



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**MÜKEMMELİYETÇİLİK İLE GÖREV PERFORMANSI
ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL FAKTÖRLERİN
DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

Handan GÜNYAKTI

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2021

MÜKEMMELİYETÇİLİK İLE GÖREV PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİDE
ÖRGÜTSEL FAKTÖRLERİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

Handan GÜNYAKTI

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2021

KABUL VE ONAY

Handan Günyaktı tarafından hazırlanan "Mükemmeliyetçilik ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Örgütsel Faktörlerin Düzenleyici Rolü" başlıklı bu çalışma, 14.07.2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Azize ERGENELİ (Başkan)

Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR (Danışman)

Prof. Dr. Selin METİN CANGÖZ (Üye)

Doç. Dr. Özge TAYFUR EKMEKÇİ (Üye)

Dr. Öğr. Üyesi Handan AKKAŞ (Üye)

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylım.

Prof. Dr. Uğur ÖMÜRGÖNÜLŞEN

Enstitü Müdürü

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 haklarım 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 tezim 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⁾

14/07/2021

Handan GÜNYAKTI

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

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze 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 tezlerle 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.**

* 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, **Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.

Handan GÜNYAKTI

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimin her aşamasında bana destek olduğu, ilgisi ve verdiği tavsiyelerle ile bana yol gösterdiği, beni her zaman motive ettiği için değerli danışman hocam Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR'a sonsuz minnetlerimle teşekkürü borç bilirim.

Yüksek lisans eğitimim boyunca akademik bilgi birikimime katkı sağlayan ve nasıl bir akademisyen olunması gerektiğine dair her birini ayrı ayrı örnek aldığım, yorum ve önerileriyle çalışmama yapmış oldukları katkılar ve paylaştıkları bilgilerden ötürü başta tez jüri üyeleri değerli hocalarım Prof. Dr. Azize ERGENELİ, Prof. Dr. Selin METİN CAMGÖZ, Doç. Dr. Özge Tayfur EKMEKÇİ, Dr. Öğr. Üyesi Handan AKKAŞ'a ve tüm Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı hocalarıma,

Tez sürecimde, tezimi başarı ile tamamlamama yardımcı olan başta Prof. Dr. Hatice Zümrüt TONUS olmak üzere Anadolu Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı'ndaki tüm değerli hocalarıma,

Veri toplama sürecinde yardımlarını esirgemeyen tüm arkadaşlarıma ve bu süreçte yaşadığım zorlukları atlatmamda yardımcı olan, bana manevi destek veren sevgili arkadaşım Arş. Gör. Merve KUTLU'ya,

Hayatımın her alanında beni destekleyen, yaşadığım bütün sıkıntılarda yalnız olmadığımı hissettiren ve motive eden sevgili anneme, babama, ablama ve tez sürecinde her daim bilgisayarımın yanı başında olan Köpüğüme teşekkür ederim.

ÖZET

GÜNYAKTI, Handan. *Mükemmeliyetçilik ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Örgütsel Faktörlerin Düzenleyici Rolü*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2021.

Bu çalışmanın amacı, uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik kişilik özellikleri gösteren çalışanların görev performansları üzerindeki etkisinde, algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünün incelenmesidir. Bu ilişkiler kaynakların korunması kuramı çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırmanın örneklemi çeşitli sektörlerde çalışan 347 beyaz yakalı çalışandan oluşmaktadır. Veriler katılımcılardan çevrimiçi anket yoluyla, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeyleri Frost Kısaltılmış Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (Burgess vd., 2016), görev performanslarına ilişkin değerlendirmeleri Performans Ölçeği (Williams ve Anderson, 1991) ve örgütsel destek algıları ise Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (Eisenberger vd., 1986) kullanılarak belirlenmiştir. Veri analizinde SPSS 23 ve AMOS 23 programları kullanılmıştır. Araştırmanın hipotezleri ise Process Macro (Model 1) kullanılarak regresyon analizleri ile test edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, algılanan örgütsel desteğin uyumsuz mükemmeliyetçilik ve görev performansı arasındaki negatif yönlü ilişkide düzenleyici etkisinin olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar tartışma bölümünde yorumlanmış, araştırmanın kısıtlarından söz edilmiş, gelecek araştırmacılara ve yöneticilere faydalı olabileceği düşünülen çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Sözcükler

Uyumlu Mükemmeliyetçilik, Uyumsuz Mükemmeliyetçilik, Görev Performansı, Algılanan Örgütsel Destek

ABSTRACT

GÜNYAKTI, Handan. *The Moderating Role of Organizational Factors on the Relationship Between Perfectionism and Task Performance*, Master's Thesis, Ankara, 2021.

The aim of this study is to examine the moderating role of perceived organizational support on the relationships between adaptive-maladaptive perfectionism and task performance. These linkages were discussed within the conservation of resources theory (COR). The sample of the study consists of 347 white-collar employees working in various sectors. Data were collected from the participants through an online questionnaire, using the snowball sampling method. The perfectionism levels of the employees were measured by Frost Multidimensional Perfectionism Scale-Brief (Burgess et al., 2016), their assessment of their task performance was measured by the Performance Scale (Williams and Anderson, 1991), and their perceptions of organizational support were measured by the Perceived Organizational Support Scale (Eisenberger et al., 1986). SPSS 23 and AMOS 23 were used in data analysis. The hypotheses of the research were tested with regression analyzes using Process Macro (Model 1). According to the findings obtained in the study, it was determined that perceived organizational support had a moderating effect on the negative relationship between maladaptive perfectionism and task performance. The general implications of the findings and limitations of the study are discussed and then various recommendations have been made that are thought to be useful to future researchers and managers.

Keywords

Adaptive Perfectionism, Maladaptive Perfectionism, Task Performance, Perceived Organizational Support

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLANMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	x
TABLolar DİZİNİ	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	4
1.1. İŞ PERFORMANSI	4
1.1.1. Bağlamsal Performans	10
1.1.2. Görev Performansı.....	12
1.1.3. Görev Performansı ile Bağlamsal Performans Arasındaki Temel Farklılıklar	14
1.1.4. Görev Performansını Etkileyen Faktörler.....	16
1.1.4.1. Durumsal Faktörler	17
1.1.4.2. Bireysel Faktörler.....	18
1.2. MÜKEMMELİYETÇİLİK	21
1.2.1. Mükemmeliyetçilik Kavramı ve Tanımı	22
1.2.2. Mükemmeliyetçiliğin Boyutları.....	26
1.2.2.1. Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik	26

1.2.2.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik	27
1.2.2.3. Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik	39
1.2.3. İşyerinde Mükemmeliyetçilik Üzerine Yapılan Çalışmalar	43
1.3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK	52
1.3.1. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri	53
1.3.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	56
1.4. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZLER	58
1.4.1. Mükemmeliyetçilik ve Görev Performansı İlişkisi.....	58
1.4.2. Mükemmeliyetçilik ve Görev Performansı İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü	67
1.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ	73
2. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI	74
2.1. YÖNTEM	74
2.1.1. Araştırmanın Örneklemi	74
2.1.2. Katılımcıların Özellikleri	75
2.1.3. Veri Toplama Araçları	76
2.1.3.1. Görev Performansı Ölçeği	77
2.1.3.2. Mükemmeliyetçilik Ölçeği	77
2.1.3.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	78
2.2. ANALİZ VE BULGULAR	79
2.2.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması.....	79
2.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi	82
2.2.2.1. Görev Performansı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular.....	83
2.2.2.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	86

2.2.2.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	89
2.2.3. Güvenilirlik Analizi	92
2.2.4. Korelasyon Analizi	94
2.2.5. Düzenleyicilik Etkisinin Analizi ve Hipotez Analizleri	96
SONUÇLAR VE TARTIŞMA	101
KISITLAR VE ÖNERİLER	107
KAYNAKÇA	111
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU	150
EK 2. ETİK KURUL/KOMİSYON İZİNİ	151

KISALTMALAR DİZİNİ

AÖD	Algılanan Örgütsel Destek
APS-R	Almost Perfect Scale-Revised
CFI	Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
COR	Conservation of Resources (Kaynakların Korunması Teorisi)
ÇBMÖ	Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
FMPS	Frost Multidimensional Perfectionism Scale (Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği)
GFA	Goodness of Fit Index (İyilik Uyum İndeksi)
HMPS	Hewitt Multidimensional Perfectionism Scale (Hewitt Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği)
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü)
TLI	Tucker-Lewis Index (Normlaştırılmamış Uyum İndeksi)

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Bireysel İş Performansının Kavramsal Çerçevesine ve Boyutlarına Genel Bakış	5
Tablo 2: Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik: Mükemmeliyetçilik Boyutları ve Ölçümleri	28
Tablo 3: Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik Arasındaki Farklılıklar	40
Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	75
Tablo 5: Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler.....	82
Tablo 6: Görev Performansı Ölçeğinin DFA Sonuçları.....	85
Tablo 7: Görev Performansı Ölçeğine Ait Regresyon Kat Sayıları	85
Tablo 8: Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Farklı Modellerde DFA Sonuçları	86
Tablo 9: Çok Boyutlu Mükemmeliyetçiliğin DFA Sonuçları.....	88
Tablo 10: Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğine Ait Regresyon Kat Sayıları	89
Tablo 11: Algılanan Örgütsel Desteğin DFA Sonuçları	91
Tablo 12: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Regresyon Kat Sayıları.....	91
Tablo 13: ÇBMÖ Uyumlu Mükemmeliyetçilik Boyutu Maddelerinin İç Tutarlılık Katsayıları	94
Tablo 14: Korelasyon Tablosu	95
Tablo 15: Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçiliğin Düzenleyici Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları	96
Tablo 16: Araştırmada Test Edilen Hipotezler ve Sonuçları	100

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Mükemmeliyetçiliğin boyutsal ve grup temelli yaklaşımlarını ortak bir kavramsal çerçevede inceleyen çalışma	14
Şekil 2: Mükemmeliyetçiliğin boyutsal ve grup temelli yaklaşımlarını ortak bir kavramsal çerçevede inceleyen çalışma	38
Şekil 3: Araştırma Modeli	73
Şekil 4: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeks Değerleri	83
Şekil 5: Görev Performansı Tek Faktörlü Model	84
Şekil 6: Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik DFA Modelleri	87
Şekil 7: Algılanan Örgütsel Destek Birinci Seviye Tek Faktörlü Model	90
Şekil 8: Uyumsuz Mükemmeliyetçiliğin Düzenleyici Etkisinin Grafikselsel Gösterimi ...	99

GİRİŞ

İş performansı, örgütün amaçlarıyla bağlantılı olan ve bu amaçlara katkıda bulunan, çalışanların ortaya çıkardığı ölçülebilir eylemler, davranışlar ve sonuçlar olarak tanımlanmakta (Viswesvaran ve Ones, 2000) ve yönetim ve örgütsel davranış alanında en sık araştırılan örgütsel sonuçlar arasında yer almaktadır (Díaz-Vilela vd., 2015; Campbell ve Wiernik, 2015). Birçok araştırmada farklı değişkenlerin sonucu olarak yani bağımlı değişkeni olarak incelenmiştir (Schmidt ve Hunter, 1992). Sonnentag ve Frese (2002) bireysel seviyedeki performans araştırmalarına yönelik alan yazınına incelemiş ve araştırmaların çoğunluğunun (%72.5) bireysel seviyedeki performansı bağımlı değişken olarak ele aldığını ortaya koymuştur. İş performansının bu derece ilgi görmesinin bir nedeni olarak bireysel seviye ve örgütsel seviye arasında nedensel bir bağlantı sağlamanın olduğu belirtilmektedir (Ramawickrama, 2017). İş performansı verimlilik, müşteriye elde tutma, müşteri memnuniyeti, satışların büyümesi vb. gibi örgütün genel sonuçlarını etkilemekte, bireysel performanslar ise örgütün bir bütün olarak performansını belirlemektedir (Opatha, 2013). Bunun yanında çalışanların performans değerlendirmeleri, maaş artışları, teşvikler, transferler ve disiplin cezaları gibi adil kararların alınmasına yardımcı olmakta, en uygun seçim ve yerleştirme kararlarını etkilemekte, güçlü ve zayıf yönlerin belirlenerek çalışanların mevcut ve gelecekteki performanslarının iyileştirilebilmesi için işin ve eğitim programlarının tasarlanmasına veri sağlamaktadır (Opatha, 2013; Viswesvaran ve Ones, 2000). İş performansı tüm bu nedenlerle üstün verimlilik ve rekabet avantajı elde etmek için örgütlerin önemli bir oyuncusu olarak rol almaktadır (Singh, 2016).

Bireysel iş performansı temel olarak görev ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutta incelenmektedir (Borman ve Motowidlo, 1997). Williams ve Anderson (1991) görev performansını iş tanımında resmi olarak yer alan görev ve sorumluluklarla ilişkili iş davranışları olarak; Motowidlo vd. (1997) ise örgütün mal ve hizmet üretimini doğrudan etkileyen çalışan beceri ve davranışları ya da temel tekniklerine katkıda bulunan faaliyetler olarak tanımlamıştır. Bağlamsal performans ise iş tanımında belirtilmeyen işleri gerçekleştirirken örgütün hedeflerini destekleme, kurallarına ve

prosedürlerine uyma, resmi işin bir parçası olmayan faaliyetleri yürütmede gönüllülük gösterme, başkalarına zor görevlerinde yardımcı olma, iş birliği yapma gibi kurumsal, sosyal, psikolojik ortamı geliştiren ve koruyan faaliyetleri içermektedir (Borman vd., 2003). Her iki performans türü de çalışanın yeteneği, özellikleri, kişiliği, motivasyonu, eğitimi, iş bilgisi ve becerileri gibi pek çok faktörden etkilenmektedir ve bu faktörlerin çeşitliliği nedeniyle, iş performansı kişiden kişiye değişmektedir (Ramawickrama vd., 2017).

Bu çalışmada da temel olarak görev performansının bir kişilik özelliği olan mükemmeliyetçilikten nasıl etkilendiği araştırılmaktadır. Mükemmeliyetçilik, aşırı yüksek hedefler ve standartlar belirleme, kusursuzluk için çabalama, kendi davranışlarını aşırı eleştirel değerlendirme eğilimi olarak tanımlanan bir kişilik özelliğidir (Flett ve Hewitt, 2002; Frost vd., 1990). Mükemmeliyetçiliği inceleyen ilk çalışmalar, bu kavramı tek boyutta değerlendirmiş ve olumsuz yönü ile ilgilenmiştir ancak zamanla mükemmeliyetçiliğin yalnızca olumsuz bir özellik olarak tek bir boyutla değerlendirilemeyeceği, çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu ve bireyden bireye farklılık gösterdiğini belirlenmiştir. Çok boyutlu mükemmeliyetçilik, genel olarak iki farklı mükemmeliyetçilik sınıflandırması ile ayırt edilerek incelenmektedir (Enns ve Cox, 2002; Stumpf ve Parker, 2000). İlk tür, birey için doğal dezavantajları olan, duygusal sıkıntıya neden olan, kaçınılması gereken, nevrotik, patolojik veya sağlıksız sonuçlarla ilişkilendirilen uyumsuz (maladaptive) bir yapıya sahiptir. Diğer ise tam tersi özelliklere sahiptir ve birey için olumlu faydalar sağlayan, ağırlıklı olarak normal veya sağlıklı bir form olan, teşvik edilmesi gereken, daha iyi huylu uyumlu (adaptive) bir yapıdır (Stoeber ve Otto, 2006; Bieling vd., 2004; Slade ve Owens, 1998). Mükemmeliyetçilik ve bireysel performansa ilişkin bulgular, büyük ölçüde öğrenci, sporcu ve klinik hasta örnekleme dayanmakta (Witcher vd., 2007; Frost ve Marten 1990) ve mükemmeliyetçilik ve iş performansı arasındaki ilişkiye dair araştırmaların yetersiz olduğu düşünülmektedir.

Mükemmeliyetçiliğin en çok çalışma alanını etkilediği (Stoeber ve Stoeber, 2009; Slaney ve Ashby, 1996) ve çalışanların %53-58'inin işte mükemmeliyetçi eğilimlerinin olduğu belirlenmiştir (Childs ve Stoeber, 2012). Bireyler yalnızca iş yaşamında, değil çeşitli alanlarda mükemmelliğe ulaşmaya giderek daha fazla odaklanmaktadır. Mükemmel olmak, bir bireyin görünüm, sosyal ilişkiler ve spor gibi çeşitli alanlarda ulaşmasının nihai

hedefi olarak bireylerin bilinçlerine yer edinmiştir (Haase ve Prapavessis, 2004). Bu mükemmellik çağrısı, bireylerin davranışlarını hem olumlu hem de olumsuz yönde etkilemektedir. Ancak mükemmeliyetçilik arayışında, bir çalışma alanında kusursuz performans için çabalamak her zaman mümkün olmayabilir, örneğin zaman, enerji, çaba vb. bazı kaynak kısıtlamaları (Bergeron, 2007) ve standartlarını düşürme isteksizliği (Sherry vd., 2010) gibi nedenler mükemmele ulaşmayı engelleyebilmektedir (Harari, 2018). Bu doğrultuda özellikle çalışan mükemmeliyetçi bireyler, yüksek standartlarına ulaşabilmek adına çabalarının arttırılmasına yardımcı olmak için dışarıdan bir desteğe ihtiyaç duyabilmektedir. Örgütsel destek ise mükemmeliyetçi çalışanların çalışma çabasını artırma kararına ve daha iyi performans göstermelerine potansiyel bir açıklama sunabilmektedir (Eisenberger vd., 1986). Çalışanlar örgütlerinden destek algıladıklarında, takdir edildiğini ve işveren tarafından desteklendiğini hissettiğinde karşılığında örgütün hedeflerine ulaşması için çabalamak ve yardım etmek için bir yükümlülük hissetmekte ve daha iyi performans gösterme, faydalı çözümler üretme ve destekleyici davranışlar sergileme eğiliminde olmaktadır (Kurtessis vd., 2017).

1. BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İŞ PERFORMANSI

İş performansı, örgütsel davranış ve insan kaynakları alanlarında önemli bir konuma sahiptir (Viswesvaran ve Ones, 2000; Schmidt ve Hunter, 1992; Campbell, 1990). Araştırmacılar uzun yıllar boyunca bireysel ve ekip performansı incelenmiştir. Çalışanların performans değerlendirmeleri, en uygun seçim ve yerleştirme kararlarını etkilemekte, işin ve eğitim programlarının tasarlanmasına veri sağlamakta, geri bildirim beslemektedir (Guion, 2011). Bu nedenle, iş performansının yapısını ve ne gerektirdiğini bilmek oldukça önemli görülmektedir (Viswesvaran ve Ones, 2000). Bireysel çalışan performansı ya da takım performansını anlamak amacıyla, çalışan performansı farklı kavramlarla ilişkilendirilmiş ve konu üzerinde pek çok araştırmalar yapılmıştır. Girişimcilik yönelimi (Wiklund ve Shepherd, 2003), liderlik, direnç gösterme, yetkilendirme ve iş doyumunu (Vecchio vd., 2010), örgütsel bağlılık ve vatandaşlık davranışı (Asiedu vd., 2014), tükenmişlik (Demerouti vd., 2014), personel değişim oranı (Wong vd., 2015), işin anlamlılığı (Sanders, 2017), örgütsel sinizm ve çalışan bağlılığı (Arslan ve Roudaki, 2019), duygusal zekâ ve çatışma yönetimi tarzları (Aqqad vd., 2019), işin özellikleri ve çalışan iyi oluşu (Johari vd., 2019), iş-aile çatışması ve iş stresi (Sayıldı, 2020) ile iş performansı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bunlara örnek verilebilir.

Literatür incelendiğinde birçok performans ve iş performansı tanımıyla karşılaşılacaktır. İş performansı geleneksel bakış açısı ile bir bireyin bağlı olduğu örgütün hedeflerine ulaşmasında yardımcı olma düzeyi olarak ifade edilmiştir (Campbell vd., 1993). Williams ve Anderson (1991) benzer bir tanımlamayla iş performansını, örgütün amaç ve hedefleriyle uyumlu işte sergilenen davranışlar bütünü olarak tanımlamıştır. Bireysel performans tanımlamasında ise örgütsel sonuçlara daha az değinilerek, bireyin yetenek ve becerileri bağlamında ölçülebilen ve gözlemlenebilen davranışları olarak tanımlanmaktadır (Díaz-Vilela vd., 2015; Campbell vd., 1993). Özellikle 1970 sonrası çalışmalarda iş performansı, eylemlerin sonuçları yerine eylemler ve davranışlar odağında ele alınmıştır (Rotundo ve Sackett, 2002; Campbell, 1990).

İş performansına yönelik yapılan çalışmalar, performansın alt faktörlerden oluşan çok boyutlu bir yapı olduğu fikrini benimsemişlerdir (Hosie ve Nankervis, 2016). Bu bakış açısı ile Borman ve Motowidlo (1993), iş performansının davranışsal, dönemsel, değerlendirici ve çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu belirtmiş ve iş performansını bireysel veya örgütsel etkililik açısından olumlu ya da olumsuz olarak değerlendirilebilen, bireyler tarafından zamanla gerçekleştirilen davranışların toplam değeri olarak tanımlanmıştır (Motowidlo vd., 1997). İş performansı örgütsel hedeflere katkıda bulunan, ölçülebilir çalışan davranışlarını ve sonuçlarını içermektedir (Viswesvaran ve Ones, 2000). Benzer şekilde, Rotundo ve Sackett (2002) ise iş performansını bireyler tarafından kontrol edilen ve örgütsel hedeflere ulaşmaya yardımcı olan eylem ve davranışlar olarak tanımlamıştır. Trudel'a (2009) göre ise iş performansı çalışanların zamanla ortaya koydukları davranışların yarattığı değerdir. İş performansı, kişinin uzmanlık alanındaki bilgisinden, becerisinden, değişen koşullara uyum sağlayarak süreci ve kişilerarası ilişkileri yönetebilmesinden oluşan davranışlar kümesinden oluşmaktadır (Pradhan ve Jena, 2017). İş performansının tanımları incelendiğinde, genel olarak sonuçlara değil gözlemlenebilecek gerçek davranışlara odaklanıldığı görülmektedir.

Campbell, Gasser ve Oswald (1996) iş performansına yönelik çalışmaların genellikle iki bağlamda incelendiğini belirtmiştir. Bunlardan ilki, tüm işler için geçerli olan iş performansı kategorisi oluşturma ve tanımlama arzusunu içeren boyutsal incelemelerdir. Diğeri ise iş performansının değişkenliğini açıklamak için, iş performansı öncülleri ve boyutları arasındaki nedensel ilişkinin incelenmesidir. İş performansına yönelik temel yaklaşımlara ve boyutlandırmalara Tablo 1'de yer verilmiştir.

Tablo 1: Bireysel İş Performansının Kavramsal Çerçevesine ve Boyutlarına Genel Bakış

Çalışan Performansının Yönleri				
Yazarlar	Görev Performansı	Bağlamsal Performans	Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları	Diğer Boyutlar
Murphy (1989)	Görev davranışları	Kişilerarası davranışlar	Kesinti davranışlar, (downtime) Yıkıcı davranışlar	

Campbell (1990)	Liderlik, Yönetim/idare, İşe özgü görev yeterliliği, Yazılı ve sözlü iletişim, İşe özgü olmayan görev yeterliliği	Akran ve ekip performansını kolaylaştırmak, Kişisel disiplini sürdürmek, Çaba göstermek	
Lance vd. (1992)	Teknik yeterlilik	Kişilerarası yeterlilik	
Borman ve Motowidlo (1993)	Görev performansı	Bağlamsal performans	
Viswesvaran (1993)	Üretkenlik, İş bilgisi, Kalite	İletişim yeterliliği, İdari yeterlilik, Çaba, Kişilerarası yeterlilik, Liderlik, Otoritenin kabulü ve uygunluğu	Genel iş performansı
Van Dyne vd. (1995)	Rol içi performans	Ekstra-rol performansı	
Allworth ve Hesketh (1999)	Görev performansı	Bağlamsal performans	Uyumlu performans
Pulakos vd. (2000)	Görev performansı	Bağlamsal performans	Uyumlu performans
Michel (2000)	Görev performansı	Kişilerarası performans, Sivil performans	
Viswesvaran ve Ones (2000)	Görev performansı	Örgütsel vatandaşlık davranışı	Üretkenlik karşıtı davranış
Renn ve Fedor (2001)	İşin miktarı, İşin kalitesi		
Rotundo ve Sackett (2002)	Görev performansı	Örgütsel vatandaşlık davranışı	Üretkenlik karşıtı davranış

Bakker vd. (2004)	Rol içi performans	Ekstra-rol performansı		
Griffin vd. (2007)	Görev yeterliliği			Uyuma yeteneği proaktivitesi
Fluegge (2008)	Görev performansı	Örgütsel vatandaşlık davranışı		Yaratıcı performans
Sinclair ve Tucker (2006)	Görev performansı	Bağlamsal performans	Üretkenlik karşıtı davranış	Uyumlu performans
Wisecarver vd. (2007)	İşe özgü görev yeterliliği, Kişilerarası işe özgü görev yeterliliği	İşe özgü olmayan görev yeterliliği, Yönetim, Akran-ekip etkileşimi, Disiplin, Çaba		
Greenslade ve Jimmison (2007)	Görev performansı	Bağlamsal performans		
Maxham vd. (2008)	Rol içi performans	Müşterilere karşı ekstra-rol performansı, Örgüte karşı ekstra-rol performansı		
Koopmans vd. (2011)	Görev performansı	Bağlamsal performans	Üretkenlik karşıtı davranış	
Pradhan ve Jena (2017)	Görev performansı	Bağlamsal performans		Uyumlu performans

Kaynak: Koopmans vd.'nin (2011) çalışmasından uyarlanmıştır.

Kavramlaştırma ve boyutlandırma çalışmaları incelendiğinde, iş performansı incelenirken genel olarak görev performansı ve bağlamsal performans boyutlarına odaklanıldığı ve literatürde bu kullanımın daha çok benimsendiği görülmektedir. Borman ve Motowidlo (1993), iş performansını görev ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyutta inceleyen ilk araştırmacılardandır (Motowidlo vd., 1997). Görev performansı (*task performance*), iş tanımında belirtilen temel iş sorumluluklarını kapsayan iş davranışlarından oluşmaktadır (Pradhan ve Jena, 2017). Bağlamsal performans

(*contextual performance*) ise örgütlerin temel teknik süreçleri ile ilgili olmayan ancak bu süreçlerin işlenmesi için gerekli olan ve etkinliği kolaylaştıran sosyal bağlamın oluşturulmasına yönelik davranışları kapsamaktadır (Motowildo vd., 1997). Görev performansı ve bağlamsal performansa ilişkin daha fazla bilgiye sonraki başlıklarda yer verilmiştir.

Campbell (1990), performansı sekiz faktörlü bir yöntemle modellemiştir. Borman ve Motowidlo'nun (1993) modeli ile karşılaştırıldığında görev performansını yansıtan beş faktör; (1) liderlik, (2) yönetim/idare, (3) yazılı ve sözlü iletişim, (4) işe özgü olmayan görev yeterliliği, (5) işe özgü görev yeterliliği ve bağlamsal performansını yansıtan diğer üç faktör ise (1) akran ve ekip performansını kolaylaştırmak, (2) kişisel disiplini sürdürmek, (3) çaba göstermek olarak belirlenmiştir. Ayrıca faktörlerin her biri, çeşitli işler için önemli alt faktörleri barındırmaktadır. Örneğin denetim faktörü, çalışanları yönlendirmeyi, işin tamamlanması için çalışanları ve diğer kaynakları kontrol etmeyi, geri bildirim vermeyi, motive etmeyi içermektedir (Viswesvaran ve Ones, 2000; Borman ve Brush, 1993).

Murphy (1990; 1989), iş performansı yapısını görev performansı, kişilerarası davranışlar, kesinti davranışlar ve son olarak yıkıcı davranışlar olmak üzere dört boyutta incelemiştir. Görev performansı diğer tanımlarla benzer biçimde role dayalı faaliyetlerin gerçekleştirilmesi; kişilerarası davranışlar toplum yanlısı davranışlarda bulunma, ekip arkadaşlarına yardım etme gibi faaliyetlerin gerçekleştirilmesi; kesinti davranışlar devamsızlık, gecikme, geç kalma gibi iş yerinde hoş karşılanmayan davranışlar gösterilmesi ve yıkıcı davranışlar ise iş yerinin kurallara uyulmaması, hedeflere zıt hareket etmek, hırsızlık gibi davranışların gerçekleştirilmesi ile ilişkilendirilmiştir.

Werner (1994) ve Van Dyne vd. (1995) çalışan performansını rol içi iş performansı ve ekstra rol performansı olmak üzere iki temel boyuta incelemiştir. Tanımlar diğer görev performansı ve bağlamsal performans adlandırmalarının tanımları ile benzerlik göstermektedir. Rol içi iş performansı, çalışanların resmi rol gereksinimleri ile ilgili faaliyetleri içeren gerekli ve beklenen davranışları; ekstra rol performansı, çalışanların resmi iş gereksinimlerinin parçası olmayan örgüte fayda sağlayan davranışları içermektedir (Van Dyne vd., 1995).

Allworth ve Hesketh (1999) ve Pulakos vd. (2000), Borman ve Motowidlo'nun (1993) görev performansı ve bağlamsal performans modeline uyumlu performans boyutunu ekleyerek iş performansını üç boyutta değerlendirmiştir. Griffin vd. (2007) sağlıklı bir iş performansı ortaya konulabilmesi için işe ilişkin yeterliliğinin görev performansına yardımcı olabileceğini, ancak bireyin iş rolüne uyumlu ve proaktif olmasının özellikle belirsiz iş ortamı için de önemli olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda uyumlu performans (*adaptive performance*), bireyin çalışma durumunda iş sürecine alışma ve gerekli desteği sağlama becerisi olarak tanımlanmıştır. Çalışanlar görevlerini tamamladıkça, belirli bir düzeyde mükemmellik elde ederler ve tutumlarını ve davranışlarını işin gereksinimlerine uyumlu hale getirirler (Pulakos vd., 2000). Uyumlu performans çalışanın öğrendiklerini bir görevden diğerine aktarma yeteneğine sahip olması, kültürel uyumluluk göstermesi ve çalışma koşullarında ortaya çıkan değişikliklere, temel iş atamalarındaki değişikliklere, işin ya da örgütün yeniden yapılandırılması ve teknolojik gelişmelerin yaşanması gibi durumlarda değişikliklere uyum sağlaması ile ilgilidir (Baard vd., 2014; Motowidlo ve Kell, 2012; Griffin vd. 2007).

Viswesvaran ve Ones (2000) ve Sackett ve DeVore (2002) ise iş performansının üç boyutta incelenebileceğini ortaya koyan araştırmacılarıdır. Görev performansı ve bağlamsal performans özellikleri ile açıklanan örgütsel vatandaşlık davranışlarının (*organizational citizenship behavior*) yanında literatürden farklı olarak üçüncü bir boyut olan üretkenlik karşıtı iş davranışını kullanmışlardır. İlk kez Organ (1988) tarafından kullanılan örgütsel vatandaşlık davranışı terimi, Borman ve Motowidlo (1993) tarafından tanımlanan bağlamsal performans tanımlamasıyla büyük ölçüde örtüşmektedir. Günümüzde ise “görev performansını besleyen psikolojik ve sosyal bağlamın sürdürülmesine, geliştirilmesine katkıda bulunan bireysel davranış” olarak tanımlanmaktadır (Koopmans vd., 2011). Üretkenlik karşıtı iş davranışları (*counterproductive behaviors*) ise örgütün refahına zarar veren kasıtlı davranışları ifade etmektedir (Rotundo ve Sackett, 2002). Örgütsel sapkınlık, mülkiyet hasarı, işverene ait mülke kasten zarar verilmesi ya da yok edilmesi, saldırganlık, madde bağımlılığı, iş arkadaşlarına ya da diğerlerine yönelik tehditler, işyerinde şiddet, faaliyetlerin kasıtlı olarak aksatılması gibi davranışlar bu bağlamda değerlendirilmiştir (Sackett ve DeVore, 2002; Viswesvaran ve Ones, 2000). Koopmans vd. (2011) ise iş performansını, daha önce

yapılan çalışmaların boyutlandırmalarını kullanarak bağlamsal performans, görev performansı, üretkenlik karşıtı davranışlar ve uyumlu performans olarak dört boyutta ele almışlardır.

