları tolere etmekte daha az bir serbestliğe sahip oldukları ve bu tür hataların standartlarını karŐılayamama düŐüncesine kapılmalarına neden olduğu belirtilmektedir. Yanlış yapmaya karşı duyulan yüksek endişe

Hamachek'e (1978) göre bireylerin başarıya ulaşmaktan ziyade başarısız olma korkusuyla hedeflerine ulaşmak için çaba sarf etmelerine neden olmaktadır.

Hamachek'in (1978) mükemmeliyetçiliği tanımlarken gruplandırmasında "normal" başlığını kullanmasını eleştiren Pacht (1984), mükemmeliyetçiliğin tanımlanmasında "*diğer etiketlerin*" (s.27) daha uygun görüldüğünü ifade etmektedir. Araştırmacı, normal gibi etiketlemelerin yalnızca bir tür psikopatolojiyi tanımlarken kullanılması gerektiğini belirtmiştir.

Kavramı açıklamaya yönelik birçok tanım yapılmasına rağmen bu yöndeki literatür çalışmalarının önemli görülen sadece birkaç noktaya odaklandığı görülmektedir (örn; Hamachek, 1978; Hollander, 1965). Bu çalışmalarda dikkat çeken nokta, "bireyin kendisi için oldukça yüksek standartlar belirlemesi" yargısıdır. Ancak, çalışmalardaki ana problemin mükemmeliyetçi bireyleri yetenekli ve başarılı insanlardan ayıran noktanın eksikliği olarak görülmektedir. Frost, Marten, Lahart ve Rosenblatt'e (1990) göre mükemmeliyetçi bireyleri diğer bireylerden ayıran temel nokta bireyin performans standartları belirlerken aynı zamanda kendi davranışlarını eleştirebilmesidir. Araştırmacıların bu temel ayırmadan hareketle kavramı "*kişinin kendi davranışının, aşırı eleştirel değerlendirme eğilimlerinin eşlik ettiği yüksek performans standartları içermesi*" (s.450) şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca araştırmacılar, mükemmeliyetçilik ile ilişkilendirilen psikolojik problemlerin belirlenen yüksek performans standartları ile değil kritik değerlendirme eğilimleri ile ilişkili olduğunu belirtmektedir.

Literatürde kavram üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülen bir diğer unsurun, "kişinin performansı hakkında duyduğu şüphe" olduğu görülmektedir. Bu duygunun belirli hataların değerlendirilip tanınması ile değil işin tatmin edici bir şekilde tamamlanmaması hissiyatından kaynaklandığı belirtilmektedir (Burns, 1980). Bu duyguların deneyimlenmesi literatürde Reed tarafından 1985 yılında "*bir eylem*" veya "*inanca ilişkin belirsizlik hissi*" (s.115) olarak tanımlanmıştır. Reed (1985) kavramı, görevi tamamlama konusunda isteksizliği yansıtan takıntılı kompulsiflerin diğer özellikleriyle gruplandırmaktadır. Araştırmacıya göre kavramın temel özelliği bir görevin ne zaman yapılacağına dair olan belirsizliktir.

Kavrama ilişkin yapılan tanımlamalara değindikten sonra, kavrama ilişkin geliştirilen iki yönlü çalışmalara değinmenin önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu noktadan hareketle alan yazınında çalışmalarıyla bu boşluğu doldurduğu düşünülen Slade ve Owens'in (1998) çalışmaları değinilecektir. Araştırmacılar, iki tür mükemmeliyetçilik olduğunu ve bu iki türün pekiştirme teorisinin ilkelerini yansıttığı fikri üzerinden çalışmalarına yön vermiştir. Slade ve Owens (1998), '*pozitif mükemmeliyetçilik*' olarak tanımladıkları normal, sağlıklı bir mükemmeliyetçilik türü ve '*negatif mükemmeliyetçilik*' olarak tanımladıkları uyumsuz, patolojik bir mükemmeliyetçilik türü olduğunu varsaymaktadır. Araştırmacıların tanımladıkları pozitif ve negatif mükemmeliyetçiliğin daha önce Hamachek (1978) tarafından tanımlanan normal ve nevrotik mükemmeliyetçilik türleri ile ilişkili olduğu görülmektedir. Araştırmacılar tarafından yapılan ayırtırmadan sonra kavramlarla hangi noktaya vurgu yapmaya çalıştıklarına bakıldığında pozitif mükemmeliyetçilikte normal ve sağlıklı bir formun ön plana çıkarıldığı görülmektedir. Pozitif/olumlu mükemmeliyetçiliğin tanımının ise "*ağırlıklı olarak normal veya sağlıklı bir formdur ve birey için olumlu faydalar taşımaktadır.*" (s.377) şeklinde yapıldığı görülmektedir. Ayrıca yazarlar bu formun devam ettirilmesi ve geliştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Pozitif mükemmeliyetçilik kısaca, yüksek düzeyde organize olma, öz odaklı olma, yüksek kişisel hedefler belirleme ve bu hedeflere ulaşma için olumlu bir çaba ile karakterize edilmektedir. Araştırmacılara göre pozitif mükemmeliyetçilik "*olumlu pekiştirme ve başarı arzusu*"ndan kaynaklanmaktadır (s.378). Diğer taraftan negatif mükemmeliyetçiliğin araştırmacılar tarafından "*birey için dezavantajları olan ve kaçınılması veya düzeltilmesi gereken patolojik veya sağlıksız bir form*" (s.377) şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Negatif/olumsuz mükemmeliyetçilik yazarlar tarafından nevrotiklik, memnuniyetsizlik, uyumsuz değerlendirme kaygıları ve yüksek düzeyde daha önceden toplum tarafından tanımlanmış mükemmeliyetçilik özellikleri ile ilişkilendirilmiştir. Pozitif mükemmeliyetçilikte yer alan olumlu pekiştirmenin aksine negatif mükemmeliyetçiliğin "*olumsuz pekiştirme ve başarısız olma korkusundan kaynaklandığı*" (s.378) belirtilmektedir.

1.4.1. Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik, kusursuz olma arzusu, hataları kişisel kusur olarak görme yatkınlığı ve herhangi bir ortamda kişisel kabulün yolunun mükemmel olmaktan geçtiğini düşünme durumudur. Genel olarak negatif bir durum olarak algılanan kavramın gerçekte iki yöne sahip olduğu bilinmektedir. Hamachek (1978), kavramı ilk kez farklı iki boyutta ele almış ve normal ve nevrotik gibi iki türde tanımlanmıştır. Farklı çalışmalarda mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz olacak şekilde iki farklı ana kola ayrıldığı görülmektedir. Ancak genel olarak bu kavramlar birbirlerinin yerine kullanılabilir. Alanyazında normal mükemmeliyetçilik ile uyumlu mükemmeliyetçilik; nevrotik mükemmeliyetçilik ile de uyumsuz mükemmeliyetçilik aynı yönde kullanılmaktadır.

Uyumlu ya da diğer adıyla olumlu mükemmeliyetçilik, mükemmeliyetçiliğin normal ve sağlıklı hali olarak görülmektedir. Kavramın, yoğun emek harcanarak elde edilen başarıların tatmininden ortaya çıktığı ve bu zaman zarfında bireylerin, öz eleştiri ile kendilerini olumsuz etkilemeyerek hatalarını tolere edebilecek düzeyde oldukları belirtilmektedir. Uyumlu mükemmeliyetçiliği bir başka şekilde açıklamak gerekirse, bu bireylerin kendilerine yüksek hedefler ve kişisel standartlar belirledikleri ve başarı ile ilişkilendirilmiş ödüller için çabaladıkları gözlenmektedir. Ancak bu hedeflerine ulaşma esnasında bu bireylerin kendi performanslarından memnun kalabilme yeteneği sergiledikleri belirtilmektedir (Enns ve Cox, 1999). Hamachek (1978) normal (uyumlu) mükemmeliyetçileri, kendilerine yüksek standartlar belirleyen ancak durumun el verdiği ölçüde daha az hassas olmaktan çekinmeyen bireyler olarak tanımlamaktadır. Bireylerin başarıları için kendilerini iyi hissettikleri ancak küçük hatalar yapma konusunda kendilerini esnek bıraktıkları görülmektedir. Ayrıca, uyumlu mükemmeliyetçilerin yüksek oranda öz yeterliğe, pozitif iyi olma haline, öz saygıya, yaşam tatminine ve içsel denetime sahip olduğu belirtilmektedir (Ashby ve Rice, 2002). Uyumlu mükemmeliyetçilerin iş yaşamlarında liderliği ele almak için kendilerini çok zorlamadıkları ve karşılıklı paylaşımlarda bulunabilecekleri ilişkilere daha yatkın oldukları görülmektedir (Stoltz ve Ashby, 2007).

Uyumsuz, diğ er adıyla olumsuz mükemmeliyetçilik, oldukça yüksek standartlara sahip olma ve öz değ erlendirmede oldukça eleştirel olma ile ilişkilendirilmektedir (Rice ve Stuart, 2010). Bir baş ka tanımda bu bireyler, esnek olmayan veya ulaş ılması çok güç hedefler belirleyen, sergiledikleri performanstan memnuniyet duyma yeteneğine sahip olmayan ve yeteneklerine yönelik kaygı ve belirsizlik hissiyatına kapılan kişiler olarak karakterize edilmiştir (Enns ve Cox, 1999). Uyumsuz mükemmeliyetçilerin, uyumluların aksine çevrelerinin kontrolünü sağlamaya daha istekli oldukları ve bu kontrolün istedikleri yönde ilerlememesi durumunda negatif tutum takındıkları belirtilmektedir (Stoltz ve Ashby, 2007). Uyumsuz mükemmeliyetçi özelliğe sahip bireylerin genel olarak daha rekabetçi oldukları ve çevrelerindeki kişilerle iletişimlerinde daha saldırgan bir yapıda oldukları görülmektedir. Ayrıca bu bireylerin işlerinde daha iddialı oldukları ve işlerini kendi bildikleri yönden ilerletmeyi tercih ettikleri belirtilmektedir. Ek olarak uyumsuz mükemmeliyetçilerin, diğ er bireylere göre kendilerini daha düşük seviyede hissettikleri, daha düşük öz saygıya sahip oldukları ve uyumlu mükemmeliyetçilerle kıyaslandığında daha fazla olumsuz duygu ve endiş e deneyimledikleri belirtilmektedir (Rice ve Slaney 2002). İş yaşamında bu bireylerin, daha fazla pozitif yönde geri dönüt beledikleri ve yaptıkları işlerin iş arkadaşları tarafından onaylanmasını beledikleri görülmektedir. İş hayatında bu gibi durumları deneyimleyen bireylerin özel hayatlarında da benzer durumları deneyimledikleri görülmektedir. Özel hayatlarının kusursuz yürüdüğ ünü görmeyen bireylerin hayal kırıklığına uğradıkları ve kendilerini kabul ettirebilmek için farklı yollara başvurdukları gözlenmektedir (Stoltz ve Ashby, 2007).

Uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçiliğ in genel tanımlarına ve iş yaşamındaki etkilerine kısaca değ indikten sonra bu iki kavramın ilişkili oldukları boyutlara değ inmenin kavramı detaylı bir şekilde anlamak adına önemli olacağı düşünölmektedir. Bu noktadan hareketle konuya ilişkin yapılan çalışmalarda, uyumlu mükemmeliyetçiliğ in sorumluluk duygusu ile hareket etme, uyumsuz mükemmeliyetçiliğ in ise duygusal dengesizlikle güçlü bir şekilde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Enns ve Cox, 1999; Parker ve Stumpf, 1995, 2000). Kavramların ilişkili oldukları boyutları Beş Büyük Faktör Kuramında yer alan sorumluluk duygusu ile hareket etme ve duygusal dengesizlikle açıklayan çalışmaları

detaylandırılacak olursa Flett, Hewitt ve Dyck tarafından 1989 yılında Burns'ün (1980) mükemmeliyetçilik ölçeği kullanılarak yapılan çalışmada duygusal dengesizlik ile mükemmeliyetçiliğin ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca Hewitt ve Flett tarafından (1991) çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeğinin kullanıldığı diğer çalışmalarda da aynı sonuçlar elde edilmiştir. İki değişken arasındaki ilişki ile sosyal olarak öngörülen mükemmeliyetçiliğin, olumsuz değerlendirilme korkusu, sosyal onay arzusu ve depresyon ile anksiyete gibi duygusal dengesizlik endeksleri ile ilişkili olduğu kastedilmektedir. Blatt (1995) tarafından daha sonraları nevrotik mükemmeliyetçiliğin; hata yapmaktan kaçınma, çok üstün performanslarda bile tatmin duygusu hissedememe, bireyin kendisini diğer insanlarla kıyasladığında daha düşük seviyede hissetmesi, durdurulamaz bir onaylanma ve başkaları tarafından kabul görme isteği ile tüm bunların sonucunda kronikleşen negatif etki, sıkıntı ve intihar eğiliminin artması gibi durumlarla ilişkilendirildiği görülmektedir. Sorumluluk duygusu ile hareket etme değişkeninde ise, Frost, Marten, Lahart ve Rosenblate'in (1990) çalışmalarını görmekteyiz. Araştırmacılara göre sorumluluk duygusu ile hareket etme, yeterlilik, düzen, dürüstlük, başarı çabası ve öz disiplin gibi değişkenleri içerisinde barındırmaktadır. Çok boyutlu mükemmeliyetçilikte yapılan faktör analizleri sonuçlarında olumlu başarı uğraşının, yüksek kişisel standartlar, üstün olma ihtiyacı gibi değişkenleri barındıran olumlu mükemmeliyetçiliği kapsadığı belirtilmiştir.

1.4.2. Mükemmeliyetçiliğin Ölçümlenmesi

Mükemmeliyetçiliğin kavramsallaştırılmasında görülen farklılıklar, kavramın ölçülmesi noktasında farklı ölçeklerin geliştirilmesine neden olmuştur. Bu bölümde, alan yazınında sıklıkla kullanılan, mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz yanlarına vurgu yapan Frost-Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (FMPS) (1990) ve Hewitt ve Flett-Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğinde

(HFMPs) (1991) bahsedilerek, mükemmeliyetçilik kavramının karmaşık yapısı ortaya konulmaya çalışılacaktır.

1.4.2.1. Frost-Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (FMPS)

Mükemmeliyetçilik boyutlarının en çok çalışılan iki ölçeğinden biri olan Frost-Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği 1990 yılında Frost, Marten, Lahart ve Rosenblate tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçek, ağırlıklı olarak “kendine odaklı” mükemmeliyetçiliği konseptleştirmiştir. İlk olarak 67 maddeden oluşan ve daha sonra 35 maddeye düşürülen ölçek; hatalar ile ilgili endişe, eylemler hakkındaki endişeler, kişisel standartlar, aile eleştirisi, ebeveyn beklentileri ve organizasyon gibi 6 boyuttan oluşmaktadır. Hatalarla ilgili endişe, kişinin yaptığı hatalara olumsuz tepkiler vermesi ve yaptığı hataları başarısızlık olarak algılaması ile ilgilidir. Eylemler hakkındaki endişeler, kişinin performans kalitesine ilişkin belirsizliği tanımlamaktadır. Kişisel standartlar, yüksek hedefler belirlemeyi ifade etmektedir. Aile eleştirisi, ailelerin bireyleri çocukluk dönemlerinde yaptıkları hatalardan dolayı eleştirmeleri veya cezalandırmaları ile ilgilidir. Aile beklentileri, ailelerin bireylere çocukluk dönemlerinde yüksek standartlar belirlemesi ile ilgilidir. Son olarak organizasyon ise bireyin organize olması ve düzenli olması ile ilgili meşguliyeti ifade etmektedir. Bahsi geçen altı alt boyutun birbirleriyle yüksek oranda ilişkili oldukları bulunmuştur. Ancak bu altı alt boyuttan organizasyon alt ölçeğinin diğer alt ölçekler ve toplamla en zayıf korelasyon modelini gösterdiği belirtilmiştir. Bu nedenle, organizasyon alt ölçeği, toplam mükemmeliyetçilik skoru hesaplanmasına dâhil edilmemiştir. Ayrıca, bu alt boyut Frost vd. tarafından mükemmeliyetçiliğin temel bileşenlerinden biri olarak görülmemiştir.

1.4.2.2. Hewitt ve Flett-Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (HFMPs)

Mükemmeliyetçiliğin boyutlarının ölçülmesinde kullanılan Hewitt ve Flett Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği, 1991 yılında Hewitt ve Flett tarafından geliştirilmiştir. Model mükemmeliyetçiliği, kendine odaklılık ve kişilerarası bileşenlerle kavramsallaştırmıştır. 45 maddeden oluşan ölçek öz yönelimli mükemmeliyetçilik, başkasına yönelimli mükemmeliyetçilik ve sosyal olarak öngörülen mükemmeliyetçilik olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Öz yönelimli mükemmeliyetçilik; bireyin kendisine yüksek öz standartlar belirleme ve arama eğilimini temsil etmektedir. Ayrıca bu alt boyut, bireyin başarı için kendine yüksek standartlar belirlemesi ve bu standartlara ulaşamaması durumunda kendisini eleştirmesi ile de ilgilidir. Bu alt boyutun Frost vd. (1990) tarafından geliştirilen mükemmeliyetçilik ölçeğindeki 'kişisel standartlar' ve 'eylemler hakkındaki endişeler' alt boyutuyla ilişkili olduğu görülmektedir. Başkasına yönelimli mükemmeliyetçilik; bireyin başkalarından sergiledikleri performanslarda mükemmel olmalarını bekleme eğilimini ifade etmektedir. Son olarak sosyal olarak öngörülen mükemmeliyetçilik, bireyin başkalarının kendisinden mükemmellik beklediğine inanma eğilimini yansıtmaktadır.

Mükemmeliyetçiliğin ölçülmesine yönelik geliştirilen bu iki ölçek karşılaştırıldığında, Frost vd.'nin ve Hewitt ile Flett'in kavramın doğası üzerinde farklı görüşlere sahip oldukları görülmektedir. Frost vd. (1990) mükemmeliyetçiliği daha çok kişiye odaklı olarak ele almaktayken Hewitt ve Flett'in (1991) kavramı yalnızca kişiye odaklı değil aynı zamanda başkalarına odaklı olarak da ele aldığını görmekteyiz. Ancak Hewitt ve Flett'in mükemmeliyetçilik ölçeğine diğer ölçekten ayrı olarak kişilerarası ilişkileri de dâhil etmesi bazı eleştiriler almasına neden olmuştur. Bu konuya ilişkin yapılan araştırmalar incelendiğinde, Shafran ve Mansell (2001), sosyal olarak öngörülen mükemmeliyetçiliğin ve başkasına yönelimli mükemmeliyetçiliğin her ne kadar mükemmeliyetçilik ile ilişkili olduğunu kabul etse de, kişisel odaklı mükemmeliyetçiliğin ölçülmesinde bu boyutların çok da önemli olmadığını vurgulamaktadırlar. Nitekim Hewitt ve Flett'in (1991)

ölçeğini inceleyen bir diğer çalışmada Shafran, Cooper ve Fairburn'un (2002), sosyal olarak öngörülen mükemmeliyetçiliğin ve başkasına yönelik mükemmeliyetçiliğin, mükemmeliyetçilik eğilimini doğrudan ölçmediğini tespit etmesi dikkat çekicidir.

Bu çalışmada, Hewitt ve Flett (1991)'in geliştirdiği ölçeğe yönelik eleştiriler dikkate alınarak Frost-Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin kullanılmasına karar verilmiş; mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz olmak üzere iki boyutta ele alınması uygun görülmüştür. Ölçekte yer alan altı alt boyuttan dört boyutun, hatalar konusunda endişeler, eylemler hakkındaki endişeler, aile eleştiriciliği ve ebeveyn beklentilerinin olumsuz mükemmeliyetçiliği; geriye kalan kişisel standartlar ve düzen/organizasyon boyutlarının ise olumlu mükemmeliyetçiliği ölçmesi beklenmektedir. Bu araştırmada, genel olarak olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik eğilimlerinin iyi olma hali üzerindeki etkilerinin incelenmesi hedeflenmekte birlikte, söz konusu altı mükemmeliyetçilik alt boyutunun etkileri de ek analizlerle incelenecektir. Fakat olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçiliğin çalışan iyi olma hali üzerindeki etkileri incelenmeden önce, mükemmeliyetçiliğin diğer olası sonuçlarından bahsedilmesi uygun görülmüştür.

1.4.3. Mükemmeliyetçiliğin Olası Sonuçları

Çalışmanın bu bölümünde mükemmeliyetçiliğin birey üzerinde yaratacağı olası sonuçlara değinilecektir. Bu doğrultuda, tatminsizlik, mantıksız düşünme ve başarısız olma korkusundan bahsedilmesi planlanmaktadır.

1.4.3.1. Tatminsizlik

Kavramın tanım bölümünde de değinildiği üzere pozitif/olumlu mükemmeliyetçilik ve yüksek bireysel hedefler için sarf edilen çaba, memnuniyet ve tatmin ile

ilişkilidir. Ancak, Locke (1996) tarafından bu durumun memnuniyet ile değil aksine memnuniyetsizle ilişkilendirilerek açıklandığı görülmektedir. Araştırmacının konuya ilişkin yürüttüğü çalışma incelendiğinde, mükemmeliyetçi bireylerin kendilerine ulaşılması yüksek hedefler belirlemelerinden kaynaklı düşük seviyede memnuniyet deneyimledikleri belirtilmiştir. Konuya ilişkin Mitchelson ve Burns (1998) tarafından yapılan çalışmada, pozitif mükemmeliyetçiliğin kişisel tatmin ve yaşam tatmini ile negatif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Ek olarak çalışmada, negatif/olumsuz mükemmeliyetçiliğin beklenildiği üzere daha düşük yaşam ve kişisel tatminle istatistiki olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Değinilen çalışmalarda, araştırmalarında pozitif/olumlu mükemmeliyetçilik kavramına yer veren yazarların yüksek kişisel standartlara işaret ettiği görülmektedir. Ancak, kavrama ilişkin yapılan diğer deneysel çalışmalar incelendiğinde bu durumun her zaman belirtilen şekilde yüksek kişisel tatminle ilişkili olmadığı görülmektedir (Hull, Lehn ve Tedlie, 1991). Bu durumu örneklendirecek çalışmalar incelendiğinde Flett, Russo ve Hewitt'in (1994) çalışmalarında mükemmeliyetçi benlik standartlarını kabul eden bireylerin kendilerini oldukları gibi kabul etme düzeylerinin daha düşük seviyede olduğu belirtilmiştir.

1.4.3.2. Mantıksız Düşünme

Mükemmeliyetçiliğe yönelik geliştirilen teorik çalışmaların temelinde, kavramın "işlevsiz düşünme kalıpları"ndan ortaya çıktığı belirtilmektedir (Shafran vd., 2002). Ellis (1962) tarafından yapılan çalışmada mantıksız düşünme süreçlerinin ana nedenleri araştırılmıştır. Araştırmada, duygusal ve davranışsal kargaşa mantıksız düşünme sürecindeki ana neden olarak görülmektedir. Yine aynı çalışmada mükemmeliyetçiliğin, mükemmel performansın önemini vurgulayan akıl dışı bir inanış olarak algılandığı belirtilmektedir. Bireyin yaptığı her işin mükemmel olmasını istemesi, kendisine ulaşılması güç hedefler ve çok yüksek bireysel standartlar belirlemesi öz yıkım olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca

araştırmacı tarafından, ulaşılması çok güç ve mantık dışı hedef ve düşüncelerin, kişinin bu hedefleri gerçekleştirme aşamasında karşılaştığı ve hedefine ulaşma konusunda bireyi alıkoyan duygusal sıkıntılara aracılık ettiği belirtilmektedir (Ellis, 2002). Araştırmacı tarafından bireyleri duygusal kırılganlığa iten mantık dışı düşünceler; yüksek standartlar belirleme, sosyal onay alma, suçlama eğiliminde olma, duygusal mesuliyetsizlik, aşırı endişe, sorunlardan kaçma, umutsuzluk, bağımlılık ve dünyanın ihtiyaçlarına karşı mükemmel sonuçlar bulma isteği olarak sıralanmıştır. Mükemmeliyetçilik ve mantıksız düşünme arasındaki ilişkiyi ele alan bilimsel çalışmalar incelendiğinde ise (Flett vd., 1991) araştırmacıların mükemmeliyetçiliğin birçok boyutunun mantıksız düşünme ile önemli oranda ilişkili olduğu sonucuna ulaştığı görülmektedir. Hewitt ve Flett (1990), geliştirdikleri ölçekteki öz yönelimli mükemmeliyetçilik ile mantıksız düşünmenin pozitif yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir. Bunun nedeni olarak da daha önce değinildiği üzere, mükemmeliyetçi kişilerin ulaşılması güç bireysel standartlar ve hedefler belirlemesi gösterilmiştir. Yine aynı şekilde bireyin başkalarının kendisinden yüksek performans beklediğine inandığı sosyal olarak önceden belirlenmiş mükemmeliyetçiliğin, bağımlılık ve sosyal onay gibi değişkenleri içermesinden dolayı mantıksız düşüncelerle pozitif yönde ilişkili olduğu belirtilmektedir.