Bu çalışmada ise Borman ve Motowidlo'nun (1993) görev ve bağlamsal performans olmak üzere iş performansını iki boyutta incelediği modelinin, iş performansı yazınında daha çok benimsendiği için kullanılması tercih edilmiştir. İlk olarak bağlamsal performans kısaca açıklanmış, daha sonra çalışmanın bağımlı değişkeni olan görev performansı tanımlarına ve özelliklerine yer verilmiştir. Son olarak da görev performansını etkileyen faktörlere değinilmiştir.

1.1.1. Bağlamsal Performans

Birçok araştırmacı iş performansının yalnızca görev performansı özelliklerine sahip olamayacağını belirtmiştir (Borman ve Motowidlo, 1993; Brief ve Motowidlo, 1986; Smith vd., 1983). Çalışanların yalnızca yüksek görev performansı ile değil, aynı zamanda ekstra rol davranışlarıyla da çalıştığına inanılmaktadır (Kahn, 1990). Bu bağlamda daha iyi işyeri yaratmak arzusuyla, örgüte fayda sağlayan rol dışı faaliyetlerin incelenmesi sonucunda çalışanların gönüllü eylemlerine atıfta bulunan (Bateman ve Organ, 1983) bağlamsal performans kavramı ortaya konmuştur. Bağlamsal performans kavramı yerine bazı araştırmalarda örgütsel vatandaşlık davranışı (Viswesvaran ve Ones, 2000; Smith vd., 1983), ekstra rol performansı (Bakker vd., 2004; Van Dyne vd., 1995) işe özgü olmayan görev yeterliliği (Wisecarver vd., 2007) ve kişilerarası ilişkiler (Michel, 2000; Murphy, 1990) gibi kavramlar da kullanılmaktadır (Koopmans vd., 2011).

Bağlamsal performans kurumsal, sosyal ve psikolojik ortamı geliştiren ve koruyan faaliyetleri içerir. Bunlar örgütün hedeflerini destekleme, kurallarına ve prosedürlerine uyma, resmi işin bir parçası olmayan faaliyetleri yürütmede gönüllülük gösterme, başkalarına zor görevlerinde yardımcı olma, iş birliği yapma ve gerekli bilgileri paylaşma, çaba gösterme gibi davranışlardan oluşmaktadır (Borman vd., 2003; Borman ve Motowidlo, 1993; 1997). Bu tür davranışlar bir çalışandan beklenir fakat çalışanın iş tanımında açıkça belirtilmez (Pradhan ve Jena, 2017).

Borman ve Motowidlo (1997) yaptıkları meta-analiz çalışmasında bağlamsal performansın ölçümünde birlikte ya da ayrı ayrı olarak kullanılan performansın temel bazı boyutlarına; örgütsel vatandaşlık davranışları (Smith vd., 1983), toplum yanlısı örgütsel davranışlar (Brief ve Motowidlo, 1986) ve rol dışı davranışlara (Van Dyne vd., 1995) değinmiştir. Örgütsel vatandaşlık davranışları, örgütsel başarıya katkı sağlayan isteğe bağlı davranışlardır (Smith vd., 1983). Toplum yanlısı örgütsel davranışlar, örgütün refahını ve bütünlüğünü sağlamak ve sürdürmek için tasarlanmış sosyal davranışlardır (Brief ve Motowidlo, 1986). Ekstra rol davranışları ise resmi iş rollerinin bir parçası olmayan ancak örgütün işleyişine yardımcı olan çalışan davranışlarıdır (Van Dyne vd., 1995).

Bağlamsal performans, işle ilgili bazı önemli sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Bağlamsal performansın meslektaşların etkililiğini artırdığı (Podsakoff vd., 1997), işletme verimliliğini, müşteri memnuniyetini, performans kalitesini arttırdığı ve maliyet verimliliği ile gıda israfı ve müşteri şikayetlerinin azalmasını sağladığı (Walz ve Niehoff, 1996), işten ayrılma niyetini azalttığı (Van Scotter, 2000) ve genel iş performansı ve örgütsel bağlılıkla (Johnson, 2001; Van Scotter, 2000) ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Bağlamsal performans, çalışanın meslektaşları hakkında benimsediği ve takım ruhu olarak adlandırılan duygusal bakış açısı temelinde değerlendirilmektedir (Pradhan ve Jena, 2017). Takım ruhu ise daha iyi bir çalışan performansını ve daha mutlu iş yerinin oluşmasını desteklemektedir (Boyt vd., 2001; Cohen ve Bailey, 1999). Özellikle, yardımsever ve işbirlikçi davranışların üyeler arasındaki sürtüşmeyi azaltarak çalışma grubu etkililiğini artırdığı ve örgütsel koordinasyonu geliştirdiği (Borman ve Motowidlo, 1993), sorunların örgüt içinde daha kolay paylaşılmasına ve çözüm aranmasına yardımcı olduğu (Jaworski ve Kohli, 1993) görülmüştür. Bağlamsal performans, çalışanlar arasındaki çatışmayı yönetmede ve kişilerarası iş birliğini ve güveni sağlamakta oldukça önemli role sahiptir (Çetin ve Aşkun, 2018). Beklenmedik durumlar ortaya çıktığında çalışanların işbirlikçi davranışları iş verenlerin işini kolaylaştırır ve örgüte genel yardım sağlayarak örgütsel etkililiğe katkıda bulunmaktadır (Bateman ve Organ, 1983). Tüm bu etkiler nedeniyle, bağlamsal performans hem bireysel üretkenlik hem de örgütsel başarı elde etmek için oldukça önemli bir çaba olarak görülmektedir (Reisel vd., 2005).

1.1.2. Görev Performansı

Görev performansına yönelik yürütülen bazı çalışmalarda, görev performansı kavramı yerine rol içi performans (Maxham vd., 2008; Bakker vd., 2004), teknik yeterlilik (Lance vd., 1992) ve işe özgü görev yeterliliği (Wisecarver vd., 2007; Griffin vd., 2007) gibi kavramlar da kullanılmaktadır. Farklı kavramlar kullanılsa da neredeyse tüm kavramsallaştırma çalışmaları, görev performansını bireysel iş performansının önemli bir boyutu olarak değerlendirmektedir (Koopmans vd., 2011). Görev performansı, örgütün mal ve hizmet üretimini doğrudan etkileyen çalışan beceri ve davranışları ya da temel tekniklerine katkıda bulunan faaliyetleri ifade etmektedir (Motowildo vd., 1997; Borman ve Motowidlo, 1993). Hammaddeleri, ürün ve hizmete dönüştüren doğrudan faaliyetlere, bir hastanede ameliyat yapmak, bir okulda öğretmenlik yapmak, bir markette ürün satmak, bir fabrikada üretim makinesini çalıştırmak örnek verilebilir. Temel tekniklere dolaylı olarak katkıda bulunmayı içeren faaliyetlere ise nihai ürünlerin dağıtımının sağlanması ve sürecin etkili ve verimli çalışması için planlama ve denetleme gibi faaliyetlerin yürütülmesi örnek gösterilebilir (Motowildo vd., 1997).

Görev performansı iş bilgisini, iş miktarını ve iş kalitesini içermektedir (Campbell, 1990). Katz ve Kahn (1978), görev performansını nitel ve nicel performans standartlarının karşılanması ya da aşılması, Welbourne vd. (1998) ise benzer çerçevede iş çıktısının miktar ve kalite olarak değerlendirilmesi biçiminde tanımlamıştır. Murphy (1990) görev performansı ile ilişkilendirilen görev davranışlarını, bir işin görev ve sorumluluklarının yerine getirilmesi olarak tanımlamıştır. Murphy ile benzer noktalara odaklanan Campbell (1990) ise görev performansı yerine görev yeterliliği kavramını kullanarak, işe özgü ya da işe özgü olmayan teknik görevlerin yerine getirilmesine dayanan eylemler ve davranışlar olarak; Williams ve Anderson (1991) ise rol içi performans kavramını kullanarak, iş sözleşmesinde resmi olarak yer alan görev ve sorumluluklarla ilişkili iş davranışı olarak ifade etmiştir. Organ ve Paine (1999) görev performansının malzeme, bilgi ve enerji gibi girdilerin mal ve hizmetler olarak çıktılara dönüşmesine yönelik iş akışının bir parçası olduğunu belirtmiştir. Görev performansı çalışanın rolüyle denk düşen ve işin gerekliliklerini yerine getirmeye dayalı bir davranıştır (LePine vd., 2002). Rotundo ve Sackett'e (2002) göre görev performansı, çalışanın kontrolünde şekillenen ve örgütün hedeflerine ulaşmasında en önemli destekçilerden bir olan davranışlardır.

Örgütsel bağlamda ise atanmış bir görevi yerine getirmek için yönetici ile ast arasındaki sözleşmeye dayalı anlayışı ifade etmektedir (Pradhan ve Jena, 2017).

Tüm bu tanımlamalar genel olarak iki merkezi özellik üzerinde durarak görev performansını açıklamaya çalışmıştır. Bunlardan ilki temel teknik faaliyetlere katkıda bulunması, ikincisi ise işin tanımlanan resmi görevlerin yerine getiriliyor olmasıdır (Rotundo ve Sackett, 2002).

Borman ve Brush (1993) görev performansını, liderlik görev performansı ve teknik-idari görev performansı olarak iki bağlama değerlendirmiştir. Teknik-idari görev performansı, çalışanın iş muhakemesi ve teknik bilgi ve yetenekleri doğrultusunda günlük işlerin planlanması, organizasyonu ve yönetilmesini kapsarken; liderlik görev performansı ise stratejik performans hedefleri ve standartları koymak, astları yönlendirmek ve motive etmek gibi faaliyetleri kapsamaktadır. Bu nedenle görev performansı örgütlerin temel teknik faaliyetlerinin sürdürülmesi ve gereksinimlerin sağlanması açısından önemli bir faaliyeti ifade etmektedir (Pradhan ve Jena, 2017; Borman ve Brush, 1993).

McCloy, Campbell ve Cudeck (1994) ise görev performansını iki bağlamda değerlendiren bir diğer araştırmacı grubudur. Bu gruplandırma, çalışanın kendisine verilen görevleri yerine getirebilmek için ne yapacağını ve nasıl yapacağını bilmesi gerekliliğine dayanmaktadır. İlki, belirlenen görevlerin yerine getirilebilmesi için çalışanın ne yapılması gerektiğini dair sahip olması gereken bildirim dayalı bilgidir. İkincisi ise görevlerin gerçekleştirilme yeteneği ile ilgili olan bilgi ve becerilerdir.

McCloy vd.'nin (1994) bir görevi yerine getirmek için çalışanın ortaya koyduğu performansın bildirimsel ve prosedürel bilginin fonksiyonu olduğunu belirtmesi, bilişsel yetenek ile ilişkilendirilmiştir. Görev performansını etkileyen faktörler başlığı altında daha detaylı bir içeriğe yer verilse de görev performansını yerine getirebilmek için öncelikle bilişsel yeteneğin gerekli olduğunu bazı araştırmacılar tarafından (Schmidt ve Hunter, 1998; Motowidlo, 1997; Hunter ve Hunter, 1984) ortaya konmuştur. Araştırmalar bilişsel yeteneğin, göreve yönelik bildirimsel ve prosedürel bilgi edinmeyi kolaylaştırdığı düşüncesine dayanarak (Schmidt vd., 1986), görev performansının en güçlü yordayıcısının olduğunu ortaya koymuştur (Schmidt ve Hunter, 1998; Hunter ve Hunter,

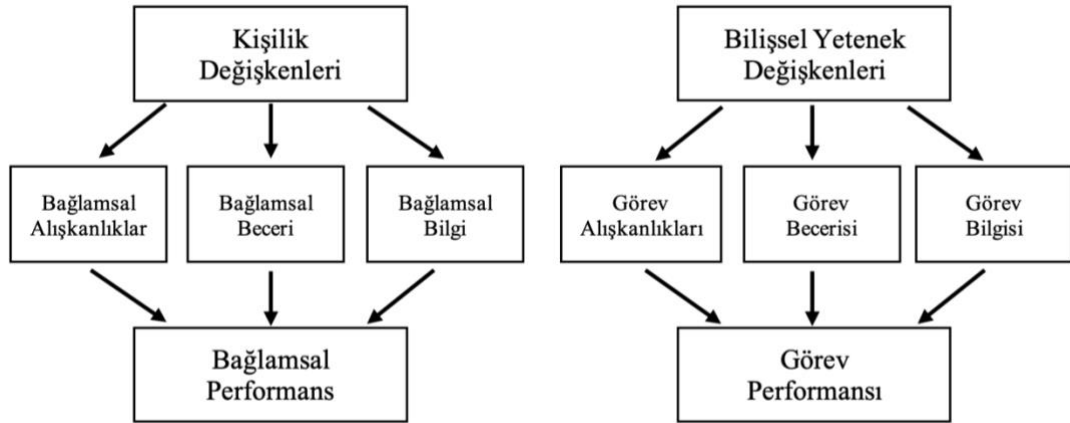
1984). Bunların yanında iş performansını sağlayabilmek için teknik bilgi ve ilkeleri gerektiren görev bilgisi; görevi başarılı bir şekilde yerine getirebilmek için sahip olunan teknik bilginin uygulanmasını ifade eden görev becerisi ve performansı iyileştiren ve işin yapılmasını engelleyen durumlara yanıt verebilme becerisini ifade eden görev alışkanlıkları aracılığı ile kolaylaşmaktadır (Conway, 1999).

1.1.3. Görev Performansı ile Bağlamsal Performans Arasındaki Temel Farklılıklar

Motowidlo ve Van Scotter (1994) görev performansının genel performansı %17 ile %44 arasında açıkladığını, bağlamsal performansın ise %12 ile %34 arasında açıkladığını ortaya koymuşlardır. İş performansının bu iki ana boyutu arasındaki ilişki incelendiğinde, görev ve bağlamsal performans arasında %40'luk orta düzeyde bir korelasyon bulunmuştur (Podsakoff vd., 2009). Görev performansı, bağlamsal performansla güçlü bir şekilde pozitif ilişkili olsa da birbirinden farklıdır. Her iki çalışan performansı türü, farklı yollarla genel performansa katkıda bulunmaktadır (Koopmans vd., 2011).

Borman ve Motowidlo (1997) görev performansı ile bağlamsal performans arasında üç temel farklılığın olduğunu belirtmiştir. Bunlardan ilki, görev performansı örgütlerin teknik çekirdeğindeki uygulamalarına özgü beceri ve yetenek gerektirdiği için işe özgüdür ve işler arasında farklılık göstermektedir. Bağlamsal performans ise çalışanlar arası sosyal ilişkilerle ilgilendiği için işler arasında çoğunlukla sabittir. Bir diğer farklılık, görev performansı bilişsel yetenekle daha güçlü şekilde ilişkiliyken; bağlamsal performans ise kişilik ve yardımcı davranışlarla ilişkilidir. Son olarak, görev performansı rol içi davranışlardan oluşurken; bağlamsal performans ise resmi iş rolünün bir parçası değildir ve isteğe bağlıdır (Sanders, 2017). Motowidlo vd.'nin (1997) görev performansı ve bağlamsal performans arasında yaptığı ayırım ise Şekil-1'de gösterilmiştir. Kısacası görev ve bağlamsal performans hem birbiri ile ilişkili hem de birbirinden özellikleri bakımından ayrılan, çalışan, grup veya örgütsel performansı anlamak için dikkate alınması gereken önemli davranışlardır.

Şekil 1: Mükemmeliyetçiliğin boyutsal ve grup temelli yaklaşımlarını ortak bir kavramsal çerçevede inceleyen çalışma



Kaynak: Motowidlo vd. (1997)

Görev performansı faaliyetleri örgütlerin teknik çekirdeğindeki faaliyetlerinde doğrudan ya da dolaylı olarak yer alırken, bağlamsal faaliyetler ise örgütün teknik faaliyetlerinin içinde çalışması gereken ortamı desteklemektedir (Motowidlo vd., 1997). Görev performansı ve bağlamsal performans arasında ayrım yapıldığında genellikle davranışın iş tanımına dahil olup olmadığına ya da ödüllendirilen bir davranış olup olmadığına dair iki temel kriter daha kullanılmaktadır (Rotundo ve Sackett, 2002; Van Dyne vd., 1995; Katz ve Kahn, 1978). Bağlamsal performans isteğe bağlı çalışma davranışlarıdır (LePine vd., 2002) ancak görev performansı gibi zorunlu görev tanımı bağlamında değerlendirilmemesine rağmen, çalışanların bağlamsal performans göstermesi resmi olmasa da örgütler ve yöneticiler tarafından takdir ve değer görmektedir. Bu nedenle, günümüzde çağdaş düşünce görev performansı ile bağlamsal performans arasındaki bu ayrımın daha az belirgin olduğunu, bağlamsal performansın resmi olarak belirtilmemiş de olsa işin bir parçası olarak değerlendirildiği yönündedir (Jawahar ve Ferris, 2011). Bununla birlikte bağlamsal performans örgütün yararına ortaya konan davranış olsa da genellikle bu davranışlar karşısında bir çıkar beklenir ve bağlamsal performans için verilen ödül birey için bir motivasyon kaynağıdır (Rioux ve Penner, 2001). Örneğin Shore vd. (1995) ekstra rol performansı ile terfi edilebilirlik derecelendirmeleri ile; Allen ve Rush (1998) ise bağlamsal performansın ödül önerileriyle ilişkili olduğunu bulmuştur (Jawahar ve Ferris, 2011).

Hem görev ve hem de bağlamsal performansın kendi doğasına uygun değerlendirme yöntemleri ile değerlendirilmesi gerekmektedir (Pradhan ve Jena, 2017). Görev

performansı ölçümü, bir organizasyonun temel faaliyetlerine katkıda bulunan kritik görevlerin tanımlanmasını içerir. Kritik görevleri belirlemek ve ilgili rollere yönelik bilgi toplamak için ölçüm araçlarından biri ya da birkaçı birlikte uygulanır. Bu araçlar, iş analizi, görev anketleri, yetenek ve deneyim testleri, mülakatlar, kritik olaylar yöntemi, çalışanların iş başında gözlemlenmesi gibi tekniklerden oluşabilir (Sanders, 2017; Viswesvaran, 1994). Görev performansının ölçümünde eleştirilen bir konu, performans kriterlerini belirleme sürecinin maliyetli ve karmaşık olmasıdır. Görev performansının kriterleri işin gerektirdiği role özgüdür. Bu nedenle farklı işlere, mesleklere ve örgütlere standartlaştırılmış bir görev performans ölçüsü geliştirmek oldukça zordur ve farklı anketlerin kullanılması daha uygundur (Díaz-Vilela vd., 2015). Bağlamsal performansın ölçülmesi içinse genellikle kişilik testleri ve grup tartışmalarının kullanılması önerilmektedir (Pradhan ve Jena, 2017). Bağlamsal performans araştırmacıları, işle ilgili önemli davranışları belirlemek ve ölçmek için genellikle iş analizi yaklaşımını benimsemektedir (Pradhan ve Jena, 2017), ayrıca aynı ölçüm aracının farklı işlerde kullanılması önerilmekte ve işe özgü ölçüm araçlarına ihtiyaç olmadığı belirtilmektedir (Díaz-Vilela vd., 2015).

1.1.4. Görev Performansını Etkileyen Faktörler

Weiss ve Cropanzano'nun (1996) Duyuşsal Olaylar Kuramı (Affective Events Theory) insanların iş saatlerinde çeşitli olaylarla karşılaştığını, bu olayların çalışanların duygu durumlarını etkilediğini, duygu durumlarının ise performans davranışlarını doğrudan etkilediğini belirtmiştir. Motowidlo ve Kell (2012) ise iş performansını bir bireyin farklı zaman aralığında gerçekleştirdiği davranış kümeleri ile farklı bireylerin davranış kümeleri arasında ayırım yapan bir değişken olarak tanımlamıştır. Bu sebeple davranış temelinde tanımlanan performans, bireyin kontrolünde olan ya da olmayan durumsal ya da davranışsal pek çok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler doğrudan birey ile ilişkili olabileceği gibi yönetim/örgüt kaynaklı ya da bireyi ya da örgütü etkileyen diğer faktörleri de içerebilmektedir. Tüm bu faktörler çalışan performansı üzerinde tek faktörlü bir etkiye sahip değildir, birbirini etkileyen ve tamamlayan özelliklerdir (Sonntag ve Frese, 2002).

Araştırmacılar, görev performansını etkileyen faktörleri incelerken çeşitli bakış açıları benimsemişlerdir. Bu faktörleri bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler başlıklarında üç boyutta inceleyen çalışmalar (Sonnentag ve Freese, 2002) olduğu gibi, bireysel faktörler ve çalışma ortamından kaynaklı faktörler ya da durumsal faktörler gibi iki boyutta inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Cascio,1986).

1.1.4.1. Durumsal Faktörler

Performansı etkileyen örgütsel faktörlerden, bireyin davranışlarını etkileyen fırsatlar ya da kısıtlamaların performansı etkilediği ifade edilmiştir (Pandey, 2019). Çalışanlara örgütsel katkı sağlayabilmeleri için fırsatların sunulması, bu katkıyı engelleyen kısıtların ise ortadan kaldırılması gerekmektedir (Motowidlo ve Kell, 2012). Liderin desteği, bireyin iş tatmini ve örgütsel adalet algısının görev performansının öncüllerinde önemli bir etkisi olduğu belirtilmiştir (Dalal, 2007). Bu öncüller, örgütlerin kontrolünün kapsamına girdiğinden, örgütler için önemli görülmektedir (Sanders, 2017). Bununla birlikte motivasyon, stratejilerin belirlenmesi ve uygulanma biçimi, stres yönetimi, baskı, iş güvenliği, kaynakların dağıtımı, kişilerarası iletişim, örgüt kültürü ve örgüt iklimi gibi konular bireylerin performansına etki eden yönetim ya da örgüt kaynaklı faktörlerdir (Pandey, 2019; Motowidlo ve Kell, 2012; Yılmaz, 2012; Özmutaf, 2007). Sonnentag ve Freese (2002) ise bu faktörleri durumsal faktörler başlığı altında incelemiştir.

Çalışanların görev performansını etkileyen örgüt ya da yönetim kaynaklı faktörlerden biri liderlik stilleridir. Örneğin Miao vd. (2014) ve Huang vd. (2013) bir yöneticinin bir astına duyduğu güvenin, Owens vd. (2015) ise işyerinde alçakgönüllülük gibi liderlik özelliğinin çalışanın performansı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu göstermiştir. Lider-üye etkileşiminin ise görev performansını olumlu yönde etkilediği ortaya konmuştur (Martin vd., 2016). Benzer biçimde Gürbüz ve Ayhan (2017), liderin dış-grup olarak değerlendirdiği astlara kıyasla, iç-grup olarak değerlendirilenlerin daha yüksek görev performansı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Lowe vd. (1996) dönüşümsel liderliğin görev performansı üzerinde doğrudan olumlu bir etkisi olduğunu gösterirken, Breevaart (2014) ise lider tarafından değerlendirilen çalışan görev performansı ile dönüşümsel liderlik arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır.

İş yeri iletişimi (Zhang ve Venkatesh, 2013) ve bilgi paylaşımı (Kim ve Yun, 2015) da çalışan performansını etkilemektedir. Örgüt iklimi ve performans ilişkisini inceleyen bir çalışmada iş yerinde psikolojik sağlık ve güvenliğe yardımcı olan psikolojik güvenlik ikliminin performansı iyileştirici bir etmen olduğu bulunmuştur (Idris vd., 2015). Örgüt kültürü ise çalışanların günlük faaliyetlerini sürdürme tarzlarına yönelik normları ve değerler sistemini belirlemektedir (Eryılmaz ve Gülova, 2019). Örneğin kişilerarası ilişkileri, farklı çalışma grupları ile ilişkileri, zorlu çalışma koşullarına ya da otoriteye karşı çalışanların vereceği tepkileri, bilginin paylaşılması, daha genel düzeyde eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin planlanması ve uygulanması gibi pek çok konuyu etkilemekte ve bunlar da örgüt ve doğal olarak çalışan performansı üzerinde etkili olmaktadır (Eryılmaz ve Gülova, 2019; Kind, 2004). Çalışanların eğitim, kaynak kullanılabilirliği ve psikolojik güçlendirme gibi faaliyetlerden yararlanmasını sağlayan örgütsel desteğin (Randall vd., 1999) performansı arttırdığı da ortaya konan sonuçlardandır. Bunun yanında, Collins vd. (2012) ve Wang vd. (2015) süreç adaleti algısı yoluyla örgütsel adaletin görev performansı üzerindeki etkisini ortaya koymuştur. Çalışanların performansları karşılığında aldıkları ücretler, ödüller, ikramiye ya da kar dağıtımı gibi kazançlar çalışan performansının iyileştirilmesine katkı sağlarken (Han vd., 2015); çaba ve ödüller arasındaki dengesizlik ise performansı olumsuz yönde etkilemektedir (Feuerhahn vd., 2012). Örgütsel faktörlerin yanında, çalışanlarının işyerleri ile evleri arasındaki mesafe, hammaddelerin mevcudiyeti, ekonomik faktörler, ekonomik krizler, piyasa koşulları, rekabet şartları, hükümetlerin yaptığı yasal düzenlemeler gibi örgütü etkileyen çevresel faktörler de doğrudan görev performans davranışları üzerinde etkili olmaktadır (Motowidlo ve Kell, 2012; Yılmaz, 2012).

1.1.4.2. Bireysel Faktörler

Kişilik, bilişsel yetenek, deneyimin yanında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sahip olunan kültürel yapı, iş tecrübesi gibi bireysel farklılıklardan kaynaklanan faktörler çalışanların görev performansları arasında farklılık oluşturmaktadır (Özel, 2018). Bu bireysel farklılıklar ise bilgi, beceri, algı, değer ve motivasyonda farklılıklar yaratarak performans üzerinde etkili olmaktadır (Motowidlo ve Kell, 2012). Campbell (1990) performansın bireyin ilkeleri, hedefleri ve benliği hakkında bilgileri içeren bildirimsel bilgi (1); fiziksel,

bilişsel, psikomotor ve kişilerarası becerileri hakkında bilgileri içeren prosedürel bilgi ve beceriler (2) ve bireyin çaba düzeyi ve sürekliliği hakkında bilgileri içeren motivasyon (3) olmak üzere üç bireysel belirleyici faktörden etkilendiğini belirtmiştir. Bu belirleyicilerin de birbirleri ile etkileşimi bulunmaktadır ve bireylerin bildirimsel bilgi, prosedürel bilgi ve becerilerinin yordayıcılarının ise bireyin kişiliği, yetenekleri, deneyimi, eğitimin ve ilgi alanları olduğunu bildirmiştir.

Schmidt vd. (1986) iş deneyiminin görev performansı önemli düzeyde etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışanların geçmiş iş deneyimlerine sahip olması, temel bilgi ve becerilerin kazanılması sayesinde çalışanların üretkenliğini arttırmakta (Rynes vd., 1997) ve işle ilgili zorluklara yanıt verme süresini iyileştirmekte (Beyer ve Hannah, 2002), bunlar da çalışanların daha yüksek görev performansı ortaya koymalarına yardımcı olmaktadır (Uppal vd., 2014; Dokko vd., 2009; Borman vd., 1993). Barros vd. (2014), Gonzalez-Mulé vd. (2014), Bobko vd. (1999) ve Schmidt ve Hunter (1998) gibi pek çok araştırmacı iş bilgisi ve iş becerisi edinmeyi kolaylaştıran bilişsel yetenek ile performans arasında güçlü bir ilişkinin olduğunu, yüksek bilişsel yeteneklere sahip çalışanların, daha düşük bilişsel yeteneğe sahip çalışanlara göre çeşitli mesleklerde daha iyi performans gösterdiğini ortaya koymuştur (Sonnetag ve Frese, 2002). Motowidlo vd. (1997) ise genel zekanın, görev performansının önemli bir belirleyicisi olduğunu, bağlamsal performans ile nispeten daha zayıf bir ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Araştırmacılar bilişsel yeteneğin bağlamsal performanstan ziyade görev performansı ile ilişkili olduğunu, kişilik değişkenlerinin ise görev performansı yerine bağlamsal performans ile bağlantılı olduğunu ortaya koymuşlardır (Van Scotter ve Motowidlo 1996), ancak bu konuda yapılan çalışmalarda ortaya konulan sonuçlar farklılık göstermektedir. Örneğin bir kişilik değişkeni olan sorumluluk, bazı çalışmalarda görev performansı ile bilişsel yetenek kadar güçlü bir şekilde ilişkilendirilmiştir (Sanders, 2017).

Kişilik, bir bireyin iş yerindeki davranışlarında önemli bir rol oynamaktadır (Pandey, 2019), hatta Judge ve Zapata (2015) ve Zeigler-Hill vd. (2015) kişiliği, performansı birinci derecede etkileyen bir faktör olarak değerlendirmiştir. Literatürde kişilik ve görev performansı ilişkisi incelenirken genellikle Büyük Beşli kişilik özellikleriyle (dışadönüklük - extraversion, nevrotiliklik - neuroticism, açıklık - openness, sorumluluk /

özdisiplin – conscientiousness ve uyumluluk- agreeableness) ilişki kurulsa da (Uppal vd., 2014) diğer kişilik özellikleri ile yapılan çalışmalar da mevcuttur. Ones ve Viswesvaran (1996) ve Hunter vd. (2000) bilişsel yetenek ve sorumluluk kişilik özelliğinin hem görev hem de bağlamsal performans türünü etkileyen temel bireysel faktörler olduğunu belirtmiştir (Viswesvaran ve Ones, 2000). Guay vd. (2013) ise sorumluluğun görev performansı ile ilişkili olduğunu ancak bağlamsal performans ile ilişki göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Barrick vd. (1993) ise sorumluluk kişilik özelliğinin görev performansını hedef belirleme yoluyla etkilediğini belirtmiştir. Sorumluluk özellikleri gösteren bireylerin görevlere daha fazla zaman ayırarak, daha fazla iş bilgisi kazanmak için zaman yaratabileceklerini, bunun da üretkenlikle ve olumlu performans sonuçları ile neticeleneceği düşünülmektedir (Viswesvaran ve Ones, 2000; Schmidt ve Hunter 1992). Bunun yanı sıra, sorumlu bireylerin ayrıntılara daha fazla odaklanmaları sebebiyle ve dolaylı öğrenme yoluyla (Bandura 1977) daha fazla kazanç sağlamaları beklenmektedir. Bunun da daha çok üretkenlik ve daha çok iş bilgisi ile sonuçlanması beklenmektedir (Viswesvaran ve Ones, 2000).

Sorumluluk, diğer tüm Büyük Beşli kişilik özelliklerinin arasında en güçlü ve en tutarlı geçerlilikleri görev performansı, bağlamsal performans, üretkenlik karşıtı davranışlar gibi performans boyutlarının tamamında göstermiştir (Berry vd., 2007; Barrick vd., 2001; Hurtz ve Donovan, 2000; Organ ve Ryan, 1995; Barrick ve Mount, 1991; Tett vd., 1991). Salgado (1997), Anderson ve Viswesvaran (1998) ve Cruce vd. (2012) nevrotilik ve sorumluluk kişilik özelliklerinin performansla ilişki olduğunu bulmuşlardır. Benzer sonuçlara ulaşan Hurtz ve Donovan (2000) ve Van Aarde vd. (2017) ise Büyük Beşli kişilik özellikleri ve iş performansı ilişkisine yönelik yürüttükleri meta-analiz çalışmalarında, beş kişilik özelliğinden sorumluluk ve daha az düzeyde nevrotiliğin görev performansının en güçlü belirleyicileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Sorumluluk kişilik özelliği dışında, diğer kişilik özellikleri de araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Borman ve Motowidlo (1997) iş oryantasyonu, baskınlık, güvenilirlik, iş birliği yapma, uyum sağlama ve kontrol odağı kişilik yapılarının görev performansını etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Judge vd. (2006) ve Sudha ve Shahnawaz (2020) ise büyük bir öz-önem duygusuna sahip olma, güç ve başarı peşinde koşma, başarıları abartma eğiliminde olma ve eleştiriye karşı düşmanlık ve hoşgörüsüzlük ile karakterize edilen (Judge vd.,

2006) narsisizm kişilik özelliğinin görev performansı ile negatif yönde ilişkili olduğunu göstermişlerdir. Diğer Büyük Beşli kişilik özelliklerinden uyumluluk ve dışadönüklüğün görev performansı ile ilişkilerinin ise işe bağlı olarak değişiklik gösterdiği belirtilmiştir (Penny vd., 2011). Barrick vd. (2002), dışadönüklük ile satış performansı arasındaki ilişkiye statü çabasının aracılık ettiğini bulmuşlardır. Tett vd. (1991) uyumluluk ve deneyimlere açıklık kişilik özelliklerinin performansla ilişkili olduğunu gösterirken, Van Scotter ve Motowidlo (1996) ise görev performansının uyumluluk ile ilişkili olmadığını ortaya koymuşlardır. Rothmann ve Coetzer (2003) dışadönüklük ve deneyimlere açıklığın görev performansını yordayan en güçlü kişilik özellikleri olduğunu, nevrotiliğin ise görev performansı ile olumsuz ilişkili olduğunu bulmuştur. Benzer biçimde Uppal vd. (2014) nevrotiliğin iş performansını olumsuz etkilediğini bildirmiştir. Bunların yanında, Ferris vd. (2015) benlik saygısının, Lin vd. (2014) ise olumlu duygulanımın performans üzerindeki etkisini araştırmıştır. Psikolojik sermaye (Bouckenooghe vd., 2014), çaba miktarı (Mulki vd., 2016) ile birlikte motivasyon (Campbell vd., 1996) gibi bireysel niteliklerin de görev performansı ile olumlu yönde ilişkili olduğu bulunmuştur.