1.4.3.3. Başarısız Olma Korkusu

Başarısız olma korkusu Atkinson (1957) tarafından, başarısızlıkla ilgili utanç ve aşağılamaya dayanan bir kaçınma güdüsü ile ilişkilendirilmektedir. Mükemmeliyetçiliğin bilişsel ve davranışsal kavramsallaştırılmasındaki odak noktanın başarısızlık üzerine yoğunlaşma ve başkalarından onay alınmaması durumundaki toleranssızlık olduğu görülmektedir (Burns, 1980; Hamachek, 1978). Aynı şekilde Shafran vd.'nin (2002) klinik modellemesinde mükemmeliyetçi bireyin savunmasız benlik duygusunun, mantık dışı ve hastalıklı bir başarısızlık korkusundan kaynaklandığı belirtilmektedir. Modelde

belirtilenlere ek olarak başarısızlık korkusunun, mükemmeliyetçi bireyin hedeflerine ulaşmasında itici güç sağladığı ve bu bireyleri motive ettiği belirtilmektedir. Mükemmeliyetçilik ve başarısız olma korkusu arasındaki ilişkiyi ölçen çalışmalar incelendiğinde, Flett vd.'nin (1991) araştırmasını görmekteyiz. Araştırmacıların başarısız olma korkusunu kendini gerçekleştirme değişkeni olarak ele aldığı ve bu iki yapı arasındaki ilişkiyi inceleyerek konuya açıklık getirmeye çalıştığı görülmektedir. Araştırmada kendini gerçekleştirme ve hataları tolere etme arasındaki ilişki negatif bulunmuştur. Blankstein, Hewitt, Flett ve Eng (1993) tarafından yapılan bir diğer çalışmada mükemmeliyetçiliğin boyutları ve başarısız olma korkusu arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada, sosyal olarak önceden belirlenmiş mükemmeliyetçilik ve öz yönelimli mükemmeliyetçiliğin performans sonuçlarıyla ilgili belirli korkularla önemli ölçüde ilişkili olduğu görülmüştür. Performans sonuçlarıyla ilgili belirli korkuların ise “*başarısızlık, hata yapma, kontrolü kaybetme ve kızgın hissetme*” gibi duygu ve durumlar olduğu belirtilmiştir. Çevresindeki kişilerin kendisinden üstün performans beklediğini düşünen ve sosyal onayı odak noktasına koyan sosyal olarak önceden belirlenmiş mükemmeliyetçilik ile olumsuz sosyal değerlendirilmeye ilişkin korkular arasındaki ilişki de beklenildiği gibi ilişkili bulunmuştur. Diğer çalışmalara kıyasla daha güncel olan Conroy, Kaye ve Fifer'in (2007) çalışmasında mükemmeliyetçilik ve başarısız olma korkusu arasındaki ilişki pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Çalışmanın detayları incelendiğinde sosyal olarak önceden belirlenmiş mükemmeliyetçiliğin, mükemmeliyetçiliğin diğer türlerine kıyasla başarısız olma korkusuyla daha çok ilişkili olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde sonuç olarak, sosyal olarak önceden belirlenmiş mükemmeliyetçilik, başarısız olma korkusu ve hataları tolere edememe değişkenleri arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir.

1.4.4. Mükemmeliyetçiliğin Belirleyicileri

Mükemmeliyetçiliğin tanımlarına, ilişkili olduğu değişkenlere ve türlerine değindikten sonra kavramın belirleyicisi olduğu düşünülen aile, ailelik stili, kişilik ve kültür değişkenlerine sırası ile aşağıda yer verilecektir.

1.4.4.1. Aile

Mükemmeliyetçilik kavramı tanımlanırken, önceki bölümlerde, kişinin kendisine ve çevresine karşı takındığı tutumlara değinilmişti. Bu tutum içerisinde, kişinin kendisinden veya çevresindeki bireyden yaptığı işte hatasız olmasını beklemesi yer almaktadır. Bu mükemmeliyetçilik beklentilerinin kökenini araştıran çalışmalarda, aile faktörü ele alınmış ve sonuçların iki yönlü olduğu görülmüştür. Bunlardan ilki, mükemmeliyetçi ebeveynlerin çocuklarının mükemmeliyetçi eğilimler sergilemesinde destekleyici olup olmadıklarıdır. İkincisinde ise farklı bir yol izlenmiş ve aile-çocuk etkileşimleri ile farklı görüşler, standartlar ve değerlendirme süreçlerinin önemi keşfedilmeye çalışılmıştır.

Ailelerin, karakteristik özellikleri ve ilişkisel bağları aracılığıyla ailenin diğer üyelerini etkiledikleri bilinmektedir. Bu karakteristik özelliklerden mükemmeliyetçiliğin de takınılan tavır ve dayatılan düşünceler ile çocuklara aktarılacağı düşünülmektedir. Bu noktada yapılan bilimsel çalışmalar incelendiğinde, mükemmeliyetçiliğin özellikle çocuk-aile etkileşimleri olmak üzere çocukluk deneyimlerine dayandığı görülmektedir (Burns; 1980; Hamachek, 1978; Blatt, 1995). Hamachek (1978) mükemmeliyetçiliği davranışa yönelik tutum ve davranış hakkındaki düşünce olarak görmektedir. Mükemmeliyetçiliği normal ve nevrotik mükemmeliyetçilik olmak üzere iki boyuta ayıran araştırmacı, normal mükemmeliyetçiliğin ailenin pozitif veya negatif modellemesinin bir sonucundan meydana geldiğini belirtmektedir. Diğer taraftan nevrotik mükemmeliyetçiliğin koşullu onay içeren ve onay içermeyen duygusal ortamdan veya tutarsız onay ortamı içeren duygusal ortamdan kaynaklandığını belirtmektedir. Burns'ün (1980) çalışmasında, çocukların mükemmeliyetçi ailelerle etkileşimleri sonucunda mükemmeliyetçiliği öğrendikleri belirtilmektedir. Mükemmeliyetçi anne ve babalar

tarafından çocukların üstün başarılar sergilemesi için pozitif pekiştirme yönetiminin kullanıldığı ve daha yüksek başarı seviyelerinin teşvik edildiği belirtilmektedir. Ayrıca, bu ailelerin çocuklarının başarısız olma durumlarını hayal kırıklığı olarak gördükleri ve çocuklarına karşı kaygı, endişe gibi duygusal tepkiler sergiledikleri belirtilmektedir. Genel olarak mükemmeliyetçi ailelere sahip çocuklar, anne ve babaları tarafından kabul edilmelerini ve onlar tarafından saygı görmelerini sergileyecekleri üstün başarı ve kusursuz performanslara bağlamaktadır. Aileleri tarafından kabul edilme düşüncesini başarılarına bağlayan çocukların ilerleyen dönemlerde başarısız olma korkusunu deneyimleyecekleri belirtilmektedir (Burns, 1980). Başarısız olma korkusuyla daha da mükemmel olmaya çabalayan çocukların ailelerinin davranışlarını pekiştirecekleri ve bu durumun bir döngüye yol açabileceği belirtilmektedir (Burns, 1980).

Konuya ilişkin Frost, Marten, Lahart ve Rosenblate (1991), mükemmeliyetçi ebeveynliğin çocuklardaki mükemmeliyetçiliğin gelişmesine ne yönde ettiğini incelemek için araştırmalar gerçekleştirmiştir. Kolej öğrencileri üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda, kız çocuklarındaki mükemmeliyetçilik skorlarının annelerinin mükemmeliyetçilik skorlarıyla önemli ölçüde ilişkili olduğu görülürken babalarının mükemmeliyetçilik skorlarıyla ilişkili olmadığı görülmüştür. Enns, Cox ve Clara (2002) tarafından yapılan çalışmada aile beklentilerinin, çocukların uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçiliklerinin ikisiyle de ilişkili olduğu bulunmuştur. Clark ve Coker (2009) tarafından yapılan çalışmada ise, anne mükemmeliyetçiliği ve çocuk mükemmeliyetçiliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

1.4.4.2. Ebeveynlik Stili

Aile faktörünün mükemmeliyetçilik üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalara yer verdikten sonra daha özele inip ebeveynlik stillerinin mükemmeliyetçilik üzerindeki etkilerinin incelenmesinin konuya bütüncül bir açıdan yaklaşım

sağlanmasına imkân vereceği düşünülmektedir. Mükemmeliyetçilik üzerindeki ebeveynlik stillerine değinen Buri (1991), ebeveynlik stillerinin çok çeşitli durumlarda yaygınlık ve kalıcılık gösterdiğini belirtmiştir. Buri'nin (1991) çok çeşitli olarak tanımladığı ebeveynlik stilleri, Baumrind (1967) tarafından üç farklı ebeveynlik stilinin temelini oluşturan üç boyut olarak incelenmiştir. Bu boyutlar, çocuğu kabul etme ve çocukla duygusal bağ kurmak için çocuğun hayatına dâhil olma; çocuğun daha olgun davranışlar sergilemesi için çocuğu kontrol etme ve kendine güvenmeyi teşvik etmek için özerklik tanınmasıdır. Baumrind (1967) tarafından ortaya çıkarılan üç tip ebeveynlik stili sırası ile yüksek düzeydeki kontrol, düşük düzeydeki kabul etme ve dâhil olmanın temsil ettiği otoriter stil; yüksek düzeyde kabul etme ve dâhil olmanın temsil ettiği sözü geçiren/saygı uyandıran stil ve son olarak kabul eden ancak düşük bir kontrolün varlığını temsil eden hoşgörülü stildir.

Otoriter aileler, çocuklarını fazlasıyla kontrol eden talepkâr bireyler olarak karakterize edilmektedir. Ayrıca otoriter ailelerin çocuklarının aktivitelerinde oldukça yönlendirici oldukları ve çocuklarının onlara itaat göstermesine ve bu itaatin sorgulanmamasına değer verdikleri belirtilmektedir (Buri,1991). Otoriter ailelerin çocuklarına yaklaşımları incelendiğinde, diğer ailelere kıyasla daha mesafeli ve soğuk oldukları görülmektedir. Çocukları kontrol aşamasında cezalandırma ve zorlama teknikleri kullandıkları ve herhangi bir uzlaşma aşamasında cesaret kırıcı tavırlar sergiledikleri bilinmektedir. Otoriter karakteristik özellikleri taşıyan ailelerin çocuklarının geleceğine yönelik adım atma aşamasında, onların adına kararlar verdikleri ve bu noktada çocuklarının onlara sorgusuz bir şekilde itaat etmelerini bekledikleri görülmektedir. Bu tip ailelere sahip çocukların ise okul dönemlerinde daha başarılı oldukları ve anti sosyal davranışlarla daha az etkileşimde oldukları belirtilmektedir (Berk, 2003).

Sözü geçiren/saygı uyandıran stil, ebeveynlerin çocuklarını kabullenişlerinin daha fazla olduğu ve onlarla duygusal bağ kurma olasılıklarının daha yüksek olduğu bir türü karakterize etmektedir. Bu stildeki ailelerin, çocuklarına karşı talepkârlık düzeylerinin orta düzeyde olduğu ve çocuklarının hareketlerini daha düşük seviye yönlendirme eğiliminde oldukları gözlenmektedir. Ayrıca saygı

uyandıran stildeki ailelerin otoriter ailelerle kıyaslandığında esnek oldukları, uzlaşıya daha yakın oldukları ve çocuklarına karşı daha sıcak oldukları belirtilmektedir (Buri, 1991). Çocuk gelişimi için en ideal ailelik türü olarak kabul edilen sözünü geçiren/saygı uyandıran stilde, anne-babanın yalnızca çocuklarıyla yakın ilişkiler kurduğu, onları geliştirdiği ve eğlendirdiği bir ebeveynlik stili dikkati çekmemektedir. Aynı zamanda bu ailelerin kabul edilebilir düzeyde disiplin ve yol göstericilik uygulayarak çocuklarını bağımsız, işbirlikçi, öz saygılı, yüksek başarı güdüsüne sahip ve iddialı bireyler olmaları yönünde teşvik ettikleri belirtilmektedir (Furnham ve Cheng, 2000).

Hoşgörülü stilde ailelerin, çocukların ihtiyaç ve isteklerini kabul edici ve cevaplandırıcı stilde oldukları ancak çocuklarını kendi yaşamlarını idame ettirebilmeleri için mümkün olduğunca serbest bıraktıkları görülmektedir. Diğer ailelik stillerine kıyasla bu ebeveynlik türünde, çocukların karar vermede özgür bırakıldığı ve cezalandırmanın en düşük düzeyde olduğu belirtilmektedir (Buri, 1991). Bu tür ailelere sahip çocukların dürtülerini kontrol etmede daha çok zorlandıkları ve daha düşük düzeyde olgunluk sergiledikleri belirtilmektedir (Furnham ve Cheng, 2000).

Yukarıda değinilen ebeveynlik stillerinin mükemmeliyetçilik ile ilişkileri incelendiğinde, otoriter tavır sergileyen ebeveynlik stiline diğer stillere kıyasla uyumsuz/olumsuz veya işlevsiz mükemmeliyetçilikle daha ilişkili olduğu düşünülmektedir (Flett, Hewitt ve Singer, 1995). Ayrıca, tanımlarda da yer verildiği üzere ailelerin çocukları üzerinde uyguladığı psikolojik kontrolün de işlevsiz mükemmeliyetçilik ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Soenens vd., 2005). Tanımlamalarına yer verilen diğer ebeveynlik stillerinin, çocuklara tanıdığı serbestlik, onlar üzerinde kurdukları anaç tavırlar ve düşük psikolojik kontrol nedeniyle uyumsuz mükemmeliyetçilikle daha düşük düzeyde ilişkili olduğu belirtilmektedir (Flett, Hewitt ve Singer, 1995).

1.4.4.3. Kişilik

Mükemmeliyetçiliğin belirleyicilerinden biri olduğu düşünülen ebeveynlik stiline değinildikten sonra kişilik özelliklerine değinmenin uygun olacağı düşünülmektedir. Mükemmeliyetçilik başlı başına bir kişilik özelliği olarak düşünülse de bazı özel karakteristik özelliklerin mükemmeliyetçiliği doğrudan belirlediği düşünülmektedir. Daha önceki kısımlarda yer verildiği üzere, bir kişilik özelliği olan sorumluluk duygusu ile hareket etmenin odağında kişinin kendine belirlediği yüksek kişisel standartlar, organize olma ve yüksek standartlar için içsel güdülenmenin olduğu bilinmektedir. Bu noktadan hareketle, sorumluluk duygusu ile hareket etme kişilik özelliğine sahip bireylerin uyumlu mükemmeliyetçilikle ilişkili oldukları düşünülmektedir. Diğer taraftan duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip olan bireylerin sıklıkla, yeteneklerinden şüphe duyma, hata yapma konusunda endişeli olma veya başkalarının kendisinden yüksek performans sergilemesini bekleme gibi duygu durumlarını sıklıkla deneyimledikleri görülmektedir. Bu noktada, bu kişilik özelliklerine sahip bireylerin uyumsuz mükemmeliyetçilik ile yüksek oranda ilişkili oldukları düşünülmektedir.

Konuya ilişkin yapılan deneysel çalışmalarda bir önceki paragrafta değinilen açıklamaları doğrular nitelikte sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin, Dunkley vd. tarafından 2006 yılında yapılan çalışmada uyumlu mükemmeliyetçiliğin sorumluluk duygusuyla hareket etme ile ilişkili olduğu; uyumsuz mükemmeliyetçiliğin ise nevrotilikle pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, uyumsuz/olumsuz mükemmeliyetçiliğin depresyonla pozitif yönlü; uyumluluk ve dışa dönüklük gibi kişilik özellikleri ile negatif yönlü ilişkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Bir diğer çalışmada, toplum tarafından önceden belirlenmiş mükemmeliyetçilik ile nevrotilik yüksek oranda ilişkili bulunmuştur (Cruce vd., 2012). Hill vd.'nin (1997) çalışmalarında ise öz-yönelimli mükemmeliyetçilik ile sorumluluk duygusuyla hareket etme arasındaki ilişki incelenmiş ve bu iki değişkenin pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür.

1.4.4.4. Kültür

Kültürün bireylerin yaşayış biçimleri, dünyayı algılama, düşünme ve hareket etme biçimleri üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda ele alınan kavram üzerinde de etkili olacağı düşünülmektedir. Ancak bu yönde yapılmış çalışmalar incelendiğinde kültürün mükemmeliyetçilik üzerindeki etkilerini ortaya çıkaracak yeterli ve gerekli düzeyde çalışmanın mevcut olmadığı görülmektedir. Türkiye’de yapılan konuya ilişkin deneysel çalışmalarda, uyumlu mükemmeliyetçiliğin sorumluluk duygusu ile hareket etme, açıklık ve dışa dönüklük tarafından tahmin edildiği belirtilmiştir (Ulu ve Tezer 2010). Kültürler arası karşılaştırmalara bakıldığında Hosftede’nin (2001) bireyci ve kolektivist kültür tanımlarından hareketle kendi başarısını grup başarısının gerisinde tutan kolektivist kültürlerde mükemmeliyetçiliğin daha düşük düzeyde olacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan, bireysel başarısını ön plana çıkaran bireyci toplumlarda mükemmeliyetçiliğin daha yaygın ve ön planda olacağı düşünülmektedir. Kültürel aile yapıları ele alındığında ise batı kültürüne kıyasla doğu kültüründe daha büyük bir yere sahip olan cinsiyete dayalı rol dağılımlarının daha önceki bölümde yer verilen otoriter ebeveynlik stilini desteklediği düşünülmektedir. Smith, Saklofske, Yan ve Sherry (2016) tarafından yapılan çalışmada Kanadalı ve Çinli iki grup üniversite öğrencisi üzerinde, kültürün mükemmeliyetçilik dürtüsü üzerinde farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, Kanadalı grubun Çinli gruba göre daha yüksek mükemmeliyetçilik uğraşı verdiği görülmüştür. Bu farklılığın temel nedeni olarak kolektivist kültüre sahip olan Çinli grubun bireysel başarılarını grubun başarısının önünde tutmayı istememeleri ve ön plana grup başarısını çıkarmak istemeleri düşünülmektedir.

1.4.5. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Değişkenler arasındaki ilişkilerin ele alınacağı bu bölümde daha önceki bölümlerde detaylarına yer verilen çalışan iyi olma hali, işkoliklik ve mükemmeliyetçilik kavramlarının birbirleri arasındaki ilişkilerine değinilecektir. Kavramlar arasındaki ilişkilerin ardından hipotezlere yer verilecektir.

1.4.5.1. Çalışan İyi Olma Hali ve İşkoliklik Arasındaki İlişkiler

Çalışan iyi olma hali ve işkoliklik arasındaki ilişki birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Söz konusu çalışmalar içerisinde Schaufeli vd. (2012) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın öne çıktığı görülmektedir. Bahsi geçen çalışmada, araştırmacılar tarafından işkoliklik ve işe bağlılık kavramlarının seçilen örneklemin iyi olma halini ve performansını ne yönde etkilediği incelenmiştir. Elde edilen bulgular ışığında, işkolikliğin iyi olma halini olumsuz yönde etkilediği ve yaşam doyumunda azalmaya neden olduğu sonucuna ulaşılrken; işe bağlılığın iyi olma halindeki olumsuz etkiyi azalttığı ve iş performansında artışa neden olduğu bulunmuştur. Bir diğer çalışmada (Schaufeli, Taris ve Rhenen, 2008), işkoliklik fazla çalışma süresi ve sosyal ilişkilerde karşılaşılan olumsuz tepkilerin neden olduğu zayıf ilişkilerle bağdaştırılmış olup işkolikliğin psikosomatik şikâyetlerin temelini oluşturduğu ve sağlık sorunlarına neden olduğu belirtilmiştir. Bu çerçevede, söz konusu çalışmada işkolikliğin bireyin iyi olma haline olumsuz yönde etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. İşkolikliğin iyi olma hali üzerindeki etkisini farklı bir yönden ele alan bir diğer çalışmada (Caesens vd. 2014), iyi olma hali temelde çalışanın uyku problemi yaşamaması ve algılanan stres seviyesinin değişmesi olarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde, işkolikliğin algılanan stres ve uyku sorunları arasındaki ilişkilere aracılık ettiği ve nihai olarak çalışan iyi oluş hali üzerinde olumsuz yönde etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşkolikliğin çalışan iyi olma hali üzerindeki olumsuz etkisi, alan yazınında sıklıkla atıf verilen Çaba-Toparlanma İhtiyacı Modeli ("Effort-Recovery Model") ile açıklanabilir. Meijman ve Mulder (1998) tarafından geliştirilen modelde, görev taleplerinin gerçek seviyesi ve çevresel faktörlere karşılık gelen "iş talebi", iş yeteneklerinin ve çabanın fiili seferberliğine karşılık gelen "iş potansiyeli" ve "karar genişliği" başlıklarının çalışma yönteminin belirleyicileri olduğu belirtilmiştir. Çizilen bu çerçevede doğrultusunda bu üç değişkenin nihai aşamada iki sonuca neden olduğu belirtilmektedir. Bu iki sonuç iyi oluşu temellendiren "kısa süreli fizyolojik

reaksiyonlar” ve “psikolojik reaksiyonlar”dır. Araştırmacılar tarafından geliştirilen model, iş yerinde harcanan çabanın çalışanların fiziki stres sistemlerini harekete geçirdiği ve çalışanların kaynaklarından yararlandığı temeline dayanmaktadır. Sonuç olarak daha yüksek yorgunluk veya olumsuz etki seviyeleri çalışanlarda negatif yük reaksiyonlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çalışma esnasında ortaya çıkan bu negatif yük reaksiyonları, bireyin işten sonraki zamanında, bir başka deyişle dinlenme zamanlarında başlangıç (ön talep) seviyesine düşmekte ve çalışmada “iyileşme / toparlanma” olarak adlandırılan süreç başlamaktadır (Meijman ve Mulder, 1998). Ancak dinlenme zamanlarında toparlanmanın gerçekleşmemesi ya da yeterli düzeyde gerçekleşmemesi, sonunda çalışanın psiko-fizyolojik sisteminin hasar görmesine ve kronik hale gelebilecek fiziksel ve zihinsel sağlık sorunlarına yol açabilmektedir. Yetersiz iyileşmenin uzun vadeli olumsuz sonuçları, günden güne tamamlanmamış iyileşmenin bir sonucu olarak gelişmekte ve nihai olarak çalışan iyi olma haline olumsuz yönde etki etmektedir. Bu doğrultuda, hayatlarının büyük bir kısmını çalışarak veya işi düşünerek geçiren işkolik kişilerin dinlenmeye yeterli zaman ayırmadıkları, bu nedenle bir önceki günün stres ve yorgunluğunu atamadan yeni bir iş gününe başladıkları düşünülmektedir. Çaba-Toparlanma İhtiyacı Modeli çerçevesinde, işkoliklerin toparlanma mekanizmasının bozulmasının onların iyi olma hallerine olumsuz etki yapacağını söylemek mümkündür. Önceki çalışmaların bulguları ve yukarıda detayları sunulan model çerçevesinde işkolikliğin aşırı ve takıntılı çalışma boyutlarının her ikisinin de çalışan iyi olma halini negatif yönde tahmin edeceği varsayılmaktadır.

Hipotez 1: İşkolikliğin aşırı çalışma boyutu (1a) ve takıntılı çalışma boyutu (1b) çalışan iyi olma halini negatif yönde tahmin etmektedir.

1.4.5.2. Çalışan İyi Olma Hali ve Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkiler

Çalışan iyi olma hali ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan araştırmalarda birbiriyle çelişen farklı sonuçlar elde edildiği göze çarpmaktadır. Söz konusu farklı sonuçların elde edilmesinde, mükemmeliyetçiliğin olumlu ya da olumsuz özellik olarak ele alınmasının etkili olduğu görülmektedir. Mükemmeliyetçiliği olumlu ve olumsuz olarak iki boyutta inceleyen bazı araştırmalarda olumlu mükemmeliyetçilik eğilimleri olan bireylerin depresyon ve endişe kaynaklı semptomları daha az gösterdikleri (örn., Noble, Ashby ve Gnilka, 2014), kendilerini daha iyi hissetme eğiliminde oldukları saptanmıştır. Yapılan birçok araştırma (Chang vd., 2004, Gilman vd., 2005, Rice ve Ashby, 2007), olumlu mükemmeliyetçilik ile iyi olma halinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilen yaşam doyumu arasında pozitif yönde ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Pozitif psikoloji bakış açısından bakıldığında, kişinin kendine yüksek standartlar koyması ve yapabileceğinin en iyisini yapmaya çalışmasını içeren olumlu mükemmeliyetçiliğin çalışanların iyi olma halini pozitif yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu düşüncenin arkasında olumlu mükemmeliyetçiliğin kişilerin özgüvenini ve öz-kontrolünü arttırması; söz konusu özgüven ve kontrolün çalışanları iş hayatında karşılaştıkları olumsuzluklara karşı koruyan bir kaynak oluşturduğu düşünülebilir. İş-Talepleri Kaynakları Modeline (Bakker ve Demerouti (2007) göre olumlu mükemmeliyetçilik, kişinin kendine yüksek standartlar koymasını ve öz güvenini ve dayanıklılığını arttırmasını sağlayarak bir iş kaynağı görevi görebilmekte; iş taleplerinin olumsuz etkilerine karşı çalışanların iyi olma hallerini korumalarını sağlayabilmektedir.

Mükemmeliyetçiliği olumsuz bir özellik olarak ele alan çalışmalarda ise, mükemmeliyetçiliğin iyi olma halini negatif yönde etkileyeceği varsayılmaktadır. Nitekim yapılan bazı araştırmalarda, mükemmeliyetçi bireylerin mükemmeliyetçi olmayan bireylere göre işlerine yönelik daha fazla endişe duydukları ve bu durumun bireylerin iş hayatından özel hayata geçişlerini ve işten sonra rahatlamalarını zorlaştırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Flaxman vd. 2012; Mitchelson, 2009). Mükemmeliyetçi olmayan bireylere kıyasla işe yönelik kaygı düzeyleri yüksek olan mükemmeliyetçi bireylerin, iş ve özel yaşamaları arasındaki dengeyi kuramamalarından dolayı, bedensel ve psikolojik olarak olumsuz yönden daha fazla etkilendikleri görülmektedir. Nitekim, Chang (2006), sosyal olarak öngörülen

mükemmeliyetçiliğin daha düşük psikolojik iyi oluş deneyimleriyle ilişkili olduğunu ve sosyal olarak öngörülen mükemmeliyetçilik ile psikolojik iyi oluşun farklı boyutları arasındaki bağlantılara kısmen veya tamamen stres tarafından aracılık edildiğini ortaya koymuştur. Benzer bir biçimde, birçok çalışmada (örn., Dunkley vd, 2003, Levine vd., 2017, Milyavskaya vd., 2014, Sherry vd., 2014) hata yapma ve başkaları tarafından değerlendirilme endişesi taşıyan mükemmeliyetçi bireylerin daha fazla negatif duygulanım, stres ve kaygı yaşadıkları, depresyona girmeye daha eğilimli oldukları tespit edilmiştir.