Görev performansını etkileyen pek çok faktör bulunduğu görülmektedir. Bu bölümde de vurgulandığı gibi bu faktörlerden biri de kişilik özellikleridir. Bu çalışmada ise kişilik özelliklerinden biri olan mükemmeliyetçiliğin çalışanların görev performansı üzerinde etkisi olabileceği düşünülmektedir.

1.2. MÜKEMMELİYETÇİLİK

Bu bölümde mükemmeliyetçilik kavramı ve tanımlamaları, mükemmeliyetçiliğin kuramsal yapısı, tek boyutlu ve çok boyutlu yaklaşımları, uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik yaklaşımları ve ölçümleri ve son olarak mükemmeliyetçilik kişilik özelliklerinin çalışma alanını nasıl etkilediğine yönelik yürütülen çalışmalara yer verilmiştir.

1.2.1. Mükemmeliyetçilik Kavramı ve Tanımı

Mükemmeliyetçilik kavramı sözlükte, kişinin mükemmellik dışında herhangi bir şeyi kabul edilemez olarak görme eğiliminde olması şeklinde tanımlanmaktadır (Merriam-Webster, t.y.). The New Webster's Sözlüğü (2004) mükemmeliyetçi kişileri "en iyisinden daha azıyla yetinmeyen kişi" olarak tanımlamaktadır (Friedman vd., 2004). Cambridge Felsefe Sözlüğü mükemmeliyetçiliği, bireylerin ve eylemlerinin yüksek başarı standartlarına göre değerlendirildiği etik bir görüş olarak tanımlarken (Audi, 2015), Oxford Felsefe Sözlüğü ise mükemmel bir karakter ve davranış idealinin peşinde koşmaya yönelik yaşam amacına sahip olmaya dair etik görüş olarak tanımlamıştır (Blackburn, 2016).

Literatürde önde gelen araştırmacıların mükemmeliyetçilik tanımları incelendiğinde, vurguladıkları faktörlere göre ve mükemmeliyetçiliği nasıl gördüklerine göre tanımların değiştiği gözlemlenmektedir. Bu nedenle mükemmeliyetçiliği net ve tek bir şekilde tanımlamak zor olsa da alandaki çalışmaların tanımlamalarındaki ortak nokta, yüksek performans standartlarının belirlenmesi yönündedir (Frost vd., 1990). Örneğin, Slaney ve Ashby (1996) mükemmeliyetçiliğin yüksek performans standartlarına sahip olmak, standartlar ve performans arasında farklılık yaratan tutarsızlık duygusuna sahip olmak ve düzenli olmak üzere üç temel özelliğine vurgu yaparak mükemmeliyetçiliği tanımlamıştır. Frost vd. (1990) ve Hewitt ve Flett (1991) mükemmeliyetçiliği kusursuzluk için çabalama ve aşırı eleştirel değerlendirmelere ilişkin yönelimler ile birlikte, performans için son derece yüksek standartlar belirlemekle ilişkilendirilen bir kişilik eğilimi olarak değerlendirmiştir. Mükemmeliyetçiler ise hayatlarının her alanında mükemmel olmak isteyen insanlar olarak tanımlanmaktadır (Flett ve Hewitt, 2002).

Mükemmeliyetçiliği konu alan ilk araştırmaların mükemmeliyetçilik tanımlamalarında, kişilik özelliklerine değinildiği görülmektedir (Hollender, 1965; Burns, 1980; Hamachek, 1978; Patch 1984). Adler (1956) mükemmellik için çaba göstermenin, kişinin gelişimi için normal bir eğilim olduğunu fakat amaçlara ulaşmada gerçekçi olamayan yüksek standartların belirlenmesi aşamasında sorunlu bir hale büründüğünü belirtmiştir. Hollender (1965) mükemmeliyetçiliği bireylerin çocukluklarında kazandığı olumsuz kişilik özelliği olarak nitelendirmiş ve "kendisinden veya başkalarından durumun

gerektirdiğinden daha yüksek kalitede performans talep etme pratiği" olarak tanımlamıştır. Mükemmeliyetçi bireylerin nadiren doğruya odaklandığını; daima neyin yanlış olduğu konusunda değerlendirmede bulunduğunu konusuna dikkat çeker. Bu bireyler kendilerini oldukları halde değil, yaptıkları ile yargılandıklarını düşünürler (Shafran vd., 2002). Beck (1976), tüm mükemmeliyetçi türlerini bilişsel olarak işlevsiz görmekte ve aşırı genelleme eğilimi ile ilişkilendirmektedir (Terry-Short vd., 1995). Burns (1980) ve Pacht (1984) ise mükemmeliyetçiliği tanımlarken hata yapma korkusunun önemini vurgulamışlardır. Mükemmeliyetçilerin herhangi bir hatanın ortaya konan performansta kusura neden olacağını ve değersiz bir sonuç elde edileceğini düşündüklerini belirtmişlerdir. Hamachek (1978) mükemmeliyetçiliğe sahip kişilerin makul olmayan yüksek kişisel standartlar oluşturduklarını, performansa aşırı değer verdiklerini ve kendi değerini küçümseyebileceklerini belirtmiştir. Mükemmeliyetçilerin üstlendikleri görevleri yalnızca elinden gelenin en iyisini yapmak için değil, daha önce hiç olmadığı kadar iyi yapmak için çabaladıklarını vurgulamıştır. Ruhsal Bozuklukların Tanısal ve İstatistiksel El Kitabı'nda mükemmeliyetçilik yüksek davranış standartları ile ilişkilendirilmiştir ve obsesif-kompulsif kişilik bozukluğunun teşhisinde, görevin tamamlanmasını engelleyen mükemmeliyetçilik ilk değerlendirme kriteri olarak vurgulanmıştır (American Psychiatric Association, 2013).

Mükemmeliyetçi bireyler genellikle başkalarının değerlendirmelerine büyük önem vermektedir. Başkaları tarafından onaylanmama ve onları hayal kırıklığına uğratmaktan kaçınmak için yüksek standartlarda performans gösterme konusunda kendilerini baskı altında hissetmektedirler (Frost vd., 1990). Hollender (1965) mükemmeliyetçiliğin narsistik tatminden ziyade, diğer insanlar tarafından kabul görmeyi istemekle ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Özellikle ebeveynlerinin gerçekleştirilmesi zor standartlar belirlediğini düşünen mükemmeliyetçiler, ebeveynlerin değerlendirmelerine ve beklentilerine duyarlı hale gelmektedir. Onların onayını ve sevgisini kazanma ve onları memnun etme isteği ile ebeveynlerin ulaşılması zor standartlarını içselleştirir ve ego benliğinin bir parçası haline getirirler. Bu amaçla performanslarını sürekli olarak arttırmak ve mükemmeliyet seviyesine getirmek için çaba harcarlar. Ortaya çıkabilecek en küçük kusur, ebeveynleri tarafından sevilmemeye ve onaylanmama riskini taşımaktadır (Frost vd., 1990). Hamachek (1978) iki boyutta değerlendirdiği mükemmeliyetçilik

türlerinden biri olan nevrotik mükemmeliyetçiliğin iki tip duygusal ortamdan geldiğini belirtmiştir. Birinin onaylanmayan ya da tutarsız bir onay ortamından, diğerinin ise koşullu olumlu onayın duygusal bir ortamından kaynaklandığı düşünülmektedir. İlk durumda çocuk ebeveynini memnun etme yolunu asla öğrenemezken, ikinci durumda ebeveyn onayının işler doğru bir şekilde yapıldığında geldiğini öğrenmektedir.

Mükemmeliyetçi bireyler eksikliklerini ve yaptıkları hataları diğerlerinden gizlemek için güçlü bir istek duymaktadırlar (Frost vd., 1990). Bir deneysel araştırmada (Frost vd., 1995) hatalardan yüksek düzeyde endişe duyan kişilerin, bir dizi hata yaptıktan sonra, hatalarını diğerlerine açıklamaya daha az istekli oldukları ortaya konmuştur (Flett ve Hewitt, 2002). Mükemmeliyetçiliği incelemek üzere, kendini mükemmeliyetçi olarak gören ya da başkaları tarafından mükemmeliyetçi olarak değerlendirilen bireyler üzerinde yapılan başka bir araştırmada (Slaney ve Ashby, 1996) yüksek başarı ve performans standartlarına sahip olma ve düzen duygusu mükemmeliyetçiliğin özü olarak değerlendirilmiştir.

Mükemmeliyetçilik başta okul ve iş hayatı olmak üzere hayatın pek çok alanını kapsayan ve bireyin kişisel görünümünü ve sosyal ilişkilerini de etkileyebilen bir eğilimdir (Stoeber ve Stoeber, 2009). Hewitt ve Flett (1991) mükemmeliyetçiliği tüm alanları etkileyen genel bir eğilim olarak tanımlasa da araştırmalar mükemmeliyetçilik seviyelerinin alanlar arasında farklılıklar gösterdiğini de ortaya koymaktadır. Bireyin bir alanda mükemmeliyetçi özellikler göstermesine rağmen, yaşamının diğer alanlarında da aynı özellikleri göstermek durumunda olmadığı ileri sürülmüştür (Stoeber ve Stoeber, 2009). Dunn vd. (2005) tarafından sporcular üzerinde yapılan çalışmada, sporcuların spordaki mükemmeliyetçi eğilimleri, akademik çalışmalardaki mükemmeliyetçi eğilimleri ve genel olarak mükemmeliyetçi eğilimleri olmak üzere üç alanda ölçülmüştür. Sporcuların mükemmeliyetçilik düzeyleri karşılaştırıldığında, sporda akademik çalışmalarına göre önemli ölçüde daha yüksek mükemmeliyetçilik; akademik çalışmalarında ise genelden önemli ölçüde daha yüksek mükemmeliyetçilik gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır Mitchelson ve Burns (1998)'ün çalışan anneler üzerinde yaptığı çalışmada, çalışma alanındaki mükemmeliyetçilik düzeyinin evdeki mükemmeliyetçilik düzeyinden daha yüksek olduğu bildirilmiştir. Stoeber ve Stoeber (2009) ise Flett ve Hewitt'in (2002) mükemmeliyetçiliği bireylerin hayatlarının tüm alanlarını etkileyen genel bir eğilim

tanımına tam olarak katılmasa da çoğu mükemmeliyetçinin birden fazla alanda mükemmeliyetçi olduğunu ve mükemmeliyetçilik düzeyleri ne derece büyükse, o kadar çok alan ortaya çıktığını ileri sürmüştür.

Mükemmeliyetçiliğin yaşamda hangi alanları en çok etkilediği tam olarak ortaya konulamamıştır (Stoeber ve Stoeber, 2009). Slaney ve Ashby (1996) tarafından yapılan nitel çalışmada 37 mükemmeliyetçi bireylerden oluşan bir gruba, mükemmeliyetçiliğin yaşamalarının en çok hangi alanlarını etkilediği sorulmuştur. Katılımcılar hayatlarında en çok etkilendiğini düşündüklerinden, en az etkilenen alanlara göre sırasıyla; mesleki veya akademik çalışmalar (36 katılımcı), ilişkiler (21 katılımcı), ev işleri/temizlik (14 katılımcı), ebeveynlik (9 katılımcı), hobiler, sosyal hayat ve eğlence uğraşları (8 katılımcı), kişisel görünüm (5 katılımcı), benlik saygısı (3 katılımcı) ve atletizm (1 katılımcı) ve dini yaşam (1 katılımcı) şeklinde yanıt vermiştir. Stoeber ve Stoeber (2009) ise mükemmeliyetçiliğin en yaygın alanların neler olduğunu araştırmış ve çoğu alanın Slaney ve Ashby'in (1996) ortaya koyduğu alanlarla benzerlik gösterdiğini ortaya koymuş, farklı ve beklenmedik alan olan vücut hijyeninin üst sıralarda yer aldığı rapor edilmiştir.

Mükemmeliyetçilik tek boyutlu bakış açılarından, daha geniş çok yönlü bakış açılarına ve uyumlu ve uyumsuz yönlerine kadar çeşitli şekillerde kavramsallaştırılmıştır (Enns ve Cox, 2002). Mükemmeliyetçilik terimi literatürde çeşitli anlamlara sahip olmakta ve aynı terim farklı kavramlar ve özelliklerle açıklanmaya çalışılmıştır (Flett ve Hewitt, 2002). Bu sebeple mükemmeliyetçiliğin nasıl kavramsallaştırıldığı, uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik türlerine yönelik yaklaşımları, özellikleri ve ilişkilendirilen terimleri anlamak için mükemmeliyetçiliğin nasıl incelendiğini ve ölçeklendirildiğini açıklamak önemli görülmektedir. Kavramsallaştırmalar arasında ayırım yapmanın yollarından biri, mükemmeliyetçiliğin tek boyutlu mu yoksa çok boyutlu mu olarak ele alındığına göre yapılabilmektedir (Flett ve Hewitt, 2002).

1.2.2. Mükemmeliyetçiliğin Boyutları

1.2.2.1. Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik

Erken dönem kavramlaştırma çalışmaları (Hollender, 1965; Beck, 1976; Burns, 1980, Patch, 1984), mükemmeliyetçiliği tek boyutlu bir kişilik eğilimi olarak tanımlamıştır, özellikle depresyon bağlamında mükemmeliyetçiliğin potansiyel zararları bu yazarlar tarafından klinik yazında yer almıştır (Cox vd., 2002). Mükemmeliyetçilik uyumsuz özelliklerle ilişkilendirilmiş; performans için gerçekçi ve esnek olmayan yüksek standartlar belirleme, performanstan tatmin olamama, öz-eleştiri, performans ile standartlar arasında algılanan tutarsız ve başarısızlık korkusu gibi konulara odaklanarak mükemmeliyetçilik kavramını incelemiştir (Cox vd., 2002).

1980'lerin baskın görüşüne göre mükemmeliyetçilik, nevrotik, işlevsel olmayan ve psikolojik uyumsuzluk ve bozukluğun bir belirtisi gibi daha çok uyumsuz kişilik özellikleri ile ilişkilendirilerek tek boyutlu olarak değerlendirilmiştir (Stoeber ve Otto, 2006). Bu düşüncenin temel sebebi ise klinik popülasyonlarla yapılan araştırmalarda, depresyon, obsesif-kompulsif bozukluk ve yeme bozuklukları teşhisi konan danışanlarda yüksek düzeyde mükemmeliyetçiliğin bulunmuş olmasıdır (örneğin Rasmussen ve Eisen, 1992; Rosen vd., 1989; Ranieri vd., 1987). Klinik olmayan popülasyonlarla yapılan çalışmalarda da mükemmeliyetçiliğin daha yüksek düzeylerde sıkıntı ve depresyon, anksiyete ve düzensiz yeme ile ilişkili patolojik semptomlarla ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Flett vd.,1989; Hewitt vd., 1989; Thompson vd., 1987).

Burns (1980), mükemmeliyetçi bireyleri ulaşamayacak düzeyde yüksek ve makul olmayan standartlara ve hedeflere sahip, kendi değerlerini de başarı ve üretkenlik sonuçlarına göre ölçen kişiler olarak tanımlamıştır. Mükemmeliyetçi bireylerin durumlara ya tamamen beyaz ya da tamamen siyah bakabildiklerini, gri alanlarının olmadığı belirtmiştir. Sınavından B notu alan bir öğrencinin kendini tamamen başarısız gördüğü örneğini göstererek, bu siyah-beyaz ikili düşüncenin, hatalardan korkmaya ve bunlara aşırı tepki vermeye neden olduğunu belirtmiştir. Mükemmeliyetçilik kavramı genel olarak uyumsuz bakış açısı ile değerlendirilmiş ve düşük yaşam ve kariyer tatmini, düşük üretkenlik ve duygu durum sorunları ile ilişkilendirilmiştir. 10 maddelik Burns

Mükemmeliyetçilik Ölçeği (BPS) mükemmeliyetçiliğin uyumsuz yapısını ölçmeyi amaçlayan en eski mükemmeliyetçilik ölçüm araçlarından biridir.

Mükemmeliyetçiliği Burns gibi uyumsuz bakış açısı ile değerlendiren Patch (1984), mükemmelliği istenmeyen ve zayıflatıcı bir hedef olarak görmektedir. Mükemmelliği isteyen ve mükemmel olduğunu düşünen bireylerin psikolojik sorunlara sahip olduğunu, mükemmel ulaşmak için çaba göstermenin sağlıksız bir nedeni olduğunu belirtmiştir. Riebel (1985) yeme bozuklukları ile ilgili literatür incelendiğinde, danışanların “yüksek standartlar benimseyen ve bu standartları karşılamak için sürekli çaba gösteren, başarısızlıktan korktukları için cesaretsiz olan, başarılarını küçümseyen ve daha mükemmel olduğunu düşündüğü kişilerle sürekli karşılaştırma yapan kişiler” olarak tanımlandığını belirtmiştir. Bu tanımlamaların odak noktasından da anlaşılacağı üzere, yeme bozuklukları ve mükemmeliyetçilik ilişkisi pek çok yazarca incelenmiştir (Robinson ve Wade, 2021, Bardone-Cone vd., 2007, Franco-Paredes vd., 2005, Davis, 1997, Mitzman vd., 1994).

1.2.2.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçiliğin kavramlaştırmasında, mükemmeliyetçiliği çok yönlü ve çok boyutlu olarak tanımlayan farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Çok boyutlu mükemmeliyetçilik görüşü, mükemmeliyetçiliğin hem kişisel hem de kişilerarası yönlerinin olduğunu varsaymaktadır (Flett ve Hewitt, 2002). Özellikle 1990’ların başlarında yapılan araştırmalarda (örneğin Frost vd., 1990, Hewitt ve Flett, 1991) mükemmeliyetçiliğin doğası gereği çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ortaya konmuştur. Bu görüşlerin ortak noktası ise mükemmeliyetçiliğin yalnızca uyumsuz bağlamda olmadığı, aynı zamanda uyumlu da olabileceği düşüncesidir (Stoeber, 2012).

Mükemmeliyetçiliğin iki bağlamda incelenebileceğine yönelik çok sayıda araştırmalar ortaya konmuştur (Frost vd., 1990; Slaney vd., 2001; Terry-Short vd., 1995; Stoeber ve Otto, 2006). Bu iki boyuta literatürde verilen isimler ve geliştirilen ölçeklerden bazıları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik: Mükemmeliyetçilik Boyutları ve Ölçümleri

Çalışma	Boyutları	Mükemmeliyetçilik Ölçekleri
Slade ve Dewey, 1986	Tatminkâr mükemmeliyetçilik Tatminsiz mükemmeliyetçilik Kişisel standartlar	SCANS: Setting Conditions for Anorexia Nervosa Scale
Frost vd., 1990	Eylemlerinden şüphe duyma Hata yapma endişesi Düzen Ebeveyn beklentileri Ebeveyn eleştiriciliği	MPS: Multidimensional Perfectionism Scale - Frost
Frost vd., 1993	Pozitif çaba Uyumsuz değerlendirme endişesi	MPS: Multidimensional Perfectionism Scales (Frost vd.,1990 ve Hewitt ve Flett, 1991)
Hewitt ve Flett, 1991	Kendine yönelik mükemmeliyetçilik Sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik	MPS: Multidimensional Perfectionism Scale - Hewitt
Slaney ve Johnson, 1992	Standartlar ve düzen Anksiyete Kişiler arası ilişkiler ve danışma ilişkileri Erteleme	APS: Almost Perfectionism Scale
Slaney vd., 2001	Standartlar Düzen Çelişki	APS-R: Almost Perfect Scale- Revised
Terry-Short vd., 1995	Olumlu mükemmeliyetçilik Olumsuz mükemmeliyetçilik	PANPS: Positive and Negative Perfectionism Scale
Adkins ve Parker, 1996	Pasif mükemmeliyetçilik Aktif mükemmeliyetçilik	Multidimensional Perfectionism Scale (Frost vd.,1990)

Rh�eume vd., 2000	İşlevsel mükemmeliyetçilik İşlevsiz mükemmeliyetçilik	PQ: Perfectionism Questionnaire
Stumpf ve Parker, 2000	Sağlıklı mükemmeliyetçilik Sağlıksız mükemmeliyetçilik	Multidimensional Perfectionism Scale (Frost vd.,1990)
Rice ve Slaney, 2002	Uyumlu mükemmeliyetçilik Uyumsuz mükemmeliyetçilik Değerlendirici kaygılar mükemmeliyetçiliği	APS-R: Almost Perfect Scale- Revised (Slaney vd., 2001)
Blankstein ve Dunkley, 2002	Kendini eleştiren mükemmeliyetçilik Kişisel standartlar mükemmeliyetçiliği	FMPS, HMPS, APS-R
Hill vd., 2004	Vicdani mükemmeliyetçilik Kendini değerlendiren mükemmeliyetçilik	PI: Perfectionism Inventory
Stoeber ve Otto (2006)	Mükemmeliyetçi çabalar Mükemmeliyetçi kaygılar Sağlıklı mükemmeliyetçilik Sağlıksız mükemmeliyetçilik	Literatürdeki ölçeklerin incelenmesi

Kaynak: Literatürden elde edilen bilgilerle, yazar tarafından oluşturulmuştur.

Mükemmeliyetçiliği birden fazla boyut ile ele alan Hamachek (1978) geleneksel bakış açısından farklı bir yapı ortaya koymuştur. Mükemmeliyetçi davranışların derece ve yoğunluk açısından farklılık gösterdiğini ve *normal ve nevrotik mükemmeliyetçilik* olmak üzere iki biçimde farklılaştırılabileceğini belirtmiştir. Normal mükemmeliyetçilik (normal perfectionism) bireylerin yüksek standartlarını en mümkün şekilde sürdürmeye çalıştığı daha uyumlu bir yapıya sahipken, tersine, nevrotik mükemmeliyetçilik (neurotic perfectionism) ise bireylerin yüksek standartları sağlamakta zorlandığı ve hata yapmak için daha az serbestlik sağlayan daha uyumsuz bir yapı olarak tanımlanmaktadır (Stoeber ve Otto, 2006). İki tip mükemmeliyetçilik arasında çizilen temel ayrım, nevrotik

mükemmeliyetçiler performanslarında küçük sayılabacak kusurlar ortaya çıktığında kendilerini başarısız olarak değerlendirme eğilimindeyken; normal mükemmeliyetçiler daha esnek değerlendirerek kendilerini başarılı kabul etme eğilimindedirler (Hamachek, 1978). Normal mükemmeliyetçi bireyler gelişmiş benlik saygısı ve kendini tatmin etme duygusuna sahiptir. Nevrotik mükemmeliyetçiler ise başkalarını hayal kırıklığına uğratma endişesi ve başarısızlık korkusu ile motive olan (Flett ve Hewitt, 2002), hiçbir şeyin tamamen ya da yeterince iyi yapıldığını hissetmeyen bireylerdir (Frost vd., 1990).

Hamachek'in (1978) normal mükemmeliyetçilik ve nevrotik mükemmeliyetçilik arasında yaptığı ayırım, mevcut yazarların mükemmeliyetçilik ayırmalarını benzer yönde şekillendirmiştir. Slade ve Dewey (1986) bir yeme bozukluğunun gelişmesi için güçlü mükemmeliyetçi eğilimlerin ve yaşam tatminsizliğinin kombinasyonu olması gerektiğinin altını çizerek, mükemmeliyetçiliği bu bağlamda incelemiş ve tatminkâr ve tatminsiz mükemmeliyetçilik (satisfied, dissatisfied perfectionism) olarak iki boyutta sınıflandırmıştır. Tatminsiz mükemmeliyetçiler anoreksiya nervoza geliştirmeye eğilimli olan bireyler olarak tanımlanmıştır (Slade ve Owens, 1998). Buna karşılık, Owens ve Slade (1987) mükemmeliyetçilikten yüksek puan alıp, ancak memnuniyetsizlikte normal bir seviyede puan alan kadın maraton koşucuları üzerinde yaptıkları çalışmada, koşucuları en iyi şekilde tatmin olmuş mükemmeliyetçiler olarak nitelendirmiştir (Slade ve Owen, 1998).

Frost vd. (1990), mükemmeliyetçiliğin karmaşık ve çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu, bu sebeple tek boyutlu yaklaşımların bu kişilik eğiliminin bazı temel yönlerini göz ardı edebileceği fikrini ileri sürmüşlerdir (Flett ve Hewitt, 2002). Mükemmeliyetçi bireylere ebeveynlerinin rollerinin ve beklentilerinin etkisi, performanstaki olası hatalardan aşırı endişe duymaları, performansın kalitesinden şüphe etmeleri, düzen gibi mükemmeliyetçilik için önemli görülen özelliklere vurgu yapılmıştır (Enns ve Cox, 2002). Yazarlara göre mükemmeliyetçiler yüksek standartlara ve düzen değerine sahiptir. Hatalardan kaçınmaya çalışırlar, bu sebeple de genellikle eylemleri konusunda kararsız davranmaktadırlar. Ebeveynlerinin geçmiş veya şimdiki değerlendirmeleri mükemmeliyetçiler için oldukça önemlidir (Stoeber ve Otto, 2006).

Araştırmacılar mükemmeliyetçiliği ölçmek için Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği'ni (FMPS) geliştirmiş ve mükemmeliyetçiliğin 6 (altı) boyutta farklılaştığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu boyutlar, Kişisel Standartlar (high personal standards), Eylemlerinden Şüphe Duyma (doubts about actions), Hata Yapma Endişesi (concern over mistakes), Düzen (organization), Ebeveyn Beklentileri (parental expectations) ve Ebeveyn Eleştiriciliği (parental criticism) olarak sıralanmaktadır (Mızrak ve Berksun, 2006). Kişisel Standartlar, kişinin kendi performansı için yüksek standartların belirlenmesi ile; Eylemlerinden Şüphe Duyma, performansının kalitesine dair şüpheler ile; Hata Yapma Endişesi, kişinin kendi davranışlarını aşırı eleştirel değerlendirmesine ilişkin eğilimleri ile; Düzen, kişinin tertipli olmayı hayatının önemli bir parçası olarak görme eğiliminde olması ile; Ebeveyn Beklentileri, ebeveynlerin bireye dair sahip olduğu standartlar hakkındaki algıları ile ve Ebeveyn Eleştiriciliği boyutu ise ebeveynlerin standartlarına uyulmamasının durumunda ortaya çıkabilecek kabul kaybına dair inançlar ile ilişkilendirilmiştir (Cox vd., 2002).

Hewitt ve Flett (1989; 1991) mükemmeliyetçiliğin mevcut kavramsallaştırmalarının ve ölçümlerinin kişinin kendine yönelik özelliklerine daha çok odaklandığına dikkat çekerek, kişilerarası değerlendirmelerin de oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır. Araştırmacılar mükemmeliyetçiliği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik (self-oriented perfectionism), diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik (other-oriented perfectionism) ve sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik (socially prescribed perfectionism) boyutları olmak üzere 3 (üç) grupta sınıflandırmıştır (Sapmaz, 2006). *Kendine yönelik mükemmeliyetçi*, önemli olarak değerlendirdiği mükemmellik için yüksek standartlar belirlemekte ve performansını da bu standartlara göre değerlendirmektedir. Birey kendisi için “mükemmeliyetçi bir motivasyona” sahiptir. *Diğer odaklı mükemmeliyetçiler*, diğer insanların mükemmel olmasına önem vermektedir. Birey başkaları için aşırı yüksek standartlara sahiptir ve performansları da bu katı standartlara göre değerlendirir. *Sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik* ise, başkalarının kişi için gerçekçi olmayan yüksek standartlara sahip olduğuna ve bu standartlara göre katı bir şekilde değerlendirildiklerine yönelik algıları içermektedir. Kişi başkaları tarafından kabul edilmenin şartı olarak bu standartları sağlanması gerektiği inanmaktadır (Enns ve Cox, 2002; Hewitt ve Flett, 1991; 2004).

Kendine yönelik mükemmeliyetçiler öz-eleştirmeden kaçınma eğilimindeyken, sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçiler ise başkaları tarafından onaylanmama duygusunu önleme eğilimindedir (Stoeber ve Otto, 2006). Ayrıca, sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilikte birey dışsal olarak motive olurken, kendine yönelik mükemmeliyetçilikte ise içsel olarak motive olmaktadır (Stoeber ve Stoeber, 2009). Sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik ve diğer odaklı mükemmeliyetçilik mükemmeliyetçiliğin uyumsuz biçimi olarak görülmektedir. Diğer odaklı mükemmeliyetçilik ise kendine yönelik mükemmeliyetçiliğe benzemektedir; fakat diğer odaklı mükemmeliyetçilikte dışa doğru mükemmeliyetçi davranış gözlemlenir. Diğer odaklı mükemmeliyetçilik ile duygusallık ve fedakârlık arasında negatif bir ilişki varken, narsisizm, Makyavelcilik ve psikopati arasında pozitif bir ilişki vardır (Kakırman ve Birsal, 2015; Stoeber, 2014). Bunun yanında liderlik yeteneği veya başkalarının motivasyonunu kolaylaştırma gibi daha olumlu niteliklerle ilişkili olabileceğine ilişkin sonuçlar bulunmaktadır (Hewitt ve Flett, 1991). Hewitt ve Flett'in (1989;1991) geliştirdiği Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (HMPS), mükemmeliyetçiliğin bu üç boyutuna odaklanan bir ölçüm sunmakta ve mükemmeliyetçiliğin doğasının daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, yapıcı başarı çabası, olumlu etki, benlik saygısı, öz-yeterlik, kendini gerçekleştirme, beceriklilik, algılanan kontrol, stresle uyumlu başa çıkma, kişisel projelerin olumlu değerlendirmeleri, uyumlu öğrenme stratejileri, iyi akademik performans ve öz güvence, girişkenlik ve fedakâr sosyal tutumlar gibi olumlu veya başarılı kişilerarası özellikleri ile ilişkilendirilmiştir (Blankstein ve Dunkley, 2002). Ayrıca kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin, kendini suçlama, narsisizm ve sıkıntı semptomları gibi uyumsuz özelliklerle ilişkili olduğu bildirilmiştir (Hewitt ve Flett, 1991). Bu sebeple, kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin sadece uyumlu mükemmeliyetçilik ile ilişkilendirilemeyeceği hem teorik hem de ampirik nedenlerle hem uyumlu hem de uyumsuz davranışla ilişkili olabileceği düşünülmektedir (Owens ve Slade, 2008).

Sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik uyumsuzlukla en güçlü ilişkiler içeren boyut olarak değerlendirilmektedir. İrrasyonel düşünme, özeleştirme, kendini ve diğerlerini suçlama, olumsuz değerlendirme korkusu, erteleme, başarısızlığın aşırı genelleştirilmesi,

düşük öz-yeterlik, uyumsuz motivasyon ve öğrenme stratejileri, düşük yardım arama olasılığı, olumsuz sosyal özellikler veya kişilerarası sorunlar, depresyon, intihar davranışı, anksiyete, sınav kaygısı, sosyal değerlendirme endişelerini yansıtan korkular, paranoya, obsesif kompulsif bozukluk, A Tipi davranış dahil olmak üzere psikolojik uyumsuzluk gibi uyumsuz özelliklerle ilişkilendirilmiştir (Blankstein ve Dunkley, 2002).