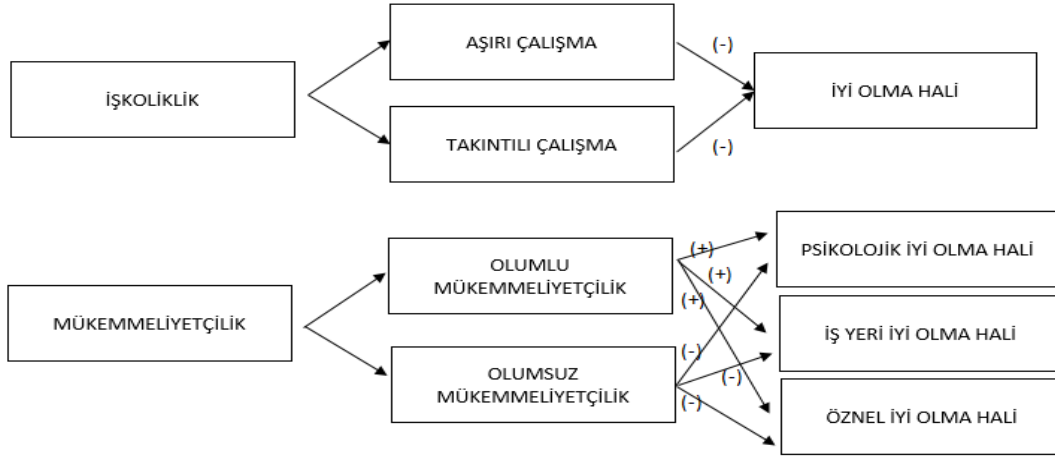
Türkiye’de yapılan bir çalışmada, Kanten ve Yeşiltaş (2015), olumlu mükemmeliyetçiliğin iyi olma hali üzerindeki etkisinin pozitif yönde olduğu ancak olumsuz mükemmeliyetçiliğin iyi olma hali üzerinde negatif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışmada olumlu mükemmeliyetçilik eğilimleri yüksek olan çalışanların, İş-Talepleri Kaynakları Modeli’ne (Bakker ve Demerouti, 2007) göre kendilerini stres faktörlerinden koruyan önemli bir kaynağa sahip oldukları, söz konusu kaynağın iyi olma halinin üç alt boyutuna da olumlu etki yaptığı varsayılmaktadır.

Hipotez 2: Olumlu mükemmeliyetçilik çalışan iyi olma halinin alt boyutları olan öznel iyi olma halini (2a); psikolojik iyi olma halini (2b) ve iş yeri iyi olma halini (2c) pozitif yönde tahmin etmektedir.

Olumsuz mükemmeliyetçilik eğilimi yüksek olan çalışanların, işle ilgili endişe seviyelerinin yüksek olması, hata yapma kaygılarının yüksek olması nedeniyle, yine İş Talepleri ve Kaynakları Modeli çerçevesinde olumsuz bir kişisel kaynağa sahip oldukları düşünülmektedir. Söz konusu olumsuz kaynağın, çalışanların iyi olma hallerine olumsuz etki yapabileceği varsayılmaktadır.

Hipotez 3: Olumsuz mükemmeliyetçilik çalışan iyi olma halinin alt boyutları olan öznel iyi olma halini (3a); psikolojik iyi olma halini (3b) ve iş yeri iyi olma halini (3c) negatif yönde tahmin etmektedir.

Şekil 3. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçiliğin İyi olma Hali ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi



1.4.5.3. İşkoliklik ve Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkiler

İşkoliklik ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik yapılan çalışmalarda bu iki kavram arasındaki güçlü ilişkiye değinilmektedir. Spence ve Robbins'e (1992) göre, mükemmeliyetçilik işkolikliğin temel karakteristiklerinden biridir. Nitekim işkoliklik ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi inceleyen Taris vd (2010), mükemmeliyetçilik kaynaklı endişelerin işkoliklikle ilişkili olduğunu göstermiştir. Tziner ve Tanami'nin (2013) çalışmasında, Taris vd.'nin (2010) çalışmalarına benzer sonuçlar elde edilmiş ve mükemmeliyetçilik arzusu ve endişesinin işkoliklikle pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur.

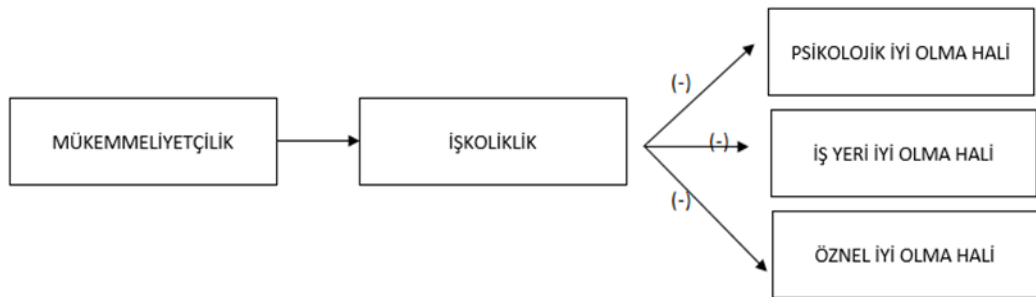
Bireyin kendisi için yüksek standartlar koyması ve kusursuz olmak için çabalamasıyla ilişkilendirilen mükemmeliyetçilik, birçok yönden bireyin iş hayatını etkileyebilmektedir. Mükemmeliyetçiliğin işkoliklik üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalara göre, bireyin kendisine oldukça yüksek performans standartları belirlemesi üretkenliğinin ve verimliliğinin düşmesiyle ilişkilendirilmiştir (Stoeber ve Eysenck, 2008). Fairlie ve Flett'e (2003) göre, mükemmeliyetçi bireyler düşük belirsizlik toleransına sahip olmaya eğilimlidir ve bu durum bireylerin iş tatminlerinin düşük olmasına neden olabilmektedir. Mükemmeliyetçiliğin yüksek standartlar, uyumsuzluk ve düzen ölçüleri ile işkolikliğin sabırsızlık, zorlayıcı

çalışma ihtiyacı ve polikronik kontrol ölçülerini kullanarak bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen Clark vd. (2010), mükemmeliyetçiliğin yüksek standart ölçüsünün genel işkoliklik ile ilişkili olduğunu bulmuştur. Ek olarak, uyumsuzluk ölçüsünün genel işkoliklik ve işkolikliğin üç boyutuyla ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca bulgular, işkolik bireylerin beklentileri ve performans değerlendirmeleri arasında algıladıkları uyumsuzluğun işkolikliğin temel itici gücü olabileceğini göstermektedir.

Mükemmeliyetçilik ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda, mükemmeliyetçiliğin olumsuz bir özellik olarak ele alındığı, söz konusu olumsuz eğilimin çalışanların aşırı ve takıntılı bir şekilde çalışmasına yol açtığı düşünülmektedir. Bu çalışmada, daha önce belirtildiği gibi, mükemmeliyetçilik olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik olarak ele alınmaktadır. Ancak önceki çalışmaların bulguları dikkate alındığında, sadece olumsuz mükemmeliyetçiliğin işkoliklik eğilimini tahmin edeceği varsayılmaktadır. Bir başka ifadeyle, olumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip olan çalışanların işkolik olma eğilimlerinin artacağı, bu eğilimin de çalışan iyi olma halini olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Hipotez 4: Olumsuz mükemmeliyetçiliğin işkoliklik aracılığıyla çalışan iyi olma halinin alt boyutları olan öznel iyi olma halini (4a); psikolojik iyi olma halini (4b) ve iş yeri iyi olma halini (4c) negatif yönde tahmin etmektedir.

Şekil 4. Mükemmeliyetçiliğin İşkoliklik Aracılığıyla İyi Olma Hali Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi



2. BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

Araştırmanın bu bölümünde, ilk olarak çalışmanın ana amacına yer verilen 'yöntem' kısmı, daha sonra ise yöntem kısmının alt başlıkları arasında yer alan katılımcıların demografik özellikleri ile katılımcı bilgilerinin toplandığı ölçekler ele alınarak açıklanacaktır.

2.1. YÖNTEM

Bu araştırmanın amacı, işkoliklik ve mükemmeliyetçilik değişkenlerinin çalışan iyi olma hali değişkeni üzerindeki etkisini incelemektir. Ele alınan araştırmada, tımdengelim yöntemi kullanılarak nicel bir araştırma yapılmış olup, daha önceden geliştirilen ve Türkçeye adaptasyonu yapılan anketler aracılığıyla veriler toplanmıştır.

2.1.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemi, bankacılık sektöründe faaliyet gösteren bir kurumun beyaz yakalı çalışanlarından oluşturmaktadır. Çalışmada kapsamındaki veriler kartopu örneklem yöntemiyle anket yöntemiyle elde edilmiştir. Kartopu örnekleme yöntemi kapsamında, veri sağlayacak ilk kişi tesadüfi olarak seçilmiş ve seçilen kişi referans alınarak kendisine demografik veya psikolojik yönden benzeyen kişilerin örnekleme dâhil etmesiyle örneklemin genişlemesini sağlanmıştır. Ancak, referans verilerek benzer kişilerin örnekleme dâhil ediliyor olması araştırmanın, evreni temsil edebilme yeteneğini düşürebilmektedir. Bu noktada, araştırmada kullanılacak olan kartopu örneklem yönteminin teşkil edeceği problemin önüne

geçebilmek için referans olarak belirlenecek başlangıç noktası birden fazla kişi olacak şekilde düzenlenmiştir.

Veri toplanılmasından önce Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izin alınmış, katılımcılardan aydınlatılmış onam formunu okumaları ve onaylamaları istenmiştir. Katılımcılardan kimlik belirtici hiçbir bilgi istenmemiş, verilerin gizliliği konusunda gerekli önlemler alınmıştır. Veriler, anketlerin basılı kopyalarının katılımcılara dağıtılmasıyla toplanmıştır. Basılı anketler, farklı birimlerde faaliyet gösteren ve referans olarak seçilen beyaz yakalı çalışanlara dağıtılmıştır. Çalışanlara dağıtılan 200 adet anketten 153 adedi geri alınmıştır (anket geri dönüş oranı: %76,5). Sonuç olarak,, çalışmanın analiz aşamasını başlatacak 153 adet anket mevcuttur.

2.1.2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 1'de görüleceği üzere, çalışmaya katılan 153 beyaz yakalı çalışanın %41.83'ü kadın (n=64), %58.17'si erkektir (n=89). Katılımcıların %5.22'sinin 16-25 yaş arasında (n=8), %63.39'unun 26-35 yaş arasında (n=97), % 24.18'inin 36-45 yaş arasında (n=37), %7.18'inin 46-55 yaş arasında (n=11) arasında olduğu görülmektedir. Öğrenim durumları ele alındığında katılımcıların %47.71'inin üniversite (n=73); %52.29'unun (n=80) ise yüksek lisans veya doktora mezunu olduğu görülmektedir. Bir diğer değişken olan medeni durumda ise katılımcıların %43.13'ünün bekâr (n=66); %56.86'sinin ise evli olduğu (n=87) görülmektedir. Demografik özellikler formunda yer alan ve son değişken olan kurumdaki toplam hizmet süresine göre; çalışanların %11.76'sinin 1 yıldan az (n=18); %40.52'sinin 1-5 yıl arasında (n=62); %19.60'inin 6-10 yıl arasında (n=30); %10.45'inin 11-15 yıl arasında (n=16); %9.80'inin 16-20 yıl arasında (n=15); %5.22'nin 21-25 yıl arasında (n=8); %2.61'inin ise 26 yıl ve üstünde (n=4) kurumda çalıştıkları görülmektedir.

Tablo 1 : Katılımcıların Demografik Özellikleri

	%	Sayı
Cinsiyet		
Kadın	41.83	64
Erkek	58.17	89
Yaş Aralığı		
18-25	5.22	8
26-35	63.39	97
36-45	24.18	37
46-55	7.18	11
Medeni Durum		
Bekar	43.13	66
Evli	56.86	87
Öğrenim Durumu		
Üniversite	47.71	73
Yüksek Lisans veya Doktora	52.29	80
Kurumdaki Toplam Hizmet Süresi		
1 Yıdan Az	11.76	18
1-5 Yıl Arası	40.52	62
6-10 Yıl Arası	19.60	30
11-15 Yıl arası	10.45	16
16-20 Yıl Arası	9.80	15
21-25 Yıl Arası	5.22	8
26 Yıl ve Üzeri	2.61	4

2.1.3. Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında hazırlanan anketler katılımcılara dağıtılmadan önce bilgilendirme amacı ile her bir katılımcıya ilk olarak “Gönüllü Katılım Formu” dağıtılmıştır. Söz konusu formda, katılımcıların anketi hiçbir zorlama olmaksızın istekleri doğrultusunda doldurabilecekleri, katılımcılardan herhangi bir kişisel veri talep edilmeyeceği ve ankette yanıtladıkları önergelerin kati suretle 3. Kişilerle paylaşılmayacağı ve dolduracakları anketin ortalama bitiş süresine ilişkin temel bilgiler yer almaktadır. Katılımcılara yönelik yapılan bu bilgilendirmeden sonra anket dağıtılmakta ve süreç “Demografik Bilgi Formu” ve ardından değişkenlerin ölçülmesine yönelik geliştirilen üç anketle devam etmektedir. İlerleyen bölümlerde sırası ile bahsi geçen konulara değinilecektir.

2.1.3.1. Demografik Bilgi Formu

Alan yazını incelemesinde, bazı demografi verilerin (örn., yaş ve cinsiyet) çalışan iyi olma hali üzerinde etkisi olabileceğinden bahsedilmiştir. Bu nedenle, demografik bilgi formunda katılımcılardan, cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni durum, kurumdaki görev süresi ve kurumda geçen toplam hizmet süresine ilişkin bilgiler talep edilmiştir. Söz konusu demografik ve çalışma hayatına ilişkin veriler, katılımcıların özelliklerini ortaya koymak ve çalışan iyi olma hali üzerindeki olası etkilerini kontrol altına alma amacıyla kullanılmıştır.

2.1.3.2. Çalışan İyi Oluş Hali Ölçeği

Anket katılımcılarının iyi oluş hallerini ölçmek için Zheng, Zhu, Zhao ve Zhang tarafından 2015 yılında geliştirilen ‘*Çalışan İyi Olma Hali Ölçeği*’ kullanılmıştır. Toplam 18 sorudan oluşan ölçekte yer alan maddelerle çalışanların ‘*iş yeri iyi*

oluşu, *'özel iyi oluşu'* ve *'psikolojik iyi oluşlarına'* ilişkin bilgiler edinilmektedir. Ankette yer alan bu üç boyuttan ilki *'özel iyi oluş'* ile alakalı olup toplam altı soru içermektedir. Çalışanların yaşamları ile alakalı soruların yer aldığı bahsi geçen boyutta, *'Hayatımın pek çok kısmında hayallerime/gerçekleştirmek istediklerime yakınım'* ve *'Hayatım eğlencelidir'* gibi sorular yer almaktadır. İkinci alt boyut *'iş yeri iyi oluşu'* ile alakalı olup toplam altı soru içermektedir. Çalışanların işleri ile alakalı soruların yer aldığı boyutta, *'Genel olarak şu anki işimden memnunum'* ve *'İşimde gerçek mutluluğu buldum'* gibi sorular yer almaktadır. Son boyut, çalışanların *'psikolojik iyi olma'* hallerinin ölçüldüğü *'Günlük olayları iyi idare ederim'* ve *'Genel olarak kendim hakkında iyi hisseder ve kendime güvenirim'* gibi soruların yer aldığı toplam altı sorudan oluşmaktadır. Katılımcılardan, ölçekteki maddeleri değerlendirirken, *kesinlikle katılmıyorum* (1) ile *kesinlikle katılıyorum* (7) arasında değişkenlik gösteren 7'li Likert Tipi katılma ölçeğini kullanmaları istenmektedir. Her üç boyutta da yüksek puanlar, psikolojik, özel ve işyeri iyi olma halinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Daha önce yapılan keşfedici faktör analizlerinde (Zheng vd., 2005), çalışan iyi olma halinin yukarıda tanımlanan üç boyutu kapsadığını ortaya konmuştur. Zheng vd. (2015) tarafından yapılan çalışmada Cronbach α değerleri *'özel iyi oluş'*, *'iş yeri iyi oluşu'*, *'psikolojik iyi oluş'* alt boyutları ve *'çalışan iyi oluş'* üst boyutu için sırasıyla 0.87, 0.87, 0.84 ve 0.91 olarak raporlanmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Karapınar, Camgöz ve Ekmekci (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasındaki Cronbach α değerleri, araştırmacılar tarafından *'özel iyi oluş'*, *'iş yeri iyi oluşu'*, *'psikolojik iyi oluş'* alt boyutları ve *'çalışan iyi oluş'* üst boyutu için sırasıyla 0.89, 0.87, 0.82 ve 0.92 olarak bildirilmiştir.

2.1.3.3. İşkoliklik Ölçeği

Katılımcıların işkoliklik düzeylerini ölçmek için *'Hollandalı İşkoliklik Ölçeği'* olarak bilinen, kısa adı DUWAS olan ölçek kullanılmıştır. 2009 yılında Schaufeli, Shimazu ve Taris tarafından geliştirilen ölçek toplam on maddeden oluşmakta, işkolikliğin

iki aly boyutu olan ‘zorlayıcı / takıntılı çalışma’ ve ‘aşırı çalışma’ boyutlarını beşer madde ile ölçmektedir. ‘Aşırı şekilde çalışma’ alt boyutu ‘Hep acele içindeyim ve zamanla yarışırım’ gibi maddelerle ölçülürken, ‘zorlayıcı çalışma’ alt boyutu ‘Yaptığım işten zevk almasam bile benim için fazla çalışmak önemlidir’ gibi maddelerle ölçülmektedir. Katılımcılar ‘neredeyse hiçbir zaman’ ile ‘her zaman’ arasında değişiklik gösteren 4’lü Likert tipi ölçek ile görüşlerini ifade etmektedirler. Katılımcıların yanıtları neticesinde elde edilen sonuçlarda yüksek puanlar katılımcıların yüksek düzeydeki işkoliklik eğilimine sahip olduğunu göstermektedir. Kùltürler arası örneklem üzerinde uygulanan çalışmada, araştırmacılar anketin Cronbach α değerlerini, ‘aşırı şekilde çalışma’ alt boyutu için Hollandalı ve Japonyalı örneklem için sırasıyla 0.78 ve 0.73 bulurken, ‘zorlayıcı çalışma’ alt boyutu için bu değerler sırası ile 0.78 ve 0.68 olarak raporlamışlardır. Karapınar, Camgöz ve Ekmekci (2019), ölçeğin Türkçe uyarlamasında Cronbach α değerlerini ‘aşırı şekilde çalışma’ için 0.75, ‘zorlayıcı çalışma’ için 0.79 ve işkolik ölçeğinin geneli için 0.83 olarak tespit etmişlerdir.

2.1.3.4. Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Katılımcıların mükemmeliyetçilik düzeylerini ölçmek için Frost ve Marten tarafından 1990 yılında geliştirilen Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 35 maddeden ve 6 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte ‘*hatalar konusunda endişe*’, ‘*eylemler hakkındaki endişeler*’, ‘*kişisel standartlar*’, ‘*aile eleştiriciliği*’, ‘*ebeveyn beklentileri*’ ve ‘*organizasyon*’ alt boyutlar bulunmaktadır. Ölçekte yer alan ‘*hatalar konusunda endişe*’ boyutu ‘*İşte/okulda başarısız olursam kişi olarak da başarısızımdır*’ gibi toplam 9 madde ile ölçülmektedir (9, 10, 13, 14, 18, 21, 23, 25, 34). ‘*Eylemler hakkındaki endişeler*’ alt boyutu, ‘*Bazı şeyleri defalarca tekrar ettiğim için işlerimde geri kalırım*’ gibi 4 madde (17, 28, 32 ve 33 numaralı maddeler) ile ölçülmektedir. ‘*Kişisel standartlar*’ alt boyutu, ‘*Günlük işlerimde birçok insana göre kendimden daha yüksek başarı beklerim*’ gibi 7 madde (4, 6, 12, 16, 19, 24, 30 numaralı maddelerle) ile

ölçülmektedir. *'Aile eleştiriciliği'* alt boyutu, *'Hiçbir zaman anne ve babamın standartlarını karşılayabildiğimi hissetmedim'* gibi ifadelerin yer aldığı 4 madde ile (3, 5, 22, 35 numaralı maddelerle) ölçülürken; *'aile beklentileri'* alt boyutu *'Annem ve babamın, geleceğim için sahip olduğum beklentilerimden daha yüksek beklentileri vardır'* gibi 5 madde ile (1, 11, 15, 20 ve 26 numaralı maddeler) ölçülmektedir. Son boyut olan *'organizasyon'* boyutu ise altı madde ile (Örnek madde: *'Organize bir kişiyimdir'*; 2, 7, 8, 27, 29 ve 31 numaralı maddeler) ölçülmektedir. Katılımcılar *'kesinlikle katılmıyorum'* ile *'kesinlikle katılıyorum'* arasında değişen 5'li Likert tipi ölçek kullanarak cevaplarını vermektedirler. Frost ve Marten (1990) tarafından öğrenci örneklemiyle yapılan güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinde, ölçeğin iç tutarlılığı 0.90 olarak hesaplanırken ölçekte yer alan altı faktörün toplam varyansın %54'ünü açıkladığı sonucuna varılmıştır.

Ölçeğin Türkçeye çevrilmiş hali Evrim Mızrak'ın (2006) yazdığı tez çalışmasından alınmıştır. Tez çalışmasında ölçeğin iç tutarlılık Cronbach α değeri 0.92 olarak bulunmuştur.

2.1.4. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Çalışmanın sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için öncelikle veri setinin analize hazır hale getirilmesine yönelik ön analizler yapılmıştır. Ön analizler kapsamında Tabachnick ve Fidell'in (2013) önerdiği adımlar izlenmiş, söz konusu adımlar aşağıda kısaca anlatılmıştır.

I. Aşama: Veri Setinin Doğruluğu

Anketler aracılığıyla elde edilen veri setinin SPSS'e işlenmesi aşamasında herhangi bir kodlama hatasının olup olmadığını görebilmek amacıyla herbir ölçek maddesinin minimum ve maksimum değerleri incelenmiştir. Yapılan incelemeler neticesinde, veri setinde herhangi bir beklenmedik değer yer almadığı

görülmüştür. Ardından, her bir ölçek maddesinin ortalamasının standart sapmasından büyük olup olmadığı incelenmiş, ortalamasının standart sapmadan yüksek olduğu beklenmedik durumlarla karşılaşılmamıştır. Son aşamada, ölçek maddelerine verilen cevaplarda “tek değişkenli aykırı / uç değer” olup olmadığını görmek için “z” değerleri hesaplanmıştır. Maddelerin z değerlerinin -3,29 ile +3,29 arasındaki değişen değerlerden farklı bir değere sahip olmaması nedeniyle, tek değişkenli aykırı değer olmadığı sonucuna varılmıştır. İlk aşama sonunda, veri setinin girilmesinde hata olmadığı sonucuna varılmıştır.

II. Aşama: Eksik Veri Analizi

Tabachnick ve Fidell'in (2013) veri ön incelemesi için önerdiği aşamaların ikincisinde, eksik veri analizi yapılmıştır. Eksik veri analizi bağlamında, eksik verilerin oranı ve bu eksik verilerin tesadüfi dağılıma sahip olup olmadığı incelenmiştir. Hiçbir ölçek maddesinde eksik veri sayısının Tabachnick ve Fidell'in (2013) önerdiği %5 kıstasını geçmediği tespit edilmiştir. Ayrıca eksik verilerin tesadüfi bir dağılım gösterdiği saptanmıştır. Eksik veri analizi bulguları dikkate alınarak, veri setinde demografik değişkenler dışındaki eksik verilerin, ortalamayla yerine koyma tekniğiyle giderilmesine karar verilmiş, herbir maddedeki eksik veri ilgili maddenin ortalama değeriyle tamamlanmıştır. Veri setinin yapısını değiştirmemek adına, demografik değişkenlerde gözlemlenen verilerin tamamlanmasına karar verilmiştir.

III. Aşama: Normallik Testi

Analizin bu aşamasında ölçeklerde yer alan her bir ölçek maddesi için, daha sonra bu ölçek puanları kullanılarak hesaplanan herbir çalışma değişkeni için basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri incelenmiştir. Tabachnick ve Fidell'in (2013) önerisi doğrultusunda çarpıklık ve basıklık değerlendirmelerinde, değerlerin -3 ile +3 arasında yer alıp almadığına bakılmış, ölçek maddeleri ve değişken puanlarında bu kıstasa uymayan bir durumla karşılaşılmamıştır. Çarpıklık ve

basıklık değerlerinin yanı sıra, cevapların histogramla dağılımları incelendiğinde normal dağılıma aykırı bir durum tespit edilmemiştir.

IV. Aşama: Çok Değişkenli Aykırı Değer Analizi

Son aşama olan çok değişkenli değer analizinde regresyon analizi yapılarak Mahalobinis Uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Örneklem büyüklüğü dikkate alınarak ki-kare tablosundan kritik değer belirlenmiş, belirlenen bu kritik değerlerle hesaplanan Mahalanobis değerleri karşılaştırılmıştır. Hesaplanan hiçbir Mahalanobis değerinin kritik değerden yüksek çıkmaması nedeniyle, veri setinde çok değişkenli aykırı değer bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

2.1.5. Faktör Analizi Sonuçları

Veri setinin ön incelemesinin tamamlanmasının ardından, çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin faktör yapıları analiz edilmiştir. Değişkenlere ilişkin faktör yapılarının analizinde doğrulayıcı (confirmatory) ve keşfedici (exploratory) olmak üzere iki temel faktör analiz türü bulunmakta olup, bu çalışma kapsamında kullanılan ölçeklerin daha önce Türkçe'ye çevrilmiş ve geçerlilik analizlerinin olmasından dolayı doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör madde ilişkilerinin incelenmesi ve ölçüm modellerinin veri setiyle olan uyum düzeylerinin tespit edilebilmesi amacıyla uyum istatistikleri incelenmiştir. Bu doğrultuda, değerlendirme aşamasında Tablo 2'de yer verilen Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003) tarafından önerilen ölçütler kullanılmıştır.