Mükemmeliyetçilik farklı yazarlar tarafından farklı ölçülerle ve kavramsallaştırmalarla tanımlanmış olsalar da birbiriyle oldukça ilişkilidir. Örneğin, Frost vd.'nin (1990) Kişisel Standartlar boyutu ile Hewitt ve Flett'in (1991) Kendine Yönelik Mükemmeliyetçiliği'nin kavramsal odakları birbirleri ile yakından ilişkilidir ve her birindeki öğelerin çoğu kişisel hedefler ve standartlarla ilgilidir. Benzer şekilde Frost vd.'nin (1990) Ebeveyn Beklentileri, Ebeveyn Eleştiriciliği ve Hata Yapma Endişesi boyutları, kavramsal olarak Hewitt ve Flett'in (1991) Sosyal Düzene Yönelik Mükemmeliyetçilik boyutu arasında öge içerikleri açısından benzerlikler bulunmaktadır (Frost vd., 1993).

Geliştirilen bu iki ölçek Frost vd. (1993) tarafından yeniden incelemiş ve Uyumsuz Değerlendirme Endişesi ve Pozitif Çaba olmak üzere iki boyutta tanımlamaya çalışmışlardır. Hata yapma endişesi, eylemlerinden şüphe duyma, ebeveyn beklentileri, ebeveyn eleştiriciliği ve sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik mükemmeliyetçiliğinin uyumsuz yönlerini daha fazla yansıtan, Uyumsuz Değerlendirme Endişesi boyutu ile ilişkilendirilmiştir. Kişisel Standartlar, Düzen, Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik ve Diğer Odaklı Mükemmeliyetçilik ölçekleri, mükemmeliyetçiliğinin uyumlu yönlerinin daha fazlasını yansıtan, 'kişisel motivasyonun uyarlanabilir yönünü' temsil ettiği belirtilen Pozitif Çaba faktörü ile ilişkilendirilmiştir. Fakat Bieling vd. (2004) Pozitif Çaba ve Uyumsuz Değerlendirme Endişesi mükemmeliyetçilik biçimlerinin pozitif korelasyon gösterdiği ve birbirinden bağımsız olmadığını ve hem uyumlu hem de uyumsuz mükemmeliyetçilik tiplerinin depresyon, anksiyete, stres ve sınav kaygısı ile olumlu ilişkide olduğu belirtilmiştir.

Mükemmeliyetçiliğinin kavramsallaştırılmasında daha çok uyumsuz özelliklerinin değerlendirildiğinin altını çizen Slaney ve Johnson (1992) ise hem uyumlu hem uyumsuz yönlerinin olabileceği vurgulamışlar ve tarafsız bir bakış açısına ihtiyaç olduğunu belirtmişlerdir. Mükemmeliyetçiliğinin uyumlu ve uyumsuz yönlerinin ortaya konması

hedeflenerek APS Mükemmel Ölçeği'ni (Almost Perfect Scale) geliştirmişlerdir. Ölçek, Danışma İlişkileri ve Erteleme, Anksiyete, Kişiler Arası İlişkiler ve Standartlar ve Düzen olmak üzere dört faktöre dayanmaktadır (Slaney vd., 2002). Daha sonra Slaney vd. (1995) diğer yazarlar (Slaney ve Johnson, 1992; Hewitt ve Flett, 1991; Frost vd., 1990) tarafından geliştirilen ölçekler üzerinde yeniden çalışarak dört faktörlü ölçeği altı faktörlü (Standartlar, Düzen, Anksiyete, Danışma İlişkileri, Kişilerarası İlişkiler ve Erteleme) olarak yeniden düzenlemişlerdir. Slaney vd. (2001), Anksiyete, Erteleme ve İlişki Güçlükleri gibi uyumsuz yapıdaki alt ölçeklerin mükemmeliyetçiliğin olumsuz yapısını ölçmede yetersiz kaldığını belirterek ASP ölçeğini yeniden revize etmiş ve APS-R Ölçeği'ni (The Almost Perfect Scale Revised/APS-R) geliştirmişlerdir. Yeni ölçek Standartlar, Düzen ve Çelişki (High Standards, Order ve Discrepance) olmak üzere 3 faktörden oluşmaktadır.

Terry-Short, Owens, Slade ve Dewey (1995) ise mükemmeliyetçiliği olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik (positive and negative perfectionism) olmak üzere iki boyutlu olarak tanımlamışlardır. Olumlu mükemmeliyetçilik, olumlu sonuçlar elde etmek için; olumsuz mükemmeliyetçilik ise olumsuz sonuçlardan kaçınmak için belirli üst düzey hedeflere ulaşılmasına yönelik biliş ve davranışları ifade eder. Buna göre olumlu mükemmeliyetçilik, pozitif pekiştirmenin bir fonksiyonu olarak değerlendirilir ve uyarılara yaklaşma istekliliğini kapsayan mükemmeliyetçi davranıştır. Olumsuz mükemmeliyetçilik ise negatif pekiştirmenin bir işlevi olarak değerlendirilir ve caydırıcı sonuçlardan kaçınma arzusunu ifade eder. Örneğin bireyin kendinden şüphe duyması, hata yapma konusunda endişe duyması, başkalarının kendini nasıl değerlendirdiği hakkındaki düşünceleri, görevden kaçınma ve aşırı kontrol gibi sorunlu davranışlara yol açabilir (Slade ve Owens, 1998). Olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik arasındaki farklar, Slade ve Owens (1998) tarafından ana hatları oluşturulan Çift Süreçli Mükemmeliyetçilik Modelinin (dual-process model of perfectionism) (Flett ve Hewitt, 2002) temelini oluşturmuştur.

Adkins ve Parker (1996) ise mükemmeliyetçiliği pasif mükemmeliyetçilik ve aktif mükemmeliyetçilik olmak üzere iki boyutta nitelendirmiştir. Aktif mükemmeliyetçiler, mükemmeliyetçi çabaların onları durdurmak yerine motive ettiği, başarıya ulaştırdığı kişiler olarak tanımlanmıştır. Pasif mükemmeliyetçiler ise hata yapma korkusuna sahip,

erteleme davranışlarında bulunan, yaptığı eylemleri tekrar kontrol eden ve harekete geçme aşamasında kendine engeller yaratan kişiler olarak tanımlanmıştır. Pasif mükemmeliyetçilik depresyona ve intihar kaygısına yatkınlık ile ilişkilendirilmiştir. Lynd-Stevenson ve Hearne (1999) da benzer bir sonuca ulaşmış; pasif mükemmeliyetçiliği, bir bireyin stresli olaylar sırasında daha yüksek seviyelerde depresif duygulanım yaşama olasılığını artıran bir kırılabilirlik faktörü ve umutsuzluk ile ilişkilendirmişlerdir.

Rhéaume vd. (2000) mükemmeliyetçiliği, obsesif kompulsif davranışlarla ilişkilendirerek işlevsel mükemmeliyetçilik ve işlevsiz mükemmeliyetçilik (functional ve dysfunctional perfectionism) olarak iki grupta incelemiştir. İşlevsel ve işlevsiz mükemmeliyetçiliği, Hamachek'in (1978) mükemmeliyetçi davranışların derece ve yoğunluk açısından farklılık gösterdiği normal ve nevrotik mükemmeliyetçilik ayrımına benzer biçimde nitelendirmiştir. İki mükemmeliyetçi türün de eşdeğer mükemmeliyetçi eğilimler bildirdiğini, fakat işlevsiz mükemmeliyetçilerin bu eğilimlerden kaynaklanan daha uyumsuz sonuçlar bildireceğini belirtmişlerdir. Örneğin işlevsiz mükemmeliyetçilerin işlevsel mükemmeliyetçilere göre daha fazla obsesif kompulsif eğilimi bildirdikleri sonucuna ulaşmışlardır. İşlevsiz mükemmeliyetçiler, hassas bir görevi tamamlamak ve belirsizlikle karşılaştıklarında kararlarını hızlandırmak için daha fazla zaman harcama eğilimindedir. Buna karşılık, işlevsel mükemmeliyetçiler, doğrudan performansları ile meşgul olmaksızın, daha görev odaklı davranmaktadır.

Stumpf ve Parker (2000) ise mükemmeliyetçiliği sağlıklı ve sağlıklı olmayan mükemmeliyetçilik (healthy ve unhealthy perfectionism) olarak iki grupta incelemiştir. Sağlıklı ve sağlıklı olmayan mükemmeliyetçiliği tek bir süreklilik üzerindeki zıt kutuplar olarak değil, büyük ölçüde birbirinden bağımsız iki faktör olarak nitelendirmiştir. Mükemmeliyetçiliğin eylemlerinden şüphe duyma, hata yapma endişesi gibi sağlıklı boyutları, benlik saygısı eksikliği, nevrotiklik ve genel psikopatoloji ile; sağlıklı boyutları ise dayanıklılık ve düzen ve sorumlulukla ilişkilendirilmiştir.

Rice ve Slaney (2002) ise mükemmeliyetçi olmayan bireylerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında APS-R Ölçeği'ni (Almost Perfect Scale-Revised; Slaney vd., 2001) kullanarak mükemmeliyetçileri uyumlu ve uyumsuz olarak iki kategoride

gruplandırmıştır. Uyumlu mükemmeliyetçilik, yüksek kişisel standartlar ve düzen ihtiyacı duyan ve ertelemeye isteksiz bireyler ile; uyumsuz mükemmeliyetçilik ise eylemlerinden şüphe eden, hata yapma konusunda aşırı endişe duyan, endişeli ve gergin hisseden ve erteleme eğiliminde olan bireyleri tanımlamaktadır. APS-R ölçeğinin ayırt edici iki boyutu Standartlar ve Çelişki (Standards and Discrepancy) boyutlarıdır. Standartlar, bireyin kendisi için sahip olduğu yüksek beklentilerin seviyesini ölçmektedir. Çelişki boyutu ise kişinin kendisi için belirlediği yüksek standartları karşılayamadığında ortaya çıkan sıkıntı derecesini ölçmektedir. Standartlar ve çelişki boyutlarında düşük puan alan kişiler mükemmeliyetçi olmayan bireyler olarak; hem yüksek standartları hem de çelişki puanları yüksek olan bireyler uyumsuz mükemmeliyetçi olarak; yüksek standartlara ve nispeten düşük çelişkiye sahip bireyler ise uyumlu mükemmeliyetçiler olarak karakterize edilmektedir (Wang vd., 2016). Standartlar boyutunda puan eşiğine ulaşamayan bireyler mükemmeliyetçi olmayanlar olarak değerlendirilmektedir, fakat ayırt edici olarak değerlendirilmeyen Düzen boyutu mükemmeliyetçi olmayanlar grubundaki olası mükemmeliyetçi alt gruplarının belirlenmesi amacıyla da kullanılabilir.

Blankstein ve Dunkley (2002) mükemmeliyetçiliği değerlendirici kaygılar mükemmeliyetçiliği, kendini eleştiren mükemmeliyetçilik ve kişisel standartlar mükemmeliyetçiliği boyutlarında incelemiştir. Mükemmeliyetçiliğin değerlendirici kaygılar ve kişisel standart biçimleri arasındaki ayrımı, sosyal düzene yönelik ve kendine yönelik mükemmeliyetçilik (Hewitt ve Flett, 1991) arasındaki ayrıma benzediği belirtilmiştir. Kendini eleştiren mükemmeliyetçilik, sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik ile (Hewitt ve Flett, 1991); değerlendirici kaygılar, sosyal düzene yönelik (Hewitt ve Flett, 1991); eylemlerinden şüphe duyma ve hata yapma endişesi (Frost vd., 1990) ve tutarsızlık (Slaney vd., 2001) boyutları ile; kişisel standartlar ise kendine yönelik mükemmeliyetçilik (Hewitt ve Flett, 1991), kişisel standartlar (Frost vd., 1990), standartlar (Slaney vd., 2001) ile ilişkilendirilmiş; bu alt ölçekler kullanılarak değerlendirilmiştir. Kendini eleştiren ve değerlendirici kaygılar mükemmeliyetçilikleri, sıkıntı ile ilişkili olan uyumsuz başa çıkma ile güçlü bir şekilde ilişkili bulunmuştur. Değerlendirici kaygılar ve kendini eleştiren mükemmeliyetçiler, zor veya üzücü durumlarla karşılaştıklarında bunlar ile uyumsuz bir şekilde baş ettikleri için günlük stresli olayları daha yüksek seviyelerinde yaşarlar. Değerlendirici kaygılar

mükemmeliyetçiliğinin güçlükler ve sıkıntılar üzerindeki etkisini kontrol ettikten sonra, kişisel standartlar mükemmeliyetçiliği yalnızca uyumlu başa çıkma ile bağlantılı bulunmuştur. Yüksek düzeyde algılanan stres, kişisel standartlar mükemmeliyetçilerinde ise sıkıntıya yol açmaktadır. Algılanan sosyal destek ise hem değerlendirici kaygılar mükemmeliyetçilikleri hem de kişisel standartlar mükemmeliyetçilerinde stresi düşürmektedir.

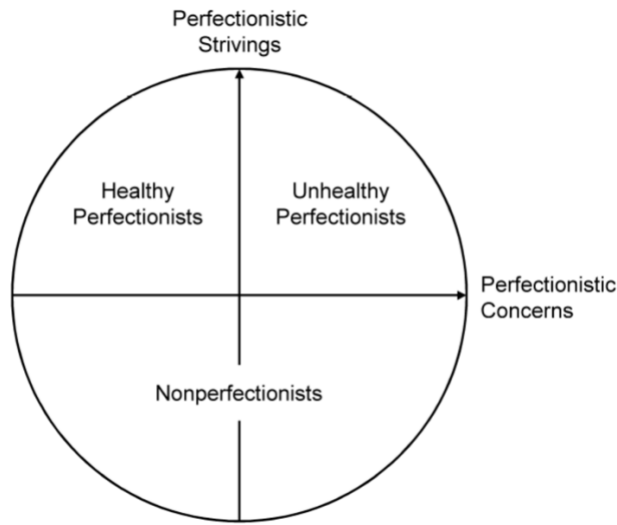
Hill vd. (2004) vicdani mükemmeliyetçilik ve kendini değerlendiren mükemmeliyetçilik (conscientious perfectionism ve self-evaluative perfectionism) başlıklı iki mükemmeliyetçilik tipi üzerinde durmuştur. Literatürdeki mükemmeliyetçilik ölçekleri üzerinde çalışarak sekiz boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği'ni (PI) geliştirmişlerdir. Yazarlar ikili sınıflandırma ile literatürdeki uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik etiketlerinin doğasında bulunan iki kutupluluğu ima etmeden, ölçeklerin psikolojik içeriklerini yansıttıklarını belirtmişlerdir. Bu sebeple, Frost vd. (1990) ve Hewitt ve Flett (1991)'in ölçümlerine benzer biçimde sekiz ölçekli ölçümün; iki boyutlu ölçümden daha iyi anlamlı mükemmeliyetçilik ölçümü sağladığı belirtilmiştir.

Vicdani mükemmeliyetçilik; Düzen, Planlılık, Mükemmellik İçin Çabalama ve Başkaları İçin Yüksek Standartlar alt ölçeklerinden, kendini değerlendiren mükemmeliyetçilik ise Ruminasyon (Uzun Süreli Düşünme), Onay İhtiyacı, Hata Yapma Endişesi ve Ebeveyn Baskısı alt ölçeklerinden oluşmaktadır. Mükemmellik için çabalama, kişisel standartlar (Frost vd., 1990) ve kendine yönelik mükemmeliyetçilik (Hewitt ve Flett, 1991) ile; hata yapma endişesi Frost vd.'nin (1990) aynı isimli boyutu ile; başkaları için yüksek standartlar, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik (Hewitt ve Flett, 1991) ile; onay ihtiyacı, eylemlerinden şüphe duyma (Frost vd., 1990) ve sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik (Hewitt ve Flett, 1991) ile düzen Frost vd. (1990)'nin aynı isimli boyutu ile; ebeveyn baskısı, ebeveyn beklentileri ve ebeveyn eleştiriciliği (Frost vd., 1990) ile ilişkilendirilmiştir. Planlılık ve Uzun Süreli Düşünme boyutları ise yeni eklenen boyutlardır.

Stoeber ve Otto (2006) çalışmalarında, mükemmeliyetçiliğin boyutsal ve grup temelli yaklaşımlarını ortak bir kavramsal çerçeve altında birleştirmiştir. Boyutsal yaklaşımda, mükemmeliyetçilik, mükemmeliyetçi çabalar (perfectionistic strivings), mükemmeliyetçi

kaygılar (perfectionistic concerns) olmak üzere iki boyutta incelenirken; grup temelli yaklaşıma göre ise sağlıklı mükemmeliyetçilik (healthy perfectionists), sağlıksız mükemmeliyetçilik (unhealthy perfectionists) ve mükemmeliyetçi olmayanlar (non-perfectionists) olmak üzere üç grupta incelenmiştir (Şekil 2).

Şekil 2: Mükemmeliyetçiliğin boyutsal ve grup temelli yaklaşımlarını ortak bir kavramsal çerçevede inceleyen çalışma



Mükemmeliyetçi çabalar boyutu, oldukça yüksek performans standartları belirleme ve mükemmellik için çaba gösterme ile ilgilidir. *Mükemmeliyetçi kaygılar boyutu* ise başkaları tarafından olumsuz değerlendirilme korkusu, hata yapma endişesi ve kişinin kendinden beklenen ile ortaya koyduğu performansı arasında tutarsızlık hissetmesi gibi duygularla ilişkilidir. Yüksek düzeyde mükemmeliyetçi çabalar gösteren çoğu birey, yüksek düzeyde mükemmeliyetçi kaygılar da göstermektedir. Bu yönü ile iki boyut genellikle birbiri ile yakından ilişkilidir fakat farklı ve çoğu zaman zıt ilişki kalıplarına sahiptirler. Mükemmeliyetçi çabalar genellikle öznel iyi oluş, sorumluluk, uyumluluk (Stoeber, 2012), öz-saygı ve başarı (Grzegorek vd., 2004) ile olumlu ilişkiler gösterdiği için uyumlu olarak değerlendirilmektedir. Buna karşılık, mükemmeliyetçi kaygılar, psikolojik uyumsuzluk ve zihinsel bozukluğun olumsuz özellikleri ile ilişkilendirildiği uyumsuz olarak değerlendirilmektedir (Stoeber, 2012).

İkinci olarak mükemmeliyetçi çabaların ve mükemmeliyetçi kaygıların farklı ilişkileri, grup temelli bir yaklaşım benimseyerek incelenmiştir. Bu yaklaşıma göre, sağlıklı mükemmeliyetçiler (uyumlu mükemmeliyetçiler olarak da adlandırılır), sağlıklı mükemmeliyetçiler (uyumsuz mükemmeliyetçiler olarak da adlandırılır) ve mükemmeliyetçi olmayanlar olmak üzere üç farklı mükemmeliyetçi grubu bulunmaktadır. *Sağlıklı mükemmeliyetçiler*, yüksek düzeyde mükemmeliyetçi çabalar ve düşük düzeyde mükemmeliyetçi kaygılara sahip olan; *sağlıksız mükemmeliyetçiler* hem yüksek düzeyde mükemmeliyetçi çabaları hem de yüksek düzeyde mükemmeliyetçi kaygıları olan; *mükemmeliyetçi olmayanlar* ise mükemmeliyetçi çabaları düşük olan bireyler olarak tanımlanmaktadır (Stoeber, 2012; Rice ve Ashby, 2007; Stoeber ve Otto, 2006).

Stoeber ve Otto (2006) mükemmellik için çabalamanın sorumluluk, dayanıklılık, olumlu duygu ve yaşam doyumu gibi olumlu özellikler ve uyumlu sonuçlarla ilişkilendirilebileceğini ve Stoeber ve Rambow (2007) ise mükemmellik için çabalamanın öğrenciler için başarı umudu, okul için motivasyon ve okul başarısı ile ilişkilendirilebileceğini ortaya koymuştur. Böylece mükemmeliyetçiliğin sağlıklı bir mükemmellik arayışının bir parçası olabileceği ortaya konmuştur. Bunun yanında, kusurlara yönelik olumsuz tepkiler ve ebeveyn baskısı, olumsuz özellikler ve uyumsuz sonuçlarla ilişkilendirilmiştir.

Literatürde özellikle çalışan örneklemleri ile gerçekleştirilen çalışmaların uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik sınıflandırmasını (Rice ve Slaney, 2002; Slaney vd., 2001) daha çok benimsemesinden ötürü, bu çalışmada uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik sınıflandırmanın kullanılması tercih edilmiştir.

1.2.2.3. Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik

Çok boyutlu bir yapıya sahip olan mükemmeliyetçilik, genel olarak iki farklı mükemmeliyetçilik sınıflandırması ile ayırt edilerek incelenmektedir (Enns ve Cox, 2002; Stumpf ve Parker, 2000). İlk tür, birey için doğal dezavantajları olan, duygusal sıkıntıya neden olan, kaçınılması veya düzeltilmesi gereken, nevrotik, patolojik veya sağlıklı sonuçlarla ilişkilendirilen uyumsuz (maladaptive) bir yapıya sahiptir. Bununla birlikte,

diğer tür ise birey için olumlu faydalar sağlayan, ağırlıklı olarak normal veya sağlıklı bir form olan, teşvik edilmesi gereken, daha iyi huylu uyumlu (adaptive) bir yapıdır (Stoeber ve Otto, 2006; Bieling vd., 2004; Slade ve Owens, 1998).

Adler (1956) mükemmellik için çabalamayı yaşamın bir parçası olarak görmüştür. Bu çabanın başkaları için sosyal bir kaygı ve kişinin potansiyelinin maksimize edilmesini içerdiğinde uyumlu olduğu; başkalarına hükmetme ihtiyacını da içerdiğinde olumsuz çağrışımlara sahip olduğu belirtilmektedir. Horney (1937), mükemmeliyetçi çabaların çoğunu benliğin kusurlarını kabul etmedeki nevrotik bir yetersizlik olarak görürken, bu nevrotik ihtiyacı tatmin edilebilir, ayırt edici ve kompulsif olmayan sağlıklı başarı ihtiyaçlarından ayırmıştır (Stumpf ve Parker, 2000).

Mükemmeliyetçiliğin psikometrik ölçümleri oluşturulmadan önce klinik yazarlar tarafından uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçiliğe yönelik bir ayrışma önerilmiştir. Hamachek (1978) ve diğer ilk yazarların (örneğin, Adler, 1956; Hollender, 1965; Burns, 1980) önerdiği uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik arasındaki farklar Tablo 3'te özetlemektedir (Enns ve Cox, 2002).

Tablo 3: Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik Arasındaki Farklılıklar

Uyumlu (Adaptive) Mükemmeliyetçilik	Uyumsuz (Maldaptive) Mükemmeliyetçilik
Memnuniyeti deneyimleme	Çalışmalardan zevk alamama
Duruma göre değiştirilen standartlar	Esnek olmayan yüksek standartlar
Ulaşılabilir standartlar	Gerçekçi ya da makul olmayan yüksek standartlar
Bireyin sınırlılıkları ve güçlü yönleri ile uyumlu yüksek standartlar	Aşırı genelleştirilmiş yüksek standartlar
Başarı için çaba gösterme	Başarısızlıktan korkma
Bir şeyleri doğru yapamaya odaklanma	Hatalardan kaçınmaya odaklanma
Rahat ama dikkatli tutum	Görevlere karşı endişeli tutum

Ulaşılabilir performans ve standartlar arasında makul eşleşme	Performans ve standartlar arasında büyük boşluk
Performansın bağımsız olması hissi	Performansa bağı öz-değer duygusu
Görevleri zamanında tamamlama	Erteleme ile ilişkili
Olumlu geri bildirim/ödüle ulaşma motivasyonu	Olumsuz sonuçlardan kaçınma motivasyonu
Toplumun gelişmesi için hedeflere ulaşma	Kendini geliştirmek için hedeflere ulaşma
Hayal kırıklığı ve yenilenen çabalar ile ilişkili başarısızlık	Acımasız özeleştirisi ile ilişkili başarısızlık
Dengeli düşünme	Siyah-beyaz düşünme: Mükemmele karşı başarısızlık
Üstün olma arzusu	Birinin üstün olması gerektiğine inanma
Eylemler hakkında makul kesinlik	Zorunlu eğilimler ve şüphe etme

Not: Tablo Adler (1956), Hollender (1965), Hamachek (1978), Burns (1980) ve Pacht (1984)'in çalışmalarından toplanan bilgilerle Enns ve Cox (2002)'nin çalışmasından alınmıştır.

Uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçiler, mükemmeliyetçi olmayanlara göre yüksek kişisel performans standartlarına ve beklentilerine sahiptir (Grzegorek vd., 2004; Rice ve Mirzadeh, 2000), ancak standartlara ulaşmada başarısızlık yaşandığında uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçiler farklı tepki vermektedir. Uyumsuz mükemmeliyetçiler, kişisel standartları ile performansları arasındaki tutarsızlık durumunda yüksek düzeyde sıkıntı hissederken, uyumlu mükemmeliyetçiler daha az düzeyde sıkıntı hissetmektedir (Beauregard, 2012). Bununla birlikte, uyumsuz mükemmeliyetçiler hata yapma konusunda aşırı endişe, sürekli hissedilen bir yetersizlik duygusu, ısrarcı ve yoğun özeleştirisi, hataları yıkıcı düzeyde deneyimleme, hedeflere ve belirlenen standartlara ulaşamama ve başarılarını küçümseme gibi daha sorunlu görülen özelliklere sahip olma açısından uyumlu mükemmeliyetçilerden ayrılmaktadır (Rice ve Ashby, 2007). Uyumlu mükemmeliyetçiler ise sahip oldukları yüksek standartlara ulaşmak amacıyla ısrarcı davranırlar ancak uyumsuz mükemmeliyetçiler gibi performanslarında sürekli yetersizlik hissetmezler ya da yüksek standartlara ulaşamadıklarında kendilerini aşırı derecede

cezalandırma eğiliminde bulunmazlar ve öz-saygıları ve öz-yeterlilikleri uyumsuz mükemmeliyetçilerden daha yüksektir. (Slaney vd., 2002).

Mükemmeliyetçiliğin tek boyutlu ve çok boyutlu olarak değerlendirildiği süreç boyunca, tüm bu tanımlamalar ve özellikler incelendiğinde, bazı araştırmaların mükemmeliyetçiliğin uyumlu yönlerine odaklanırken, bazılarının ise uyumsuz yönlerine odaklandığı görülmektedir. Özellikle mükemmeliyetçiliğin kökenlerine ilişkin yapılan ilk araştırmalar, mükemmeliyetçiliğin uyumsuz yönlerine odaklanmış ve nevrotiklik rolünü vurgulamıştır (Slaney ve Ashby, 1996). Mükemmeliyetçilerin, diğerlerini memnun etme isteklerinin nevrotik bir ihtiyaçtan, kişinin kendinden şüphe ve kaygı duymasından ve başarısızlık korkusundan kaynaklandığı ileri sürülmüştür (Adler, 1956; Hamachek, 1978). Örneğin, Freud bu mükemmellik arzusunun, narsisizmin bir yönü olarak değerlendirmiştir (Slade ve Owens, 1998). Literatür ayrıca mükemmeliyetçilerin, en çok danışmalığa ihtiyaç duydukları alanların ilişki kurma zorlukları, kaygı ve erteleme davranışları olduğunu ortaya koymuştur (Slaney ve Ashby, 1996). Mükemmeliyetçilik, alkolizm, obsesif kompulsif kişilik bozukluğu, hassas bağırsak sendromu, karın ağrısı, migren ağrısı, yazma bozukluğu (Frost vd., 1990), uyum sorunları, anksiyete, depresyon, intihar, yeme bozuklukları (Flett ve Hewitt, 2002) gibi bir takım fiziksel ve psikolojik bozukluklarla ilişkilendirilmiştir. Mükemmeliyetçilikle ilişkili psikolojik sorunların, aşırı yüksek standartların belirlenmesinden ziyade, muhtemel olarak eleştirel değerlendirme eğilimleriyle daha yakından ilişkili olduğu da düşünülmektedir (Frost vd., 1990). Ayrıca aşırı öz eleştiri yapmanın iyi-olma halini azaltabileceği ve bireylerin depresyona girme riskine neden olabileceği de (Dunkley, Blankstein, Masheb ve Grilo, 2006) yapılan çalışmalarda ortaya konmaktadır.

Yüksek standartların belirlenmesi ve bu standartlar için çabalamak sadece patolojik olarak değerlendirilmemelidir, aksine bazı kanıtlar hayata olumlu bir bakış açısı getirdiğini de işaret etmektedir (Frost vd., 1990; Blatt vd., 1976). Bireylerin uyumlu mükemmeliyetçi çabalarıyla, performanslarını iyileştirebilecekleri, olumsuzluklardan kaçınabilecekleri, rekabet sırasında daha az kaygı ve daha fazla özgüven yaşayabilecekleri (Stoeber vd., 2008; Stoll vd. 2008; Stoeber vd., 2007), yüksek yaşam doyumu düzeyine sahip olma (Gilman vd., 2005; Chang vd., 2004), benlik saygısı (Rice vd., 1998), daha yüksek motivasyon ve daha yüksek başarı (Bieling vd., 2003), yüksek

öğrenci not ortalaması (Grzegorek vd., 2004) gibi olumlu sonuçlarla ilişkilendirilebileceği de ortaya konmuştur. Uyumlu mükemmeliyetçilik sorumluluk, dışa dönüklük, yaşam tatmini, yüksek sınav performansı ve dayanıklılık gibi olumlu sonuçlarla ilişkilendirildiği gibi (Chang vd., 2004; Bieling vd., 2003; Stumpf ve Parker, 2000; Parker ve Stumpf, 1995) stres, depresyon, intihar düşüncesi, anksiyete, umutsuzluk, nevroz gibi olumsuz sonuçlarla da bağlantılı olduğu ortaya konmuştur (Bieling vd., 2004; Enns vd., 2001). Uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik ile ilişkilendirilen sonuçları daha iyi anlamak amacıyla bir sonraki bölümde mükemmeliyetçilik üzerine yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

1.2.3. İşyerinde Mükemmeliyetçilik Üzerine Yapılan Çalışmalar

İnsanlara mükemmeliyetçiliğin en çok hangi alanlarını etkilediği sorulduğunda çalışma alanının en başta geldiği çeşitli araştırmalar (Stoeber ve Stoeber, 2009; Slaney ve Ashby, 1996) sonucunda ortaya konmuştur. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin işyerinde oldukça yaygın olduğu ve çalışanların %53-58'inin işte mükemmeliyetçi eğilimlerinin olduğunu belirttiği bulunmuştur (Childs ve Stoeber, 2012). Ancak mükemmeliyetçilik hakkındaki literatürün çoğu, işyerinde mükemmeliyetçiliğe nispeten az ilgi gösterilerek öğrenci, sporcu ve klinik popülasyonlara odaklanmıştır (Stoeber ve Damian, 2016). Özellikle öğrencilerde mükemmeliyetçiliği inceleyen çalışmaların sayısı ile karşılaştırıldığında, çalışanların mükemmeliyetçiliğinin incelenmesi görece olarak oldukça azdır. Bu amaçla bu bölümde mükemmeliyetçilik kişilik özelliğinin hem yurtdışı hem de Türkiye çalışan örneğinde incelenen çalışmalara yer verilmiştir.

Bousman (2007) farklı yaşam ve istihdam aşamalarından, farklı örneklerle yapılan iki çalışmada, kişilik, stres, tükenmişlik, iş tatmini ve iş performansı gibi işle ilgili sonuçlarda mükemmeliyetçiliği incelemiştir. Birinci çalışmanın örnekleme 193 üniversite öğrencisinden; ikinci çalışmanın örnekleme ise ABD'de bulunan küresel bir yazılım ve teknoloji şirketinin 552 çalışanından oluşmaktadır. Katılımcıların mükemmeliyetçilik düzeyleri ilk çalışmada farklı mükemmeliyetçilik ölçekleri kullanılarak; ikinci çalışmada ise FMPS Ölçeği ile (Frost vd., 1990) kullanılarak ölçülmüştür. Kişiliğin Büyük Beş Faktörü ile yapılan karşılaştırmada uyumlu mükemmeliyetçilerin, uyumsuz

mükemmeliyetçilere göre daha sorumlu, duygusal olarak kararlı ve makul olduğunu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçları, uyumlu mükemmeliyetçilerin daha az stres, daha az tükenmişlik ve daha yüksek iş tatmini bildirdiğini ve şirketlerini çalışmak için iyi bir yer olarak tavsiye etme eğiliminde olduklarını ortaya koymuştur. Tükenmişlik ve stres, iş tatmini ile uyumsuz mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkide her iki çalışmada da tam aracı rolü üstlenmiştir. Şirkette gelecekteki potansiyel başarısı açısından incelenen çalışan performansı ve uyumsuz mükemmeliyetçilik arasında ilişki bulunamamıştır ve tükenmişliğin ise bu ilişkide aracı rolü bulunmamıştır. Benzer biçimde stres ve iş performansı ya da uyumsuz mükemmeliyetçilik arasında bir ilişki bulunamamıştır.