Tablo 2

Uyum İyiliği İstatistikleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1$	$.95 \leq CFI < .97$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI < .95$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI < .95$
RMSEA	$0 < RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$

Not: CFI = Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), NFI = Normed Fit Index, GFI = Goodness-of-Fit Index (Uyum İyilik İndeksi), RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı), χ^2/df = Kikare / serbestlik derecesi.

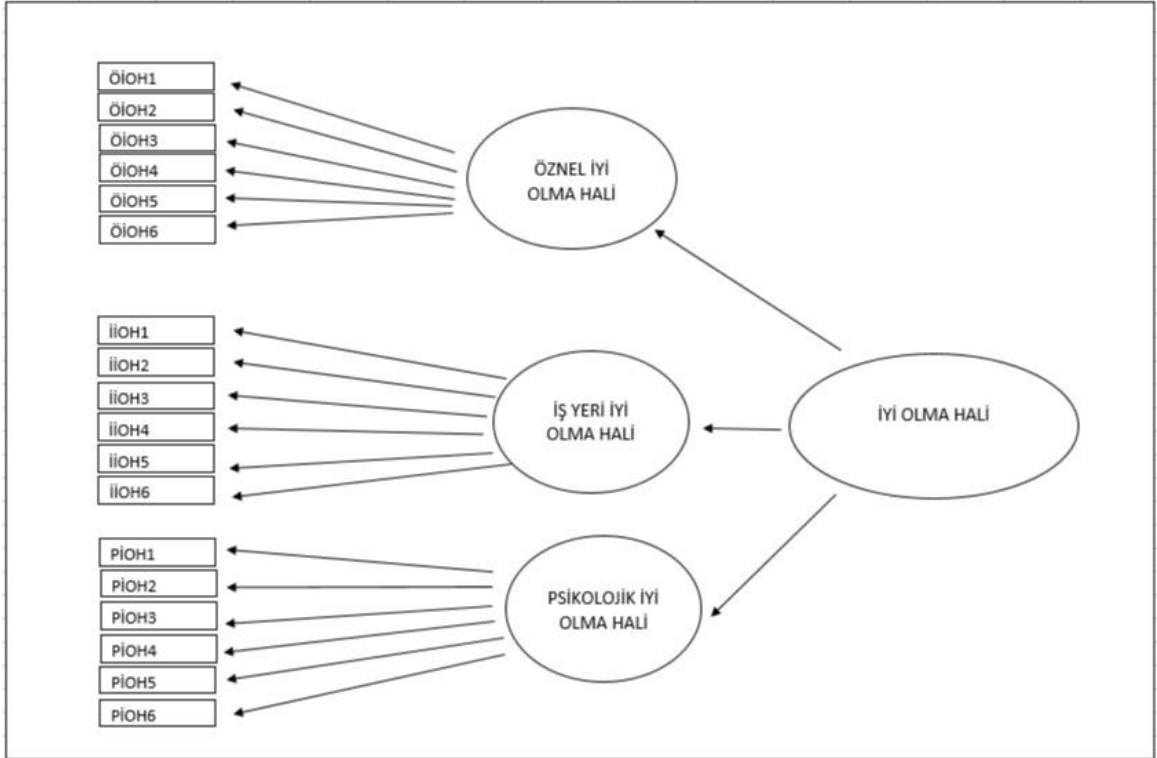
Kaynak: Schemelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s. 52.

2.1.5.1. İyi Olma Hali Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Üç alt boyut ve 18 maddeden oluşan iyi olma hali ölçeği için ikinci dereceden doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu bağlamda, alt boyutların altışar madde ile ölçüldüğü ve bu üç alt boyutun da iyi olma hali genel boyutunu ölçtüğü bir model oluşturulmuştur (Şekil 3).

Şekil 5

İyi Olma Hali Ölçüm Modeli



Not: ÖİOH: Öznel iyi olma hali, İİOH: İş yeri iyi olma hali, PİOH: Psikolojik iyi olma halini temsil etmektedir.

Oluşturulan model analiz edildiğinde, modelin veri setine uyumunun yeterince iyi olmadığı görülmüştür (χ^2/df (382) = 2.89; GFI = .78; CFI = .87; RMSEA = .11). Modelin veri setine uyumunu iyileştirebilmek için faktörlerin bağımsızlığı ilkesi göz önünde bulundurularak program tarafından önerilen düzeltmeler uygulanmıştır. Düzeltmeler sonucunda, ölçüm modelinde 7 hata terimi arasında kovaryans ilişki tanımlanmıştır. Yapılan hata düzeltmeleri neticesinde, modelin veri setiyle uyumu arasındaki ilişkinin önemli ölçüde arttığı görülmüştür (χ^2/df (284,6) = 2.27; GFI = .85; CFI = .92; RMSEA = .09). Hata terimi düzeltmeleri yapılarak elde edilen yeni modelin uyum iyilik istatistiklerinin kabul edilebilir düzeyde olup olmadığını incelemek için Schermelleh-Engel vd. (2003) belirlediği endekslerden faydalanılmıştır. Alan yazında kabul gören ve analiz sonucu ulaşılan uyum endekslerinin karşılaştırması Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3*İyi Olma Hali Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri*

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Orijinal Model	Revize Edilmiş Model
CFI	.97 ≤ CFI ≤ 1	.95 ≤ CFI < .97	.87	.92
NFI	.95 ≤ NFI ≤ 1	.90 ≤ NFI < .95	.81	.86
GFI	.95 ≤ GFI ≤ 1	.90 ≤ GFI < .95	.78	.85
RMSEA	0 < RMSEA ≤ .05	.05 < RMSEA ≤ .08	.11	.09
χ²/df	0 ≤ χ²/df ≤ 2	2 ≤ χ²/df ≤ 3	2.89	2.27

Not: CFI: Karşılaştırmalı Uyum endeksi; NFI: Normalleştirilmiş Uyum Endeksi; GFI: Uyum İyilik Endeksi; RMSEA: Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı; χ²/df: Kikare/Serbestlik Derecesi

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller. (2003). Evaluating the fit of structural equation models. Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), s. 52.

Model uyum istatistiklerinin incelenmesinden sonra ölçek madde ve boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Analiz sonucunda her bir maddenin ölçülen alt boyutla istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. İyi olma hali modelinin standardize edilmiş ve edilmemiş regresyon katsayıları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4*İyi Olma Hali Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları*

	(b)	Standart Hata	(β)	p
İyi Olma Hali				
Öznel İyi Oluş	.77	.12	.85	***
Madde 1	1.07	.14	.90	***
Madde 2	1.04	.14	.80	***
Madde 3	1.21	.16	.84	***
Madde 4	1.09	.14	.89	***
Madde 5	1.12	.14	.76	***
Madde 6	1.00		.56	***
İş Yeri İyi Oluşu				
Madde 1	.90	.10	.73	***
Madde 2	1.04	.10	.83	***
Madde 3	1.02	.10	.77	***
Madde 4	.93	.09	.72	***
Madde 5	.94	.10	.70	***
Madde 6	1.00		.81	***
Psikolojik İyi Oluş				
Madde 1	1.40	.17	.83	***
Madde 2	1.24	.15	.83	***
Madde 3	1.15	.15	.77	***
Madde 4	.70	.10	.54	***
Madde 5	1.13	.15	.70	***

Madde 6	1.00	.64	***
---------	------	-----	-----

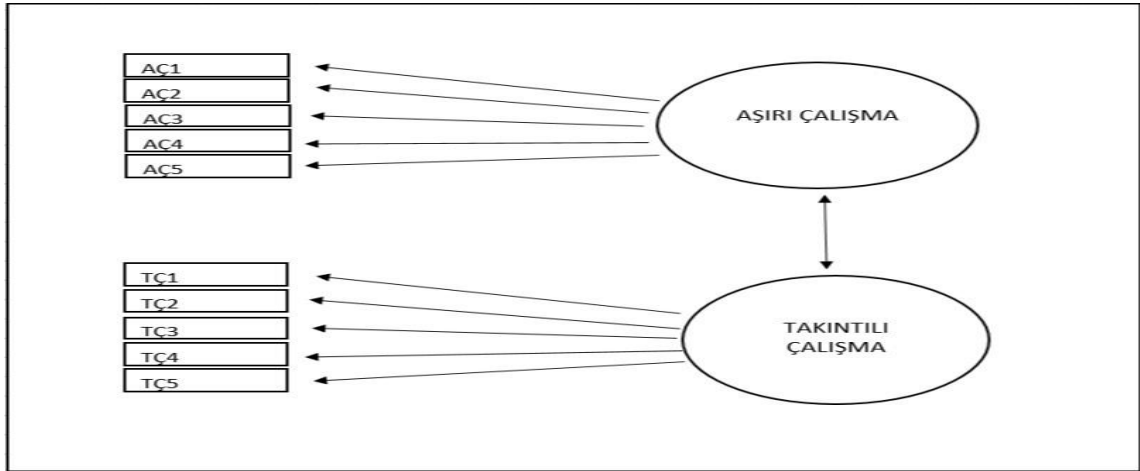
Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısını temsil etmektedir. ($p^{***} < 0.001$)

2.1.5.2. İşkoliklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Aşırı ve takıntılı çalışma gibi iki boyuttan oluşan işkoliklik modelinde her bir alt boyut beş farklı soruyla ölçülmektedir. İki alt boyutun işkolikliği ölçtüğü bir model tanımlanmış ve bu model doğrulayıcı faktör analizi ile ölçülmüştür. Analiz için oluşturulan işkoliklik modeli Şekil 4'te yer almaktadır.

Şekil 6

İşkoliklik Ölçüm Modeli



Not: AÇ: Aşırı çalışma, TÇ: Takıntılı çalışmayı temsil etmektedir.

İşkoliklik ölçeği için oluşturulan model analiz edildiğinde, modelin veri setine uyumunun yeterince iyi olmadığı görülmüştür ($\chi^2/df (98) = 2.89$; GFI = .89; CFI = .87; RMSEA = .11). Modelin veri setine uyumunu iyileştirmek için, program tarafından önerilen düzeltmeler yapıldığında 3 hata terimi arasında kovaryans ilişkisinin tanımlanması uygun görülmüştür. Yapılan hata düzeltmeleri neticesinde, modelin veri setiyle uyumu arasındaki ilişkinin önemli ölçüde arttığı görülmüştür

(χ^2/df (284,6) = 1.88; GFI = .93; CFI = .95; RMSEA = .08). Hata terimi düzeltmeleri yapılarak elde edilen yeni işkoliklik modelinin uyum iyilik istatistiklerinin kabul edilebilir düzeyde olup olmadığını incelemek için Schermelleh-Engel vd. (2003) belirlediği endekslerden faydalanılmıştır. Alan yazında kabul gören ve analiz sonucu ulaşılan uyum endekslerinin karşılaştırması Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5

İşkoliklik Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Orijinal Model	Revize Edilmiş Model
CFI	.97 ≤ CFI ≤ 1	.95 ≤ CFI < .97	.87	.95
NFI	.95 ≤ NFI ≤ 1	.90 ≤ NFI < .95	.82	.90
GFI	.95 ≤ GFI ≤ 1	.90 ≤ GFI < .95	.89	.93
RMSEA	0 < RMSEA ≤ .05	.05 < RMSEA ≤ .08	.11	.08
χ^2/df	0 ≤ χ^2/df ≤ 2	2 ≤ χ^2/df ≤ 3	2.89	1.88

Not: CFI: Karşılaştırmalı Uyum endeksi; NFI: Normalleştirilmiş Uyum Endeksi; GFI: Uyum İyilik Endeksi; RMSEA: Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı; χ^2/df : Kikare/Serbestlik Derecesi

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller. (2003). Evaluating the fit of structural equation models. Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), s. 52.

İşkoliklik ölçeğinin ölçüm modelinin yeniden oluşturulmuş hali yeni model olarak kabul edilmiş ve ölçek madde boyutları incelenmiştir. Gerçekleştirilen analizde

işkolikliği ölçen iki alt boyut ve her bir alt boyutu ölçen beşer sorunun ölçülen boyutlarla ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olduğu bulunmuştur. Tablo 6'da işkoliklik için oluşturulan modelin standardize edilen ve edilmeyen regresyon katsayıları gösterilmektedir.

Tablo 6

İşkoliklik Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları

	(b)	Standart Hata	(β)	p
Aşırı Çalışma				
Madde 1	1.34	.26	.73	***
Madde 2	1.49	.29	.69	***
Madde 3	1.23	.24	.69	***
Madde 4	1.08	.26	.55	***
Madde 5	1.00		.47	***
Takıntılı Çalışma				
Madde 1	.89	.16	.57	***
Madde 2	1.00	.16	.67	***
Madde 3	.93	.15	.67	***
Madde 4	.99	.11	.75	***
Madde 5	1.00		.63	***

Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısını temsil etmektedir. ($p^{***} < 0.001$)

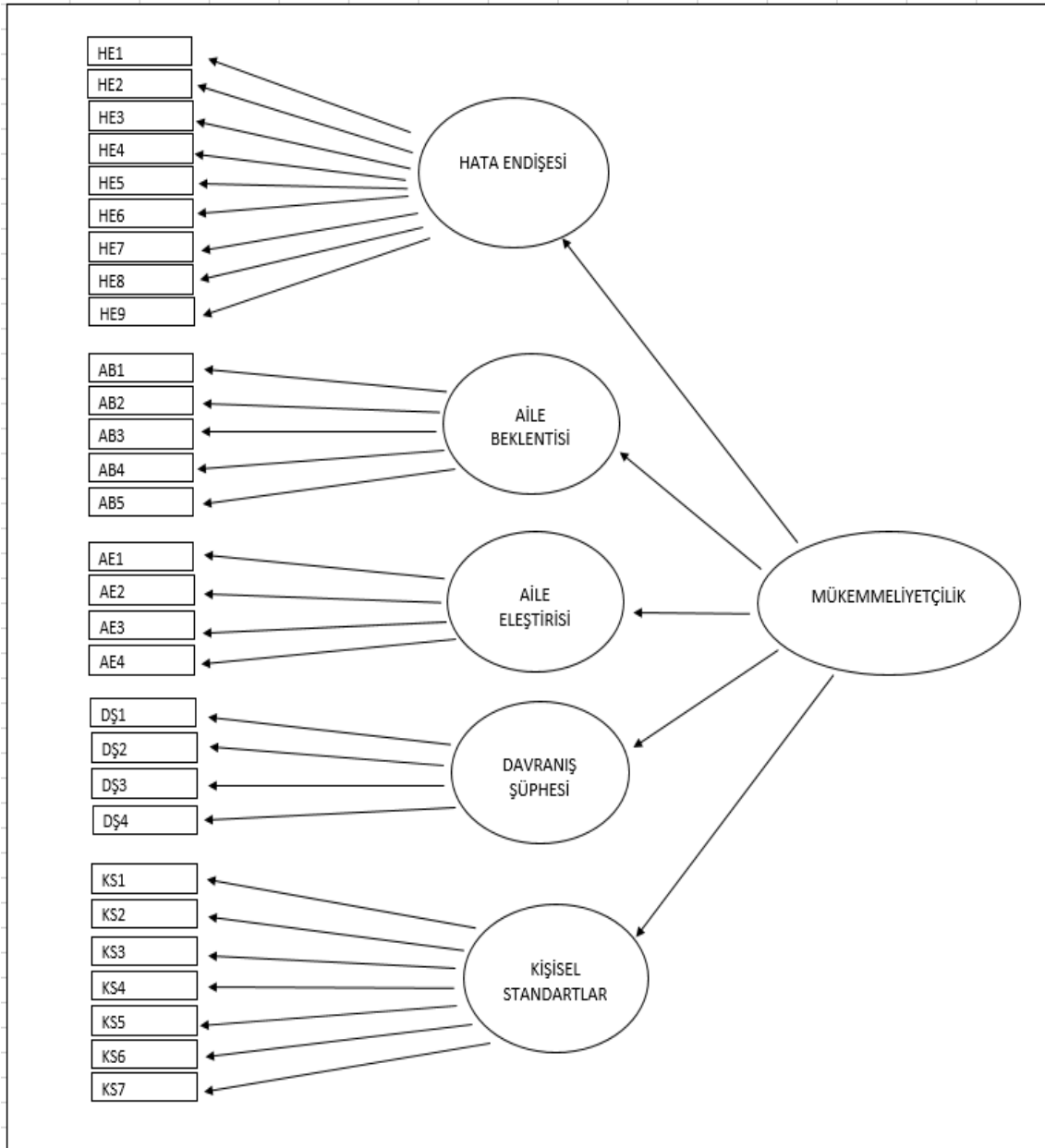
2.1.5.3. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Mükemmeliyetçilik ölçeği doğrulayıcı faktör analizi için öncelikle ölçeği oluşturan ve 35 maddeden oluşan 6 alt boyutun mükemmeliyetçiliği ölçtüğü bir ölçüm modeli tasarlanmıştır. Söz konusu ölçüm modelinde, dört boyutun (hatalar konusunda endişeler, eylemler hakkındaki endişeler, aile eleştiriciliği, ebeveyn beklentilerinin) olumsuz mükemmeliyetçiliği; iki boyutun (kişisel standartlar ve düzen/organizasyonun) ise olumlu mükemmeliyetçiliği ölçtüğü varsayılmıştır. Gerçekleştirilen ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucu, modelin veri setine uyumunun istenilen düzeyde olmadığını göstermektedir ($\chi^2(555) = 1330.5$; $\chi^2/df = 2.40$; CFI = .80; RMSEA = .10). Boyutlar arasındaki ilişkiler incelendiğinde, olumsuz mükemmeliyetçilikle olumlu mükemmeliyetçilik arasında oldukça yüksek ve pozitif yönde bir kovaryans değerinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca program tarafından olumsuz mükemmeliyetçiliği ölçtüğü varsayılan dört boyutla, olumlu mükemmeliyetçiliği ölçtüğü varsayılan iki boyut arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu saptanmıştır. Bu durum, Frost ve diğerlerinin (1990) varsaydığı gibi ölçeğin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik olmak üzere iki alt boyuttan oluşmadığına işaret etmektedir. Özellikle olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik arasındaki güçlü ve pozitif yönde ilişki nedeniyle, mükemmeliyetçilik için yeni bir ölçüm modelinin tanımlanmasını zorunlu hale getirmiştir.

Yeni oluşturulan modelde, 35 maddelik ölçeğin, altı alt boyutu ölçtüğü, söz konusu altı alt boyutun da mükemmeliyetçilik kavramını ölçtüğü varsayılmıştır. Olumlu-olumsuz mükemmeliyetçiliğin olmadığı yeni modelde, mükemmeliyetçilik üst boyut olarak kavramsallaştırılmıştır. Yapılan ilk analizde, madde- alt boyut ilişkilerinin anlamlı olduğu ancak düzen alt boyutunun ikinci düzey faktör mükemmeliyetçilikle ilişkisinin istatistiksel olarak anlamsız olduğu bulunmuştur (düzen boyutu $b = .10$; $p = .92$). Bir başka çalışmada (Stöber, 1998) a düzen alt boyutunun diğer mükemmeliyetçilik alt boyutuyla ilişkili bulunmaması dikkate alınarak, düzen alt boyutu ve bu boyutu ölçtüğü öne sürülen maddeler ölçüm modelinden çıkarılarak doğrulayıcı faktör analizi tekrarlanmıştır (bkz. Şekil 5).

Şekil 7

Mükemmeliyetçilik Ölçüm Modeli



Not: HE: Hata endişesi; AB: Aile beklentisi; AE: Aile endişesi; DŞ: Davranış şüphesi ve KS: Kişisel standartları temsil etmektedir.

Düzen alt boyutunun modelden çıkarılmasından önce tanımlanan mükemmeliyetçilik ölçeği modelinin ölçüm modeli uyum istatistikleri, analiz

sonucunda düzen boyutunun modelden çıkarılmasına karar verildiği için verilmeyecektir. Bu doğrultuda oluşturulan alternatif mükemmeliyetçilik ölçüm modeli için gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda uyum iyilik istatistiklerinin bazı kıstaslar bakımından kabul edilebilir düzeyde olmadığı görülmüştür (χ^2/df (795) = 2.19; GFI = .75; CFI = .85; RMSEA = .08). Veri seti ile model arasındaki uyumun düzeltilebilmesi için program tarafından önerilen 8 hata terimi arasına kovaryans terimi eklenmiştir. Mükemmeliyetçilik ölçeğine ilişkin orijinal ve revize edilmiş model uyum iyilik istatistikleri Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7

Mükemmeliyetçilik Ölçeği Gözden Geçirilmiş Ölçüm Modeli Uyum İyilik İstatistikleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Orijinal Model	Revize Edilmiş Model
CFI	.97 ≤ CFI ≤ 1	.95 ≤ CFI < .97	.85	.89
NFI	.95 ≤ NFI ≤ 1	.90 ≤ NFI < .95	.76	.85
GFI	.95 ≤ GFI ≤ 1	.90 ≤ GFI < .95	.75	.91
RMSEA	0 < RMSEA ≤ .05	.05 < RMSEA ≤ .08	.08	.07
χ^2/df	0 ≤ χ^2/df ≤ 2	2 ≤ χ^2/df ≤ 3	2.19	2.01

Not: CFI: Karşılaştırmalı Uyum endeksi; NFI: Normalleştirilmiş Uyum Endeksi; GFI: Uyum İyilik Endeksi; RMSEA: Ortalama Hata Karekök Yaklaşımı; χ^2/df : Kikare/Serbestlik Derecesi

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller. (2003). Evaluating the fit of structural equation models. Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8 (2), s. 52.

Revize edilen modelin ardından maddeler ve boyutlar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Analiz neticesinde düzen alt boyutu hariç diğer beş alt boyutun mükemmeliyetçiliği ölçtüğü ve her bir alt boyut ve madde arasındaki ilişkinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Tablo 8’de mükemmeliyetçilik modelinin standardize edilen ve edilmeyen katsayılarına yer verilmiştir.

Tablo 8

Mükemmeliyetçilik Modeli Standardize Edilmiş ve Edilmemiş Regresyon Katsayıları

	(b)	Standart Hata	(β)	p
Mükemmeliyetçilik				
Hata Endişesi	1.10	.16	.87	***
Madde 1	.91	.10	.66	***
Madde 2	.72	.09	.57	***
Madde 3	.86	.08	.74	***
Madde 4	.83	.09	.69	***
Madde 5	.55	.09	.44	***
Madde 6	1.06	.08	.89	***
Madde 7	.87	.08	.76	***
Madde 8	1.03	.08	.87	***
Madde 9	1.00		.80	***
Aile Beklentisi	1.17	.17	.81	***
Madde 1	.68	.08	.63	***
Madde 2	.91	.08	.74	***
Madde 3	.98	.07	.87	***
Madde 4	.1.08	.09	.88	***
Madde 5	1.00		.83	***

Aile Eleştirisi	.63	.11	.80	***
Madde 1	1.00		.59	***
Madde 2	1.38	.18	.76	***
Madde 3	1.78	.22	.89	***
Madde 4	1.86	.22	.92	***
Davranış Şüphesi	.89	.15	.85	***
Madde 1	1.00		.69	***
Madde 2	1.04	.14	.71	***
Madde 3	.85	.13	.62	***
Madde 4	.86	.13	.63	***
Kişisel Standartlar	1.00		.73	
Madde 1	1.00		.75	***
Madde 2	.54	.07	.64	***
Madde 3	.84	.09	.77	***
Madde 4	.20	.06	.26	***
Madde 5	.75	.08	.72	***
Madde 6	.50	.09	.47	***
Madde 7	.75	.08	.77	***
Mükemmeliyetçilik				
Hata Endişesi	1.14	1.18	.84	***
Aile Beklentisi	1.28	.20	.85	***
Aile Eleştirisi	.70	.13	.81	***
Davranış Şüphesi	.70	.14	.69	***
Kişisel Standartlar	1.00	--	.69	***

Not: b= Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β = Standardize edilmiş regresyon katsayısını temsil etmektedir. ($p^{***} < 0.001$)

Frost vd (1990) tarafından geliştirilen mükemmeliyetçilik ölçeğinde kişisel standartlar ve düzen alt boyutlarının olumlu mükemmeliyetçiliği; aile beklentisi, aile eleştirisi, hata endişesi ve davranış şüphesi alt boyutlarının ise olumsuz mükemmeliyetçiliği ölçtüğü varsayılmaktadır. Bu araştırma için gerçekleştirilen faktör analizi neticesinde, düzen boyutunun istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde mükemmeliyetçilik üst boyutunu tahmin etmediği görülmüştür. Nitekim Stöber (1998) tarafından yapılan çalışmada, düzen alt boyutunun diğer alt boyutlarla ilişkisinin çok zayıf olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada elde edilen faktör analizi bulgularına göre, düzen alt boyutunun mükemmeliyetçilik üst boyutu ile istatistiksel olarak anlamsız bir ilişkiye sahip olması Stöber (1998) analiz bulgularını destekler niteliktedir. Alt boyutlar arasındaki korelasyonlar incelendiğinde ise mükemmeliyetçiliğin olumlu yönünü ölçtüğü düşünülen kişisel standartların, diğer alt boyutlar ile pozitif korelasyona sahip olduğu ve bu korelasyonun oldukça güçlü olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma kapsamında, mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik gibi iki alt boyuta ayrılmadığı; mükemmeliyetçiliğin tek bir boyuta sahip olduğu ve bu boyutun ise olumsuz mükemmeliyetçilik olduğu saptanmıştır. Bu nedenle araştırma genelinde olumlu mükemmeliyetçilikle ilgili öne sürülen hipotezin test edilmemesine ve mükemmeliyetçiliğin toplam skoru üzerinden iyi olma hali ile ilişkisinin incelenmesine karar verilmiştir.

2.1.6. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler için uygulanan faktör analizlerinin ardından güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Güvenilirlik analizi ile anket boyutlarının iç tutarlılığı değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, her bir alt boyut için güvenilirlik istatistiği için Cronbach's Alpha (α) değeri ve madde-toplam istatistikleri için madde atılınca ölçek ortalaması, düzeltilmiş madde-toplam korelasyonu ve madde atılınca α istatistikleri değerlendirilmiştir.

2.1.6.1. İyi Olma Hali Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı faktör analizi ile yapılan incelemeler sonucunda 18 maddeden oluşan iyi olma hali ölçeğine ikinci aşamada güvenilirlik analizi uygulanmış ve ölçeğin tamamı ve alt boyutları için Cronbach Alpha değeriyle iç tutarlılığı değerlendirilmiştir. Ölçeğin tamamı için Cronbach α değeri .94 bulunurken, Cronbach Alpha değerleri öznel iyi olma alt boyutu için .90; iş yeri iyi olma alt boyutu için .90 ve psikolojik iyi olma alt boyutu için .87 olarak bulunmuştur. Söz konusu değerler, Nunnally (1978) tarafından önerilen .70 kritik değerinden yüksek olduğundan ölçeğin tamamının ve alt boyutlarının 18 madde ile tutarlı bir biçimde ölçülebildiği sonucuna varılmıştır.

Cronbach Alpha değerlerinin yanı sıra, her bir madde için madde-toplam korelasyonları ve söz konusu madde atılınca Cronbach Alpha'nın alacağı değer incelenmiştir. Madde-toplam korelasyon değerleri Field (2009) tarafından belirlenen .30 kritik değeriyle karşılaştırılmıştır. Üç alt boyutu ölçen 18 maddenin hiçbirinde madde-toplam korelasyonunun .30 kritik değerinden düşük olmadığı görülmüştür. Madde atılınca alpha değerleri incelendiğinde, sadece öznel iyi olma alt boyutunu ölçen altıncı maddenin, söz konusu değişkenin α değerini düşürdüğü tespit edilmiştir. Ancak, söz konusu maddenin madde-toplam korelasyonunun, Field (2009) tarafından belirlenen kritik değerden yüksek olması nedeniyle ölçekten çıkarılmamasına karar verilmiştir. İyi olma hali ölçeğini oluşturan diğer maddeler incelendiğinde kritik değerlerin aksi bir durumla karşılaşılmamış olup her bir maddenin ölçekte tutulmasına karar verilmiştir. Tablo 9'da iyi olma hali ölçeği için gerçekleştirilen güvenilirlik analiz sonuçlarına yer verilmektedir.

Tablo 9

İyi Olma Hali Değişkeni Güvenilirlik Analizi Sonucu

α	Madde Atılınca	Düzeltilmiş Madde	Madde Atılınca α
----------	----------------	-------------------	-------------------------

		Ölçek Ortalaması	Toplam Korelasyonu	
İyi Olma Hali	.94			
Öznel İyi Oluş	.90			
Madde 1		25.11	.83	.87
Madde 2		25.58	.73	.88
Madde 3		25.51	.76	.88
Madde 4		25.11	.80	.87
Madde 5		25.63	.77	.87
Madde 6		26.42	.58	.92
İş Yeri İyi Oluşu	.90			
Madde 1		25.07	.68	.89
Madde 2		24.83	.85	.87
Madde 3		25.69	.77	.88
Madde 4		24.95	.70	.89
Madde 5		25.07	.70	.89
Madde 6		24.87	.74	.88
Psikolojik İyi Oluş	.87			
Madde 1		27.79	.69	.85
Madde 2		27.81	.77	.83
Madde 3		27.98	.72	.84
Madde 4		27.84	.56	.87
Madde 5		28.07	.68	.85
Madde 6		27.73	.63	.86

Güvenilirlik ve faktör analizleri sonuçları dikkate alınarak çalışan iyi olma halinin üç alt boyutunun herbirinin altı madde ile ölçülmesinin uygun olduğu saptanmıştır. Herbir alt

boyut için değişken puanı hesaplanmasında, söz konusu boyutları ölçen altı maddenin ortalamasının alınmasına karar verilmiştir.

2.1.6.2. İşkoliklik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Doğrulamayı faktör analizinin ardından, işkolik ölçeği için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiş ve ölçek alt boyutlarının iç tutarlılık katsayılarının Nunnally (1978) tarafından önerilen .70 referans değerini sağladığı görülmüştür. İşkolikliğin alt boyutlarından biri olan aşırı çalışmanın iç tutarlılık katsayısı (α) .74 bulunurken, takıntılı çalışma için bu değer .82 olarak bulunmuştur. Aşırı çalışma alt boyutunu oluşturan maddeler incelendiğinde beşinci maddenin ilgili alt boyutun güvenilirliğini düşürdüğü ancak söz konusu maddenin madde-toplam korelasyonunun Field (2009) tarafından önerilen .30 kritik değerinden yüksek olması nedeniyle maddenin ölçekten atılmamasına karar verilmiştir. Takıntılı çalışma alt boyutu için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi neticesinde hiçbir maddenin ilgili alt boyutun güvenilirliğini düşürmediği ve madde-toplam korelasyonlarının .30 kritik değerinden yüksek olduğu görülmüştür. Alt boyutu oluşturan maddelerin kritik değerleri sağladığı görülmüş ve dolayısıyla işkolikliğin ölçülmesinde katkıda bulunduğu görülmüştür. Bu doğrultuda işkoliklik değişkeni için gerçekleştirilen güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10

İşkoliklik Değişkeni Güvenilirlik Analizi Sonucu

	α	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Aşırı Çalışma	.74			
Madde 1		9.98	.63	.65
Madde 2		10.36	.61	.65

Madde 3	9.98	.58	.67
Madde 4	10.15	.39	.74
Madde 5	9.80	.34	.76
Takıntılı Çalışma	.82		
Madde 1	8.66	.56	.80
Madde 2	8.18	.60	.78
Madde 3	8.46	.63	.77
Madde 4	9.02	.68	.76
Madde 5	8.62	.59	.79

2.1.6.3. Mükemmeliyetçilik Ölçeği Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Mükemmeliyetçilik ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinin ardından ölçek iç tutarlılık katsayılarının analizi için mükemmeliyetçilik üst boyutu ve bu değişkeni ölçen alt boyutlara güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Bu doğrultuda gerçekleştirilen analiz neticesinde, mükemmeliyetçilik ölçeğinin iç tutarlılık katsayısının Nunnally (1978) tarafından belirlenen kritik değerden oldukça yüksek olduğu görülmüştür ($\alpha=.95$). Ayrıca mükemmeliyetçiliği ölçen alt boyutların iç tutarlılık katsayılarının da Nunnally (1978) kritik değerinden yüksek olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda aile beklentileri, aile eleştirisi, kişisel standartlar, hata endişesi ve davranış şüphesi alt boyutları için iç tutarlılık katsayıları sırasıyla .90, .87, .82, .91, ve .80 olarak bulunmuştur. Ayrıca, düzen alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı .92 olarak bulunmuştur.

Ölçeğin alt boyutları ele alındığında, aile eleştirisi alt boyutundaki birinci maddenin söz konusu alt boyutun güvenilirliğini düşürdüğü tespit edilmiş ancak söz konusu maddenin madde-toplam korelasyon değerinin Field (2009) tarafından belirlenen kritik değerden (.30) yüksek olması nedeniyle maddenin

ölçekten atılmamasına karar verilmiştir. Aile eleştirisi alt boyutundaki üçüncü maddenin ölçeğin güvenilirliğini düşürdüğü ancak madde toplam korelasyonunun .30 referans değerinden büyük olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda söz konusu maddenin ölçekten atılmamasına karar verilmiştir. Kişisel standartlar alt boyutunda yer alan yirmi dördüncü soru ölçeğin güvenilirliği düşürmesine karşın madde toplam korelasyonunun .30 referans değerinden yüksek olması nedeniyle ölçekten çıkarılmamıştır. Aynı alt boyutta yer alan on altıncı sorunun söz konusu alt boyutun güvenilirliğini düşürdüğü ve aynı zamanda madde toplam korelasyonunun .30 referans değerinden düşük olduğu görülmüştür. Ancak, söz konusu maddenin mükemmeliyetçilik genel boyutunun toplam güvenilirliğini düşürmediği görüldüğünden maddenin ölçekten çıkarılmamasına karar verilmiştir. Ölçekte yer alan diğer alt boyutların iç tutarlılık ve madde toplam korelasyon kritik değerlerini sağladığı görülmüş ve mükemmeliyetçiliğin ölçülmesine katkı sağladığı görülmüştür. Mükemmeliyetçilik için gerçekleştirilen güvenilirlik analizinin sonuçlarına Tablo 11’de yer verilmektedir.

Tablo 11

Mükemmeliyetçilik Değişkeni Güvenilirlik Analizi Sonucu

	A	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
Mükemmeliyetçilik	.95			
Aile Beklentileri	.90			
Madde 1		10.66	.65	.89
Madde 2		10.71	.74	.88
Madde 3		11.64	.79	.87
Madde 4		11.30	.84	.85
Madde 5		11.70	.71	.88

Aile Eleştirisi	.87		
Madde 1	6.02	.56	.89
Madde 2	5.82	.74	.84
Madde 3	.5.97	.81	.81
Madde 4	6.05	.82	.80
Kişisel Standartlar	.82		
Madde 1	21.16	.65	.79
Madde 2	19.87	.56	.80
Madde 3	20.34	.74	.77
Madde 4	20.01	.23	.84
Madde 5	20.43	.72	.77
Madde 6	21.27	.39	.83
Madde 7	20.43	.71	.78
Hata Endişesi	.91		
Madde 1	20.41	.67	.90
Madde 2	20.06	.60	.90
Madde 3	20.90	.73	.89
Madde 4	20.65	.70	.90
Madde 5	19.96	.44	.91
Madde 6	20.85	.82	.88
Madde 7	21.09	.73	.89
Madde 8	20.82	.80	.89
Madde 9	20.83	.72	.89
Davranış Şüphesi	.80		
Madde 1	7.53	.53	.79
Madde 2	7.79	.57	.77

Madde 3	7.98	.69	.71
Madde 4	7.80	.67	.72

2.2. Korelasyon Analizi Bulguları

Çalışmanın analizi aşamasında değişkenlerle faktör analizi gerçekleştirilmiş olup her bir maddenin modele uyum dereceleri incelenmiştir. Faktör analizinin ardından ölçek ve alt boyut içi tutarlılıklarını incelemek için güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda üçüncü aşama olarak korelasyon analizi yapılmıştır. Bu bölümde değişkenler arası ilişkileri ortaya koymak için yürütülen korelasyon analizi sonuçlarına yer verilecektir.

Korelasyon analizi değişkenler arasındaki ilişkiyi, bu ilişkinin gücünü değerlerin önündeki işaretler aracılığıyla ilişkinin yönünü göstermektedir. Demografik özellikler ve çalışma hayatına ilişkin sorulan maddeler kategorik düzeyde ölçüldüklerinden söz konusu değişkenlerin kendi aralarındaki ve araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler Spearman Korelasyon katsayısıyla belirlenmiştir. Araştırmanın temel değişkenleri olan mükemmeliyetçilik, işkoliklik ve iyi olma hali değişkenleri arasındaki ilişkiler ise, bu değişkenlerin sürekli düzeyde ölçülmeleri nedeniyle Pearson Korelasyon Katsayısı ile tespit edilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişkinin gücünü yorumlamada Cohen (1988, 1992; akt. Field,2009) tarafından önerilen kritik değerler kullanılmıştır. Bu doğrultuda, korelasyon katsayısının $\pm .10$ 'a kadar olan değerleri için ilişkinin zayıf; $\pm .30$ 'a kadar olan değerleri için ilişkinin orta ve $\pm .50$ ve sonrasındaki değerleri için ilişkinin güçlü olduğu kabul edilecektir.

Tablo 12

Değişkenler Arası İlişkiler

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.
1. Cinsiyet	1																	
2. Yaş	.08	1																
3. Eğitim	.17*	.16*	1															
4. Medeni Durum	.17*	.35**	-.04	1														
5. Çalışanın Kıdemi	.08	.80*	.12	.39**	1													
6. İ.O.H.	-.07	.06	-.12	.02	.09	1												
7. Ö.İ.H.	-.14	.16	-.08	.19*	.17*	.77**	1											
8. İ.İ.O.H.	-.07	-.00	-.09	-.18*	-.05	.80**	.43**	1										
9. P.İ.O.H.	.01	.07	-.13	.07	.11	.77**	.54**	.44**	1									
10. Mük.	-.04	-.29**	-.05	-.06	-.29**	-.23**	-.33**	-.09	-.19*	1								
11. A.Ç.	-.12	-.05	-.19	-.17*	-.12	.05	-.08	.19*	-.09	.19*	1							
12. T.Ç.	-.08	-.12	-.09	-.08	-.13	-.08	-.27**	.11	-.14	.29**	.50**	1						
13. Aile Bek.	-.04	-.19*	-.12	-.25**	-.23**	-.04	-.11	.03	-.05	.76**	.14	.20*	1					
14. Aile El.	.09	-.01	-.16*	-.23**	-.07	-.18*	-.21**	-.10	-.15	.71**	.04	.05	.66**	1				
15. Hata End.	-.20	-.24**	-.07	-.14	-.24**	-.27**	-.35**	-.12	-.27**	.89**	.13	.26**	.54**	.57**	1			
16. Davranış Ş.	-.16*	-.31**	-.30	-.28**	-.28**	-.26**	-.35**	-.11	-.27**	.72**	.27**	.26**	.38**	.44**	.65**	1		
17. Düzen	-.03	.08	.09	.08	.02	.20*	.09	.15	.32**	-.02	.13	.08	-.09	-.20*	-.02	-.01	1	
18. Kişisel S.	-.00	-.27**	.12	-.28**	-.32**	-.09	-.23**	-.01	.02	.78**	.29**	.29**	.50**	.35**	.64**	.54**	.29**	1
Ortalama						5.23	5.11	5.01	5.57	2.69	2.51	2.14	2.80	1.98	2.57	2.59	4.04	3.33
S.S.						.91	1.04	1.15	.99	.75	.54	.69	1.07	.95	.88	.87	.72	.82

** korelasyon 0.01; * korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı.

Not: Cinsiyet: (1: Kadın; 2: Erkek); Yaş: (1:18-25; 2:26-35; 3:36-45; 4:46-55; 5:56 ve üstü); Eğitim: (1:Üniversite; 2:YL ve Doktora); Medeni Durum: (1:Bekar; 2: Evli); Çalışanın Kıdemi: (1: 1 yıldan az; 2: 1-5 yıl; 3: 6-10 yıl; 4: 11-15 yıl; 5: 16-20 yıl; 6: 21-25 yıl; 7: 26 yıl ve üstü) ölçülmüştür. İyi Olma Hali (İ.O.H.); Öznel İyi Olma Hali (Ö.İ.O.H.); İş Yeri İyi Olma Hali (İ.İ.O.H.); Psikolojik İyi Olma Hali (P.İ.O.H.); Mükemmeliyetçilik (Mük.); Aşırı Çalışma (Aşırı Ç.); Takıntılı Çalışma (Takıntılı Ç.); Aile Beklentisi (Aile Bek.); Aile Eleştirisi (Aile El.); Hata Endişesi (Hata End.); Davranış Şüphesi (Davranış Ş.); Kişisel Standartlar (Kişisel S.); Standart Sapma (S.S)

2.2.1. Demografik Değişkenler ile Tahmin Edici ve Sonuç Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum ve çalışan kıdemi gibi demografik değişkenler ile mükemmeliyetçilik ve işkoliklik tahmin edici ve iyi olma hali sonuç değişkeni arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 12’de yer verilmiştir.

Korelasyon analizi neticesinde demografik değişkenlerin iyi olma hali üst boyutuyla istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Ancak, iyi olma halini ölçen alt boyutlardan öznel iyi olma hali ve iş yeri iyi olma hali alt boyutlarının bazı demografik değişkenlerle ilişkisinin istatistiki olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre, katılımcının medeni durumunun hem öznel iyi olma hali alt boyutu ($r=.19$; $p<.05$) hem de iş yeri iyi olma hali alt boyutu ($r=-.18$; $p<.05$) ile istatistiksel anlamlılığa sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ek olarak, öznel iyi olma hali alt boyutunun çalışan kıdemi ile ($r=.17$; $p<.05$) anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Bu noktadan hareketle, çalışanın evli olması öznel iyi olma halini pozitif yönde etkilerken iş yeri iyi olma halini negatif yönde etkilemektedir. Bununla birlikte, çalışan kıdemindeki artış öznel iyi olma halini pozitif yönde etkilemektedir. Bir başka ifade ile kıdemdeki artış çalışanın öznel iyi olma halinde artışa neden olmaktadır. Bahsi geçen değişkenler arasında ilişki olduğu tespit edilmesine rağmen söz konusu ilişkinin zayıf güçte olduğu görülmektedir (Tablo 12).

Tahmin edici değişkenlerden biri olan işkoliklik değişkeninin alt boyutlarından aşırı ve takıntılı çalışmanın demografik değişkenler ile olan ilişkisinin belirlenmesi için gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçlarına göre, medeni durumun aşırı çalışma üzerinde negatif yönde istatistiki olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($r=-.17$; $p<.05$). Bununla birlikte, cinsiyet, yaş, eğitim ve kıdem gibi diğer demografik değişkenlerin aşırı çalışma ve takıntılı çalışma ile istatistiki olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülmektedir (Tablo 12).

Bir diğer tahmin edici değişken olan mükemmeliyetçilik ve alt boyutlarının demografik değişkenler ile olan ilişkisi incelendiğinde; üst boyut olan mükemmeliyetçilik ile bireyin yaşı ($r=-.29$; $p<.05$) ve kıdemi ($r=-.29$; $p<.05$) arasında negatif yönde istatistiki olarak anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bir başka ifade ile bireyin yaşı ve kıdemindeki artış mükemmeliyetçiliğinde negatif yönde etkide bulunmaktadır. Mükemmeliyetçilik alt boyutları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelendiğinde ise, aile beklentisi ile yaş, medeni durum ve kıdem istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Buna göre, yaşın ($r=-.19$; $p<.05$), medeni durumun ($r=-.25$; $p<.05$) ve kıdem ($r=-.23$; $p<.05$) aile beklentisi üzerinde negatif yönde bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde davranış şüphesi ve kişisel standartlar alt boyutu ile yaş, medeni durum ve kıdem istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir (Tablo 12). Buna ek olarak davranış şüphesi alt boyutu ile cinsiyet arasında negatif yönlü bir ilişkili olduğu görülmektedir. Aile eleştirisi ile eğitim ve medeni durum arasındaki gözlenen negatif yönlü ilişki hata endişesi ile yaş ve kıdem arasında gözlenmektedir. Bunlarla birlikte, düzen alt boyutu ile demografik değişkenler arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır (Tablo 12).

2.2.2. Tahmin Edici Değişkenler ve Sonuç Değişkeni Arasındaki İlişkiler

Bu çalışmanın sonuç değişkenini çalışan iyi olma hali oluşturmaktayken tahmin edici değişkenlerini işkoliklik ve mükemmeliyetçilik oluşturmaktadır. Çalışma kapsamında anket katılımcıları likert tipi değerlendirme çizelgesinin temel alındığı ölçek maddelerini yanıtlarken değişkenler arasındaki ilişkilerin Pearson ve Cohen (1988, 1992) tarafından önerilen kıstaslar göz önünde bulundurularak değerlendirilmesine karar verilmiştir.

Düzen alt boyutu haricinde mükemmeliyetçiliği oluşturan alt boyutlar ile mükemmeliyetçilik genel puanları arasında istatistiki olarak anlamlı, yüksek düzeyde güçlü ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 12). Buna göre, çalışanların mükemmeliyetçi özelliklerindeki artış, aile beklentileri ($r=.76$; $p<.01$), aile eleştirileri ($r=.71$; $p<.01$), hata endişeleri ($r=.89$; $p<.01$), davranış şüpheleri ($r=.72$; $p<.01$) ve kişisel standartlarını ($r=.78$; $p<.01$) da artırmaktadır. Bununla birlikte, analiz sonucu elde edilen bulgulara göre düzen alt boyutunun mükemmeliyetçilik üst boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı görülmektedir ($r=-.02$; $p>.05$). Faktör analizinde düzen boyutunun, mükemmeliyetçiliğin diğer alt boyutları gibi mükemmeliyetçilik üst boyutu ile ilişkili olmadığı; diğer alt boyutların ise mükemmeliyetçilik üst boyutunu anlamlı bir şekilde tahmin ettiği tespit edilmişti. Korelasyon analizinden elde edilen bulgular da faktör analizi sonuçlarını teyit eder niteliktedir.

İşkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve takıntılı çalışma ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkinin de istatistiki anlamlılığa sahip olduğu görülmektedir. Çalışanın mükemmeliyetçilik eğilimleriyle, aşırı çalışma ve takıntılı çalışma eğilimleri arasında pozitif yönde orta düzeyde güçlü ilişki olduğu saptanmıştır. İyi olma hali ile mükemmeliyetçilik arasında beklenildiği üzere negatif yönlü istatistiki anlamlılığa sahip bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=-.23^{**}$; $p<.01$). Aynı zamanda, mükemmeliyetçiliğin bazı boyutlarının iyi olma hali üst boyutuyla istatistiki anlamlılığa sahip olduğu görülmektedir. Ancak, işkolikliğin alt boyutları olan takıntılı ($r=-.08$; $p>.05$) ve aşırı çalışma ($r=.05$; $p>.05$) ile iyi olma hali üst boyutu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Tablo 12).

2.3. HİPOTEZ TESTİ SONUÇLARI

Sonuç ve tahmin edici değişkenlerin alt boyutları ile değerlendirmeye alındığı analizde işkolikliği ölçen aşırı çalışma ve takıntılı çalışmanın, mükemmeliyetçiliği ölçen alt boyutların ve mükemmeliyetçilik üst boyutunun iyi olma hali genel boyutu ile bu boyutu ölçen üç alt boyut üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Mükemmeliyetçiliğin ve işkolikliğin iki alt boyutu olan aşırı ve takıntılı çalışma boyutlarının ve çalışan iyi olma hali ve alt boyutları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla dört regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci regresyon analizinde, çalışan iyi olma hali genel olarak ele alınmış ve mükemmeliyetçilik, aşırı ve takıntılı çalışmanın etkisi incelenmiştir. İşkolikliğin iki alt boyutu olan aşırı çalışma ($b=.30$; $SE(b)=.17$; $t=1.82$; $p>.05$) ve takıntılı çalışmanın ($b=-.18$; $SE(b)=-.14$; $t=-1.45$; $p>.05$) çalışan iyi olma hali üzerindeki etkisi istatistiki olarak anlamsız bulunmuştur. Bu noktadan hareketle çalışanın aşırı ve takıntılı çalışmasındaki artışın iyi olma halini düşüreceğini öngören hipotez 1a ve 1b reddedilmiştir.

Araştırma kapsamında olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçiliğin çalışan iyi olma halinin alt boyutları üzerindeki etkilerine ilişkin Hipotez 2a, 2b, 2c ve Hipotez 3a, 3b, 3c geliştirilmiştir. Ancak, bu araştırmada olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçiliğin birbirinden bağımsız iki boyut olarak ayrışmadığı, katılımcıların mükemmeliyetçilik eğilimlerinin tek bir boyut olarak ölçülebileceği tespit edilmiştir. Mükemmeliyetçiliğin çalışan iyi olma hali üzerindeki etkisi genel olarak incelendiğinde söz konusu etkinin anlamlı olduğu, mükemmeliyetçiliğin çalışan iyi olma halini negatif yönde tahmin ettiği görülmüştür ($b=-.31$; $SE(b)=.10$; $\beta =-.25$ $t=-2.96$; $p<.05$). Mükemmeliyetçilik eğilimi yüksek olan çalışanların iyi olma hallerinin düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Genel olarak mükemmeliyetçiliğin ve işkolikliğin çalışan iyi olma haline etkisine bakıldıktan sonra, işkolikliğin alt boyutlarının çalışan iyi olma halinin alt boyutları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Tablo 13'te işkolikliğin alt boyutları ile çalışan iyi olma halinin alt boyutlarına ilişkin yapılan regresyon analizlerinin sonuçları özetlenmiştir. Birinci regresyon analizinde, aşırı ve takıntılı çalışmanın öznel iyi

olma hali üzerinde etkisi incelenmiştir. Aşırı çalışmanın öznel iyi olma üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamsız bulunurken ($b=.16$; $SH(b)=.18$; $t=0.97$; $p>.05$); takıntılı çalışmanın öznel iyi olma halini negatif yönde ($b=-.45$; $SH(b)=.14$; $t=-3.17$; $p<.01$) tahmin ettiği tespit edilmiştir.