Hill ve Curran (2016) çok boyutlu mükemmeliyetçilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen bir meta analiz çalışması yürütmüşlerdir. Çalışmanın örneklemini iş, eğitim ve spor alanında yürütülen 43 makale oluşturmaktadır. Mükemmeliyetçilik mükemmeliyetçi çabalar ve mükemmeliyetçi kaygılar olmak üzere iki boyutta incelenmiştir (Stoeber ve Otto, 2006). İncelenen çalışmalar neticesinde mükemmeliyetçiliğin, mükemmeliyetçi çabalar boyutu ile tükenmişliğin kişisel başarı noksanlığı ve değersizleşme boyutları arasında olumsuz yönde ilişkili olduğu ve mükemmeliyetçiliğin mükemmeliyetçi kaygılar boyutunun ise tükenmişlikle (3 boyutu ile de) olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte mükemmeliyetçiliğin iki boyutu arasındaki ilişkiler kontrol edildiğinde, saf mükemmeliyetçi çabaların tükenmişlikle daha güçlü ve olumsuz ilişki sergilediği ve saf mükemmeliyetçi kaygıların tükenmişlikle daha güçlü ve olumlu ilişkiler sergilediği sonucuna da ulaşılmıştır fakat saf mükemmeliyetçi çabalar için sonuç daha belirgindir.

Tayvanlı ARGE şirketlerinden 760 çalışan ve 195 ekip liderleri örneklemini kullanılarak gerçekleştirilen çalışmada Rice ve Liu (2020), mükemmeliyetçilik ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, mükemmeliyetçi çabalar ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki varken, mükemmeliyetçi kaygılar ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte, liderlerin yüksek düzeyde mükemmeliyetçi kaygılara sahip olmasının ise çalışanların tükenmişlik düzeylerinin artmasına neden olduğu ortaya konmuştur. Son yıllarda yapılan çalışmalardan, Spagnoli vd. (2021) ise mükemmeliyetçiliğin mükemmeliyetçi çabalar ve mükemmeliyetçi endişeler boyutları ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkiyi boylamsal bir çalışma

yürüterek test etmişlerdir. Çalışmanın örnekleme İtalya'da, çeşitli sektörlerde COVID-19 sebebi ile çoğunluğunun uzaktan çalıştığı 191 çalışandan oluşmaktadır. Bulgulara göre, mükemmeliyetçi kaygıların tükenmişlik boyutları üzerindeki yordayıcı rolü olduğu fakat mükemmeliyetçi çabaların tükenmişlik boyutları üzerinde bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Chang vd. (2016) mükemmeliyetçiliğin, yenilikçi davranış ve iş tükenmişliği üzerindeki etkisini ve ekip işyeri arkadaşlığının bu ilişkideki düzenleyici etkisini incelemişlerdir. Çalışmanın örnekleme, Tayvan'daki ARGE kuruluşlarından seçilmiş, toplamda 112 lider ve 437 üyeden oluşan bireysel ve grup bazında değerlendirilen 112 ekipten oluşmaktadır. Araştırma sonuçları, sağlıklı mükemmeliyetçiliğin yenilikçi davranışla pozitif ve iş tükenmişliği ile de negatif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Sağlıksız mükemmeliyetçiliğin ise iş tükenmişliği ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ve yenilikçi davranışla ilişki göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Ekip işyeri arkadaşlığının etkisi incelendiğinde sağlıklı mükemmeliyetçilik ile yenilikçi davranış arasındaki ilişkiyi güçlendirdiği ve sağlıksız mükemmeliyetçilik ile iş tükenmişliği arasındaki ilişkiyi zayıflatıcı etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur.

Chang (2012) uyumsuz mükemmeliyetçiliğin tükenmişliğe etkisini ve bu ilişkide duygu odaklı başa çıkmanın aracılık etkisini araştırmıştır. Tayvan'da hastanelerde çalışan hemşire örneklemeden elde edilen sonuçlara göre, uyumsuz mükemmeliyetçiliğin tükenmişliği doğrudan etkilemediği, ancak duygu odaklı başa çıkmanın bu ilişkiye tam aracılık ettiği ortaya konmuştur. Uyumsuz mükemmeliyetçiliğin başa çıkma stiline seçimi üzerinde doğrudan bir etkisi olduğu ve daha yüksek düzeyde uyumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip hemşirelerin, duygu odaklı başa çıkma alışkanlığının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Hollanda'daki büyük bir danışmanlık firmasında 235 çalışan örneklemeyle, mükemmeliyetçiliğin iki boyutu olan mükemmeliyetçi çabalar ve mükemmeliyetçi kaygılar ile tükenmişliğin iki boyutu arasındaki ilişkiyi ve başa çıkma kaynaklarının bu ilişkiye aracılık edip etmediğini inceleyen Gnilka vd. (2017), mükemmeliyetçi çabaların tükenmişlikle negatif ilişkili olduğunu, mükemmeliyetçi kaygıların ise tükenmişlikle pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, başa çıkma kaynaklarının

mükemmeliyetçilik ve tükenmişliğin her iki boyutu arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Stoeber ve Damian (2016) ise mükemmeliyetçiliğin tükenmişlik, işe bağlılık ve işkolik ile ilişkisini ortaya koymak amacıyla inceledikleri çalışmalar neticesinde, yalnızca mükemmeliyetçi kaygıların tükenmişlikle sürekli olarak olumlu ilişkiler gösterdiği; mükemmeliyetçi kaygıların etkisi kontrol edildiğinde ise mükemmeliyetçi çabaların da tükenmişlikle olumsuz ilişkiler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, mükemmeliyetçi çabaların işe bağlılıkla sürekli olarak olumlu ilişkili olduğu ve hem mükemmeliyetçi çabaların hem de mükemmeliyetçi kaygıların işkoliklik ile olumlu ilişkili olduğu araştırmanın ulaştığı sonuçlardandır.

Mükemmeliyetçilik (sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik ve kendine yönelik mükemmeliyetçilik) ve işkolik arasındaki ilişkiyi içsel-dışsal iş motivasyonunun aracılığı ile inceleyen Stoeber vd. (2013), çalışmayı karavan sahiplerine profesyonel hizmetler sunan bir İngiliz şirketinin çalışanları ile yarı zamanlı çalışan üniversite öğrencileri ile gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile işkolik arasında pozitif yönde ilişki bulunurken; sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik ile işkoliklik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla beraber, kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin işkolik üzerindeki etkisine iş motivasyonunun iki alt boyutunun tam olarak aracılık ettiği sonucuna ulaşılmıştır.

Falco vd. (2017) ise mükemmeliyetçiliğin iki boyutu olan sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik ve kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile işkolik arasındaki ilişkide iş yerinde irrasyonel inançların (performans talepleri, iş arkadaşlarının onayı, başarısızlık ve kontrol) aracılık rolünün varlığını incelemişlerdir. Çalışma İtalya'da iki örneklem oluşturularak yürütülmüştür. İlk örneklem grubu farklı sektörlerde çalışan 506 kişiden, ikinci örneklem grubu ise metal mühendisliği sektöründeki özel bir şirkettin 264 çalışanlarından oluşmaktadır. Bulgular kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçiliğin (Hewitt ve Flett, 1991) işkoliklik ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte işle ilgili mantıksız inançların, sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik ile işkolik arasındaki ilişkide tam

aracılık etkisi; kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile işkolik arasındaki ilişkide ise kısmi aracılık etkisi olduğu ortaya konmuştur.

Tziner ve Tanami (2013) bir kamu kuruluşunda çalışan 139 çalışan örnekleme ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında bağlanma stilleri, mükemmeliyetçilik ve iş motivasyon potansiyeli ile işe bağlılık ve işkolik arasındaki ilişkileri incelemiştir. Mükemmeliyetçiliğin, incelenen diğer kavramlar arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bulgulara göre, bağlanma stillerinden biri olan güvenli bağlanma ile işe bağlılık arasında ilişki bulunmadığı için, uyumlu mükemmeliyetçiliğin düzenleyici etkisi incelenememiştir. Ayrıca, uyumsuz mükemmeliyetçiliğin güvenli olmayan bağlanma stili ile işkolik arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ahmad ve Ngah (2011) Malezyalı çalışan bekar anne örnekleme ile mükemmeliyetçilik ve kontrol odağının, iş-aile çatışması aracılığı ile iş doyumunu üzerindeki etkileri araştırmıştır. Araştırmanın sonuçları, mükemmeliyetçilik ve kontrol odağının iş-aile çatışmasıyla önemli ölçüde ilişkili olduğunu ve iş-aile çatışmasının da iş tatmini ile ilişkili olduğunu göstermiştir. Uyumsuz mükemmeliyetçiliğin ve iç kontrol odağının iş-aile çatışması yoluyla iş tatmini üzerinde dolaylı etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Uyumsuz mükemmeliyetçi ve iç kontrol odağı özellikleri gösteren annelerin iş tatmininde azalma meydana geleceği ve bu durumda iş-aile çatışmasına neden olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Deuling ve Burns (2017) ise 379 çalışan örnekleme ile gerçekleştirdikleri çalışmada mükemmeliyetçiliğin ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkide, benlik saygısı ve alana özgü öz-yeterliğin aracılık etkisini ele almışlardır. Çalışmanın sonucunda mükemmeliyetçiliğin düşük iş-aile çatışmasıyla ilişkili olduğu bulunmuştur. Özellikle, uyumlu mükemmeliyetçiler, daha yüksek benlik saygısı ve daha yüksek iş-aile çatışması öz-yeterliği ile uyumsuz mükemmeliyetçilere göre daha düşük iş-aile çatışması bildirmiştir.

Harari (2018) işyerinde mükemmeliyetçilikle ilgili 2,316 çalışmayı incelediği meta-analiz çalışmasında, mükemmeliyetçiliğin öncüllerini ve sonuçlarını incelemiştir. Mükemmeliyetçilik araştırmasına ilişkin deneysel ve kavramsal incelemenin sonucunda "mükemmel iyi midir?" sorusuna yanıt aranmıştır. Motivasyon, bağlılık gibi bazı

alanlarda mükemmeliyetçiliğin çalışanlar ve kuruluşlar için faydalı olabileceği ortaya konga da çalışmada, genelde mükemmeliyetçiliğin iş yerinde yapıcı olmadığı yorumunda bulunulmuştur.

Ahmetoglu vd. (2015) mükemmeliyetçilik, çalışan bağlılığı ve girişimcilik potansiyelindeki bireysel farklılıkların yaratıcı başarının üzerindeki etkisini incelemiştir. Bulgular, girişimcilik potansiyelinin tüm yaratıcı başarı sonuçları ile pozitif ilişkili olduğu fakat mükemmeliyetçiliğin yaratıcı başarılarla ilişkili olmadığını ortaya koymuştur. Gongaware (2016) ise organizasyonel kısıtlamalar ile iş tatmini arasındaki ilişkide mükemmeliyetçilik ile ilişkilendirilen ruminasyonun düzenleyici rolünü incelemiştir. Hindistanlı tam zamanlı çalışandan oluşan örneklemeden elde edilen araştırma sonuçlarına göre ruminasyonun genel iş tatminini yordamadığı ve örgütsel kısıtlamalar ve iş tatmini arasındaki ilişkide ruminasyonun anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya konmuştur.

Beauregard (2012) örgütsel vatandaşlık davranışını tahmin etmede, sosyal değişime alternatif bir açıklama geliştirmek için mükemmeliyetçilik ve öz-yeterlilik gibi kişilik özelliklerini incelemiş ve cinsiyetin bu ilişkideki düzenleyici rolünü araştırmıştır. Birleşik Krallık'ta 223 kamu sektörü çalışanı ile gerçekleştirilen çalışmanın bulgulara göre, uyumlu mükemmeliyetçilik, öz-yeterlilik ve cinsiyetin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde doğrudan ve anlamlı etkileri olduğu ortaya konmuştur. Uyumsuz mükemmeliyetçiliğin ise örgütsel vatandaşlık davranışlarının anlamlı bir yordayıcısı olmadığı ve cinsiyetin de mükemmeliyetçilik ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Mükemmeliyetçilik Türk yazınında da incelenmiş, işe ilişkin çeşitli tutumlar üzerindeki etkileri tartışılmıştır. Hemşirelerin çalışma bölümlerine ve sektörlerine göre mükemmeliyetçilik ve iş stresi algılarındaki farklılığı inceleyen Aluç (2013), hemşirelerin mükemmeliyetçilik düzeyleri ile iş stresleri arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demografik karşılaştırmalar yapıldığında, 5-10 yıl arasında çalışan hemşirelerin en yüksek mükemmeliyetçilik düzeyine sahip oldukları ve çocuk sahibi olmayan hemşirelerin, çocuk sahibi olanlara göre daha yüksek düzeyde sosyal düzene yönelik mükemmeliyet düzeyi gösterdikleri ortaya konmuştur.

Caliskan vd. (2014) İstanbul'daki özel KOBİ'lerde tam zamanlı çalışan 342 beyaz yakalı çalışan örnekleminde mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz yönlerinin aile-iş ve iş-aile çatışmasına ve tükenmişlik sendromlarına etkisini incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre, mükemmeliyetçiliğin olumlu yönleri ile ilişkilendirilen standartlar boyutu aile-iş ve iş-aile çatışması ile olumsuz ilişkiliyken; kişisel başarı ile olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya konmuştur. Mükemmeliyetçiliğin standartlar ve ortaya konan performans arasındaki farklılığı içeren çelişki boyutu, aile-iş ve iş-aile çatışması ve duyarsızlaşma ile olumlu yönde ilişkiliyken; kişisel başarı ile olumsuz ilişkilidir.

Benzer şekilde Ekmekci vd. (2020) çeşitli sektörlerde çalışan 238 evli çalışanın örnekleminde, mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz boyutları ile iyi oluş arasındaki ilişkide aile-iş çatışmasının aracılık rolünü ve cinsiyetin ise düzenleyicilik rolünü incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, uyumlu mükemmeliyetçilik ile çalışanların iyi-oluşları arasında pozitif bir ilişkili bulunmuşken; uyumsuz mükemmeliyetçilik ve iyi-oluş arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte, aile-iş çatışması ile uyumlu mükemmeliyetçilik arasında anlamlı ilişki bulunamamışken, aile-iş çatışması ile uyumsuz mükemmeliyetçilik arasında pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Uyumsuz mükemmeliyetçiliğin iyi oluş üzerindeki etkisinde, aile-iş çatışmasının önemli bir aracılık rolü olduğu ortaya konan sonuçlardandır. Ayrıca uyumsuz mükemmeliyetçilik ve aile-iş çatışması arasındaki pozitif ilişkinin erkeklerde kadınlara göre daha güçlü olduğu belirtilmiştir.

Özbilir vd. (2015) ise 178 Kanada'dan ve 167 Türkiye'den toplamda da 365 yetişkin çalışan örnekleminde mükemmeliyetçiliğin bağlılık, gerilme ve tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Yüksek standartlar belirlemek, daha yüksek bağlılık ve daha düşük gerilme ve sinizmle; yüksek standartlar ile algılanan performans arasında algılanan çelişki, daha yüksek seviyelerde gerilme ve tükenmişlik ile ilişkilendirilmiştir. Yüksek standartlar belirlemek, Kanada örnekleminde daha yüksek bağlılık ve daha düşük sinizmle ilişkilendirilirken; Türkiye örnekleminde yalnızca yüksek bağlılık ile ilişkilendirilmiştir. Bunun sebebinin ise kültürel farklılıklar, örneklem seçimi ya da Türkiye örnekleminde çelişki ve standartlar boyutları arasındaki pozitif korelasyondan kaynaklandığı düşünülmüştür. Yüksek standartlara ve düşük tutarsızlığa (uyumlu mükemmeliyetçiler) sahip çalışanlar, yüksek standartlara ve yüksek tutarsızlığa

(uyumsuz mükemmeliyetçiler) sahip çalışanlardan daha düşük bir gerilim yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Kakırman ve Birsnel (2015) Türkiye’de çeşitli bankalarda çalışan 212 banka çalışanı örneklemini ile gerçekleştirdikleri çalışmada mükemmeliyetçilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, mükemmeliyetçiliğin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı belirtilmiştir; yalnızca başarı odaklı mükemmeliyetçilik (kendine yönelik mükemmeliyetçilik) ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Mükemmeliyetçi kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi 158 mermer işletmesi çalışanı ile inceleyen, Kıran ve Bozkurt (2021) ise mükemmeliyetçiliğin kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile tükenmişliğin alt boyutları olan kişisel başarı, duyarsızlaşma ve duygusal tükenme arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu sonucuna ulaşımlardır. Araştırma sonuçlarına göre, mükemmeliyetçiliğin alt ölçekleri olan sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik düşük güvenilirlik düzeyleri nedeniyle araştırma kapsamından çıkarılmıştır.

Kanten vd. (2018) ise iş yaşamı kalitesinin bankacıların duygusal tükenme ve işe gömülmüşlük düzeyleri arasındaki ilişkide mükemmeliyetçiliğin aracılık rolünü incelemiştir. Araştırma sonuçları, mükemmeliyetçiliğin çalışanların duygusal tükenme düzeylerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu; çalışanların işe gömülmüşlük düzeyinde ise pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte mükemmeliyetçiliğin iş yaşamı kalitesi ve duygusal tükenme arasındaki ilişkide ve iş yaşamı kalitesi ve işe gömülmüşlük düzeyleri arasındaki ilişkide kısmi aracı rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kanten ve Yeşiltaş (2015) otellerde yönetici olarak görev yapan 146 çalışan örneklemini ile gerçekleştirdikleri çalışmada olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçiliğin işe bağlılık, psikolojik iyi oluş ve duygusal tükenme üzerindeki etkilerini incelemiştir. Araştırma bulguları, olumlu mükemmeliyetçiliğin psikolojik iyi oluş ve işe bağlılığı olumlu yönde etkilediği, duygusal tükenme üzerinde ise doğrudan bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, olumsuz mükemmeliyetçilik psikolojik iyi oluşu olumsuz

yönde etkilerken, duygusal tükenme ve işe bağlılık üzerinde doğrudan bir etki bulunamamıştır. Ayrıca, psikolojik iyi oluşun hem olumsuz mükemmeliyetçilik ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide ve hem de olumlu mükemmeliyetçilik ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide tam aracı rolü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Karababa ve Kapıkıran (2014) psikolojik danışman örnekleminde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ile iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçları olumlu mükemmeliyetçiliğin iş doyumunu ve yaşam doyumunu olumlu yönde yordadığını; olumsuz mükemmeliyetçiliğin ise hem iş hem de yaşam doyumunu yordamadığını sonucuna ulaşımlardır.

Görkem (2020) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki üniversitelerde çalışan 125 akademisyen örneklemini ile gerçekleştirdiği çalışmada, mükemmeliyetçilik ve benlik saygısı arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin akademik unvan, çalışma süresi, çalışılan fakülte, medeni durum ve cinsiyet gibi değişkenler açısından değişip değişmediğinin incelemiştir. Araştırma, mükemmeliyetçilik ve benlik saygısı arasında bir ilişki olmadığını sonucuna ulaşımlmıştır. Bununla birlikte, doktor unvanına sahip akademisyenlerin diğer unvanlara göre daha yüksek mükemmeliyetçilik düzeyine sahip olduğu; 6-11 yıl arası çalışan akademisyenlerde yüksek düzeyde mükemmeliyetçilik olduğu sonucuna ulaşımlmıştır. Ayrıca, akademisyenlerin mükemmeliyetçilik düzeylerinin yaş ve fakülteye bağlı olarak farklılaşmadığı ortaya konmuştur.

Son yıllarda yapılan çalışmalardan Tekeli ve Özkoç (2020) ise mükemmeliyetçi kişilik özelliğinin problem çözme becerisi üzerindeki etkisinde duygusal zekânın aracı rolünü incelemiştir. Çalışmanın örneklemini Türkiye'nin farklı bölgelerindeki 410 profesyonel turist rehberi oluşturmaktadır. Veriler 410 turist rehberinden anket yöntemi ile toplanmış, 12 rehber ile de görüşme/mülakat yapılmıştır. Araştırma bulguları, mükemmeliyetçiliğin standartlar ve çelişki boyutlarının, problem çözme yeteneğinin üç boyutu olan kişisel kontrol, yaklaşma-kaçınma ve problem çözme yeteneğine güven üzerindeki etkisinde duygusal zekanın aracı rolü üstlendiğini ortaya koymaktadır.

Kanten ve Deniz (2020) tekstil sektöründe çalışan 190 beyaz yakalı çalışan örnekleminde, mükemmeliyetçiliğin proaktif ve yenilikçi davranışlar üzerindeki etkilerini ve psikolojik iklimin bu ilişkideki düzenleyici rolünü incelemiştir. Elde edilen veriler, olumlu mükemmeliyetçiliğin çalışanların proaktif davranış düzeyleri ve yenilikçi davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye; olumsuz mükemmeliyetçiliğin ise çalışanların proaktif davranışları üzerinde anlamlı ve negatif etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, olumlu mükemmeliyetçilik ile yenilikçi davranışlar arasındaki ilişkide psikolojik iklimin olumlu bir etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur.

Tan (2018) çalışanların bireysel mükemmeliyetçilik algıları ile müşterilerin hizmet kalitesi algıları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın örneklemini beyaz eşya sektöründen hizmet alan 160 müşteri ve müşterilere hizmet sağlayan 16 teknisyenden oluşmaktadır. Müşterilerin aldıkları hizmetten memnuniyetleri birçok değişkene bağlı olarak şekillenmektedir. Araştırma sonuçlarına göre çalışanların mükemmeliyetçilik algılarının, müşterilerin memnuniyetinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

1.3. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Örgütsel destek teorisi ve algılanan örgütsel desteğin yapısı Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiştir. Bu teori, algılanan örgütsel desteğin gelişimini, doğasını ve sonuçlarını dikkate alır (Aselage ve Eisenberger, 2003; Eisenberger vd., 2001; Shore ve Shore, 1995). Buna göre çalışanlar, örgütleri için ortaya koydukları katkıların ve kendi iyi oluşlarının örgütleri tarafından önemsenip önemsenmediğine yönelik bir değerlendirmede bulunmaktadır ve bu değerlendirme ise çalışanların örgütsel destek algılarını yansıtmaktadır (Kurtessis vd., 2017). Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütlerindeki katkılarına ne derece önem verildiğine yönelik algıları olarak tanımlanmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Algılanan örgütsel destek, çalışanların stresli durumların üstesinden gelebilmeleri, işlerini etkin bir biçimde yerine getirebilmeleri ve örgütlerinden yardım alabileceklerinin güvencesini hissedebilmeleri açısından değerli görülmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002; George vd., 1993).

Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütlerinin istediği çaba ve sadakat gibi çıktıları göstermeleri karşılığında somut faydalar ve sosyal kaynaklar beklemesine dayanan sosyal

takas teorisine (Gouldner, 1960; Blau, 2017; 1964) dayanmaktadır (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bir kişi diğereine iyi davrandığında, karşılıklılık normuna uygun bir davranışla geri dönüşte bulunulması gerekmektedir (Gouldner, 1960). Bu bakış açısı ile hem işveren hem de çalışan, ilişkilerinde karşılıklılık normuna uygun davrandıklarında, birinin aldığı olumlu davranış karşılıklı olarak uygulanır ve bu da her iki taraf için olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Algılanan örgütsel destek, çalışanlardaki bu karşılıklılık duygusunu ortaya çıkarmakta, bu da örgütlerine katkı sağlamak için hissedilen bir zorunluluğun yanında örgüt adına artan performanslarının fark edileceği ve ödüllendirilecekleri beklentisine yol açmaktadır (Kurtessis vd., 2017). Örgütün, çalışanın gelecekteki hatalarına veya üstün performansına olası tepkisi, adil bir maaş ödeme ve çalışanın işini anlamlı ve ilginç hale getirme arzusu, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği etkilemektedir (Eisenberger vd., 1986). Rhoades ve Eisenberger (2002) ise benzer şekilde çalışanların örgütsel destek algılarının örgütlerinin sundukları ödüller, faydalı çalışma koşulları ve adaletli davranma gibi çeşitli durumlarla doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Çalışan ise çaba-sonuç beklentisi neticesinde algıladığı örgütsel destek ile örgütsel hedefleri karşılamaya yönelik daha fazla çaba gösterecek, bu çaba karşılığında ise ödüllendireceğine dair beklentilerini arttıracaktır. Sonuç olarak, yüksek örgütsel destek algılayan çalışanlar, bekledikleri övgü ve onay ihtiyaçları karşılandığında örgüt içindeki varlıkları ile kendi kimliğini bütünleştirmekte ve örgüt ile pozitif bir duygusal bağ kurmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Böylece çalışan işi ile ilgili daha fazla çabaya girmekte ve bu da örgüt için yararlı olan gelişmiş görev performansı ve bağlamsal performansı gibi pek çok davranış ile sonuçlanmaktadır (Kurtessis vd., 2017).

Algılanan örgütsel desteğin genel tanımlanması, yapısı ve teorik temellerinin açıklanmasından sonra, sıradaki bölümlerde algılanan örgütsel desteği etkileyen öncüller ve algılanan örgütsel destekten etkilenen sonuçlara yer verilmiştir.

1.3.1. Algılanan Örgütsel Desteğin Öncülleri

Araştırmalar çalışanlara örgütlerinin iyi oluşlarını önemsedğini ve katkılarına değer verdiğini göstermenin çeşitli yolları olduğunu göstermektedir (Kurtessis vd., 2017).

Liderlik, adalet, örgüt-çalışan uyumu, insan kaynakları uygulamaları ve çalışma koşullarının destekleyici yönleri çalışanların algıladıkları örgütsel destekle doğrudan ilişkilidir (Kurtessis vd., 2017). Rhoades ve Eisenberger (2002) meta-analiz çalışmalarında, çalışanların örgütsel destek algılarını en çok etkileyen faktörlerin sırasıyla örgütsel adalet ve yönetici desteği olduğunu ortaya koymuştur. Örgütsel kaynakların miktarını ve dağılımını belirleyen süreçlerin adilliği, çalışanların örgütsel destek algılarının önemli bir belirleyicisi olduğu belirtilmektedir (Shore ve Shore, 1995). Dağıtımsal adalet, sonuçların adil dağılımını; işlemsel adalet, sonuç dağılımını belirlemek için kullanılan süreçlerin adil olmasını; etkileşimsel adalet ise örgütsel kararların uygulanması sırasında kişilere nasıl davranıldığını ifade etmektedir (Kurtessis vd., 2017). Tüm örgütsel adalet türleri çalışanların algıladıkları örgütsel desteği etkilemektedir (Kurtessis vd., 2017) ancak özellikle kaynakların çalışanlar arasında dağıtılmasında kullanılan yolların adaletiyle ilgili olan işlemsel adaletin diğer adalet türlerine göre algılanan örgütsel destek ile daha güçlü bir ilişkiye sahip olduğu ortaya konmuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bunun yanında, çalışanlar genel olarak örgütlerinin adaletsiz olduğunu düşündüklerinde, yüksek örgütsel destek görseler dahi aidiyet duygusu geliştirememekte, ancak örgütlerini adil olarak algıladıklarında gördükleri destek küçük olsa bile, bu destek çalışanların kendilerini değerli ve cesaretlendirilmiş hissetmelerine yardımcı olmaktadır (Chen vd., 2020). İşlemsel adaletle benzer ancak tam zıttı bir kavram olan, yöneticilerin kendi çıkarlarına hizmet eden biçimde davranarak sonuçlar elde etmesi ve kayırmacılık yaparak, liyakattan ziyade iltimas yoluyla maaş artışlarının ve promosyonların dağıtılması (Kacmar ve Carlson, 1997) durumu ile ilgili olan örgütsel siyaset ise adalet duygusuna zarar verdiği için, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği azaltmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Ayrıca çalışan-örgüt arasındaki değer uyumu, benzer inançlara sahip olmak da çalışanın örgütsel destek algısını etkilemektedir. Örgütle ortak değerler paylaşmayan çalışanlar, üyelerle iletişim kurmakta ve iş birliği yapmakta zorlanabilir; bu da örgütsel desteğin azalmasına neden olmaktadır (Kurtessis vd., 2017; Erdogan vd., 2004).

Örgütsel desteğin bir diğer öncülü ise yönetici ve çalışma arkadaşları desteğidir (Kurtessis vd., 2017). Algılanan yönetici desteği, çalışanların yöneticilerinin katkılarına değer verdiği ve iyi oluşlarını önemseydiği yönündeki görüşlerini ifade etmektedir

(Eisenberger vd., 2002). Örgütlerin temsilcileri olarak hareket eden yöneticiler, astlarının performansını değerlendirme ve yönetme sorumluluğuna sahip olduklarından, çalışanlar yöneticilerin kendilerine yönelik olumlu ya da olumsuz tutumlarını örgütlerinin desteğinin bir göstergesi olarak görmektedir (Eisenberger vd., 1986). Bunun yanında çalışanlar yöneticilerinin kendilerine ilişkin değerlendirmelerinin üst yönetime iletildiğini bildiklerinden, çalışanların algıladıkları destek ile yönetici desteği ilişkisi daha da etkileşimli hale gelmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Kurtessis vd. (2017) ise yönetici desteğinin algılanan örgütsel desteği, iş arkadaşı desteğinden daha fazla etkilediğini ortaya koymuştur. Yönetici ve liderlik rollerindeki çalışanlar, örgütsel ödüllerin ve kaynakların dağıtılmasında kilit rol oynamaları sebebiyle, çalışma arkadaşlarından daha yüksek örgütsel destek kaynağı olarak görülmektedir (Wayne vd., 1997). Ayrıca, dönüşümsel liderlik ve etkileşimsel liderlik ile algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkiyi inceleyen Kurtessis vd. (2017), astların ihtiyaçları için endişe duyan ve astlarına kendilerini örgütsel hedeflere adanmaları için ilham veren dönüşümsel liderlerin, etkileşimsel liderlerden daha fazla örgütsel destek algısı yarattığını ortaya koymuştur.

Shore ve Shore (1995) ise çalışanların örgüte katkılarının takdir edildiğini gösteren insan kaynakları uygulamalarının algılanan desteği olumlu yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Bunlar ödeme, terfi, eğitim fırsatları, kariyer gelişimi, beceri geliştirme, geri bildirim, tanınma, iş güvencesi, özerklik gibi çeşitli ödüllendirmeler ve iş koşullarına yönelik uygulamaları içermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Ancak bazı çalışmalar özellikle ücret ve iş koşullarının işverenlerin kontrolleri dışında, hükümetlerin sağlık ve güvenlik düzenlemeleri, ücret ve çalışma koşullarına ilişkin sözleşme yükümlülükleri gibi bazı faktörlerden daha çok etkilenmesi sebebi ile örgütsel destek ile ilişkisinin daha az olduğunu ortaya koymuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanlara uygun ödül fırsatlarının sunulması, çalışan katkılarının olumlu bir değerlendirmesini yansıtmakta ve algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, örgütlerin çalışanlarına iş güvencesi sağlıyor olmaları yani örgütteki varlığını gelecekte de sürdürmelerini istediklerini yansıtmaları çalışanların örgütsel destek algısını arttırmaktadır (Allen vd., 1999). Bununla birlikte, çalışanların planlama, görev çeşitliliği ve iş prosedürlerini nasıl yerine getirecekleri üzerine algıladıkları kontrol yani özerklik duygusu da örgütsel destek algısını arttıran etkenlerdendir (Eisenberger vd., 1999). Ayrıca bir çalışana üstesinden

gelemeyeceği kadar iş yükünün verilmesi, çalışanın iş sorumlulukları hakkında net bilgisinin olmaması ve uyumsuz iş sorumluluklarına sahip olması ise algılanan örgütsel desteği olumsuz etkilemektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Algılanan örgütsel desteğin bir diğer öncülü ise çalışanların özellikleridir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Kişilik gibi bireysel farklılıklar, bireylerin örgütsel destek algılarını ve nasıl davrandıklarını etkilemede önemli bir role sahiptir (Xiong ve King, 2018; Cullen vd., 2014; Aquino ve Griffeth, 1999). Önceki araştırmalar, proaktif gibi kişilik özelliklerinin bireylerin örgütsel desteği nasıl algıladıklarını ve davranışlarını etkilemenin arkasında büyük bir güç olarak oynayabileceğini göstermektedir (Akgunduz vd., 2018; Xiong ve King, 2018). Proaktif çalışanların organizasyonlarda pozitif ilişkiler yaratma ve yönetme konusunda becerikli olmaları sebebi ile örgütsel desteğe olumlu yanıt verdiği ortaya konmuştur (Xiong ve King, 2018). Rhoades ve Eisenberger (2002) ise sorumluluk kişilik özelliğinin, algılanan örgütsel destek ile düşük ama pozitif bir ilişki gösterdiğini ortaya koymuştur. Bunun sebebinin ise sorumluluk kişilik özelliğinin iş performansının artmasına yol açabileceği ve bunun da organizasyon tarafından daha iyi tepki almaya neden olabileceği olarak belirtilmiştir. Daha yakın zamanda gerçekleştirilen bir çalışma da ise Sears ve Han (2021) ise Büyük Beşli kişilik özelliklerinden sorumluluk ve nevrotikliğin düzenleyici rolünü incelemiş ve çalışanların hem sorumluluk hem de düşük nevrotikliğe (duygusal istikrar) sahip olması durumunda algılanan örgütsel desteğin hem çalışan bağlılığı hem de performansını daha güçlü etkilediğini ortaya koymuştur.