İkinci regresyon analizinde, aşırı ve takıntılı çalışmanın psikolojik iyi olma hali üzerinde etkisi incelenmiştir. Öznel iyi olma boyutunda olduğu gibi, psikolojik iyi olma boyutunda da takıntılı çalışmanın etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiş ($b=-.42$; $SH(b)=.13$; $t=-3.10$; $p<.01$), çalışanların takıntılı çalışma eğilimlerinin psikolojik iyi olma hallerini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Aşırı çalışmanın psikolojik iyi olma hali üzerindeki etkisi anlamsız bulunmuştur. Üçüncü regresyon analizinde ise, aşırı ve takıntılı çalışmanın işyeri iyi olma hali üzerinde etkisi incelenmiş, her iki işkoliklik boyutunun da etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 13

Aşırı ve Takıntılı Çalışmanın Çalışan İyi Olma Hali Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi: Regresyon Analizleri Sonuçları

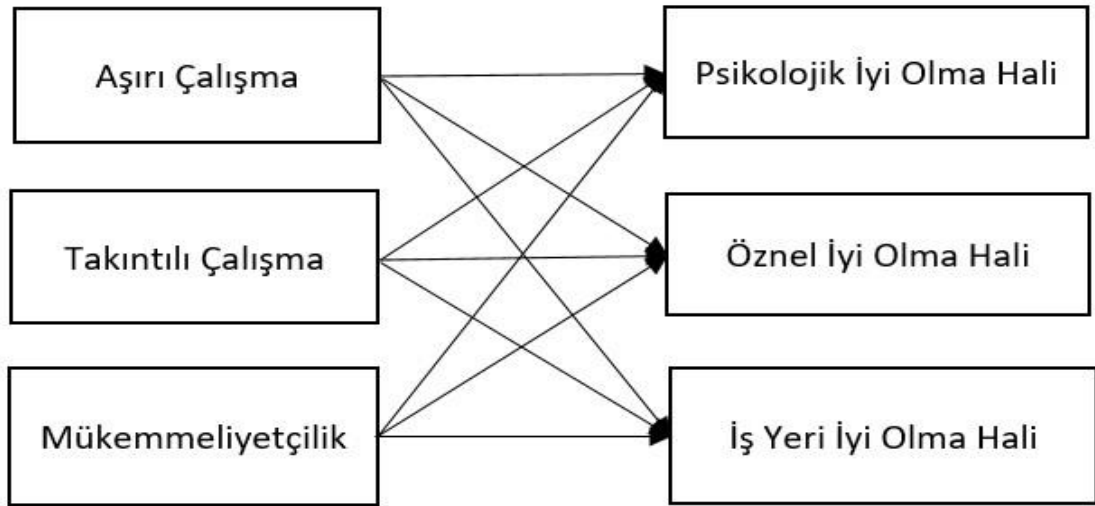
	Bağımlı Değişken								
	Öznel İyi Olma			Psikolojik İyi Olma			İş Yeri İyi Olma		
	b	SH(b)	B	B	SH(b)	B	b	SH(b)	B
Aşırı Çalışma	.16	.18	.08	.20	.17	.11	.30	.20	.14
Takıntılı Çalışma	-.45	.14	-.30**	-.42	.13	-.29**	.05	.16	.03
R ²	.07			.07			.03		
F	5.46**			4.98**			2.05		

Çok değişkenli regresyon analizlerini sonuçlarını teyit etmek, çalışan iyi olma hali değişkeninin alt boyutları arasındaki ilişkileri tespit edebilmek ve söz konusu

ilişkileri de dikkate alabilmek için, yapısal eşitlik modellemesinden yararlanılması uygun görülmüştür. İşkolikliğin alt boyutları ve mükemmeliyetçiliğin psikolojik, öznel ve işyeri iyi olma üzerindeki etkisi gözlemlenen değişkenlerle yol analiziyle aşağıda gösterilen modelle test edilmiştir.

Şekil 8

İşkolikliğin Alt Boyutları ve Mükemmeliyetçiliğin Çalışan İyi Olma Hali Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinin Ölçülmesine Yönelik Oluşturulan Yol Analizi Modeli



Yol analizi sonuçlarında regresyon analizindeki sonuçların benzeri elde edilmiştir. Takıntılı çalışmanın psikolojik ve öznel iyi olmayı negatif yönde etkilediği ancak aşırı çalışmanın ise iyi olmanın üç alt boyutunu da tahmin edemediği tespit edilmiştir. Mükemmeliyetçiliğin ise öznel, psikolojik iyi olma hallerini anlamlı bir şekilde etkilediği, mükemmeliyetçilik eğilimi arttıkça psikolojik ve öznel iyi olma hali alt boyutunda da anlamlı düşüşler yaşandığı görülmüştür. Sonuçlar Tablo 14'te özetlenmiştir. Modelin veri setine uyumu incelendiğinde, modelin kabul edilir uyum göstermekten uzak olduğu saptanmıştır. Program tarafından yapılan öneriler incelendiğinde, psikolojik iyi olma halinden öznel iyi olma ve işyeri iyi olma hali boyutlarına ilişki tanımlandığında modelin veri setine uyumunun düzeleceği görülmüştür. Ölçeğin geliştiren Zheng ve diğerlerinin (2015), ölçeğin üç boyutunun ilişkili olduğunu gösteren korelasyon analizleri dikkate alınarak

psikolojik iyi olma halinden öznel iyi olma ve iş yeri iyi olma hali boyutlarına ilişki tanımlanması teorik olarak uygun görülmüş ve programın önerdiği düzeltmeler yapılmıştır Yapılan düzeltme sonucunda modelin veri setine uyumunun iyileştiği tespit edilmiştir (CFI = .95; GFI =.97; RMSEA =.08). Aşağıdaki tabloda, yol analiz sonuçları özetlenmiştir.

Tablo 14

Yol Analizi Sonuçları

Path from to	B	SH (b)	B	P
A.Çal to P.İ.O.	.26	.16	.14	.11
A.Çal to Ö.İ.O	.06	.12	.03	.62
A.Çal to İ.İ.O	.15	.15	.07	.29
T.Çal to P.İ.O.	-.34*	.13	-.23	.01*
T.Çal to Ö.İ.O	-.10	.10	-.06	.34
T.Çal to İ.İ.O	.42**	.12	.24	<.001
Mük to P.İ.O.	-.26*	.10	-.20	.01*
Mük to Ö.İ.O	-.19*	.08	-.13	.02*
Mük to İ.İ.O	-.01	.10	-.01	.91
P.İ.O to Ö.İ.O	.71	.06	.68	<.001**
P.İ.O to İ.İ.O	.42	.10	.35	<.001**
Ö.İ.O to İ.İ.O	.43	.10	.39	<.001**

Not. *: p <.05; **: p <.001; b: Standardize edilmemiş regresyon katsayısı, β : Standardize Edilmiş Regresyon Katsayısı, SH(b): Standardize edilmemiş regresyon katsayısının standart hatası. Mük: Mükemmilyetçilik; A.Çal: Aşırı Çalışma, T.Çal: Toplam Çalışma; İ.İ.O: İşyeri İyi Olma, P.İ.O: Psikolojik İyi Olma, Ö.İ.O: Öznel İyi Olma

Yol analizinde elde edilen ve regresyon analizinden farklı elde edilen sonuçlar, takıntılı çalışmanın iş yeri iyi olma ve öznel iyi olma üzerindeki etkileri hakkındadır. Regresyon analizinde, söz konusu ilişki anlamsız bulunurken; iyi olma hali boyutlarının birbirleriyle olan ilişkileri dikkate alındığı yol analizi modelinde, takıntılı çalışmanın iş yeri iyi olma halini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Ayrıca regresyon analizinde, takıntılı çalışma öznel iyi olma halinin negatif yönde etkilerken, yol analizinde söz konusu etkinin anlamsız çıkması dikkat çekicidir. Gözlemlenen bu farklılıkların psikolojik iyi olma halinin diğer iki iyi olma hali boyutuyla olan ilişkilerinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

2.3.1. Aracılık Analizi Sonuçları

Bu araştırmada, mükemmeliyetçilik ve işkolikliğin iyi olma halinin alt boyutları (iş yeri iyi olma, psikolojik iyi olma ve özel iyi olma) üzerindeki doğrudan etkisi incelenmiştir. Ancak bazı araştırmaların (Spence ve Robbins, 1992; Taris, van Beek ve Schaufeli, 2010) mükemmeliyetçiliğin işkolikliği arttıran bir kişilik özelliği olduğuna ilişkin bulguları nedeniyle ek analizler yapılmasına karar verilmiştir. Söz konusu ek analizlerde mükemmeliyetçiliğin işkolikliğin aşırı çalışma ve takıntılı çalışma boyutları aracılığıyla iyi olma halinin alt boyutlarını etkileyebileceği varsayımı test edilmiştir. Bu bağlamda, Hayes (2003)'in geliştirdiği Process Makro programı kullanılarak üç tane aracılık analizi yapılmıştır. Aracılık analizi sonuçları Tablo 15 ve Tablo 16'da özetlenmiştir.

Birinci aracılık analizinde, mükemmeliyetçiliğin aşırı ve takıntılı çalışma aracılığıyla iş yeri iyi olma hali üzerindeki etkisi incelenmiştir. Mükemmeliyetçiliğin işkolikliğin hem aşırı çalışma ($b = .22$; $p < .05$) hem de takıntılı çalışma ($b = .32$; $p < .05$) boyutlarını tahmin ettiği tespit edilmiştir. Ancak aşırı çalışmanın ve takıntılı çalışmanın iş yeri iyi olma hali üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamsız bulunması nedeniyle aracılık ilişkisinin bulunmadığı sonucuna varılmıştır.

İkinci aracılık analizinde mükemmeliyetçiliğin aşırı ve takıntılı çalışma aracılığıyla öznel iyi olma hali üzerindeki etkisi incelenmiştir. Birinci aracılık analizinde olduğu gibi mükemmeliyetçiliğin işkolikliğin her iki boyutunu pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde tahmin ettiği saptanmıştır. Aracı değişkenler olduğu varsayılan aşırı ve takıntılı çalışma boyutlarından aşırı çalışmanın öznel iyi olma hali üzerindeki etkisi anlamsız bulunurken ($b = .24$; $p > .05$), takıntılı çalışmanın öznel iyi olma halini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde tahmin ettiği tespit edilmiştir ($b = -.34$; $p < .05$). Mükemmeliyetçiliğin takıntılı çalışmayı artırarak öznel iyi olma halini negatif yönde etkilediği aracılık ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlılığı bootstrap yöntemiyle incelenmiştir. Takıntılı çalışmanın aracılık etkisini gösteren standardize edilmemiş regresyon katsayılarının alabileceği en düşük ve en yüksek değerlerin negatif değer alması, güven aralığının sıfır içermemesi aracılık ilişkisinin anlamlı olduğunu göstermiştir (LLCI, ULCI [-.26, -.02]). Takıntılı çalışmanın öznel iyi olma hali üzerinde etkisi kontrol altına alındığında, mükemmeliyetçiliğin öznel iyi olma halini tahmin etmeye devam ettiği görülmüş ($b = -.37$; $p < .01$), aracılığın ilişkisinin kısmi aracılık olduğu sonucuna varılmıştır.

Üçüncü aracılık analizinde mükemmeliyetçiliğin aşırı ve takıntılı çalışma aracılığıyla psikolojik iyi olma hali üzerindeki etkisi incelenmiştir. Mükemmeliyetçiliğin aracı değişkenler olan işkolikliğin aşırı çalışma ($b = .22$; $p < .05$) ve takıntılı çalışma ($b = .32$; $p < .05$) boyutlarını tahmin ettiği tespit edilmiştir. İkinci aracılık analizinde olduğu gibi sadece takıntılı çalışmanın etkisi anlamlı bulunmuş, takıntılı çalışma psikolojik iyi olma halini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde tahmin ettiği tespit edilmiştir ($b = -.34$; $p < .05$). Bootstrap analiz sonuçları takıntılı çalışmanın mükemmeliyetçilik-psikolojik iyi olma hali üzerindeki ilişkisinde aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermiştir (LLCI, ULCI [-.27, -.03]). Mükemmeliyetçiliğin psikolojik iyi olma halini, takıntılı çalışmanın psikolojik iyi olma hali üzerindeki etkisi kontrol altına alındığında bile tahmin etmeye devam etmesi ($b = -.26$; $p < .05$) aracılığın ilişkisinin kısmi aracılık olduğunu göstermektedir.

Tablo 15: Mükemmeliyetçiliğin Aşırı Çalışma Aracılığıyla Psikolojik, Öznel ve İş Yeri İyi Olma Üzerindeki Etkisi

	b	SE	t
Mükemmeliyetçilik →Aşırı Çalışma	.22	.06	3.86**
<i>Doğrudan Etki</i>			
Mükemmeliyetçilik →İşyeri İyi Olma	-.28	.13	-2.13*
Aşırı Çalışma →İşyeri İyi Olma	.36	.20	1.81
<i>Dolaylı Etki (Bootstrap Sonuçları)</i>			
Mükemmeliyetçilik →Aşırı Çalışma → İşyeri İyi Olma	.08	.06	-.01-.27
	β	SE	t
Mükemmeliyetçilik →Aşırı Çalışma	.22	.06	3.86**
<i>Doğrudan Etki</i>			
Mükemmeliyetçilik →Psikolojik İyi Olma	-.26	.11	-2.37*
Aşırı Çalışma →Psikolojik İyi Olma	.25	.17	1.52
<i>Dolaylı Etki (Bootstrap Sonuçları)</i>			
Mükemmeliyetçilik →Aşırı Çalışma → Psikolojik İyi olma	.06	.05	-.01-.18
	b	SE (b)	T
Mükemmeliyetçilik →Aşırı Çalışma	.22	.06	3.86**
<i>Doğrudan Etki</i>			
Mükemmeliyetçilik →Öznel İyi Olma	-.37	.11	-3.26**
Aşırı Çalışma →Öznel İyi Olma	.25	.18	1.39
<i>Dolaylı Etki (Bootstrap Sonuçları)</i>			
Mükemmeliyetçilik →Aşırı Çalışma → Öznel İyi Olma	.05	.05	-.01-.18

N=153. Bootstrap örneklem sayısı 5000. CI Güvenilirlik aralığı. %95 güvenilirlik aralığı

**p < .001, *p < .005

Tablo 16: Mükemmeliyetçiliğin Takıntılı Çalışma Aracılığıyla Psikolojik, Öznel ve İş Yeri İyi Olma Üzerindeki Etkisi

	b	SE	T
Mükemmeliyetçilik → Takıntılı Çalışma	.32	.07	4.52**
<i>Doğrudan Etki</i>			
Mükemmeliyetçilik → İşyeri İyi Olma	-.28	.13	-2.13*
Takıntılı Çalışma → İşyeri İyi Olma	.13	.16	.82
<i>Dolaylı Etki (Bootstrap Sonuçları)</i>			
Mükemmeliyetçilik → Takıntılı Çalışma → İşyeri İyi Olma	Boot b	SE (b)	LLCI-ULCI
	.04	.06	-.06-.19
	b	SE (b)	T
Mükemmeliyetçilik → Takıntılı Çalışma	.32	.07	4.52**
<i>Doğrudan Etki</i>			
Mükemmeliyetçilik → Psikolojik İyi Olma	-.26	.11	-2.37*
Takıntılı Çalışma → Psikolojik İyi Olma	-.34	.14	-2.52*
<i>Dolaylı Etki (Bootstrap Sonuçları)</i>			
Mükemmeliyetçilik → Takıntılı Çalışma → Psikolojik İyi Olma	Boot b	SE (b)	LLCI-ULCI
	-.11	.06	-.27-(-.02)*
	β	SE (b)	T
Mükemmeliyetçilik → Takıntılı Çalışma	.32	.07	4.52**
<i>Doğrudan Etki</i>			
Mükemmeliyetçilik → Öznel İyi Olma	-.37	.11	-3.26**
Takıntılı Çalışma → Öznel İyi Olma	-.34	.14	-2.43*
<i>Dolaylı Etki (Bootstrap Sonuçları)</i>			
Mükemmeliyetçilik → Takıntılı Çalışma → Öznel İyi Olma	Boot b	SE(b)	LLCI-ULCI
	-.11	.06	-.26-(-.02)*

N=153. Bootstrap örneklem sayısı 5000. CI Güvenilirlik aralığı. %95 güvenilirlik aralığı

**p < .01, *p < .05. +: Dolaylı etki (aracılık) etkisi anlamlı (Düşük ve yüksek güven aralığı değerleri 0 içermiyor)

Bu sonuçlara göre, mükemmeliyetçiliğin takıntılı çalışma aracılığıyla öznel ve psikolojik iyi olma halini etkilediği sonucuna varılmıştır. Mükemmeliyetçi olan çalışanların takıntılı çalışma eğilimlerinin arttığı, söz konusu takıntılı çalışma eğiliminin de onların psikolojik ve öznel iyi olma halini negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Hipotez 4a ve 4b doğrulanmış, Hipotez 4c reddedilmiştir.

2.3.2. Ek Analizler

Yukarıda ayrıntıları verilen analizlerde mükemmeliyetçilik genel puanları kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Ancak mükemmeliyetçiliğin hangi alt boyutunun iyi olma hali boyutlarını daha güçlü etkilediğini belirlemek amacıyla ek analizler gerçekleştirilmiştir. Söz konusu ek analiz sonuçları bu bölümde yer almaktadır.

Mükemmeliyetçilik değişkeni alt boyutlarının, iyi olma hali alt boyutlarından biri olan öznel iyi olma hali üzerindeki etkisinin istatistikî değerleri Tablo 15'te gösterilmektedir. Buna göre, mükemmeliyetçilik alt boyutlarından hata endişesi ve düzen boyutunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülürken hata endişenin öznel iyi olma halini negatif yönde; düzenin ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 17

Mükemmeliyetçilik Değişkeni Alt Boyutlarının Öznel İyi Olma Hali Üzerindeki Etkisi-Regresyon Sonuçları

	B	SE	t	p
Aile Beklentisi	.16	.16	1.36	p>.05
Aile Eleştirisi	-.08	-.08	-.65	p>.05
Hata Endişesi	-.31*	-.26	-2.10	p<.05
Davranış Şüphesi	-.20	-.17	-1.59	p>.05
Düzen	.30*	.21	2.49	p<.05
Kişisel Standartlar	-.04	-.03	-.03	p>.05

b=Standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE=Standardize edilmemiş katsayının standart hatası.

Mükemmeliyetçilik değişkeni alt boyutlarının, iyi olma hali alt boyutlarından biri olan iş yeri iyi olma hali üzerindeki etkisinin istatistiki değerleri Tablo 16'da gösterilmektedir. Buna göre, mükemmeliyetçilik alt boyutlarından yalnızca düzen alt boyutunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülürken düzen alt boyutunun iş yeri iyi olma hali alt boyutunu pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Tablo 18

Mükemmeliyetçilik Değişkeni Alt Boyutlarının İş Yeri İyi Olma Hali Üzerindeki Etkisi-Regresyon Sonuçları

	B	SE	t	p
Aile Beklentisi	.22	.20	1.63	p>.05
Aile Eleştirisi	-.11	-.09	-.73	p>.05
Hata Endişesi	-.09	-.07	-.57	p>.05
Davranış Şüphesi	-.15	-.12	-1.06	p>.05
Düzen	.38*	.24	2.67	p<.05
Kişisel Standartlar	-.094	-.07	-.54	p>.05

b=Standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE=Standardize edilmemiş katsayının standart hatası.

Mükemmeliyetçilik değişkeni alt boyutlarının, iyi olma hali alt boyutlarından biri olan psikolojik iyi olma hali üzerindeki etkisinin istatistiki değerleri Tablo 17'de gösterilmektedir. Buna göre, mükemmeliyetçilik alt boyutlarından hata endişesi ve düzen boyutunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülürken hata endişenin

psikolojik iyi olma halini negatif yönde; düzenin ise pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 19

Mükemmeliyetçilik Değişkeni Alt Boyutlarının Psikolojik İyi Olma Hali Üzerindeki Etkisi-Regresyon Sonuçları

	B	SE	t	p
Aile Beklentisi	.11	1.21	1.04	p>.05
Aile Eleştirisi	.01	.01	.08	p>.05
Hata Endişesi	-.35*	-.32	-2.65	p<.05
Davranış Şüphesi	-.24	-.22	-2.11	p>.05
Düzen	.41*	.30	3.69	p<.05
Kişisel Eleştiri	.15	.12	1.08	p>.05

b=Standardize edilmemiş regresyon katsayısı; SE=Standardize edilmemiş katsayının standart hatası.

Mükemmeliyetçiliğin alt boyutlarıyla iyi olma hali boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, hata endişesinin öznel ve iş yeri iyi olma hallerini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Aile beklentisi, aile eleştirisi, davranış şüphesi ve kişisel standartların ise iyi olma hallerinin hiçbir alt boyutunu etkilememesi dikkat çekicidir. Mükemmeliyetçiliğin genel olarak iyi olma halini ve iyi olma halinin alt boyutları olan psikolojik iyi olma hali ve öznel iyi olma halini negatif yönde etkilediği yönündeki bulgular, hata endişesinin mükemmeliyetçiliğin özünü oluşturduğunu düşündürmektedir. Mükemmeliyetçilik puanının hesaplanmasında kullanılmayan düzen boyutunun ise iyi olmanın bütün alt boyutlarını, pozitif yönde tahmin etmesi ise dikkate değer bir diğer bulgudur.

2.4. TARTIŞMA VE GENEL DEĞERLENDİRME

Bu çalışma ile mükemmeliyetçilik ve işkoliklik gibi eğilimlerin çalışanların iyi olma hali üzerindeki etkisinin incelenmesi hedeflenmektedir.

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli ve gerçekleştirilen ek analizler neticesinde elde edilen bulgular değerlendirilecek olup araştırma kısıtlarına ve gelecekte yürütülecek olan çalışmalara öneriler sunulacaktır. Ek olarak, araştırma bulgularından hareketle yöneticilere önerilerde bulunulması hedeflenmektedir.

2.4.1. Sonuçlara İlişkin Genel Değerlendirme

Bu çalışmada daha önceki bölümlerde de değinildiği üzere çalışanların mükemmeliyetçilik ve işkoliklik eğilimlerinin iyi olma halleri üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda bu bölümde öncelikle araştırma modeli bulgularının literatürle kıyaslama yapılmadan değerlendirilerek araştırmaya ilişkin genel bir çerçeve çizilmesi ve sonraki bölümde literatür bulgularıyla kıyaslanarak yorumlanması planlanmaktadır.

Araştırmada öne sürülen ilk hipotez işkolikliğin alt boyutları olan aşırı çalışma ve takıntılı çalışmanın, çalışan iyi olma halini negatif yönde tahmin ettiği'dir. Bu hipotezin test edilmesi için gerçekleştirilen analizler neticesinde aşırı ve takıntılı çalışma alt boyutları ile çalışan iyi olma hali arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu bulgu ışığında, araştırma kapsamında öne sürülen ilk hipotez olan işkoliklik alt boyutlarının iyi olma halini negatif yönde etkilediği hipotezi reddedilmiştir. Çalışmada öne sürülen ana hipotezlerden ilki reddedilmesine rağmen işkoliklik alt boyutlarının iyi olma hali alt boyutlarını oluşturan öznel iyi olma hali, iş yeri iyi olma hali ve psikolojik iyi olma hali üzerindeki etkisinin de yorumlanması gerektiği düşünülmektedir. Bu doğrultuda,

aşırı çalışmanın çalışan öznel iyi olma hali üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılrken takıntılı çalışmanın öznel iyi olma halini negatif yönde etkilediği görülmüştür. Bir başka ifade ile takıntılı çalışma eğilimindeki artışın çalışan iyi olma halini olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Analiz sonuçları, aşırı ve takıntılı çalışmanın çalışan iş yeri iyi oluşu üzerinde bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Bunlarla birlikte, çalışan psikolojik iyi olma halinin aşırı çalışmadan etkilenmezken takıntılı çalışmadan olumsuz yönde etkilendiği görülmüştür. Yani, çalışanın takıntılı çalışma eğilimindeki artış psikolojik iyi olma halinde düşüşe neden olmaktadır.

Bu araştırmada, faktör analiz sonuçları dikkate alınarak Hipotez 2a, 2b, 2c ve 3a, 3b, ve 3c yeniden düzenlenmiştir. Daha önce belirtildiği gibi, başta faktör analizi olmak üzere, korelasyon analizi sonuçları bu veri seti özelinde mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik şeklinde ayrıştırılmayacağına işaret etmektedir. Düzen alt boyutu haricinde bütün mükemmeliyetçilik alt boyutlarının birbirleriyle pozitif yönde güçlü korelasyona sahip olması, düzen alt boyutunun ise söz konusu alt boyutlarla anlamlı bir ilişkiye sahip olmaması nedeniyle mükemmeliyetçilik kavramı olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik olarak iki alt boyuta indirgenmemiştir. Bu çalışmada mükemmeliyetçilik olumsuz bir özellik olarak kabul edilmiş ve çalışan iyi olma halini olumsuz yönde etkilediği varsayılmıştır. Bu doğrultuda çalışma kapsamında yeniden oluşturulan hipotezle mükemmeliyetçiliğin çalışan iyi olma halinin alt boyutları olan iş yeri iyi olma halini, psikolojik iyi olma halini ve öznel iyi olma halini negatif yönde tahmin edeceği varsayılmış ve analiz neticesinde elde edilen bulgularla yazını destekleyecek sonuçlara ulaşılmıştır. Alan yazınında yüksek standartlara sahip olma ve öz değerlendirmede eleştirel olma ile ilişkilendirilen olumsuz mükemmeliyetçilik (Rice ve Stuart, 2010), bireyin sergilediği performanstan memnuniyet duymaması ve yeteneklerine yönelik kaygı ve belirsizlik hissiyatına kapılması ile ilişkilendirilmektedir (Enns ve Cox, 1999). Stres, depresyon ve endişe gibi kavramlarla ilişkilendirilen olumsuz mükemmeliyetçilik (Besharat ve Shahidi, 2010), psikolojik strese neden olduğu için iyi olma halini negatif yönde etkilemektedir (Kung ve Chan, 2014). Bir kişilik özelliği olan mükemmeliyetçiliğin işe yönelik duyulan endişeyi artırması ve bunun

neticesinde çalışanların iş hayatından özel hayatlarına geçişin zorlaştığı görülmektedir. İşten sonra rahatlama-toparlanma sürecini zorlaştıran mükemmeliyetçiliğin iş özel yaşam arasındaki dengeyi zorlaştırdığı ve bu nedenle çalışanların fizyolojik ve psikolojik yönden olumsuz etkilendiği görülmektedir. Tüm bunların çalışan iyi olma halinde negatif yönde etki ettiği birçok araştırmaya konu edilmiştir (Flaxman vd. 2012; Mitchelson, 2009). Bireylerin çalışma ve sosyal hayatlarında olumlu veya olumsuz sonuçlara sahip olmasının sahip olduğu mükemmeliyetçilik türüne değişebileceğine değinen Kanten ve Yeşiltaş (2015), olumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip çalışanların daha düşük iyi olma haline sahip olacağını belirtmektedir. Bu çalışmada tespit edilen mükemmeliyetçilik ve iyi olma hali arasındaki negatif yöndeki ilişki İş Talepleri-Kaynakları Modeliyle açıklamak mümkündür. Mükemmeliyetçilik eğilimi yüksek olan çalışanların, işle ilgili endişe seviyelerinin yüksek olması ve hata yapma kaygılarının yüksek olması nedeniyle, İş Talepleri ve Kaynakları Modeli çerçevesinde olumsuz bir kişisel kaynağa sahip oldukları düşünülmektedir. Söz konusu olumsuz kaynağın ise, çalışanların iyi olma hallerine olumsuz etki yaptığı, onların psikolojik ve öznel olarak kendilerini iyi hissetmemelerine yol açtığı düşünülmektedir.

Araştırmada kapsamında öne sürülen bir diğer hipotez, mükemmeliyetçiliğin çalışan iyi olma halinin alt boyutları olan öznel iyi olma halini, psikolojik iyi olma halini ve iş yeri olma halini negatif yönde tahmin ettiğidir. Kişilik özelliklerinden biri olan mükemmeliyetçiliğin çalışan iyi olma hali üzerindeki etkisini ölçmek için gerçekleştirilen analiz neticesinde mükemmeliyetçiliğin iyi olma hali alt boyutları üzerindeki etkisinin negatif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktadan hareketle, bu çalışma kapsamında öne sürülen ikinci hipotez kabul edilmiştir. Bir başka ifade ile mükemmeliyetçilik eğilimindeki artışın iş yeri iyi oluşu, öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş hali üzerinde yarattığı olumsuz etkiler neticesinde çalışanın iyi olma halinde düşüşe neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mükemmeliyetçilik kavramının alt boyutlar bazında çalışan iyi oluşunu hangi yönde etkilediği de değinilmesi gereken bir husus olarak görülmektedir. Bu doğrultuda, çalışanın hata yapmaya yönelik endişe eğilimindeki artışın öznel ve psikolojik iyi olma halini düşürdüğü ancak düzenli olma eğilimindeki artışın öznel ve psikolojik iyi olma halinde de artışa neden

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yeri iyi oluşunda etkili olan faktörler incelendiğinde öznel iyi olma halinde olduğu gibi düzen alt boyutundaki artışın çalışanın iş yeri iyi oluşunda pozitif yönde etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Çalışan iyi olma hali değişkenin alt boyutları arasındaki ilişkileri tespit edebilmek ve söz konusu ilişkileri de dikkate alabilmek için gerçekleştirilen yapısal eşitlik modellemesinde regresyon analizini destekleyici sonuçlara ulaşılmıştır. Takıntılı çalışmanın psikolojik ve öznel iyi olmayı negatif yönde etkilediği ancak aşırı çalışmanın ise iyi olmanın üç alt boyutunu da tahmin edemediği tespit edilmiştir. Mükemmeliyetçiliğin ise öznel, psikolojik ve işyeri iyi olma hallerinin üçünü de anlamlı bir şekilde etkilediği, mükemmeliyetçilik eğilimi arttıkça psikolojik ve öznel iyi olma hali alt boyutunda da anlamlı düşüşler yaşandığı görülmüştür.

Mükemmeliyetçilik ve işkolikliğin iyi olma halinin alt boyutları üzerindeki doğrudan etkisinin analiz edilmesinin ardından mükemmeliyetçiliğin işkolikliğin aşırı çalışma ve takıntılı çalışma boyutları aracılığıyla iyi olma hali alt boyutları üzerindeki etkisi test edilmiştir. Aracılık analizi bulguları, mükemmeliyetçiliğin takıntılı çalışma aracılığıyla çalışanların öznel ve psikolojik iyi olma halini etkilediğini göstermektedir. Söz konusu analiz ile mükemmeliyetçi kişiliğe sahip olan çalışanların takıntılı çalışma eğilimlerinin arttığı, takıntılı çalışma eğiliminin de çalışanların psikolojik ve öznel iyi olma halinin negatif yönde etkilendiği tespit edilmiştir.

Mükemmeliyetçiliğin alt boyutlarıyla çalışan iyi olma hali alt boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde, hata endişesinin öznel ve iş yeri iyi olma hali üzerinde negatif yönlü bir etkiye; aile beklentisi, aile eleştirisi, davranış şüphesi ve kişisel standartların ise iyi olma hallerinin hiçbir alt boyutu üzerinde istatistiki anlamlılığa sahip olmaması elde edilen önemli bir bulgudur. Mükemmeliyetçiliğin genel olarak iyi olma halini ve iyi olma halinin alt boyutları olan psikolojik iyi olma hali ve öznel iyi olma halini negatif yönde etkilediği yönündeki bulgular, hata endişesinin mükemmeliyetçiliğin özünü oluşturduğunu düşündürmektedir.

2.4.2. Araştırma Modeline İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Bu araştırma çerçevesinde işkolikliğin aşırı çalışma ve takıntılı çalışma alt boyutlarının çalışan iyi olma halini negatif yönde tahmin edeceği yani çalışanların aşırı ve takıntılı çalışma eğilimlerindeki artışın onların iyi olma halini düşüreceğini tahmin eden ilk hipotez oluşturulmuştur. Analiz sonucu elde edilen bulgular ile literatürde öne sürülen işkolikliğin çalışan iyi olma halini düşüreceği (Schaufeli, Taris ve Rhenen, 2008; Caesens vd. 2014; Shimazu vd. 2012; Shimazu ve Schaufeli, 2009; Sania ve Saadia; 2019) bulguları doğrulanmamıştır. Bu çalışma neticesinde işkolikliğin aşırı ve takıntılı çalışma alt boyutlarının çalışan iyi olma halini negatif yönde etkileyeceği hipotezi gerçekleştirilen analizler neticesinde istatistiki anlamlılığa sahip olmadığı için kabul edilememiştir. Ancak, işkolikliğin alt boyutu olan takıntılı çalışmanın hem çoklu regresyon analizi hem de yol analizinde psikolojik iyi olma halini etkilemesi, ayrıca takıntı çalışmanın öznel iyi olma hali tek başına ele alındığında öznel iyi olma halini negatif yönde tahmin etmesi işkoliklik ile iyi olma hali arasında bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, alan yazınındaki bulgularla paralellik göstermektedir. Nitekim daha önce yapılan yapılan çalışmalar incelendiğinde, işkolikliğin psikolojik ve/veya fizyolojik yönden çalışanların iyi olma halini negatif yönde etkilediği görülmektedir. Örneğin Schaufeli vd. (2012), işkolikliğin yaşam doyumunda azalmaya neden olarak psikolojik yönden çalışan iyi olma hali üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir. İşkoliklik- psikolojik iyi olma hali ilişkisi “Çaba-Toparlanma İhtiyacı Modeli”yle açıklanabilir. “Çaba-Toparlanma İhtiyacı Modeli” olarak adlandırılan ve işkolikliğin iyi olma hali üzerindeki negatif etkisini açıklamada önemli bir yere sahip olan bu modele göre işkolik bireyler dinlenmeye yeterince zaman ayıramamakta ve gün içerisinde sahip oldukları stres ve yorgunluğun ertesi güne taşınmasından kaynaklı toparlanma mekanizmalarındaki bozulmadan kaynaklı iyi olma hallerinde olumsuz etkiler meydana gelmektedir. İş sonrası yeterince dinlememe, algılanan stres seviyesindeki artışla birlikte uyku problemleri yaşanması bireyin deneyimleyeceği fizyolojik problemler arasında yer almaktadır. Caesens vd.’ne

göre (2014) işkoliklik eğilimine sahip çalışanlarda gözlenen stres seviyesindeki artış ve uyku sorunları çalışanın iyi olma haline olumsuz yönde etki etmektedir. Çalışmaktan kendini alıkoyamama ve işten ayrı geçirilen zamanlarda dahi sürekli işi düşünerek suçluluk duygusu hissetme işkolik bireylerin psikolojik ve fizyolojik sistemlerinde hasara neden olarak kalıcı sağlık sorunlarına neden olabilmektedir. Robinson'un (2000) stres ve işkoliklik üzerine yapılan araştırmaları derlediği çalışma neticesinde stres ve sağlık problemlerinin işkoliklikle ilişkilendirildiği görülmektedir. Yüksek düzeydeki psikolojik stres ve fiziksel şikâyetlerin eşlik ettiği düşük iş ve aile tatmini bu bireylerin iyi olma hallerini negatif yönlü etkilemektedir (Shimazu ve Schaufeli, 2009). Ayrıca, çeşitli çalışmalarda işkoliklik eğiliminin psikomatik şikâyetlerin temelini oluşturarak sağlık sorunlarına neden olduğu, işkolik çalışanların fiziksel aktiviteye, uykuya ve yeterli boş zamana sahip olmadıkları ve bu durumun ise iyi olma halini negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Schaufeli, Taris ve Rhenen, 2008; Burke, 2000; Snir ve Harpaz; 2006).

Alan yazınında belirtildiği gibi, mükemmeliyetçiliğin işkolikliğini artıran bir kişilik özelliği olabileceğine ilişkin varsayımlar bulunmaktadır. Bu doğrultuda, çalışma kapsamında mükemmeliyetçiliğin işkoliklik aracılığıyla iyi olma hali üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak için üç aracılık modeli test edilmiştir. Yapılan analizler mükemmeliyetçiliğin takıntı çalışma aracılığıyla öznel ve psikolojik iyi olma halini etkilediğini göstermiştir. Elde edilen bulgular, mükemmeliyetçiliğin işkolikliğini tetikleyerek iyi olma halini olumsuz yönde etkileyebileceği varsayımını destekler niteliktedir. Hata yapma endişesi ve yapılan işten duyulan şüphe olumsuz mükemmeliyetçi bir kişilik özelliğine sahip çalışanın hata yapmaktan kaçınmak için yaptığı işi sık sık kontrol etmesine ve yaptığı işi daha iyi nasıl yapabileceğine odaklanarak sürekli iş ile ilgili düşünmesine neden olabileceği için mükemmeliyetçilik işkolik eğilimini artıran bir özellik olarak düşünülebilmektedir (Clark vd., 2016). Schaufeli vd. (2008) tarafından tanımlanan işkolikliğin temel iki ana alt boyutu olan aşırı çalışma ve takıntılı çalışma, çalışanların özel hayatlarını göz ardı etmelerine ve stres seviyelerinde artışa neden olarak olumsuz mükemmeliyetçilikte olduğu gibi bireylerin zihinsel ve bedensel yönden negatif yönlü etkilenmelerine neden olabilmektedir.

2.4.3. Araştırmanın Kısıtları ve Gelecek Çalışmalara Öneriler

İşkoliklik ve mükemmeliyetçiliğin çalışan iyi olma hali üzerindeki etkisinin ele alındığı bu çalışmada gerçekleştirilen araştırmanın kısıtlarına değinilmesinin ve gelecekte yapılacak çalışmalara öneriler de bulunulmasının ele alınan konunun geliştirilmesi aşamasında gelecekteki araştırmacılara yol gösterici nitelikte olacaktır. Bu doğrultuda bu bölümde araştırmanın kısıtlarına değinilecek olup gelecekteki çalışmalara önerilerde bulunulacaktır.

Anket çalışması kapsamında çalışmalardan tahmin edici ve sonuç değişkenlerine ilişkin yöneltilen soruları aynı zaman diliminde cevaplamaları beklenmiştir. Podsakoff vd.'ne (2003) göre, tahmin edici ve sonuç değişkenlerine yönelik soruların aynı anda cevaplanması sorular arası ilişki kurularak bir teori geliştirilmesine neden olabilmektedir. Bu çalışma kapsamında da katılımcılardan tüm soruları aynı zaman diliminde cevaplandırmaları beklenmiştir. Bu doğrultuda, gelecek çalışmalarda sonuç ve tahmin edici değişkenlere ilişkin ölçek sorularının farklı zaman dilimlerinde katılımcılara yöneltilmesinin bu problemi ortadan kaldıracağı düşünülmektedir.

Araştırmanın bir diğer kısıtı, tahmin edici ve sonuç değişkenleri arasındaki nedensellik ilişkisinin tespit edilememesidir. Çalışma kapsamında regresyon analizleriyle değişkenler arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır. Regresyon analizi neticesinde mükemmeliyetçilik ve işkoliklik değişkenleri tahmin değişkeni olarak ele alınırken iyi olma hali değişkeni sonuç değişkeni olarak belirlenmiştir. Ancak, tahmin edici değişkenlerin sonuç değişkeninin sebebi olup olmadığı regresyon analiz ile belirlenememektedir. Bu noktada çalışmada değişkenler arası ilişkilerin nedenselliğinin tespit edilebilmesi için araştırmanın deney ortamında gerçekleştirilmesinin bu sorunu ortadan kaldıracağı düşünülmektedir.

Çalışmada elde edilen verilerin yalnızca kamu sektöründeki beyaz yakalı çalışanları temsil etmesi araştırmanın bir diğer kısıtı olarak görülmektedir. Araştırma kapsamında ele alınan tahmin edici değişkenler bir kişilik ve zihinsel

eğilim olarak kabul edilmekte olsa bile iş koşullarının bireylerin iş ve özel yaşamlarına yönelik tutumlarında önemli bir noktaya sahip olduğu düşünülmektedir (Joyce vd., 2010). Bu çerçevede yalnızca kamu sektöründen belli bir kesim çalışanın değerlendirmeye alınmış olması elde edilen bulguların genellenmesinde kısıt oluşturmaktadır. Bu noktada, analiz kapsamına alınacak örneklemin hem özel hem de kamu sektöründen çalışanları temsil edecek bir örnekleme sahip olacak şekilde belirlenmesinin araştırma bulgularına katkı sağlayacağı ve sonuçların genellenmesinde faydalı olacağı düşünülmektedir.

2.4.4. Yöneticilere Öneriler

Bu araştırmada ele alınan mükemmeliyetçilik, işkoliklik ve çalışan iyi olma hali kavramlarına ilişkin elde edilen bulgular çerçevesinde yöneticilere sunulacak önerilerin, iş ortamında karşılaşılabilecek problemlere çözüm odaklı yaklaşımda bulunulmasında önem arz edeceği düşünülmektedir.

Sıklıkla aynı anlama sahip olduğu düşünülen ve birbiri yerine kullanılabilen “işkoliklik” ve “çok çalışma” kavramlarının aslında birbirinden önemli ölçüde ayrıldığı toplumun önemli bir kesimince göz ardı edilebilmektedir. Sıkı çalışma ve işkolik olmanın yalnızca çalışma saatleriyle ilgili olduğunu düşünmek işkolikliğin bir içsel dürtü olduğu gerçeğini yok saymayla eş değer niteliktedir. İlk kez 1971 yılında Oates tarafından “sürekli çalışmaya duyulan kontrol edilemeyen ihtiyaç veya zorlama” şeklinde tanımlanan işkolikliğin aslında yalnızca mesai saatleri dışında fazladan çalışılan birkaç saatten ibaret olmadığı ve bu olgunun işe bağımlı olma (Porter ve Kakabadse, 2006), patolojik (Fassel, 1990) ve fizyolojik problemlerle (Andreassen, Ursin ve Eriksen, 2007) ilişkilendirilen bir problem olabileceği görülmektedir. İşkolik bireylerde gözlenen işten sonraki boş zamanlarda dahi iş ile ilgili düşüncelere sahip olunması zihinsel ve bedensel toparlanmaya fayda sağlayacak adımların atılamamasına sebebiyet vermektedir. Bu eğilimlere sahip çalışanların profesyonel destek almalarına yardımcı olunmasının, sahip oldukları yetkinliklerin ve çabanın üstlerince görüldüğünün

farkında olmalarına yarayacak adımların atılmasının çalışanların stres ve kaygı düzeylerinde azalmaya neden olarak işlerini daha etkin ve verimli bir şekilde yürütmelerine olanak sağlayacağı düşünülmektedir.

Son yıllarda, teknolojinin hayatın her alanına yayılması ile gözlenen iş koşullarındaki değişimin iş ve özel yaşam arasındaki çizgide bozulmalar meydana getirdiği görülmektedir. Çalışanların telefon aracılığıyla her an ulaşılabilir olması mesai saatleri dışında da işle bağlantılı olmalarına neden olabilmektedir. Esnek olmayan çalışma koşulları düşük aile tatmini (Bakker, Demerouti ve Burke, 2009) ve iş-aile çatışmasına (Burke, 1999) sahip işkoliklerin özel hayatlarındaki negatif yükü daha da artırmaktadır. Bu doğrultuda, iş-aile çatışmasına katkıda bulunan, çalışan stres ve kaygı düzeyinde artışa neden olan faktörlerin çalışana tanılanacak olan esnek çalışma koşulları ile azaltılabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, birçok şirket ve işveren tarafından olumlu bir özellik olarak algılanan işkolikliğin aslında çalışanın fizyolojik ve psikolojik olarak deneyimlediği olumsuz bir kişilik özelliği olabileceği ve bu durumun belirlenip önüne geçilmediği sürece işgücü kaybına neden olarak organizasyon için bir maliyet unsuru oluşturabilecektir. Bu noktada, yöneticilerin çalışanları ile yakın ilişkiler kurması ve organizasyon içerisinde çalışanların kendilerini rahatça ifade edebilecekleri bir ortam oluşturulmasının iş ortamındaki stres ve kaygı düzeyinde düşüşe neden olarak işkoliklik gibi kişilik eğilimlerinin organizasyon kaynaklı nedenlerinin azaltılmasında yararlı olabileceği düşünülmektedir.

Çalışan iyi olma hali üzerinde işkoliklik kaynaklı olumsuz etkilere yönelik yöneticiler tarafından dikkate alınmasında faydalı olabileceği düşünülen önerilerin ardından bir diğer önemli unsur olan mükemmeliyetçiliğe değinilecektir. Slade ve Owens (1998) tarafından olumlu ve olumsuz alt boyutlarıyla ele alınan mükemmeliyetçiliğin bir yandan sağlıklı ve normal bir kişilik özelliği olarak görülürken bir yandan uyumsuz ve patolojik bir özellik olarak ele alındığı görülmektedir. Bireyin kendisi için oldukça yüksek standartlara sahip olması ve öz değerlendirmede oldukça eleştirel olması ile eşleştirilen mükemmeliyetçiliğin (Rice ve Stuart, 2010), başarısızlıkla ilgili utanç ve aşağılanmaya dayanan bir

kaçınma güdüsü (Atkinson, 1957) ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Bu noktada, mükemmeliyetçilik eğilimine sahip çalışanın kendini gerçekleştirme noktasında duyduğu endişenin işe yönelik başarısız olma ve hata yapma korkusuyla birleşmesi performansını olumsuz yönde etkileyebilecektir. Conroy, Kaye ve Fifer'in (2007) de belirttiği üzere mükemmeliyetçilik ile başarısız olma korkusu arasındaki pozitif yönlü ilişki, çalışanın kaygı düzeyinde artışa neden olarak uyku ve stres problemlerine neden olabilecektir. Çalışanlara kendilerine ve işe yönelik duydukları güveni artıracak sosyal destekte bulunmanın, kaygı düzeylerini düşürecek aktivitelere yönlendirilmelerinin bu problemleri çözmede yardımcı olacağı düşünülmektedir. Çalışma ortamının çalışanların sosyalleşmelerine ve stres düzeylerini düşürmelerine yardımcı olacak şekilde tasarlanmasının-aktivite odaları oluşturulması- zihinsel rahatlamaya katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aknin, L. B., Norton, M. I., & Dunn, E. W. (2009). From wealth to well-being? Money matters, but less than people think. *The Journal of Positive Psychology, 4*(6), 523-527.
- Andreassen, C.S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism”, and health. *Psychology and Health, 22*(5), 615-629.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., & Pallesen, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology, 53*(3), 265-272.
- Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions, 3*(1), 1-11.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Sinha, R., Hetland, J., & Pallesen, S. (2016). The relationships between workaholism and symptoms of psychiatric disorders: A large-scale cross-sectional study. *PloS one, 11*(5), e0152978.
- Andrews, F. M., & Withey, S. B. (2005). Developing measures of perceived life quality: Results from several national surveys. In *Citation Classics from Social Indicators Research* (pp. 75-100). Springer, Dordrecht.
- Ashby, J. S., & Rice, K. G. (2002). Perfectionism, dysfunctional attitudes, and self-esteem: A structural equations analysis. *Journal of Counseling & Development, 80*(2), 197-203.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review, 64*(6, Pt.1), 359–372
- Aziz, S., Zamyar, S., & Wuensch, K. (2018). The endless pursuit for self-validation through attainment: An examination of self-esteem in relation to workaholism. *Personality and Individual Differences, 121*, 74-79.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1-26.

- Balducci, C., Avanzi, L., & Fraccaroli, F. (2018). The individual “costs” of workaholism: An analysis based on multisource and prospective data. *Journal of Management*, *44*(7), 2961-2986.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, *14*(1), 23–33.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3) 309-328
- Bandyopadhyay, G. (2018). Determinants of psychological well-being and its impact on mental health. In *Issues on Health and Healthcare in India* (pp. 53-95). Springer, Singapore.
- Baumrind, D. (1967). Child care practices anteceding three patterns of preschool behavior. *Genetic Psychology Monographs*, *75*(1), 43–88
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, *44*(1), 1-26.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, *78*(5), 715–722.
- Barrick, M., & Ryan, A. M. (Eds.). (2004). *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (Vol. 20). John Wiley & Sons.
- Batz, C., & Tay, L. (2018). Gender differences in subjective well-being. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Salt Lake City
- Karapinar, P. B., Camgoz, S. M., & Ekmekci, O. T. (2019). Employee Wellbeing, Workaholism, Work–Family Conflict and Instrumental Spousal Support: A Moderated Mediation Model. *Journal of Happiness Studies*, 1-21.

- Karapinar, P. B., & Camgoz, S. M. (2017). Well-being at work: A comprehensive review about its predictors and outcomes. *Handbook of research on organizational culture and diversity in the modern workforce*, 78-99.
- Berk, L.E. (2003). *Child development* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Berglas, S. (2004). Treating workaholism. *Handbook of addictive disorders*, 383-407.
- Besharat, M. A., & Shahidi, S. (2010). Perfectionism, anger, and anger rumination. *International Journal of Psychology*, 45(6), 427-434.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1998). What makes an entrepreneur?. *Journal of Labor Economics*, 16(1), 26-60.
- Blankstein, K. R., Flett, G. L., Hewitt, P. L., & Eng, A. (1993). Dimensions of perfectionism and irrational fears: An examination with the fear survey schedule. *Personality and Individual Differences*, 15(3), 323-328.
- Blair-Loy, M. (2009). *Competing devotions: Career and family among women executives*. Harvard University Press.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (2008). Is well-being U-shaped over the life cycle?. *Social Science & Medicine*, 66(8), 1733-1749.
- Blatt, S. J. (1995). The destructiveness of perfectionism: Implications for the treatment of depression. *American Psychologist*, 50(12), 1003–1020.
- Bonebright, C. A., Clay, D. L., & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work–life conflict, life satisfaction, and purpose in life. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 469-477
- Burke, R. J. (1999). Workaholism and extra-work satisfactions. *The International Journal of Organizational Analysis*. 7 (4), 352-364.
- Burke, R. J. (2000). Workaholism in organizations: psychological and physical well-being consequences. *Stress Medicine*, 16(1), 11-16.

- Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual Differences, 40*(6), 1223-1233.
- Buri, J. R. (1991). Parental authority questionnaire. *Journal of Personality Assessment, 57*(1), 110-119.
- Burns, D. D. (1980). The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology Today, 14*(6), 34-52.
- Bradburn, N. M., & Caplovitz, D. (1965). *Reports on happiness: A pilot study of behavior related to mental health* (No. 3). Chicago, Aldine Publishing Company.
- Bradburn, N. M. (1969). The structure of psychological well-being. Chicago:Aldine.
- Bruni, L. (2007). *Handbook on the Economics of Happiness*. Edward Elgar Publishing.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work: Research, theory, and practice*. Lexington Books/DC Heath and Com.
- Cantarow, W. (1976). Women Workaholics. *Mother Jones, 6*, 56-8.
- Caesens, G., Stinglhamber, F., & Luybaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being. *Career Development International, 19* (7), 813-835.
- Chang, E. C. (2006). Perfectionism and dimensions of psychological well-being in a college student sample: A test of a stress-mediation model. *Journal of Social and Clinical Psychology, 25*(9), 1001-1022.
- Chang, E. C., Watkins, A., & Banks, K. H. (2004). How Adaptive and Maladaptive Perfectionism Relate to Positive and Negative Psychological Functioning: Testing a Stress-Mediation Model in Black and White Female College Students. *Journal of Counseling Psychology, 51*(1), 93-102.
- Cherrington, D. C. (1980). *The work ethic* New York: AMACOM.

Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1994). Unhappiness and unemployment. *The Economic Journal*, 104(424), 648-659.

Clark, S., & Coker, S. (2009). Perfectionism, self-criticism and maternal criticism: A study of mothers and their children. *Personality and Individual Differences*, 47(4), 321-325.

Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the Big Five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 786-791.

Clark, M.A., Michel, J.S., Zhdanova, L., Pui, S.Y. ve Baltes, B.B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836, 1873.

Colling, G. V., & Hicks, R. (2007, January). Can work preferences (personality based) differentiate between employees scoring high or low in general mental health?. In *Proceedings of the 42nd APS Annual Conference (Australian Psychological Society), Psychology making an impact* (pp. 93-97).

Conrad, L. (1998). Enhancing research through academic staff development. *The International Journal for Academic Development*, 3(2), 114-123.