1.3.2. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Armstrong-Stassen (1998) çalışanların davranışlarının, örgütlerini oluşturan temel süreçler hakkındaki fikirlerinden etkilendiğini ve algılanan örgütsel desteğin de bu etkileyici unsurlardan biri olduğunu belirtmiştir. Çalışanlar, işlerinde kendilerine değer verildiğini ve tercih edildiğini hissettiğinde, diğerlerine yardım etme, hevesle öğrenme, daha uzun süre örgütte kalma ve faydalı öneriler sunma dahil olmak üzere örgütün çalışanlardan arzuladığı davranışları gösterme eğiliminde olmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin yüksek olması yüksek iş

tatmini (Eisenberger vd., 1997; Cropanzano vd., 1997), olumlu duygulanım, yüksek performans (Erdogan ve Enders, 2007), örgütsel bağlılık (Farh vd., 2007; Cropanzano vd., 1997), yenilikçi iş davranışı ve daha düşük işten ayrılma (Abid vd., 2015; Madden vd., 2015; Filipova, 2011) gibi hem çalışan hem de örgüt için önemli görülen olumlu sonuçları teşvik etmektedir.

Algılanan örgütsel destek, çalışanların bağlanma ve duygusal destek, iş yerinde saygı, ilgi ve onay gibi sosyo-duygusal ihtiyaçları karşılamakta ve öz-yeterliliklerini arttırmaktadır (Kurtessis vd., 2017; Armeli vd., 1998). Çalışanlar algıladıkları örgütsel destek ile tutarlı olumlu tutum ve davranışlar geliştirerek örgütleri ile olan ilişkilerinde denge kurabilmektedirler. Bu durum ise çalışanların örgütlerine daha fazla özdeşleşme ve bağlılık duyması (Eisenberger vd., 2001; Armeli vd., 1998) ve örgütlerinin başarılı olmasına yardım etme isteklerinin ve psikolojik iyi olma hallerinin artmasını sağlamaktadır. Sömürülme korkusu olmadan örgütleri adına risk alınabileceğine inanan örgütsel destek alan çalışanlar, örgütlerine daha fazla güvendiklerini ifade etmektedirler (Rousseau vd., 1998). Sosyo-duygusal ihtiyaçlarını karşılayan ve iyi olma hali artan çalışanlar ise daha az iş stresi, tükenmişlik, mental yorgunluk ve iş-aile çatışması yaşamaktadır (Kurtessis vd., 2017; Law vd., 2005; Greenhaus ve Beutell, 1985).

Algılanan örgütsel desteğin, çalışanların işlerine karşı genel duygusal tutumunu ifade eden iş tatmini ve çalışanların belirli bir alan sınırlaması olmadan genel duygusal durumunu yansıtan olumlu ruh hali gibi, çalışanların işlerine yönelik genel tepkilerini etkilediği düşünülmektedir. Örgütsel desteğin çalışanların sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanıp, güvenlerinin ve performans-ödül beklentilerinin artması ile genel iş tatminine katkıda bulunmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Çalışanların, örgütlerinin örgütsel hedeflere katılımlarını olumlu değerlendirdiğini ve refahları konusunda bilinçli olduklarını algıladıklarında, örgütsel desteğin iş tatmini üzerindeki olumlu rolünün kalıcı olduğu ortaya konmaktadır (Maan vd., 2020).

Algılanan örgütsel destek, görev performansı ve bağlamsal performansın artması ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ise azalması gibi örgüte yardımcı olan davranışsal sonuçlarla da ilişkilendirilmiştir (Kurtessis vd., 2017; Eisenberger vd., 2001; Lavelle vd., 2009; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Eisenberger vd. (2001), örgütsel destek alan posta

çalışanlarının örgütlerine yönelik bir yükümlülük hissettiklerini ve iş arkadaşlarına ve yöneticilerine yardımcı olmak için ekstra rol davranışı gösterdiklerini bulmuştur. Bu tür çabalar diğer çalışanların işlerini daha etkili biçimde yapmalarına yardımcı olmakta bu da daha fazla üretkenliğe yol açmaktadır (Shanock ve Eisenberger, 2006). Wayne vd. (1997) ise yüksek destek algılayan yöneticilerin ve diğer çalışanların, yeni çalışanları işlerine yönlendirme, işe gelmeyen çalışanlara yardım etme, diğer çalışanlara iş yükleri arttığında görevlerinde yardımcı olma gibi kendi rolleri dışında davranışlar gösterdiklerini ortaya koymuştur. Kurtessis vd. (2017), ayrıca algılanan örgütsel destek ile bağlamsal performans arasındaki ilişkinin, görev performansı ile olan ilişkiden daha güçlü olduğunu ortaya koymuştur. Algılanan örgütsel desteğin doğası gereği çalışanların bağlamsal performans göstermelerine teşvik etmesi, örgütsel destek algısı yüksek çalışanların örgütlerine yardımcı olmak için belirlenen rollerinin dışına çıkma eğiliminde olmaları bu sonucu desteklemektedir (Xiong ve King, 2018; Kurtessis vd., 2017; Meyer ve Allen, 1997).

1.4. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZLER

1.4.1. Mükemmeliyetçilik ve Görev Performansı İlişkisi

Çalışanlarda mükemmeliyetçilik çalışmaları incelendiğinde, genel ilgi alanının özellikle işkoliklik (Stoeber ve Damian, 2016; Stoeber vd., 2013; Tziner ve Tanami, 2013) veya iş tükenmişliği (Rice ve Liu, 2020; Chang vd., 2016; Stoeber ve Damian, 2016; Bousman, 2007) olduğu görülmektedir. Özellikle, mükemmeliyetçiliğin insanların işteki sosyal ilişkilerini ve bireysel iş performanslarını veya ekip performansını nasıl etkilediğini üzerine oldukça az sayıda çalışma olduğu görülmektedir (Stoeber, 2018).

Mükemmeliyetçilik ve performans çalışmaları, çalışanların görev performansından ziyade daha çok öğrencilerde akademik performans, sporcularda performans ve sanatçılarda performans üzerine odaklanmıştır. Mükemmeliyetçilik ve akademik performans üzerine yapılan çalışmalar çoğunlukla uyumlu mükemmeliyetçilik ile ilişkilendirilen mükemmeliyetçi çabaların akademik performansla pozitif ilişkili olduğunu göstermektedir (Verner-Filion ve Gaudreau, 2010; Sevlever ve Rice, 2010;

Rice ve Ashby, 2007). Buna göre daha yüksek mükemmeliyetçi çabaları olan öğrenciler, göreceli olarak daha az mükemmeliyetçi olanlara göre daha yüksek bireysel not ve not ortalaması ve daha yüksek sınav performansı göstermektedir. Uyumsuz mükemmeliyetçilik ile akademik performans arasındaki ilişki literatürde daha belirsizdir. Bazı çalışmalar uyumsuz mükemmeliyetçilik ile akademik performans arasında negatif ilişki bulmuşken (Sevlever ve Rice, 2010; Rice ve Ashby, 2007), bazı çalışmalar ise (Loscalzo vd., 2019; Brumbaugh vd., 2007) ise anlamlı negatif ilişki bulamamıştır (Stoeber ve Otto, 2006). Uyumlu mükemmeliyetçiliğin başarı motivasyonunu artırarak veya beklentileri yükselterek akademik performansı kolaylaştıracağı düşünülmektedir (Brown vd., 1999). Uyumsuz mükemmeliyetçi öğrencilerin ise notları konusunda kendilerini yetersiz veya kötü hissetmeleri ve kendilerini diğer öğrenciler kadar akademik olarak iyi entegre olmadıklarını düşünmeleri sebebiyle düşük performans göstermeleri beklenmektedir (Rice ve Dellwo, 2002). Ancak uyumsuz mükemmeliyetçilerin, iyi bir performans ortaya koymak yerine başarısızlıktan korkmadan, performans durumlarında iyi izlenimler bırakmakla daha fazla ilgilenebilecekleri de belirtilmiştir (Grzegorek vd., 2004; Rice vd., 2003). Bu sebeple uyumsuz mükemmeliyetçi öğrencilerin mükemmeliyetçilik düzeyleri ve performansı arasındaki ilişki her zaman beklenen gibi sonuçlanmayabilir. Bu farklı bulguların net bir nedeni olmadığı ancak çalışmaların bazı farklı özelliklerinden kaynaklanıyor olabileceği belirtilmiştir. Kullanılan mükemmeliyetçilik ölçeklerinin ya da örneklem grubunun ırk/etnik köken bakımından farklılık göstermesi olası nedenlere örnek gösterilmiştir. Ayrıca akademik performansın objektif kayıtlarla kapsamlı bir şekilde değerlendirmesi yerine tek maddeli, kendi kendine bildirilen akademik not ortalamalarının kullanılmasının da bu farklılığa neden olabileceği belirtilmiştir (Rice ve Ashby, 2007).

Bununla birlikte müzik yarışmalarında ortaya konan performans ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar da mevcuttur (Stoeber ve Eismann, 2007). Müzik çalışmalarında daha yüksek düzeyde mükemmeliyetçi çabaları olan müzisyenlerin, daha düşük olan müzisyenlere göre daha iyi sırada ve daha çok ödül kazandığı görülmektedir (Stoeber ve Eismann, 2007). Bu sonuç, uyumlu mükemmeliyetçi müzisyenlerin çalışmaya daha fazla zaman ayırmaları ve daha fazla pratik yapmaya niyetli olmaları ile ilişkilendirilmiştir. (Stoeber ve Eismann, 2007). Benzer biçimde Stoeber vd.'nin (2010)

öğrencilere verilen görevi yerine getirmelerine dayanan çalışmanın bulguları, uyumlu mükemmeliyetçilik düzeyleri yüksek bireylerin görevleri yerine getirirken daha fazla çaba harcadıklarını ve daha yüksek görev performansı ortaya koyduklarını göstermektedir (Stoeber, 2012).

Stoeber ve Kersting (2007) ise mükemmeliyetçi çabaların, personel seçiminde kullanılan muhakeme testleri, hız testleri ve iş örneği testi gibi yetenek testlerinde, bireylerin performanslarını tahmin edip etmediğini test etmişlerdir. Bulgular, elde edilen iş örneklem ve muhakeme testlerinde uyumlu mükemmeliyetçilerin daha yüksek puanlara fakat hız testinde ise daha düşük puanlara ulaştığını ortaya koymuştur. Ayrıca, mükemmeliyetçi çabalar, çalışma örneği testlerindeki performansı yüksek düzeyde öngörmüştür. Sorumluluk kişisel özelliğinin bir yönü olan başarı çabası, mükemmeliyetçi çabalar ile pozitif korelasyon gösterirken; mükemmeliyetçi çabalar ise görev performansı ile pozitif ilişki göstermiştir.

Sporcuların performansını inceleyen çalışmalarda ise bazı çalışmalar mükemmeliyetçi çabaları düşük performans ile ilişkilendirirken (Anshel ve Mansouri, 2005), bazıları yüksek performans ile ilişkilendirmiştir (Stoeber vd., 2009b; Stoll vd., 2008). Uyumlu mükemmeliyetçilik olumlu tutumlar, inançlar ve başarı umudu, yüksek hedefler, başarı ve başarısızlığın kendine hizmet eden nitelikleri, rekabetçi özgüven, daha düşük kaygı ve tükenmişlik ile ilişkilendirildiği için, uyumlu mükemmeliyet özellikleri gösteren sporcuların daha yüksek performans göstermesi araştırmacıları bekledikleri sonuca ulaştırmıştır (Stoeber vd., 2009b). Uyumlu mükemmeliyetçilerin düşük performans gösterdiği ortaya konulan çalışmada (Anshel ve Mansouri, 2005) ise sporculara olumsuz geri bildirim verilmesinin, performansın bozulmasına yol açtığı düşünülmektedir (Stoeber, 2012). Bununla birlikte, genel literatür bulgularından farklı bir sonuca ulaşan Stoll vd. (2008), uyumsuz mükemmeliyetçilerin daha yüksek performans gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Performans antrenman sırasında tek bir görevden ziyade peş peşe oluşturulan görevlerle ölçülmüştür. Ortaya konan performans istenilen düzeyde olmayınca daha fazla öfke, hayal kırıklığı ve memnuniyetsizlik yaşamış olabilecek sporcuların, yeni eğitim görevine daha fazla önem vermiş olabilecekleri belirtilmiştir. Sporcuların yaptıkları hataları denemeler sırasında değerlendirdiği ve öfke, hayal kırıklığı ve memnuniyetsizlikten kaçınmak için sonraki denemelerde daha iyi bir performans elde

etmek için motive olmuş olma olasılıkları ile sonuç açıklanmaya çalışılmıştır. Hill vd. (2014) ise sporcuların mükemmeliyetçilik düzeyleri (Hewitt ve Flett, 1991) ile takım performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş, sonuçlar takım odaklı mükemmeliyetçiliğin (diğer odaklı mükemmeliyetçilik) daha iyi takım performansı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, iyi takım performansını öngörmüştür fakat diğer takımlar arasında çok az düzeyde farklılık ortaya koymuştur. Takımın öngördüğü mükemmeliyetçilik ise (sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik) hem takım performansını tahmin edememiş hem de takımlar arasında farklılık ortaya koyamamıştır.

Müziyen performansı, akademik performans ve sporcularda performansı, iş yaşamında performans ölçümünden farklı olsa da gerçek yaşam ortamında bulgular ortaya koyduğu için, mükemmeliyetçilik anlayışı ve değerlendirmelerinde önemli görülmektedir. Bu çalışmalar mükemmeliyetçiliğin sadece performans bozukluğuna yol açmadığını, tam tersi uyumlu mükemmeliyetçi tutumlarının, bireyleri diğerlerinden daha yüksek standartlar belirleyerek ellerinden gelenin en iyisini yapmalarını için güdüleyen ve mümkün olan en iyi sonuç için çabalamaya motive eden bir yönünün bulunduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, uyumlu mükemmeliyetçiler uyumsuz mükemmeliyetçilere göre daha yüksek bir performans elde edebilir (Stoeber, 2012).

Diğer taraftan, doğrudan çalışan performansına yönelik olmayan fakat iş performansının alt konularına yönelik çalışmaların da performans çerçevesinde değerlendirildiği görülmüştür. Örneğin uyumlu mükemmeliyetçiliğin, örgütsel vatandaşlık davranışı (Beauregard, 2014, 2012), bilgi teknolojisi profesyonellerinin yenilikçi davranışları (Chang vd., 2016), üniversite profesörlerinin araştırma üretkenliği (Sherry vd., 2010), çalışanlar arasında rol ve sorumlulukları yerine getirmede algılanan etkinlik (Childs ve Stoeber, 2010) ile olumlu; iş becerilerini (Mor vd., 1995) olumsuz etkilediğini gösteren çalışmalar da mevcuttur (Ocampo vd., 2020).

Mevcut araştırmalar mükemmeliyetçilik ile iş performansı arasındaki ilişkiye dair farklı bulgular sunmaktadır (Hrabluik vd., 2012). Hall (2006) mükemmeliyetçi çabaların kısa sürede performansı olumlu yönde etkilediğini ancak uzun sürede tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara neden olabileceğini belirtmektedir. Hrabluik vd. (2012) ise polis

memurları örnekleme ile gerçekleştirdikleri çalışmada sadece kısa vadede yönetilebilen tanımlayıcı görevler verildiğinde, yani tipik performans ile genel mükemmeliyetçiliğin ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca bireylerin yüksek standartlar belirlemelerinin ve kendi değerlerini bu hedeflere ulaşma derecesine bağlı olarak ölçmelerinin, duygusal tükenme ile olumlu, hedefte kopma durumu ile olumsuz ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Mükemmeliyetçilerin ulaşılması zor hedeflerinden vazgeçmemelerinin enerji kaynaklarının tükenmesine neden olduğundan, mükemmeliyetçilik ile tipik iş performansı arasında negatif ilişki meydana gelir (Hrabluik vd., 2012). Ayrıca yüksek düzeyde mükemmeliyetçiliğe sahip bireylerin, görevin ayrıntılarına dikkat etmede ve birden fazla iş görevini yönetmede zorlanabilecekleri bildirilmiştir (Hrabluik vd., 2012; Latham ve Locke, 2007).

Uluslararası zincir otellerde çalışan şefler örnekleminde gerçekleştirilen başka bir çalışmada (Eren, 2013) mükemmeliyetçilik ve görev performansının orta düzeyde olumlu yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mükemmeliyetçiliğin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde (Hewitt ve Flett, 1991) ise diğer odaklı mükemmeliyetçiliğin ve mükemmeliyetçi beklentilerin (Hewitt ve Flett'te yer almayan bir boyut) görev performansı ile ilişkili olduğunu ancak kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik boyutlarının görev performansı ile ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Diğer odaklı mükemmeliyetçilik, görev performansını olumlu yönde etkilerken ve mükemmeliyetçi beklentiler ise olumsuz yönde etkilemektedir. Balcıoğlu (2019) ise yöneticilerin algılanan mükemmeliyetçilik düzeyleri ile kişi-örgüt uyumu ve çalışan performansı üzerindeki etkileri incelemiştir. Yazar tarafından geliştirilen ölçekte, yöneticilerin algılanan mükemmeliyetçilikleri beklenti ve takip etme olarak iki boyutta incelemiş; takip etme boyutunun görev performansını arttırdığı, beklenti boyutunun ise görev performansı üzerinde azaltıcı etkisi olduğu ortaya konmuştur.

Mükemmeliyetçilik ve görev performansı arasındaki doğrudan ilişkiyi inceleyen çalışmaların sayıca az olması ve ortaya konan sonuçların birbirinden farklı olması nedeniyle, daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle kavramlar arasındaki ilişkinin diğer kişilik özellikleri aracılığı ile dolaylı yünden incelenmesi farklı bakış açısı sağlayacaktır. Mükemmeliyetçilik hem sorumluluk hem de nevroitiklik kişilik

özelliklerinin bir yönü ile ilişkilendirilmektedir (Rice vd., 2013). Yazındaki çalışmaların çoğu, uyumlu mükemmeliyetçilik ile sorumluluğun uyumsuz mükemmeliyetçilik ile nevroitikliğin ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Stricker vd., 2019; Miller ve Speirs Neumeister, 2017; Rice vd., 2013; Cruce vd., 2012; Ulu ve Tezer, 2010; Stoeber vd., 2009a; Rice vd., 2007; Campbell ve Di Paula, 2002; Stumpf ve Parker, 2000; Hill vd., 1997). Sorumluluğun bir özelliği olan başarı için çalışmak aynı zamanda mükemmeliyetçiliğin temel bir özelliğidir. Kişisel sorumluluk alma farklılıkları, uyumlu mükemmeliyetçiliğin gelişiminde önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Stoeber, 2012). Hedefe yönelik davranışta düzen, ısrar ve motivasyondaki bireysel farklılıklara dikkat çeken kişilik özelliği olan sorumluluğun yüksek olması, uyumlu mükemmeliyetçilik boyutu ile ilişkilendirilen mükemmeliyetçi çabalarda zaman içinde artışlar gösterdiği bulunmuştur (Stoeber, 2012). Sorumluluk düzeyleri yüksek çalışanlar iş faaliyetlerinde yüksek düzeyde inisiyatif alma, iddialı hedefler belirleme, enerji ve ısrar gösterme eğilimindedirler (Mount ve Barrick, 1995). Başarma motivasyonu ve hedef belirleme ile ilişkili olması sebebi ile (Barrick vd., 2003; Judge ve Ilies, 2002) engeller karşısında pes etmeme ve hedefleri gerçekleştirmek için etkili stratejiler arama olasılıkları daha yüksek olabilir (Penney vd., 2011). Bunun yanında, gerçekçi olmayan yüksek kişisel standartlara sahip olma ve kişinin kendini değerlendirirken aşırı eleştirel davranması, anksiyete, depresif, kızgın, duygusal, endişeli ve güvensiz olma özellikleri ile açıklanan nevroitiklik ile tutarlı bir eğilime işaret etmektedir (Rice vd., 2013). Yüksek nevroitik kişilik özelliğine sahip bireyler, rasyonel olmayan fikirlere sahip olma, dürtüleri daha az kontrol etme ve stresle kötü başa çıkma eğilimindedir ve işlevsiz düşünce süreçleri yaşamaları ve daha düşük iş motivasyonu göstermeleri daha olasıdır (Colbert vd., 2004). Düşük nevroitiklik ise duygusal istikrarın göstergesidir (Rothmann ve Coetzer, 2003).

Sorumluluk ve nevroitiklik kişilik özelliğine yönelik yapılan çalışmalarda, sorumluluk kişilik özelliği ve görev performansı arasında olumlu ilişki (Aarde vd., 2017; Guay vd., 2013; Hunter vd., 2000; Ones ve Viswesvaran, 1996; Organ ve Ryan, 1995; Barrick ve Mount, 1991) ve nevroitiklik kişilik özelliği ve görev performansı arasındaki olumsuz ilişki (Aarde vd., 2017; Rothmann ve Coetzer, 2003) pek çok yazar tarafından ortaya konmuştur. Gellatly (1996) sorumluluk kişilik özelliği için geçerli olduğunu belirttiği motivasyon ve görev performansının bilişsel süreç modelini tanımlamıştır. Zorlu hedefler

için çalışan bireylerin, belirli hedeflere yönelik çalışmayanlara göre nasıl motive olacağını ve daha yüksek performansa sahip olacağını açıklamaktadır. Sorumluluk ve nevroitiklik özelliklerindeki bireysel farklılıklar hedef seçiminin, performans beklentisinin ve performans değerinin öngörüsüdür ve bu da çalışanların görev performansında farklılıklara yol açar (Penney vd., 2011). Özellikle dikkatsiz, sorumsuz, tembel, başarı çabası düşük olma gibi düşük sorumluluk özelliklerine ve benzer şekilde endişeli, kişisel olarak güvensiz ve depresif olma gibi nevroitik kişilik özelliklerine sahip çalışanların yüksek görev performansı ortaya koymaları oldukça zor görülmektedir (Penney vd., 2011).

Kişilik ve görev performansı arasında yapılan çalışmalar ışığında, uyumlu mükemmeliyetçiliğin sorumluluk, çalışma çabaları, başarı odaklılık, bağlılık, disiplinli çalışma ve daha fazla odaklanma ile pozitif ilişkili olması (Stricker vd., 2019; Harari vd., 2018; Enns vd., 2001; Viswesvaran ve Ones, 2000; Barrick vd., 1991) bu özelliklerin ise daha yüksek görev performansının yordayıcıları olması sebebi ile (Rich vd., 2010; Barrick vd., 2001) uyumlu mükemmeliyetçilerin daha yüksek görev performansı göstermesi beklenmektedir. Benzer biçimde uyumsuz mükemmeliyetçilik de nevroitiklik, tükenmişlik, stres ve anksiyete ile ilişkilendirildiği için (Stricker vd., 2019; Harari vd., 2018; Halbesleben ve Bowler, 2007; Bakker vd., 2006; Cropanzano vd., 2003) daha düşük görev performans düzeyi beklenmektedir (LePine vd., 2005; Barrick vd., 2001).

Bu ilişki çeşitli kuramlar çerçevesinde de değerlendirilebilmektedir. Locke ve Latham (2002) hedef belirleme teorisinde (goal-setting theory) hedef ne derece yüksekse performansın da o derece yüksek olduğunu belirtir. Bu düşüncenin temeli, hedeflerin dikkati yönlendirmesi, çabayı ve sebatı düzenlemesi ve görevleri başarıyla tamamlamak için verimli görev stratejilerinin kullanımını teşvik etmesindedir. Örneğin Harari vd. (2018) zor hedefler belirlemenin daha iyi performansa yol açtığı göstermiştir. Bunun yanında, Latham ve Locke (2006), kişinin yeteneğini aşan hedefler belirlemesinin karanlık bir tarafı olduğunu da belirtir. Fiziksel veya bilişsel yeteneğin zorlandığı hedefin belirlenmesi, hedefe bağlılığı imkânsız kılar. Mükemmeliyetçiler tüm zamanlarını ya da kaynaklarını belirli bir görevi mükemmel kılmak için harcama eğilimindedir, bu sebeple diğer görevlerde daha az ilerleme kat ederek, daha az kalitede performans ortaya koyabilirler (Bergeron, 2007). Hedef belirleme teorisi, mükemmeliyetçiliğin hedef

tatmini ve hedeften vazgeçme yoluyla görev performansını nasıl etkileyebileceğini keşfetmek için kullanılmıştır (örneğin, Hrabluik vd., 2012; Van Yperen vd., 2011). Mükemmeliyetçi eğilimleri olan bireyler ulaşılamaz hedeflerini belirlemek konusunda daha isteklidir. Mükemmeliyetçiliğin kavramsallaştırılmasında yüksek performans standartlarına verilen önemin vurgusu (Flett ve Hewitt, 2002; Frost vd., 1990) ve mükemmeliyetçiliğin özünün kusursuz iş sonuçları üretme arzusu olduğu düşünüldüğünde, mükemmeliyetçi eğilimlerini kontrol edebilen uyumlu mükemmeliyetçilerin daha iyi performans göstermesi beklenir. Ayrıca hatalara karşı aşırı ilgi, yüksek seviyede zor hedefler belirleme ve koşullu öz-değer ile karakterize edilen mükemmeliyetçilik birey tarafından kontrol edilemediğinde, duygusal tükenmeye sebebiyet verir (Hrabluik vd., 2012). Bandura (2001; 1991) sosyal bilişsel teorisinde (social cognitive theory) yüksek katı hedefler belirlemenin ve bunları katı standartlar ile yargılamanın performansın zayıflamasına ve umutsuzluğa yol açtığını belirtir (Hrabluik vd. 2012). Mükemmeliyetçilik ise gerçekçi olmayan hedefler belirleme (Hewitt ve Flett, 1991; Pacht, 1984) ve hatalardan kaçınma (Frost vd., 1990) konusunda aşırı endişe yaşama eğilimidir. Bu nedenle, duygusal sıkıntıya neden olan ve birey için dezavantajlı sonuçlarla ilişkilendirilen uyumsuz mükemmeliyetçilerin daha düşük görev performansı göstermesi beklenmektedir.

Kişilik ve iş performansı arasındaki ilişkiye ilişkin en yaygın kabul gören teoriler, temel aracı olarak iş motivasyonuna odaklanmaktadır (Hogan ve Holland, 2003; Barrick ve Mount, 2005). Mükemmeliyetçilik ve performans arasındaki ilişki Ryan ve Deci'nin (2000) bireylerin motivasyonunu anlamak için teorik yapı sunan Öz Kararlılık Kuramı (Self Determination Theory) kullanılarak da açıklanabilmektedir. Teori, bireylerin doğuştan gelen psikolojik ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile davranışın içsel veya dışsal olarak motive edilme derecesinin olumlu olarak ilişkili olduğunu göstermektedir (Taris ve Schaufeli, 2015). Teori içsel ve dışsal güdülenme ayrımının yanında, bireyin davranışının farklı yollarla düzenlenebileceği ve bu farklı biçimlerinin bir öz kararlılık sürekliliği oluşturduğu belirtilmiştir (Ingledeu vd., 2004). Özerk motivasyon biçiminde bireyler, eylemleri ve kararları konusunda tam irade duygusu ile hareket etmekte ve kendi iyilikleri için faaliyetlerde bulunmaktadır (Gagné ve Deci, 2005), ancak davranışlar esas olarak suçluluk ve utanç duyguları tarafından yönlendirilir (Cohen, 2021). Kontrollü

motivasyon biçiminde ise diğer insanlar, ödüller veya cezalar gibi dış faktörlere ya da baskıya dayanan, kişinin doğrudan kendi isteği ile yönlendiği faaliyetlerde bulunmasını içermektedir (Cohen, 2021). Mükemmeliyetçilikle ilgili olarak ise, uyumlu mükemmeliyetçiliğin özerk hedef motivasyonu ile, uyumsuz mükemmeliyetçiliğin ise kontrollü hedef motivasyonu ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Harvey vd., 2015). Bunun yanında, Jowett vd. (2013) ve Madigan vd. (2016) ise özerk motivasyonun uyumlu mükemmeliyetçilik ve tükenmişlik arasındaki negatif ilişkiye aracılık ettiğini, kontrollü motivasyonun ise uyumsuz mükemmeliyetçilik ve tükenmişlik arasındaki pozitif ilişkiye aracılık ettiğini ortaya koymuştur. Powers vd. (2011) ve Moore vd. (2018) hedefte ilerleme ve mükemmeliyetçilik arasında; Stoeber vd. (2013) ise işkoliklik, mükemmeliyetçilik ve motivasyon arasında benzer bir sonuca ulaşmıştır. Tükenmişlik (Demerouti vd., 2014; Shirom, 2003) ve işkolikliğin (Gorgievski vd., 2014; Falco vd., 2013) performans üzerindeki etkisi düşünüldüğünde, mükemmeliyetçilik ve hedef belirleme/tükenmişlik/iş koliklik çalışmaları benzer sonuçlar mükemmeliyetçilik ve görev performansı arasında da beklenmektedir. Bu sebeple, Öz Kararlılık Kuramı çerçevesinde uyumlu mükemmeliyetçilerin kendi iç standartları doğrultusunda mükemmellik için çabalamaları, değerleri ile uyumlu içselleştirilmiş hedeflere ulaşmak için stratejiler belirlemeleri ve dikkat dağıtıcı unsurları ortadan kaldırmaları sebebiyle (Harvey vd., 2015) daha iyi görev performansı gösterecekleri beklenmektedir. Uyumsuz mükemmeliyetçiler ise yüksek dış standartlar doğrultusunda mükemmellik için çabalamaları, dış etkenlere dayalı kontrollü hedefleri takip etmeleri ve bu standartlara göre kendilerini daha sert değerlendirmeleri sebebiyle (Harvey vd., 2015), olumsuz duygulanım ve stresle başa çıkma konusunda zorlanmaktadır. Bu nedenle içinde buldukları durumu tehdit edici görme eğiliminde olan uyumsuz mükemmeliyetçilerin daha düşük görev performansı göstermeleri beklenmektedir.

Tüm bu teorik çerçeveler ve alanda daha önce yürütülmüş çalışmalar doğrultusunda araştırma hipotezleri belirlenmiştir. Buna göre:

H₁: Çalışanların uyumlu mükemmeliyetçilik özellikleri ile görev performansı arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₂: Çalışanların uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ile görev performansı arasında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki vardır.

1.4.2. Mükemmeliyetçilik ve Görev Performansı İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyici Rolü

Örgütsel destek çalışanların çalışma çabasını artırma kararına ve daha iyi performans göstermelerine potansiyel bir açıklama sunmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Buna göre, çalışanlar örgütlerinin kendilerine dair olumlu veya olumsuz bir yönelime sahip olduğuna dair küresel bir inanca sahiptir ve bu inanç ise çalışanların örgütlerinden algıladıkları desteği yansıtmaktadır (Eisenberger vd., 1986). Algılanan örgütsel destek, çalışan ve işveren arasında, her iki tarafın da ihtiyaçlarının karşılandığı olumlu değişim süreçlerine dayanan sosyal takas teorisine (Blau, 1964; Gouldner, 1960) ve karşılıklılık normuna atıfta bulunmaktadır. İşverenler çalışanların bağlılığı ve sadakati ile ilgilenirken, çalışanlar ise örgütlerinin kendilerine verdiği değeri ve kendi iyi oluşlarının örgütleri tarafından umursanıp umursanmadığı ile ilgilenmektedir (Eisenberger vd., 1986; Eisenberger, vd., 2004). Bu bağlamda çalışanlar iş katkılarını, örgütlerinin kendi iyi oluşları konusunda bilinçli davrandığını düşündükleri dereceye göre göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Çalışanlar takdir edildiğini ve işveren tarafından desteklendiğini hissettiğinde karşılığında örgütün hedeflerine ulaşması için çabalamak ve yardım etmek için bir yükümlülük hissetmekte ve daha iyi performans gösterme, faydalı çözümler üretme ve destekleyici davranışlar sergileme eğiliminde olmaktadır (Kurtessis vd., 2017). Örgütleri tarafından desteklendiklerini hissetmediklerinde ise çabalarını azaltabilir ve daha düşük performans seviyeleri gösterebilirler (Cullen vd., 2014). Bu teorik temel yardımıyla, algılanan örgütsel destek ile görev performansı arasındaki ilişki doğrudan, aracı ve düzenleyici değişkenler yardımıyla incelenmiş ve pozitif ilişkiler ortaya konmuştur (Kurtessis vd., 2017; Yu ve Frenkel, 2013; Bhanthumnavin, 2003).

Armeli vd. (1998) örgütsel destek algılayan polis devriye memurlarının sosyo-duygusal ihtiyaçlarının karşılanması ile iş performanslarının arttığını bulmuştur. Masterson (2001) ise örgütlerinden olumlu yönde davranış gören ve kendilerine adil davranıldığını düşünen

hizmet çalışanlarının, aldıkları desteği geri ödeme yükümlülüğünü hissettiklerini ve müşterilere daha iyi davranarak sorunlarını çözdüğünü ortaya koymuştur. Benzer şekilde, Bell ve Menguc (2002) yüksek örgütsel destek algılayan hizmet çalışanlarının, daha az örgütsel destek algılayanlara göre, müşteriler tarafından daha nazik, dikkatli ve müşterilerin çıkarları önemseyen kişiler olarak değerlendirildiğini bildirmiştir. Kurtess vd. (2017) meta-analiz çalışmalarında algılanan örgütsel destek ve iş performansı arasındaki ilişkiyi ve ayrıca örgütsel özdeşleşme (Riketta, 2005), duygusal bağlılık ve normatif bağlılık (Meyer vd., 2002) ve öz-yeterlik (Stajkovic ve Luthans, 1998) faktörlerinin bu ilişkideki aracılık etkisini incelemiştir. Araştırma bulguları, algılanan örgütsel destek ve görev performansının anlamlı ve pozitif ilişkili olduğunu (Riketta, 2005; Meyer vd., 2002; Stajkovic ve Luthans, 1998) ve örgütsel özdeşleşmenin, duygusal bağlılığın ve öz-yeterliliğin ise kavramlar arasında aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir. Normatif bağlılığın ise algılanan örgütsel destek ile görev performansı arasındaki pozitif ilişkide aracılık etkisinin olmadığı ise ulaşılan bir diğer sonuçtur. Daha yakın zamanda yapılan bir çalışmada ise Chen vd. (2020) esnek üretim bandında çalışanların artan maaş, ikramiyeler, yönetici ilgisi gibi örgütsel destek gördüklerinde, performanslarının arttığını ortaya koymuştur. Destek algılayan çalışanların, örgütlerine yardım etme zorunluluğu hissettikleri ve bunun sonucunda yeni beceriler öğrenmek ve proaktif çalışmak gibi daha yüksek performansla sonuçlanan daha fazla çaba ortaya koydukları belirtilmiştir. Zhong vd. (2016) ise benzer bir sonuca çalışanlarda örgütsel destek algılarını doğrudan etkileyen kapsamlı eğitim programları, kurum içi hareketliliği, iş güvencesi, net iş tanımları, kapsamlı teşvik ödülleri gibi yüksek performanslı İK uygulamalarının işe bağlılık üzerindeki etkisine ve bu etkinin ise görev performansı üzerindeki etkisini inceleyerek ulaşmıştır. Araştırmacılar sonucu diğer araştırmacılar gibi sosyal takas teorisi ile ilişkilendirmiş, bu uygulamaların çalışanlara sağladığı destekle, örgüte fayda sağlayan iş davranışlarında bulunmaya ve daha iyi performans göstermeye motive oldukları belirtilmiştir. Cullen vd. (2014) ise değişime bağlı belirsizliğin ve bireysel uyumluluğun çalışanların performansına etkisinde örgütsel desteğin aracı rolünü incelemiştir. Örgütsel desteğin, çalışanların çalışma ortamında algıladıkları değişime bağlı belirsizliğin ve stresin azalmasına etki ettiğini, çalışanların değişime uyumlarını kolaylaştırdığını ve performanslarına olumlu yönde katkıda bulunduğunu ortaya koymuştur.

Algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etkisinin incelendiği çalışmalar da mevcuttur. Örneğin Erdogan ve Ender (2007) algılanan örgütsel desteğin, lider-üye etkileşimi, iş tatmini ve iş performansı ilişkisindeki düzenleyici rolünü incelemiştir. Üstlerin örgütsel destek algıladıklarında, lider-üye etkileşimi ile iş tatmini arasındaki pozitif ilişkinin daha güçlü olduğu ortaya konmuştur. Benzer şekilde lider-üye etkileşimi yüksek çalışanların, üstlerinden örgütsel destek algıladıklarında, performanslarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Witt ve Carlson (2006) ise aile-iş çatışmasının iş performansı ile ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünü incelemiştir. Bulgular yüksek iş-aile çatışması yaşayan ve yüksek örgütsel destek algılayan çalışanların, daha düşük destek algılayan çalışanlara göre daha düşük iş performansı gösterdiğini ortaya koymuştur. Kaynakları koruma kuramı ile açıklanan ilişki, örgütsel destek alan çalışanların çaba gösterme motivasyonlarını sürdürmeleri ve algılanan örgütsel desteğin çekilecek ek kaynakların, örgüte karşılık vermek için hissedilen bir yükümlülüğün, kabul edilebilir bir çaba-sonuç beklentisi sağlaması nedeniyle daha iyi bir performans sunmaları ile açıklanmaktadır. Aksine düşük örgütsel destek algılayan çalışanlar ise yüksek aile iş çatışması yaşarken kaynaklarını harcamak yerine, korumak için motive olmaktadır. Bu nedenle, yüksek aile-iş çatışması yaşayan ve örgütlerinden destek algılayan çalışanların, daha düşük örgütsel destek algılayan çalışanlara göre daha iyi iş performansı bildirdiği sonucu ortaya konmuştur.

Algılanan örgütsel desteğin öncüllerinden biri de kişiliktir (Xiong ve King, 2018; Aquino ve Griffeth, 1999). Mükemmeliyetçilik ise algılanan destek çalışmalarında incelenen kişilik özelliklerinden biridir. Sosyal bilişsel teori, birey davranışlarının hem kişilik hem de yaşam koşullarından etkilendiğini belirtmektedir (Bandura, 1986). Flett ve Hewitt (2006) ise mükemmeliyetçiliğin kendi çevresindeki sonuçlar ve etmenler dikkate alınmadan mükemmeliyetçiliğin olumlu olarak mı yoksa olumsuz olarak mı değerlendirileceğinin kesin olmadığını belirtmektedir. Yazarlara göre mükemmeliyetçi davranış, davranışın ilgili pekiştiricilerinin olumlu mu yoksa olumsuz mu olduğuna göre belirlenmektedir. Mükemmeliyetçilik ve algılanan destek çalışmalarının da bu bakış açısı ile incelenebileceği düşünülmektedir.

Mükemmeliyetçilik kişilik özelliği ve algılanan destek çalışmaları incelendiğinde daha çok algılanan sosyal destek ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Sosyal destek, bireylerin güvenebileceği, önemsendiği ve değer gördüğü insanların varlığını ve erişilebilirliğini belirtmekte (Zhou vd., 2013; Sarason vd., 1983) algılanan destek ise gerektiğinde yardımın mevcut olduğuna dair inancı ifade etmektedir (Zhou vd., 2013; Calvete ve Connor-Smith, 2006). Blankstein (1996), mükemmeliyetçilik boyutlarının çeşitli sosyal destek faktörleri ile bağlantılı olduğunu bulmuştur. Kendine yönelik mükemmeliyetçi bireyler arkadaşlarından, ailelerinden ve kendileri için önemli diğer kişilerden yeterli sosyal destek aldıklarını algılamakta, sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilerin ise ortaya konan desteklerin yetersiz olduğunu algılama eğiliminde oldukları belirtilmiştir. Blankstein ve Dunkley (2000) ise hem değerlendirici kaygılar hem de kişisel standart mükemmeliyetçileri için algılanan sosyal destek miktarının düştüğünde, sıkıntıda önemli bir artış olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca yüksek düzeyde stres yaşayan kişisel standartlar mükemmeliyetçileri için, sosyal destek ile sıkıntı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Sosyal destek algısının düşük olmasının, yüksek stres seviyelerinin sıkıntı üzerindeki etkisini şiddetlendirebileceği düşünülmektedir.

Dunkley vd., (2000), Dunkley vd., (2006) ve Zhou vd. (2013) mükemmeliyetçilik ile depresyon ve kaygı arasındaki ilişkide algılanan sosyal desteğin aracı rolünü incelemişlerdir. Dunkley vd. (2000) üniversite öğrencilerinde algılanan sosyal desteğin, uyumsuz mükemmeliyetçilik (değerlendirici kaygılar mükemmeliyetçiliği; Hewitt ve Flett, 1991) ve sıkıntı arasındaki ilişkide aracı rolü olduğunu ortaya koymuştur. Uyumsuz mükemmeliyetçilik ile stres anında başkalarının yardıma hazır olduğu algısı arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu bulgu, kendini eleştiren bireylerin sosyal destek algılarının daha düşük olduğunu, kendilerini bir sosyal ağın içinde entegre hissetmediklerini, başkalarının onları iyi görmediklerine inandıklarını ve yardım için başkalarına güvenemeyeceklerini gösteren kanıtlarla uyumlu olduğu düşünülmektedir (Dunkley vd., 2000; Mongrain, 1998). Algılanan destek ile alınan destek arasındaki farkın, uyumsuz mükemmeliyetçilerin çarpık sosyal değerlendirmelerinden kaynaklanabileceğini, yani uyumsuz mükemmeliyetçilerin destekleyici davranışları yanlış yorumlayabileceğini, örneğin yardımcı bir yorumu eleştiri olarak yanlış anlaması olabileceği öne sürülmüştür (Sherry vd., 2008).

Zhou vd. (2013) yüksek düzeyde sosyal destek bildiren bireylerde uyumlu mükemmeliyetçilik düzeylerinin arttıkça anksiyete düzeyinin de anlamlı olarak arttığını, uyumlu mükemmeliyetçi olan ancak düşük düzeyde sosyal destek bildiren bireylerde ise kaygı düzeyinin artmadığını sonucuna ulaşmıştır. Yüksek standartlar belirlemek mükemmeliyetçiliğin ayrılmaz bir parçasıdır ve bu nedenle mükemmeliyetçi bireyin daha iyi performans gösterebileceği varsayılmaktadır (Zhou vd., 2013). Ancak mükemmeliyetçi birey yalnızca performansının yeterince iyi olduğunu düşündüğünde olumlu beklentilere girebilir. Daha yüksek sosyal destek alan uyumlu mükemmeliyetçi bireyler, daha iyi bir sonuç ortaya koyma dürtüsünü içselleştirdiğinden, daha fazla baskı hissedebilirler. Başlangıçtaki olumlu beklentiler zamanla depresyon, kaygı ve başarı korkusunun gelişmesine yol açabileceği belirtilmektedir (Zhou vd., 2013; Koivula vd., 2002).

Alan yazını incelendiğinde mükemmeliyetçilik, görev performansı ve algılanan örgütsel destek değişkenlerinin bir arada incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple, bu bölüme kadar olan kısımda değişkenler arasındaki ilişkiler ilk olarak ayrı ayrı, daha sonra benzer örgütsel değişkenler kullanılarak gerçekleştirilen çalışmalar yardımı ile açıklanmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada ise uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik ve görev performansı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü kaynakların korunma teorisinden (conservation of resources - COR; Hobfoll, 1989) yardım alarak açıklanmaya çalışılmıştır. COR'un temel ilkesi, bireylerin halihazırdaki kaynaklarını koruyabilmek ve yeni kaynaklar elde edebilmek için motive olmalarına dayanmaktadır. Teorinin önemli ilkelerinden biri kaynak kaybının önceliğidir. Buna göre bireylerin, kaybettikleri kaynakları kazanmalarından ziyade, kaynakları kaybetmeleri düşüncesi psikolojik olarak daha zararlıdır (Halbesleben vd., 2014). Literatürde, kaynak kaybı stres ve gerilimi anlamak için kullanılmıştır (Halbesleben ve Buckley, 2004; Hobfoll, 2001). Bunun yanında pek çok çalışma, çalışanların işteki kaynaklarını kaybettiklerinde depresyon (Kessler vd., 1988) ve tükenmişlik (Shirom, 1989) yaşama olasılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Bununla birlikte bu ilke, kaynak kaybının çalışan iyi oluşu üzerinde önemli bir olumsuz etkisi olabileceği sebebi ile bireylerin kaynak kayıplarını önleyen davranışlarda bulunabileceklerini bildirmektedir (Halbesleben vd., 2014). Whitman vd. (2014) kaynakları kısıtlı olan çalışanların

istismarcı yönetime sahip olmaları durumlarında, kaynak kaybını önlemek amacıyla yöneticileriyle daha fazla etkileşimde olmamak adına geri bildirimden kaçınma eğilimine girdiklerini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, bireyler kaynak kaybına karşı korunmak, kayıplardan kurtulmak ve kaynak kazanmak için kaynaklara yatırım da yapmaktadır (Hobfoll, 2001). Halbesleben ve Bowler (2007) duygusal tükenmenin, görev performansını olumsuz etkilediğini tespit ettiği çalışmalarında, çalışanların yöneticilere ve iş arkadaşlarına yönelik örgütsel vatandaşlık davranışlarına daha fazla yatırım yaptığını da belirlemiş ve bu modeli kaynakların korunması teorisi ile açıklamıştır.

Yazında yapılan çalışmalar doğrultusunda, bu çalışmada da uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik, görev performansı ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki incelenirken kaynakların korunması teorisinden yardım alınmıştır. Özellikle uyumsuz mükemmeliyetçilerin görev performanslarını ortaya koyarken, ulaşılması zor hedeflerinden vazgeçmemeleri durumunda enerji kaynaklarının tükenmesine neden olacağını düşünmeleri sebebiyle, kısıtlı kaynaklarını koruma yoluna gidecekleri ve daha düşük görev performansı ortaya koyacakları düşünülmektedir. Ancak çalışanların örgütlerinden destek algıladıklarını düşündükleri durumda, algıladıkları desteği yeni bir kaynak olarak görecekları ve kaynaklarının çoğalması ile daha iyi görev performansı ortaya koyacakları düşünülmektedir. Uyumlu mükemmeliyetçilerin ise halihazırda kendi çabalarını yönlendirmede başarılı olmaları ve başarı motivasyonuna sahip olmaları nedeniyle iyi bir görev performansı ortaya koyacakları beklenmektedir. Bunun yanında, örgütlerinden algıladıkları destek ile daha fazla kaynağa sahip olacaklarını ve daha fazla çaba ortaya koyacaklarını düşünerek, örgütlerinden destek almadıkları duruma göre daha yüksek görev performansı ortaya koyacakları beklenmektedir. Algılanan örgütsel desteğin çalışanların kaynak kayıplarını yavaşlatmaya yardımcı olabileceği ve ortaya konan destek ile kaynakların kazanılmasında etkili olabileceği düşünülmektedir.

Tüm bu teorik çerçeveler ve alanda daha önce yürütülmüş çalışmalar doğrultusunda uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçiliğin görev performansına etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolüne yönelik araştırma hipotezleri belirlenmiştir. Buna göre:

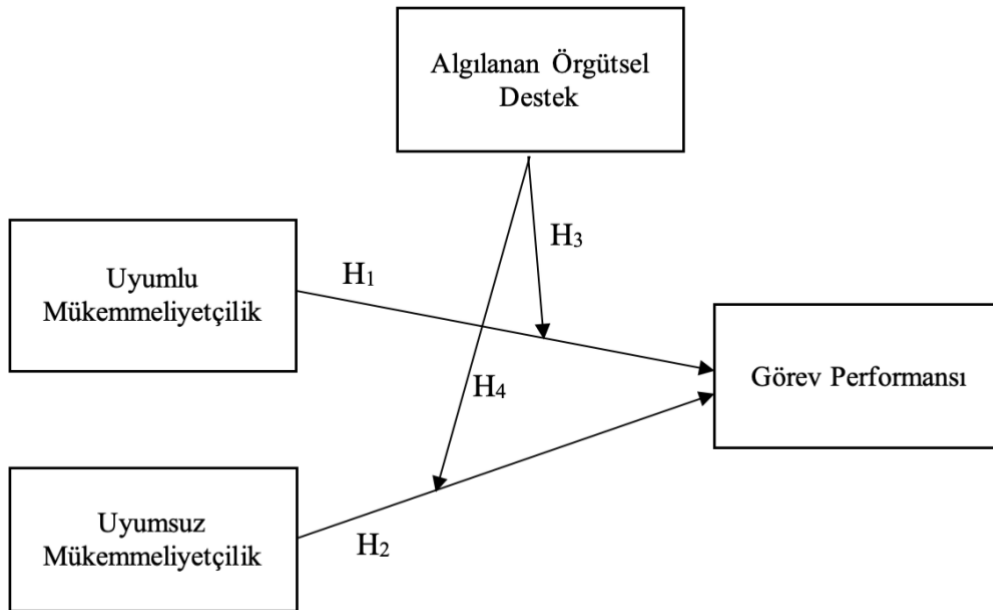
H3: Çalışanların uyumlu mükemmeliyetçilik özellikleri ile görev performansı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü vardır, uyumlu mükemmeliyetçilik ve görev performansı arasındaki olumlu ilişkiyi kuvvetlendirmesi beklenmektedir.

H4: Çalışanların uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ile görev performansı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü vardır; uyumsuz mükemmeliyetçilik ve görev performansı arasındaki olumsuz ilişkiyi hafifletmesi beklenmektedir.

1.5. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Uyumlu mükemmeliyetçilik ve uyumsuz mükemmeliyetçilik ile görev performansı arasındaki ilişkinin ve bu ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünün araştırıldığı bu çalışmada geliştirilen araştırma modeline Şekil 3'te yer verilmiştir.

Şekil 3: Araştırma Modeli



2. BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI

Araştırmanın bu bölümünde yöntem ve bulgular başlıklarına yer verilmiştir.

2.1. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümde araştırmanın örnekleminin özelliklerine, kullanılan veri toplama yöntemine, veri toplama araçlarına, verilerin elde edilmesinde kullanılan veri analiz tekniklerine dair ayrıntılara yer verilmiştir. Araştırmada uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik kişilik özellikleri gösteren çalışanların görev performansları ile olan ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etkisinin test edilmesi amaçlanmıştır.

2.1.1. Araştırmanın Örneklemi

Çalışmanın hedef kitlesini farklı sektörlerde çalışan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Hedef kitleye ulaşmak amacıyla veriler, online olarak internet ortamında, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. İlk olarak araştırma örnekleme ile uyumlu katılımcılara ulaşılmış, ulaşılan katılımcıların da benzer özellikteki katılımcılara iletmesi istenmiştir. Anketi toplam 381 katılımcı doldurmuş, araştırma örnekleme ile uyumlu olmayan ve ön veri analizi sırasında çıkarılan verilerle birlikte son olarak 347 katılımcının verileri ile araştırma hipotezleri test edilmiştir.

Tabachnick ve Fidell (2019)'in önerisi doğrultusunda, yeterli sayıda örnekleme ulaşıp ulaşılmadığını test etmek amacıyla $n > 8m+50$ (n: örneklem sayısı, m: değişken sayısı) kriteri uygulanmıştır. Görev performansı bir boyut, algılanan örgütsel destek bir boyut ve mükemmeliyetçilik ise uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik olmak üzere iki boyuttan oluşmakta ve araştırma toplam dört değişkenden oluşmaktadır. Bu durumda en az $(8 \times 4) + 50$ kritik değerine yani 82 örnekleme ulaşılmaması gerekmektedir. Bunun yanında AMOS ve YEM analizlerinin gerçekleştirilebilmesi için en az 200 örnekleme ulaşılmaması gerekmektedir (Kline, 2011). Ayrıca, istatistiksel sonuçların güvenilir olması için değişken sayısının en az 10 katı örnekleme ihtiyaç duyulduğu (Kline, 2011), bu oranın

değişken sayısının 20 katı olması gerektiği (Jackson, 2003) gibi kriterler de sağlanmaktadır.

2.1.2. Katılımcıların Özellikleri

Veriler çeşitli sektörlerde çalışan beyaz yakalı 347 katılımcıdan elde edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine Tablo 4'te yer verilmiştir. Örneklemin %59,4'ünü kadınlar (n=206); %40,6'sını (n=141) ise erkekler oluşturmaktadır. Katılımcıların %47,8'ini (n=166) 19-29 yaş aralığı, %30,8'ini (n=107) 30-39 yaş aralığı, %15,3'ünü (n=53) 40-49 yaş aralığı, %6,1'ini (n=21) ise 50-59 yaş aralığı oluşturmaktadır. Çalışanların %2,9'i (n=10) lise, %5,2'si (n=18) önlisans; %55,9'u (n=194) lisans; %23,9'u (n=83) yüksek lisans, %12,1'i (n=42) ise doktora seviyesinde eğitim durumuna sahiptir. Çalışmaya katılan bireylerin %32'si (n=111) 0-2 yıl; %21,9'u (n=76) 3-5 yıl; %13'ü (n=45) 6-8 yıl; %6,1'i (n=21) 9-11 yıl; %7,2'si (n=25) 12-14 yıl; %19,9'u (n=69) 15 ve üzere yıl mesleki deneyim süresine sahiptir. Ayrıca çalışanların %59,4'ü (n=206) devlet kurumunda, %40,6'sı (n=141) ise özel sektörde çalışmaktadır.

Tablo 4: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	206	59,4
Erkek	141	40,6
Yaş		
19-29	166	47,8
30-39	107	30,8
40-49	53	15,3
50-59	21	6,1
Öğrenim Durumu		

Lise	10	2,9
Önlisans	18	5,2
Lisans	194	55,9
Yüksek Lisans	83	23,9
Doktora	42	12,1
Kurumun Türü		
Devlet Kurumu	206	59,4
Özel Sektör	141	40,6
Mesleki Deneyim Süresi (Yıl)		
0-2	111	32
3-5	76	21,9
6-8	45	13
9-11	21	6,1
12-14	25	7,2
>15	69	19,9

2.1.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmanın bu bölümünde, veri toplama sürecinde kullanılan ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın anket formu dört bölümden oluşmakta ve ilk bölümünde bazı demografik değişkenlere dair bilgi formu yer almaktadır. Katılımcılardan kimlik belirtici bir bilgi istenmeksizin, yaş, cinsiyet, meslek gibi bazı demografik bilgileri doldurmaları istenmiştir. Çalışmada Türkçe geçerlilikleri yapılmış olan Görev Performansı Ölçeği, Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun başında gönüllü katılım formuna yer verilmiş, katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilmiş ve çalışmaya katılım onayları alınmıştır. Ayrıca katılımcılardan veri toplamadan önce Hacettepe Üniversitesi Etik

Komisyonundan izin alınmış ve Etik Komisyon Onay Formu'na ekler bölümünde (Ek 1) yer verilmiştir.

2.1.3.1. Görev Performansı Ölçeği

Çalışanlarının görev performanslarına ilişkin değerlendirmelerini ölçmek için Williams ve Anderson'ın (1991) geliştirdiği Performans Ölçeği (Performance Scale) kullanılmıştır. Orijinal ölçek 21 madde ve 3 alt boyuttan (rol içi davranışlar, bireysel seviyedeki örgütsel vatandaşlık davranışları ve örgütsel seviyedeki örgütsel vatandaşlık davranışları) oluşmaktadır. Bu çalışmada ise ölçeğin yalnızca algılanan görev performansını ölçen ve 7 maddeden oluşan rol içi davranışlar boyutu (in-role performance) kullanılmıştır. Bu boyutun güvenilirlik katsayısı Williams ve Anderson (1991) tarafından $\alpha = .91$ olarak bulunmuştur.

Görev Performansı ölçeğinin Türkçe uyarlaması Mamak (2018) tarafından yapılmıştır. Ölçek tek boyut ve beş maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler, 5'li Likert tipi skala (1: Hiç katılmıyorum ... 5: Tamamen katılıyorum) üzerinden değerlendirilmiştir. Ölçekten alınan puanların yüksek olması çalışanların daha iyi görev performansı ortaya koyduğunu göstermektedir. “Verilen görevleri layığıyla tamamlarım.”, “İş tanımında belirtilen sorumluluklarımı yerine getiririm.” ölçekteki maddelere örnektir. Türkçe uyarlamasının Cronbach's alpha güvenilirlik katsayısı $\alpha = .90$ olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha = .88$ olarak hesaplanmıştır.

2.1.3.2. Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Çalışanların mükemmeliyetçi kişilik özelliklerini belirlemek amacıyla Frost vd. (1990) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği'nin (Frost Multidimensional Perfectionism Scale), Burgess, Frost ve DiBartolo (2016) tarafından kısaltılmış versiyonu kullanılmıştır. Orijinal Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği 35 maddeden ve altı alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada kullanılan Burgess vd. (2016) tarafından kısaltılan Kısaltılmış Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği ise (FMPS-Brief) ise 8 maddeden ve 2 alt boyuttan (değerlendirici kaygılar ve çaba) oluşmaktadır.

Değerlendirici kaygılar boyutu kişinin hedeflerine ulaşamadığı durumlarda aşırı öz eleştiride bulunması ve performansın olumsuz değerlendirilme konusundaki endişeleri kapsamakta ve mükemmeliyetçiliğin uyumsuz boyutunu yansıtmaktadır. Çaba boyutu ise yüksek hedef belirlemeyi ve başarı için çabalamayı kapsamakta ve mükemmeliyetçiliğin daha uyumlu boyutunu yansıtmaktadır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik katsayısı $\alpha = .90$; iki farklı örneklem grubu kullanılarak gerçekleştirilen kısaltılmış ölçeğin güvenilirlik katsayıları ise değerlendirici kaygılar boyutu için $\alpha = .83$ ve $.85$; çaba alt boyutu için ise $\alpha = .81$ ve $.85$ (Burgess vd., 2016) olarak bulunmuştur.

35 maddelik orijinal ölçeğin Türkçe uyarlaması Mızrak (2006) tarafından yapılmıştır ve 8 maddelik kısaltılmış ölçek maddeleri de bu uyarlamadan alınmıştır. Çalışma kapsamında yapılan doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda, çaba boyutu altında yer alan ölçeğin beşinci maddesinin faktör yükünün düşük olması ($\beta = .230$) ve yapılan güvenilirlik analizi sonunca ölçeğin toplam güvenilirliğini düşürmesi sebebi ile ölçekten çıkarılmıştır. Değerlendirici kaygılar (4 madde) ve çaba (3 madde) olmak üzere 2 boyuttan ve toplam 7 maddeden oluşan Kısaltılmış Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin güvenilirlik katsayıları ise değerlendirici kaygılar boyutu için $\alpha = .74$ ve çaba boyutu için ise $\alpha = .71$ olarak hesaplanmıştır. Ölçekte yer alan ifadeler, 5’li Likert tipi skala (1: Kesinlikle katılmıyorum ... 5: Kesinlikle katılıyorum) üzerinden değerlendirilmiştir. Değerlendirici kaygılar boyutu için “İşte/okulda başarısız olursam kişi olarak da başarısızımdır.”, çaba boyutu için “Kendime pek çok insandan daha yüksek hedefler koyarım.” ölçekteki maddelere örnektir.

2.1.3.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Çalışanların örgütlerinden algıladıkları desteği ölçmek amacıyla Eisenberger vd.’nin (1986) geliştirdiği Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (Perceived Organizational Support Scale) kullanılmıştır. Orijinal ölçek 36 maddeden oluşmaktadır ve Cronbach’s alpha katsayısı $\alpha = .97$ olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin Türkçe uyarlaması ise Giray ve Şahin (2012) tarafından yapılmıştır. Orijinal ölçeğin kısaltılması yapılarak 12 maddeye indirilmiştir ve orijinal ölçekte de olduğu gibi eşit sayıda olumlu ve olumsuz ifadeli maddelere sahiptir. 2, 6, 7, 8, 9 ve 11. maddeler ters

kodlu maddelerdir. Orijinalinde 7'li Likert skala (1: Kesinlikle katılmıyorum ve 7: Kesinlikle katılıyorum) kullanılarak ölçümlenen ölçek maddeleri, Türkçe uyarlamasında 5'li Likert tipi (1: Kesinlikle katılmıyorum ... 5: Kesinlikle katılıyorum) ile değerlendirilmiştir. 12 maddelik ölçeğin güvenirlik katsayısı $\alpha = .93$ 'tür. Bu çalışma kapsamında ise yapılan güvenirlik analizi sonucunda ise ölçeğin güvenirlik katsayısı $\alpha = .93$ olarak bulunmuştur. "Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir." ölçekteki maddelere örnektir.

2.2. ANALİZ VE BULGULAR

Bu bölümde katılımcılardan elde edilen veri setinin kontrolü, temizlenmesi ve analize uygun hale getirilmesi sürecinden, doğrulayıcı faktör analizi, güvenirlik ve korelasyon analizlerine, araştırma kapsamında geliştirilen hipotezlerin ve düzenleyici ilişkinin varlığının tespit edilmesine yönelik gerçekleştirilen analizlere ve bulgulara yer verilmiştir. Veri seti IBM SPSS 23 ile incelenmiş ve analize hazırlanmış, doğrulayıcı faktör analizi AMOS 23 ile gerçekleştirilmiş ve düzenleyici etki ise Process Makro (Model 1) kullanılarak analiz edilmiştir.

2.2.1. Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Tabachnick ve Fidell (2019) verilerin analizine başlamadan önce verilerin dikkatli bir biçimde incelenmesi ve analize hazır hale getirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Sekiz aşamadan oluşan bu süreç, veri setinin doğruluğunun tespit edilmesi, çarpık korelasyonlar üretebilecek faktörlerin dikkate alınması ve mantıklı korelasyonların olması, eksik verilerin tespit edilmesi ve varsa düzeltilmesi, aykırı değerlerin tespit edilmesi, normallik, lineer dağılım ve heterodastik dağılımın tespitinin yapılması ve çoklu bağlantı ve teklik testinin incelenmesi aşamalardan oluşmaktadır.

Bu çalışmada da görev performansı, uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik ve algılanan örgütsel destek değişkenleri üzerinde yapacağımız istatistiksel analizlere geçmeden önce Tabachnick ve Fidell'in (2019) önerileri dikkate alınmıştır. Anketle elde edilen veri seti bu doğrultuda IBM SPSS 23 programı ile incelenmiş ve analize uygun hale getirilmiştir.

Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğindeki ters kodlu maddelere yönelik gerekli kodlamalar gerçekleştirildikten ve örneklem ile uyumlu olmayan katılımcılar veri setinden çıkarıldıktan sonra ön analize başlanmıştır.

İlk aşamada veri setinin doğruluğu incelenmiştir. Veri serinde aykırı değer olup olmadığını tespit etmek amacıyla, değişkenlerin ve ölçek maddelerinin tek değişkenli betimsel istatistikleri ve grafik gösterimleri incelenerek, değer aralıkları kontrol edilmiş, maksimum ve minimum değerlerinin dışında değer olup olmadığına bakılmıştır. Veriler internet ortamında toplanıp SPSS programına doğrudan aktarıldığı için herhangi bir hata tespit edilmemiştir. Daha sonra, her ölçek maddesinin ortalamaları ile standart sapmalarının uyumu kontrol edilmiştir. Ortalamanın standart sapmadan büyük olması gerektiği kuralını ihlal eden bir değer ortaya çıkmamış, veri seti için bu kural sağlanmıştır.