Cooper, C. L., & Cartwright, S. (2013). Healthy Mind; Healthy Organization—A Proactive Approach to Occupational Stress. In *From Stress to Wellbeing Volume 2* (pp. 32-47). Palgrave Macmillan, London.

Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1998). Six approaches to the explication of facet-level traits: examples from conscientiousness. *European Journal of Personality*, 12(2), 117-134.

- Cotton, P., & Hart, P. M. (2003). Occupational wellbeing and performance: A review of organisational health research. *Australian Psychologist*, 38(2), 118-127.
- Conroy, D. E., Kaye, M. P., & Fifer, A. M. (2007). Cognitive links between fear of failure and perfectionism. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 25(4), 237-253.
- Cruce, S. E., Pashak, T. J., Handal, P. J., Munz, D. C., & Gfeller, J. D. (2012). Conscientious perfectionism, self-evaluative perfectionism, and the five-factor model of personality traits. *Personality and Individual Differences*, 53(3), 268-273.
- De Raad, B. (2000). *The big five personality factors: the psycholexical approach to personality*. Hogrefe & Huber Publishers.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 1-11.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of Positive Psychology*, 2, 63-73.
- Diener, E., & Emmons, R. A. (1984). The independence of positive and negative affect. *Journal of personality and social psychology*, 47(5), 1105-1117.
- Diener, E., Horwitz, J., & Emmons, R. A. (1985). Happiness of the very wealthy. *Social Indicators Research*, 16(3), 263-274.
- Diener, E., & Suh, E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40(1), 189-216.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). 11 personality and subjective well-being. *Well-being: Foundations of Hedonic Psychology*, 213.

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125*(2), 276-302.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of Positive Psychology*, *2*, 63-73.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being?. *Social Indicators Research*, *57*(2), 119-169.
- Dodge, R., Daly, A. P., Huyton, J., & Sanders, L. D. (2012). The challenge of defining wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, *2*(3), 222-235.
- Dunkley, D. M., Blankstein, K. R., Zuroff, D. C., Lecce, S., & Hui, D. (2006). Self-critical and personal standards factors of perfectionism located within the five-factor model of personality. *Personality and Individual Differences*, *40*(3), 409-420.
- Dunkley, D. M., Zuroff, D. C., & Blankstein, K. R. (2003). Self-critical perfectionism and daily affect: dispositional and situational influences on stress and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*(1), 234.
- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-worker productivity: The biggest challenge. *California Management Review*, *41*(2), 79-94.
- Eldridge, J., & Crombie, A. (2013). *A Sociology of Organisations (RLE: Organizations)*. Routledge.
- Ellis, A. (1957). Rational psychotherapy and individual psychology. *Journal of Individual Psychology*, *13*(1), 38.
- Ellis, A. (1989). Rational psychotherapy. *TACD Journal*, *17*(1), 67-80.
- Ellis, A. (1962). Reason and emotion in psychotherapy. Lyle Stuart.
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2002). *Perfectionism: Theory, research, and treatment*. American Psychological Association.

- Emerson, E. B. (1985). Evaluating the impact of deinstitutionalization on the lives of mentally retarded people. *American Journal of Mental Deficiency*, 90(3), 277–288.
- Enns, M. W., & Cox, B. J. (1999). Affective state dependence of perfectionism personality dimensions.
- Enns, M. W., Cox, B. J., & Clara, I. (2002). Adaptive and maladaptive perfectionism: Developmental origins and association with depression proneness. *Personality and individual differences*, 33(6), 921-935.
- Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle: Selected papers.
- Eysenck, H. J. (1997). Addiction, personality and motivation. *Human Psychopharmacology: Clinical and Experimental*, 12(S2), S79-S87.
- Fairlie, P., & Flett, G. L. (2003, August). Perfectionism at work: Impacts on burnout, job satisfaction, and depression. In *Proceedings of the 11th Annual Convention of the American Psychological Association*.
- Fassel, D. (1990). *Working ourselves to death: The high cost of workaholism, the rewards of recovery*. Harper San Francisco.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. (3. basım) London.
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-25.
- Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W., & Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: Effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 854.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., & Dyck, D. G. (1989). Self-oriented perfectionism, neuroticism and anxiety. *Personality and Individual Differences*, 10(7), 731-735.

- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of personality and social psychology*, 60(3), 456-470.
- Flett, G. L., Russo, F. A., & Hewitt, P. L. (1994). Dimensions of perfectionism and constructive thinking as a coping response. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, 12(3), 163-179.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., & Singer, A. (1995). Perfectionism and parental authority styles. *Individual Psychology: Journal of Adlerian Theory, Research & Practice*, 51(1), 50–60.
- Frank, R. H. (2012). The Easterlin paradox revisited. *Emotion*, 12(6), 1188.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2010). *Happiness and economics: How the economy and institutions affect human well-being*. Princeton University Press.
- Friedman, S. D., & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A role model for employees. *Academy of Management Perspectives*, 17(3), 87-98.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research*, 14(5), 449-468.
- Frost, R. O., Lahart, C. M., & Rosenblate, R. (1991). The development of perfectionism: A study of daughters and their parents. *Cognitive therapy and research*, 15(6), 469-489.
- Farnham, A., & Argyle, M. (1998). The psychology of money (pp. 23-29).
- Furnham, A., & Cheng, H. (2000). Perceived parental behaviour, self-esteem and happiness. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 35(10), 463-470.
- Gilman, R., Ashby, J. S., Sverko, D., Florell, D., & Varjas, K. (2005). The relationship between perfectionism and multidimensional life satisfaction among

Croatian and American youth. *Personality and individual differences*, 39(1), 155-166.

Gordon, G. G., & DiTomaso, N. (1992). Predicting corporate performance from organizational culture. *Journal of management studies*, 29(6), 783-798.

Gorgievski, M. J., Moriano, J. A., & Bakker, A. B. (2014). Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance. *Journal of Managerial Psychology*. 29(2), 106–121.

Grant, S., Langan-Fox, J., & Anglim, J. (2009). The big five traits as predictors of subjective and psychological well-being. *Psychological Reports*, 105(1), 205-231.

Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & Weber, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management*, 38(5), 1655-1680.

Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human relations*, 56(3), 291-319.

Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*. 15(1), 27–33.

Hewlett, S. A., & Luce, C. B. (2006). Extreme jobs: the dangerous allure of the 70-hour workweek. *Harvard Business Review*, 84(12), 49-59.

Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1990). Perfectionism and depression: A multidimensional analysis. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5(5), 423-438.

Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456-473.

Hill, R. W., McIntire, K., & Bacharach, V. R. (1997). Perfectionism and the big five factors. *Journal of Social Behavior and Personality*, 12(1), 257-270.

Hirschfeld, R. R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire short form make a difference?. *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 255-270.

Hirschman, E. C. (1992). The consciousness of addiction: Toward a general theory of compulsive consumption. *Journal of Consumer Research*, 19(2), 155-179.

Hirschman, E. C. (1992). The consciousness of addiction: Toward a general theory of compulsive consumption. *Journal of Consumer Research*, 19(2), 155-179.

Hull, J. G., Lehn, D. A., & Tedlie, J. C. (1991). A general approach to testing multifaceted personality constructs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(6), 932-945.

Huyghebaert, T., Fouquereau, E., Lahiani, F. J., Beltou, N., Gimenes, G., & Gillet, N. (2018). Examining the longitudinal effects of workload on ill-being through each dimension of workaholism. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 144-162.

Hollender, M. H. (1965). Perfectionism. *Comprehensive Psychiatry*, 6(2), 94-103.

Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences*. Beverly Hills, Calif.

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Sage publications.

Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. (2004). The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(3), 365-375.

- Horney, K. (1950). *The Collected Works of Karen Horney: Self analysis. Neurosis and Human Growth* (Vol. 2). WW Norton.
- Horton, T. E. (2011). *Workaholism and Employee Well-Being* (Doctoral dissertation, University of Waikato).
- Ilies, R., Schwind, K. M., & Heller, D. (2007). Employee well-being: A multilevel model linking work and nonwork domains. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 16*(3), 326-341.
- Inglehart, R., & Klingemann, H. D. (2000). Genes, culture, democracy, and happiness. *Culture and subjective well-being, 165-183*.
- Inglehart, R. (2002). Gender, aging, and subjective well-being. *International Journal of Comparative Sociology, 43*(3-5), 391-408.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology, 52*(3), 621-652.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*(3), 376-407.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 87*(4), 797-807.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). *The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives* (Vol. 2, pp. 102-138). Berkeley: University of California.
- Jorm, A. F., & Ryan, S. M. (2014). Cross-national and historical differences in subjective well-being. *International Journal of Epidemiology, 43*(2), 330-340.

- Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., & Bambra, C. (2010). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, (2), 1-95
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research*, 38(4), 192-203.
- Kanten, P., & Yesiltas, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375.
- Keeman, A., Näswall, K., Malinen, S., & Kuntz, J. (2017). Employee wellbeing: evaluating a wellbeing intervention in two settings. *Frontiers in Psychology*, 8, 505.
- Killinger, B. (1991). *Workaholics: The Respectable Addicts* Simon & Schuster. New York.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., & Takahashi, M. (2014). Workaholism and sleep quality among Japanese employees: A prospective cohort study. *International Journal of Behavioral Medicine*, 21(1), 66-76.
- Kung, C. S., & Chan, C. K. (2014). Differential roles of positive and negative perfectionism in predicting occupational eustress and distress. *Personality and Individual Differences*, 58, 76-81.
- Larson, R. (1978). Thirty years of research on the subjective well-being of older Americans. *Journal of Gerontology*, 33(1), 109-125.
- Levine, S. L., Werner, K. M., Capaldi, J. S., & Milyavskaya, M. (2017). Let's play the blame game: The distinct effects of personal standards and self-critical perfectionism on attributions of success and failure during goal pursuit. *Journal of Research in Personality*, 71, 57-66.
- Levy, D. V. (2015). Workaholism and marital satisfaction among female professionals. *The Family Journal*, 23(4), 330-335.

Luhmann, M., Hawkley, L. C., Eid, M., & Cacioppo, J. T. (2012). Time frames and the distinction between affective and cognitive well-being. *Journal of Research in Personality, 46*(4), 431-441.

Lucas, R. E., & Diener, E. (2009). Personality and subjective well-being. In E. Diener (ed). *The Science Of Subjective Well-Being* (pp. 75-102). Springer

Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist, 56*(3), 239-249.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1*, 1297-1343.

Locke, E. A. (1996). Motivation through conscious goal setting. *Applied and Preventive Psychology, 5*(2), 117-124.

Ulloa, B. F. L., Møller, V., & Sousa-Poza, A. (2013). How does subjective well-being evolve with age? A literature review. *Journal of Population Ageing, 6*(3), 227-246.

Machlowitz, M. (1977). Workaholics. *Across the Board*, pp. 30-37.

Magnus, K., Diener, E., Fujita, F., & Pavot, W. (1993). Extraversion and neuroticism as predictors of objective life events: a longitudinal analysis. *Journal of personality and social psychology, 65*(5), 1046-1053.

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1998). The cultural psychology of personality. *Journal of Cross-cultural Psychology, 29*(1), 63-87.

Maslow, A. H. (1959). Cognition of being in the peak experiences. *The Journal of Genetic Psychology, 94*(1), 43-66.

Mayer, S. E., & Leone, M. P. (1997). *What money can't buy: Family income and children's life chances*. Harvard University Press.

Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227-254.

McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the Five-Factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60, 175–215.

McMillan, L. H., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8(2), 69-91.

McMillan, L. H. W. (2002). *Workaholism: How Does it Impact on People's Lives?:* Doctoral dissertation, University of Waikato.

McMillan, L. H., O Driscoll, M. P., & Burke, R. J. (2003). Workaholism: A review of theory, research, and future directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 18, 167-190.

McMillan, L. H., & O'Driscoll, M. P. (2008). The wellsprings of workaholism: A comparative analysis of the explanatory theories. In R.J. Burke & C.L. Cooper (Eds.) *The long work hours culture: Causes, consequences and choices* (pp. 85-111). Bingley: Emerald Publishing.

McGillivray, M. & Clarke, M. (2006). *Understanding Human Well-being*. Tokyo: UNU Press.

Meijman, T. F., Mulder, G., Drenth, P. J. D., Thierry, H., & de Wolff, C. J. (1998). Handbook of work and organizational psychology. *Work psychology*, 2, 5-33.

Mızrak, E. Y., & Berksun O. E. T. D. (2006). *Anksiyete bozukluğu ve/veya depresif bozukluk tanısı alan hastalarda çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği uyarlama çalışması* (Doctoral dissertation, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Disiplinlerarası Sosyal Psikiyatri Anabilim Dalı).

Milyavskaya, M., Harvey, B., Koestner, R., Powers, T., Rosenbaum, J., Ianakieva, I., & Prior, A. (2014). Affect across the year: How perfectionism influences the pattern of university students' affect across the calendar year. *Journal of Social and Clinical Psychology, 33*(2), 124-142.

Missildine, W. H. (1963). *Your inner child of the past*. Simon & Schuster.

Mitchelson, J. K., & Burns, L. R. (1998). Career mothers and perfectionism: Stress at work and at home. *Personality and Individual Differences, 25*(3), 477-485.

Mitchelson, J. K. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism and work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 82*(2), 349-367.

Moiser, S.K. (1983). *Workaholics: An analysis of their stress, success and priorities*. *Unpublished masters thesis*, University of Texas at Austin.

Nagy, S., & Davis, L. G. (1985). Burnout: A comparative analysis of personality and environmental variables. *Psychological Reports, 57*(3_suppl), 1319-1326.

Naughton, T. J. (1987). A conceptual view of workaholism and implications for career counseling and research. *The Career Development Quarterly, 35*(3), 180-187.

Navarette, S. (1998). An empirical study of adult children of workaholics: Psychological functioning and intergenerational transmission. *Unpublished doctoral dissertation. California Graduate Institute.*

Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2008). Long work hours: A social identity perspective on meta-analysis data. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 29(7)*, 853-880.

Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 28(1)*, 111-136.

Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical Diagnosis of Mental Disorders, 97-146.*

Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction.* World Publishing Company.

Ozbilir, T., Day, A., & Catano, V. M. (2015). Perfectionism at Work: An Investigation of Adaptive and Maladaptive Perfectionism in the Workplace among Canadian and Turkish Employees. *Applied Psychology, 64(1)*, 252-280.

Pacht, A. R. (1984). Reflections on perfection. *American Psychologist, 39(4)*, 386-390.

Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The 'what', 'why' and 'how' of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research, 90(3)*, 441-458.

Parker, W. D., & Stumpf, H. (1995). An examination of the Multidimensional Perfectionism Scale with a sample of academically talented children. *Journal of Psychoeducational Assessment, 13*(4), 372-383.

Peplińska, A., Wojdyło, K., Kosakowska-Berezecka, N., & Połomski, P. (2015). The role of purpose in life and social support in reducing the risk of workaholism among women in Poland. *Health Psychology Report, 3*(4), 326-335.

Pietrzak, R. H., & Petry, N. M. (2005). Antisocial personality disorder is associated with increased severity of gambling, medical, drug and psychiatric problems among treatment-seeking pathological gamblers. *Addiction, 100*(8), 1183-1193.

Pietropinto, A. (1986). Sex in the workplace. *Medical Aspects of Human Sexuality, 20*(7), 17–22.

Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems, 24*(4), 417-427.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879-903.

Porter, G. (1996). Organizational impact of workaholism: Suggestions for researching the negative outcomes of excessive work. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 70-84.

Porter, G., & Kakabadse, N. K. (2006). HRM perspectives on addiction to technology and work. *Journal of Management Development, 25*(6), 535–560

Proctor, C. (2014). Subjective well-being. *Encyclopedia of quality of life and well-being research, 6437-6441*.

Reed, G. F. (1985). Obsessional experience and compulsive behaviour: A cognitive-structural approach. *Personality, Psychopathology, and Psychotherapy*, 34. XVI-246, Academic, New York.

Rezvani, A., Bouju, G., Keriven-Dessomme, B., Moret, L., & Grall-Bronnec, M. (2014). Workaholism: Are physicians at risk?. *Occupational Medicine*, 64(6), 410-416.

Rice, K. G., & Ashby, J. S. (2007). An efficient method for classifying perfectionists. *Journal of Counseling Psychology*, 54(1), 72-85.

Rice, K. G., & Slaney, R. B. (2002). Clusters of perfectionists: Two studies of emotional adjustment and academic achievement. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 35(1), 35-48.

Rice, K. G., & Stuart, J. (2010). Differentiating adaptive and maladaptive perfectionism on the MMPI-2 and MIPS Revised. *Journal of Personality Assessment*, 92(2), 158-167.

Russell, J. A. (1979). Affective space is bipolar. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(3), 345-356.

Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(6), 1161-1178.

Russell, J. A. (1983). Pancultural aspects of the human conceptual organization of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45(6), 1281-1288.

Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *SA journal of industrial psychology*, 34(3), 11-16.

Robinson, B. E. (2014). *Chained to the desk: A guidebook for workaholics, their partners and children, and the clinicians who treat them*. NYU Press.

Robinson, B. E., & Kelley, L. (1998). Adult children of workaholics: Self-concept, anxiety, depression, and locus of control. *American Journal of Family Therapy*, 26(3), 223-238.

Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and motor skills*, 88(1), 199-210.

Robinson, B. E. (2000). Workaholism: Bridging the gap between workplace, sociocultural, and family research. *Journal of Employment Counseling*, 37(1), 31-47.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.

Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.

Santos, J., Gonçalves, G., & Gomes, A. (2013). Organizational culture and subjective and work well-being. The case of employees of Portuguese universities. *Journal of Spatial and Organizational Dynamics*, 1(3), 153-161.

Salanova, M., López-González, A. A., Llorens, S., del Líbano, M., Vicente-Herrero, M. T., & Tomás-Salvá, M. (2016). Your work may be killing you! Workaholism, sleep problems and cardiovascular risk. *Work & Stress*, 30(3), 228-242.

Saxena, S., Orley, J., & WHOQOL Group. (1997). Quality of life assessment: the World Health Organization perspective. *European Psychiatry*, 12, 263s-266s.

Schein, E.H. (1992). *Organizational Culture and Leadership* (2nd Ed). San Francisco: Josey-Bass.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural Research*, 43(4), 320-348.

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Journal of Applied Psychology*, 57(2), 173-203.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

Schulz, A. S., Bloom, J., & Kinnunen, U. (2017). Workaholism and daily energy management at work: associations with self-reported health and emotional exhaustion. *Industrial Health*, 2016-0150.

Scottl, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287-314.

Searcy, E. A. (2000). *Adult children of workaholics: anxiety, depression, family relationships and risk for work addiction* (Doctoral dissertation).

Serrano-Fernández, M. J., Boada-Grau, J., Gil-Ripoll, C., & Vigil-Colet, A. (2016). A predictive study of antecedent variables of workaholism. *Psicothema*, 28(4), 401-406.

Sherry, S. B., Richards, J. E., Sherry, D. L., & Stewart, S. H. (2014). Self-critical perfectionism is a vulnerability factor for depression but not anxiety: A 12-month, 3-wave longitudinal study. *Journal of Research in Personality*, 52, 1-5.

Siegrist, J., Wahrendorf, M., Von Dem Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2007). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees—baseline results from the SHARE Study. *The European Journal of Public Health*, 17(1), 62-68.

- Siegler, I. C., & Brummett, B. H. (2000). Associations among NEO personality assessments and well-being at midlife: Facet-level analyses. *Psychology and Aging, 15*(4), 710-714.
- Shafran, R., & Mansell, W. (2001). Perfectionism and psychopathology: A review of research and treatment. *Clinical Psychology Review, 21*(6), 879-906.
- Shafran, R., Cooper, Z., & Fairburn, C. G. (2002). Clinical perfectionism: A cognitive-behavioural analysis. *Behaviour Research and Therapy, 40*(7), 773-791.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research, 5*(1), 475-492.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions?. *Industrial Health, 50*(4), 316-321.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health, 47*(5), 495-502.
- Shkoler, O., Rabenu, E., Vasiliu, C., Sharoni, G., & Tziner, A. (2017). Organizing the confusion surrounding workaholism: New structure, measure, and validation. *Frontiers in Psychology, 8*, Article 1803, 1-15.
- Slade, P. D., & Owens, R. G. (1998). A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory. *Behavior Modification, 22*(3), 372-390.
- Smith, M. M., Saklofske, D. H., Yan, G., & Sherry, S. B. (2016). Cultural similarities in perfectionism: Perfectionistic strivings and concerns generalize across Chinese and Canadian groups. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 49*(1), 63-76.
- Snir, R., Harpaz, I., & Burke, R. (2006). The workaholism phenomenon: a cross-national perspective. *Career Development International, 11*(5), 374-393.

- Snir, R., & Harpaz, I. (2012). Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22(3), 232-243.
- Sonnentag, S., Mojza, E. J., Binnewies, C., & Scholl, A. (2008). Being engaged at work and detached at home: A week-level study on work engagement, psychological detachment, and affect. *Work & Stress*, 22(3), 257-276.
- Soto, C. J. (2015). Is happiness good for your personality? Concurrent and prospective relations of the big five with subjective well-being. *Journal of Personality*, 83(1), 45-55.
- Soenens, B., Elliot, A. J., Goossens, L., Vansteenkiste, M., Luyten, P., & Duriez, B. (2005). The intergenerational transmission of perfectionism: parents' psychological control as an intervening variable. *Journal of Family Psychology*, 19(3), 358-366.
- Spagnoli, P., Haynes, N. J., Kovalchuk, L. S., Clark, M. A., Buono, C., & Balducci, C. (2020). Workload, workaholism, and job performance: Uncovering their complex relationship. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6536-6556.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Springer, K. W., Pudrovskaya, T., & Hauser, R. M. (2011). Does psychological well-being change with age? Longitudinal tests of age variations and further exploration of the multidimensionality of Ryff's model of psychological well-being. *Social science research*, 40(1), 392-398.
- Stark, E. M., Shaw, J. D., & Duffy, M. K. (2007). Preference for group work, winning orientation, and social loafing behavior in groups. *Group & Organization Management*, 32(6), 699-723.
- Stephens, A., Deaton, A., & Stone, A. A. (2015). Subjective wellbeing, health, and ageing. *The Lancet*, 385(9968), 640-648.

Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J. P. (2009). Report by the commission on the measurement of economic performance and social progress.

<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/8131721/8131772/Stiglitz-Sen-Fitoussi-Commission-report.pdf> den alındı.

Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology review, 10*(4), 295-319.

Stoeber, J., & Eysenck, M. W. (2008). Perfectionism and efficiency: Accuracy, response bias, and invested time in proof-reading performance. *Journal of Research in Personality, 42*(6), 1673-1678.

Stoeber, J., & Damian, L. E. (2016). Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. In *Perfectionism, health, and well-being* (pp. 265-283). Springer, Cham.

Stoltz, K., & Ashby, J. S. (2007). Perfectionism and Lifestyle: Personality Differences among Adaptive Perfectionists, Maladaptive Perfectionists, and Nonperfectionists. *Journal of Individual Psychology, 63*(4), 414-424.

Stumpf, H., & Parker, W. D. (2000). A hierarchical structural analysis of perfectionism and its relation to other personality characteristics. *Personality and Individual Differences, 28*(5), 837-852.

Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6. Baskı). Boston: Allyn and Bacon.

Tahir, S., & Aziz, S. (2019). Workaholism as predictor of work-family conflict and mental well-being of public and private sector employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS), 13*(2), 419-435.

Taris, T. W., Beek, I. V., & Schaufeli, W. B. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The meditational effect of workaholism. *12*(1), 1-7.

Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2018). Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. *Current Issues in Work and Organizational Psychology*, 189-204.

Ng, T. W., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 28(1), 111-136.

Thurstone, L. L. (1934). The vectors of mind. *Psychological Review*, 41(1), 1-32.

Tov, W., & Chan, D. (2012). The importance of employee well-being. *Business Times*, September 25, 14-17.

Tziner, A., & Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(2), 65-74.

Ulloa, B. F. L., Møller, V., & Sousa-Poza, A. (2013). How does subjective well-being evolve with age? A literature review. *Journal of Population Ageing*, 6(3), 227-246.

Ulu, I. P., & Tezer, E. (2010). Adaptive and maladaptive perfectionism, adult attachment, and big five personality traits. *The Journal of Psychology*, 144(4), 327-340.

Vanhala, S., & Tuomi, K. (2003). Individual, Organizational and Work-Related Determinants of Employee Well-Being, *EBS Review, Autumn 2003*, p.70-81.

Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 219-230.

- Van Gordon, W., Shonin, E., Dunn, T. J., Garcia-Campayo, J., Demarzo, M. M., & Griffiths, M. D. (2017). Meditation awareness training for the treatment of workaholism: A controlled trial. *Journal of Behavioral Addictions, 6*(2), 212-220.
- van Beek, I., Hu, Q., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, B. H. (2012). For fun, love, or money: What drives workaholic, engaged, and burned-out employees at work?. *Journal of Applied Psychology, 61*(1), 30-55.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative?. *Social Indicators Research, 24*(1), 1-34.
- Veenhoven, R., Ehrhardt, J., Ho, M. S. D., & de Vries, A. (1993). *Happiness in nations: Subjective appreciation of life in 56 nations 1946–1992*. Erasmus University Rotterdam.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*, John Wiley and Sons, New York.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*(3), 193-210.
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress, 8*(2), 84-97.
- Warr, P. (2002). The Study of Well-being, Behaviour and Attitudes. In P. Warr (Ed.), *Psychology at work* (pp. 1–25). Penguin Press.
- Wilson, W. R. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin, 67*(4), 294.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 84.

Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160.

Yang, H., Schnall, P. L., Jauregui, M., Su, T. C., & Baker, D. (2006). Work hours and self-reported hypertension among working people in California. *Hypertension*, 48(4), 744-750.

Zedeck, S., & Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251.

Zhai, Q., Willis, M., O'Shea, B., Zhai, Y., & Yang, Y. (2013). Big Five personality traits, job satisfaction and subjective wellbeing in China. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1099-1108.

Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621-644.