Veri temizleme için kontrol listesindeki bir diğer adım ise tek değişkenli aykırı değerlerin (univariate outlier) incelenmesidir. Tek değişkenli aykırı değerlerin (univariate outlier) tespiti, katılımcıların verdikleri cevaplar için “Z değeri” (Z-Score) hesaplanarak ve histogram ve kutu grafiği (box-plot) incelenerek yapılmıştır. Her ifade için Z değerlerine bakılmış ve $|3,29|$ (+3,29 ile -3,29 arası) ve kritik değerlerinin dışında değer olup olmadığı kontrol edilmiştir (Tabachnick ve Fidell, 2019).

Üçüncü aşama ise veri setinde eksik verinin olup olmadığının kontrol edilip, eksik veri varsa eksikliğin tesadüfi mi kasti bir eksikliğin tespiti için analizlerin yapılması gerekmektedir. Bu doğrultuda eksik veri analizi yapılmış ve herhangi bir eksik veriye rastlanmamıştır.

Dördüncü aşamada ise aykırı değerlerin tespiti yapılmıştır. Aykırı değer bir değişkende (tek değişkenli aykırı değer- univariate outlier) ya da iki ya da daha fazla değişkende (çok değişkenli aykırı değer-multivariate outlier) normal olmayan değer kombinasyonunun istatistiği çarpıtacak uç değere sahip olması durumu olarak tanımlamaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2019). Veri setinin doğruluğu aşamasında tek değişkenli aykırı değerler tespit edilmiş ve veri setinden çıkarılmıştır. Çok değişkenli aykırı değerlerin tespiti için de regresyon analizi yapılmış, Mahalanobis uzaklık (Mahalanobis distance) istatistiği hesaplanmış, değerler Ki-kare tablosundan serbestlik derecesine (degrees of freedom-df)

göre, yüzde 95 güven oranı yani 0.05 anlamlılık düzeyine denk gelen kritik değerden büyük olup olmadığı kontrol edilmiştir. Ayrıca Mahalanobis değerlerinin ki-kare (chi square) dağılımındaki olasılıkları incelenmiştir. Ki-kare değeri için aykırı değer $p < .001$, Mahalanobis değeri ile uygundur (Tabachnick ve Fidell, 2019). Sonuç olarak kritik p değerinin altında değer olmadığı ve Ki-kare tablosunda uygun kritik değerden büyük değere rastlanmadığı için çoklu aykırı değer olmadığı sonucuna varılmış ve herhangi bir müdahale yapılmamıştır.

Beşinci aşamada, bağımsız değişkenler ve bağımlı değişken arasındaki doğrusallık ilişkisine bakılmıştır. Değişkenler analize tabi tutulmuş ve doğrusallık şartını sağlayıp sağlamadıkları incelenmiştir.

Altıncı aşamada ölçek maddelerinin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla normallik testleri yapılmıştır. Normalliği test etmek için ilk olarak değişkenlerin ve ölçek maddelerinin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri incelenmiştir. Bir dağılım normal olduğunda, çarpıklık ve basıklık değerleri sıfırdır ancak pozitif çarpıklık varsa, veriler solda yığın halindedir ve sağ kuyruk uzundur; negatif çarpıklık varsa, veriler sağda yığın halindedir ve sol kuyruk uzundur (Tabachnick ve Fidell, 2019). Tabachnick ve Fidell (2019) değişkenlerin ve ölçek maddelerinin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 değerleri aralığında olması gerektiğini, belirlenen kritik aralıkta yer almadığında verilerin normal dağılım göstermediği sonucuna ulaşabileceğini belirtmişlerdir. Bu yöntemin yanı sıra histogram grafiği kullanılarak ölçek maddelerinin normal dağılıma sahip olup olmadığı da incelenmiştir. Verilerin normal dağılımı tespiti için incelenen tanımlayıcı istatistiklere ilişkin bilgilere Tablo 5'te yer verilmiştir.

Son aşamada ise araştırmanın değişkenleri arasında çoklu bağlantı ve teklik problemi olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bu doğrultuda değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelenmiştir; istenildiği gibi .70 değerinden yukarıda bir değere ulaşılmamıştır (Tabachnick ve Fidell, 2019).

Tablo 5: Değişkenlere Ait Betimleyici İstatistikler

	N	Ort.	SS	Skewness		Kurtosis	
	İ	İ	İ	İ	SH	İ	SH
Görev Performansı	347	4.60	0.43	-0.44	0,13	-1,40	0.26
Algılanan Örgütsel Destek	347	3.13	0.84	-0.26	0,13	-0.28	0.26
Uyumsuz Mükemmel.	347	2.47	0.84	0.34	0,13	-0.41	0.26
Uyumlu Mükemmel.	347	3.23	0.69	-0.22	0,13	-0.16	0.26
Geçerli N	347						

Not: İ : İstatistik, Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma, SH: Standart Hata

Tabachnick ve Fidell'n (2019) önerdiği veri setinin kontrolü ve temizlenmesi aşama aşama test edildikten ve ilgili düzeltmeler yapıldıktan sonra araştırma kapsamında kullanılacak ölçeklerin her biri doğrulayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

2.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmanın hipotezlerini test etmeden önce, daha önce keşfedilen ve daha az faktör ile yapılandırılan ölçeklerin, bu çalışmanın örnekleminde de ortaya konan yapı ile benzerlik gösterip göstermeyeceğini test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Bu kapsamda, “Görev Performansı”, “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik” ve “Algılanan Örgütsel Destek” ölçeklerinin faktör yapıları incelenmiştir.

Bir ölçeğin veri ile uyumlu olup olmadığına, analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliklerinin incelenmesi sonucunda karar verilmektedir. Bu çalışma çerçevesinde de kullanılacak uyum indekslerine ve bu indekslerin iyi uyum gösterdiği aralıklara Şekil 4'te yer verilmiştir.

Şekil 4: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeks Değerleri

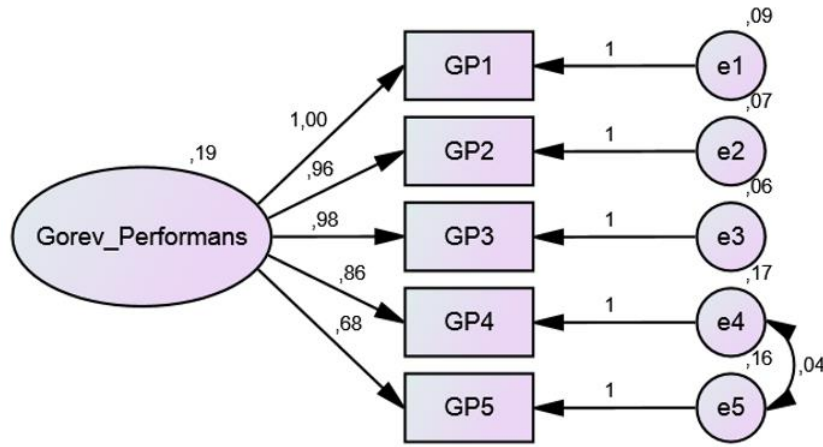
Uyum İstatistiği	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
Genel Model Uyumu		
χ^2 uyum testi	Anlamli olmaması	-
χ^2/df	≤ 3	$\leq 4-5$
Karşılaştırmalı Uyum İndeksleri		
RMSEA	≤ 0.05	0.06 – 0.08
NFI	≥ 0.95	0.94 – 0.90
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95
IFI	≥ 0.95	0.94 – 0.90
Mutlak Uyum İndeksleri		
GFI	≥ 0.90	0.89 – 0.85
AGFI	≥ 0.90	0.89 – 0.85

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2015, s. 37

2.2.2.1. Görev Performansı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

Görev performansının tek boyut ve beş maddeden oluşan ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi tek faktörlü model oluşturularak incelenmiştir. Şekil 5'te görev performansı ölçüm modeline ve Tablo 6'da DFA sonuçlarına yer verilmiştir.

Şekil 5: Görev Performansı Tek Faktörlü Model



Doğrulayıcı faktör analizi yapıldıktan sonra, ilk olarak model uyum iyiliklerine bakılması gerekmektedir. Model uyum değerleri incelendiğinde, $\Delta x^2/df$ oranının istenildiği gibi 3'den küçük (Carmines ve McIver, 1981) ya da kabul edilebilir değer olan 5'ten küçük (Marsh ve Hocevar, 1985) olmadığı ($\Delta x^2/df = 5.767$) görülmektedir. Karşılaştırılmalı uyum indekslerinin ise GFI = .966, CFI = .974 ve TLI = .947 olduğu, değerlerin kritik değer düzeylerinin üzerinde olduğu görülmektedir. Ancak analiz sonucunda .08'den değerinden büyük bir RMSEA değeri (RMSEA = .117) sonucu ortaya konmuştur. Elde edilen model uyum kriterleri sonucuna göre, modelin daha iyi uyum sağlaması amacıyla bazı düzeltmelerin yapılması gerekmektedir.

Düzenleme öncesinde faktör yüklenimlerini gösteren görev performansı ölçeğinin standardize edilmiş regresyon katsayıları (β), regresyon katsayıları (B) ve ikili ilişkinin istatistiksel anlamlılığı (p) incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde tek faktörden oluşan görev performansı ölçeği altında yer alan tüm maddelere ait yol kat sayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde, tüm maddelerin yüklenmelerinin .40'dan büyük olduğu görülmektedir (Ford vd., 1986), bu sebeple herhangi bir madde analizden çıkarılmamıştır.

Model uyum indekslerinin iyileştirilmesi amacıyla modifikasyon indeksleri incelenmiş, yapılan öneriler doğrultusunda dördüncü ve beşinci maddelerin hata terimleri arasında kovaryans yapısı oluşturulmuştur. İlgili yapı oluşturulup model yeniden çözümlendiğinde

elde edilen revize edilmiş modelin uyum indeksleri Tablo 6’da görüldüğü gibi $\Delta x^2/df = 2.894$, GFI = .987, CFI = .992 ve TLI = .979, RMSEA = .074 olarak bulunmuştur. Revize edilen modelin tüm uyum indekslerini sağladığı görülmektedir.

Tablo 6: Görev Performansı Ölçeğinin DFA Sonuçları

Uyum İndeksleri	ΔX^2	df	$\Delta X^2/df$	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Eşik Değer			<5	≥.85	≥.90	≥ .90	≤.08
Orijinal Model	28.837	5	5.767	.966	.974	.947	.117
Revize Edilmiş Model	11.575	4	2.894	.987	.992	.979	.074

Modelin revize edilmesi ile regresyon katsayıları yeniden incelenmiştir. Tablo 8’de revize edilmiş regresyon kat sayılarına dair metin çıktılarına yer verilmiştir. Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde, tüm maddelerin yüklenmelerinin 0.32’den büyük olduğu görülmektedir. Madde-1 için elde edilen yol katsayısı $B = 1.000$, madde-2 için $B = .962$, madde-3 için $B = .985$, madde-4 için 0.862 ve madde-5 için ise .681 olarak tespit edilmiştir. Standartlaştırılmış katsayılar incelendiğinde görev performansı üzerinde en fazla etkiye sahip maddenin madde-3 olduğu görülmektedir ($\beta = .864$).

Tablo 7: Görev Performansı Ölçeğine Ait Regresyon Kat Sayıları

	B	S.H.	β	p
Görev Performansı Madde 1	1.000		.825	<0.001
Görev Performansı Madde 2	.962	.054	.843	<0.001
Görev Performansı Madde 3	.985	.054	.864	<0.001
Görev Performansı Madde 4	.862	.065	.675	<0.001
Görev Performansı Madde 5	.681	.059	.602	<0.001

Not: β = Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları, B = Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayıları, $S.H$ = Standart Hata, p =Anlamlılık

2.2.2.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine Yönelik Bulgular

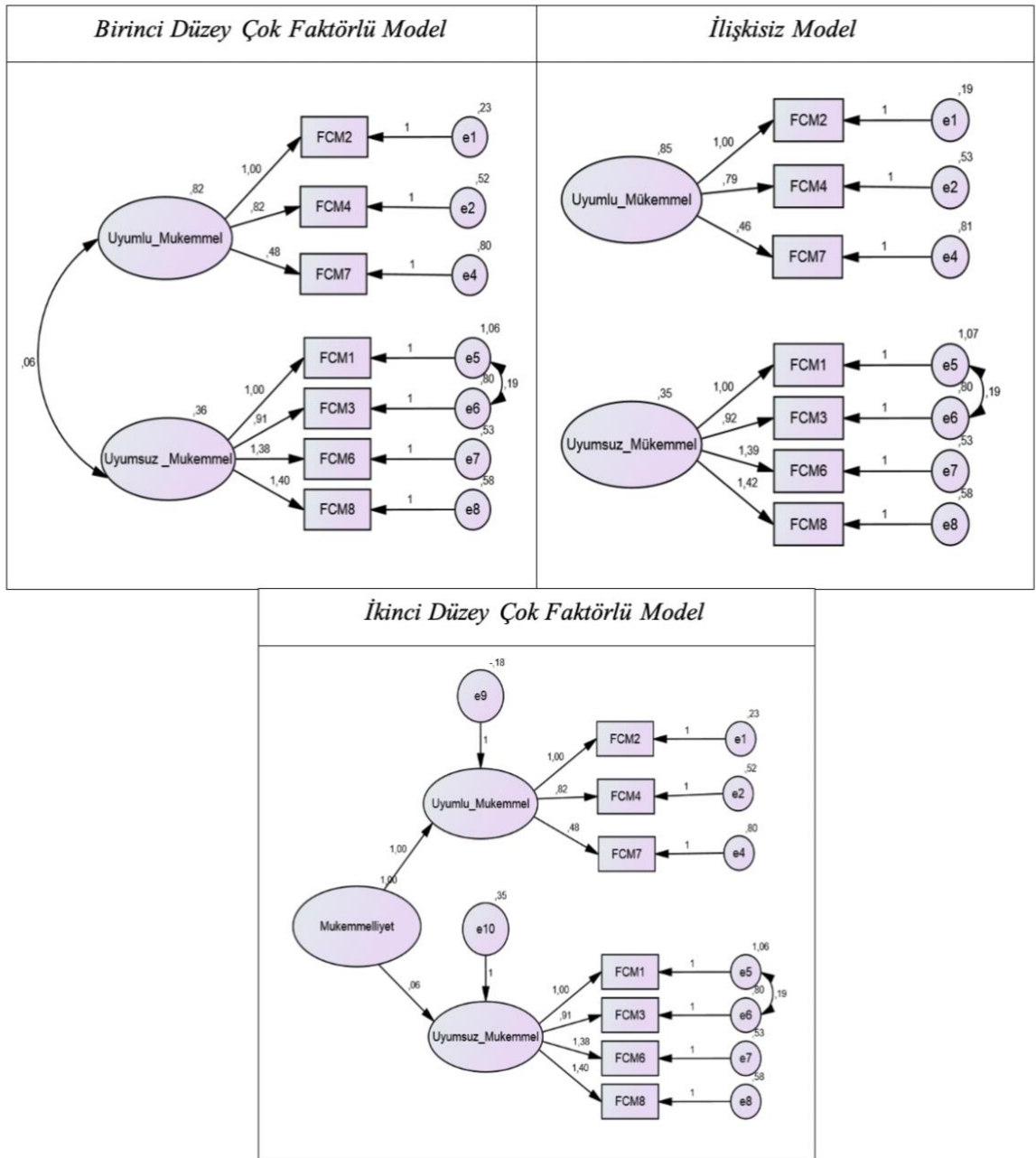
Çok boyutlu mükemmeliyetçiliğin iki boyut ve sekiz maddeden oluşan ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi, bağımsız model, ikinci düzey çok faktörlü model ve birinci düzey çok faktörlü model oluşturularak incelenmiştir. Şekil 6'da bu üç modele, Tablo 8'de ise modellerin DFA sonuçlarına yer verilmiştir. İncelenen modellerde araştırma modeline en uygun model yapısının birinci düzey çok faktörlü model olduğu düşünülerek birinci düzey çok faktörlü model kullanılmıştır.

Tablo 8: Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Farklı Modellerde DFA Sonuçları

Uyum İndeksleri	Δx^2	df	$\Delta x^2/df$	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Eşik Değer			<5	≥.85	≥.90	≥ .90	≤.08
Birinci düzey çok faktörlü model	70.269	12	5.856	.948	.901	.826	.118
İkinci düzey çok faktörlü model	70.269	12	5.856	.948	.901	.826	.118
İlişkisiz model	73.281	13	5.637	.946	.897	.834	.116

Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeğinin belirtilen üç model oluşturularak her biri için doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu bölümde ise sadece kullanımı tercih edilen birinci seviye çok faktörlü modelin doğrulayıcı faktör analiz basamaklarına yer verilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 9'da yer almaktadır.

Şekil 6: Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik DFA Modelleri



Model uyum değerleri incelendiğinde, $\Delta x^2/df$ oranının istenildiği gibi 3'den küçük (Carmines ve McIver, 1981) ya da kabul edilebilir değer olan 5'ten küçük (Marsh ve Hocevar, 1985) olmadığı ($\Delta x^2/df = 6.189$) görülmektedir. Karşılaştırılmalı uyum indeksleri ise GFI = .923, CFI = .844, TLI = .770 ve RMSEA değerinin .08'den büyük olduğu (RMSEA = .122) yani modelin istenilen düzeyde olmayan uyum iyilikleri

gösterdiği görülmektedir. Elde edilen model uyum kriterleri sonucuna göre, modelin daha iyi uyum sağlaması amacıyla bazı düzeltmelerin yapılması gerekmektedir.

Düzenleme öncesinde faktör yüklenimlerini gösteren görev performansı ölçeğinin standardize edilmiş regresyon katsayıları (β), regresyon katsayıları (B) ve ikili ilişkinin istatistiksel anlamlılığı (p) incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde iki faktörden oluşan çok boyutlu mükemmeliyetçilik altında yer alan tüm maddelere ait yol kat sayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde, ölçeğin beşinci maddesinin faktör yüklenmesinin 0.40'dan büyük olmadığı ($\beta = .230$) görülmektedir (Ford vd., 1986). Ölçek maddelerinin güvenilirlik analizi yapılarak, ilgili maddenin ölçekten atılıp atılmayacağına karar verilmiştir. Bu maddenin ölçeğin toplam güvenilirliğini düşürdüğü tespit edilmiş ve ölçekten çıkarılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir. İlgili sonuca güvenilirlik analizi başlığı altında, Tablo 13'te yer verilmiştir. Elde edilen revize edilmiş modelin uyum indeksleri Tablo 9'da görüldüğü gibi $\Delta x^2/df = 6.223$, GFI = .938, CFI = .984 ve TLI = .813, RMSEA = .123 olarak bulunmuştur. Faktörün çıkarılması ile elde edilen uyum değerleri incelendiğinde modelin yeterli uyum değerlerine sahip olmadığı görülmektedir.

Model uyum indekslerinin iyileştirilmesi amacıyla modifikasyon indeksleri incelenmiş, yapılan öneriler doğrultusunda beşin ve altıncı ölçek maddelerinin hata terimlerinin arasına kovaryans yapısı oluşturulmuştur. İlgili yapı oluşturulup model yeniden çözümlendiğinde elde edilen revize edilmiş modelin uyum indeksleri $\Delta x^2/df = 5.856$, GFI = .948, CFI = .901 ve TLI = .826, RMSEA = .118 olarak bulunmuştur. Revize edilen modelin tüm uyum indekslerini sağlamadığı görülmektedir.

Tablo 9: Çok Boyutlu Mükemmeliyetçiliğin DFA Sonuçları

Uyum İndeksleri	Δx^2	df	$\Delta x^2/df$	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Eşik Değer			<5	$\geq .85$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$
Orijinal Model	117.600	19	6.189	.923	.844	.770	.122
Revize Edilmiş Model	80.904	13	6.223	.938	.884	.813	.123
Revize Edilmiş Model-2	70.269	12	5.856	.948	.901	.826	.118

Modelin revize edilmesi ile regresyon katsayıları yeniden incelenmiştir. Tablo-11’de revize edilmiş regresyon kat sayılarına dair metin çıktılarına yer verilmiştir. Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde, tüm maddelerin yüklenmelerinin 0.32’den büyük olduğu görülmektedir. Standartlaştırılmış katsayılar incelendiğinde uyumsuz mükemmeliyetçilik üzerinde en fazla etkiye sahip maddenin madde-8 olduğu ($\beta = .739$), uyumlu mükemmeliyetçilik üzerinde en fazla etkiye sahip maddenin ise madde-2 olduğu görülmektedir.

Tablo 10: Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğine Ait Regresyon Kat Sayıları

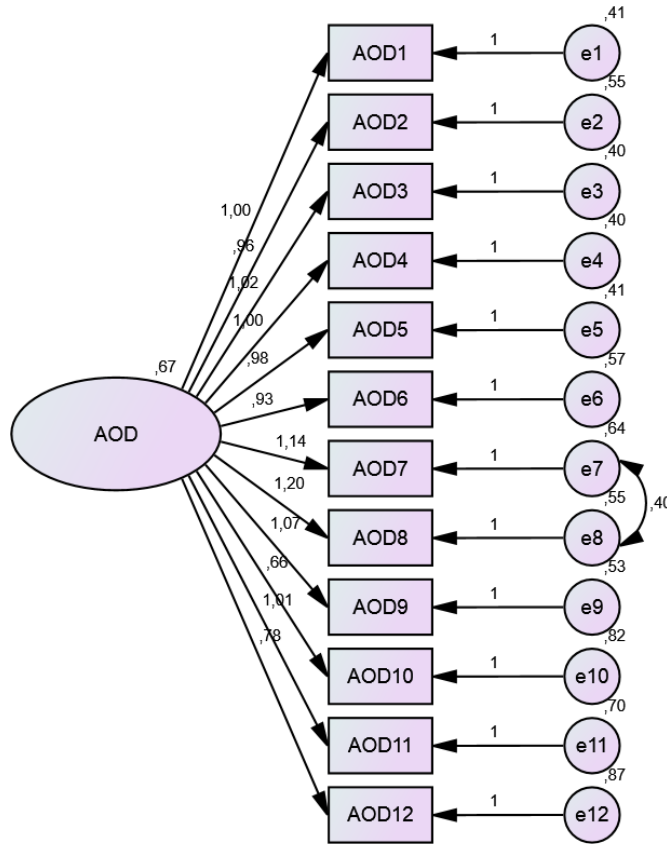
	<i>B</i>	<i>S.H.</i>	β	<i>p</i>
Uyumlu Mükemmeliyetçilik Madde 2	1.000		.885	<0.001
Uyumlu Mükemmeliyetçilik Madde 4	.822	.109	.719	<0.001
Uyumlu Mükemmeliyetçilik Madde 7	.480	.076	.437	<0.001
Uyumsuz Mükemmeliyetçilik Madde 1	1.000		.501	<0.001
Uyumsuz Mükemmeliyetçilik Madde 3	.908	.123	.517	<0.001
Uyumsuz Mükemmeliyetçilik Madde 6	1.383	.187	.750	<0.001
Uyumsuz Mükemmeliyetçilik Madde 8	1.404	.189	.739	<0.001

Not. β = Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları, *B*= Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayıları, *S.H*= Standart Hata, *p*=Anlamlılık

2.2.2.3. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Algılanan örgütsel desteğin tek boyut ve on iki maddeden oluşan ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi birinci seviye tek faktörlü model oluşturularak incelenmiştir. Şekil 7’de algılanan örgütsel desteğin modeline ve Tablo 11’de DFA sonuçlarına yer verilmiştir.

Şekil 7: Algılanan Örgütsel Destek Birinci Seviye Tek Faktörlü Model



Model uyum değerleri incelendiğinde, $\Delta x^2/df$ oranının istenildiği gibi 3'den küçük (Carmines ve McIver, 1981) ya da kabul edilebilir değer olan 5'ten küçük (Marsh ve Hocevar, 1985) olmadığı ($\Delta x^2/df = 6.845$) görülmektedir. Karşılaştırılmalı uyum indekslerinin ise GFI = .828, CFI = .882 ve TLI = .856 olduğu, mükemmel uyum iyilikleri sağlanamasa da istenilen düzeylere yakın uyum iyiliği gösterdiği, ancak RMSEA değerinin .08'den büyük olduğu (RMSEA = .130) görülmektedir. Elde edilen model uyum kriterleri sonucuna göre, modelin daha iyi uyum sağlaması amacıyla bazı düzeltmelerin yapılması gerekmektedir.

Düzenleme öncesinde faktör yüklenimlerini gösteren görev performansı ölçeğinin standardize edilmiş regresyon katsayıları (β), regresyon katsayıları (B) ve ikili ilişkinin istatistiksel anlamlılığı (p) incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde tek faktörden oluşan algılanan örgütsel ölçeği altında yer alan tüm maddelere ait yol kat sayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Standardize edilmiş regresyon

katsayıları (β) incelendiğinde, tüm maddelerin yüklenmelerinin 0.40'dan büyük olduğu görülmektedir (Ford vd., 1986), bu sebeple herhangi bir madde analizden çıkarılmamıştır.

Model uyum indekslerinin iyileştirilmesi amacıyla modifikasyon indeksleri incelenmiş, yapılan öneriler doğrultusunda yedinci ve sekizinci hata terimleri arasında kovaryans yapısı oluşturulmuştur. İlgili yapı oluşturulup model yeniden çözümlendiğinde elde edilen revize edilmiş modelin uyum indeksleri Tablo 11'de görüldüğü gibi $\Delta x^2/df = 3.616$, GFI = .908, CFI = .948 ve TLI = 0.936, RMSEA = .087 olarak bulunmuştur.

Tablo 11: Algılanan Örgütsel Desteğin DFA Sonuçları

Uyum İndeksleri	Δx^2	df	$\Delta x^2/df$	GFI	CFI	TLI	RMSEA
Eşik Değer			<5	$\geq .85$	$\geq .90$	$\geq .90$	$\leq .08$
Orijinal Model	369.637	54	6.845	.828	.882	.856	.130
Revize Edilmiş Model	191.667	53	3.616	.908	.948	.936	.087

Modelin revize edilmesi ile regresyon katsayıları yeniden incelenmiştir. Tablo 12'de revize edilmiş regresyon kat sayılarına dair metin çıktılarına yer verilmiştir. Standardize edilmiş regresyon katsayıları (β) incelendiğinde, tüm maddelerin yüklenmelerinin .40'dan büyük olduğu görülmektedir (Ford vd., 1986). Standartlaştırılmış katsayılar incelendiğinde algılanan örgütsel destek üzerinde en fazla etkiye sahip maddenin madde-8 olduğu görülmektedir ($\beta = .798$).

Tablo 12: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğine Ait Regresyon Kat Sayıları

	B	S.H.	β	p
AÖD Madde 1	1.000		.787	<0.001
AÖD Madde 2	.963	.066	.727	<0.001
AÖD Madde 3	1.020	.063	.796	<0.001
AÖD Madde 4	1.001	.062	.791	<0.001
AÖD Madde 5	.980	.062	.781	<0.001
AÖD Madde 6	.930	.066	.711	<0.001

	B	S.H.	β	p
AÖD Madde 7	1.135	.074	.757	<0.001
AÖD Madde 8	1.199	.074	.798	<0.001
AÖD Madde 9	1.072	.069	.768	<0.001
AÖD Madde 10	.660	.068	.511	<0.001
AÖD Madde 11	1.006	.073	.700	<0.001
AÖD Madde 12	.776	.072	.564	<0.001

Not β = Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları, B= Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayıları, S.H= Standart Hata, p=Anlamlılık

2.2.3. Güvenilirlik Analizi

Doğrulayıcı faktör analizinde standardize edilmiş regresyon katsayısının (β) .40 değerinden büyük olmayan maddelerin (Ford vd., 1986) ölçekten çıkarılıp çıkarılmayacağına dair kararın verilmesi ve doğrulayıcı faktör analizi ile ölçeklerin faktör yapısının belirlenmesinin ardından değişkenlerin tutarlı bir biçimde ölçümünün incelenmesi için güvenilirlik analizi yürütülmüştür. Güvenilirlik analizi iç tutarlılık (içsel yapı güvenilirliği) yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Temel olarak ölçeğin Cronbach's alpha değeri yani iç tutarlılık katsayısı, madde-toplam korelasyon değerleri, son olarak da bir maddenin çıkarılması ile elde edilen iç tutarlılık katsayısı incelenmiştir. Nunnally (1978) tarafından iç tutarlılık katsayısı için önerilen .70 kritik değeri benimsenerek, çalışmada kullanılan ölçeklerin her biri için güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Bir boyut beş maddeden oluşan görev performansı ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucu, görev performansı ölçeğinin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir ($\alpha = .88$). Bir boyut on iki maddeden oluşan AÖD ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu ise benzer şekilde ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır ($\alpha = .93$). Hem görev performansı hem de algılanan örgütsel destek ölçeklerinin, faktör analizinde test edildiği gibi tüm maddelerin faktör yüklenmelerinin .40 değerinden büyük olması (Ford vd., 1986) sebebi ile herhangi bir maddenin çıkarılması düşünülmemiştir. Olası herhangi bir maddenin çıkarılması durumu incelendiğinde ise Cronbach's alpha değerinde de bir iyileşme olmadığından ölçek maddelerinin aynı kalmasının uygun olduğuna karar verilmiştir.

Değerlendirici kaygılar (dört madde) ve çaba (dört madde) olmak üzere iki boyut ve sekiz maddeden oluşan çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, uyumsuz mükemmeliyetçiliği ölçen değerlendirici kaygılar boyutunun iç tutarlılığının $\alpha = .74$ ve uyumlu mükemmeliyetçiliği ölçen çaba boyutunun iç tutarlılığının ise $\alpha = .65$ olduğu belirlenmiştir. Faktör analizinde test edildiği üzere, uyumsuz mükemmeliyetçiliği ölçen tüm maddelerinin faktör yüklenmelerinin .40 değerinden büyük olması (Ford vd., 1986) sebebi ile herhangi bir maddelerin çıkarılması düşünülmemiştir. Olası herhangi bir maddenin çıkarılması durumu incelendiğinde ise Cronbach's alpha değerinde bir iyileşme olmadığından ölçek maddelerinin aynı kalmasının uygun olduğuna karar verilmiştir. Sonuç olarak analiz bulguları uyumsuz mükemmeliyetçilik boyutunun iç tutarlılığının kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir (Cronbach's alpha= .74).

Bunun yanı sıra, analiz bulguları uyumlu mükemmeliyetçiliği ölçen çaba boyutunun iç tutarlılık değerinin (Cronbach's alpha= .65) Nunnally (1978) tarafından önerilen kritik iç tutarlılık katsayısının ($\alpha = .70$) altında kaldığını ortaya koymuştur. Doğrulayıcı faktör analizinde, uyumlu mükemmeliyetçilik boyutunun bir maddesinin (beş numaralı madde) faktör yükünün .40 değerinden küçük olduğu ($\beta = .230$) sonucuna ulaşılmıştır. Uyumlu mükemmeliyetçilik maddelerinin güvenilirlik analizi yapılarak, ilgili maddenin ölçekten atılıp atılmayacağı incelenmiştir. Bu maddenin ölçeğin toplam güvenilirliğini düşürdüğü tespit edilmiş ve ölçekten çıkarılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir. Tablo 13'te uyumlu mükemmeliyetçilik boyutu maddelerinin güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir. İlgili madde ölçekten çıkarıldığında uyumlu mükemmeliyetçilik boyutunun iç tutarlılığının kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Cronbach's alpha = .71).

Tablo 13: ÇBMÖ Uyumlu Mükemmeliyetçilik Boyutu Maddelerinin İç Tutarlılık Katsayıları

	α	Düzeltilmiş Madde-Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca α
ÇBMÖ Uyumlu Mükemmeliyetçilik	.646		
Madde-2		.601	.441
Madde-4		.533	.496
Madde-5		.210	.705
Madde-7		.382	.608

2.2.4. Korelasyon Analizi

Çalışmanın bu bölümünde araştırma değişkenlerinin birbirleri ile olan ilişkilerinin ortaya konması amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve Pearson korelasyon katsayısı incelenmiştir. Korelasyon analize ilişkin bulgulara Tablo 14’te yer verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki 0 ve $\pm .1$ arasında bir değerde ise zayıf bir ilişkiyi; $\pm .1$ ve $\pm .3$ arasında değerler orta düzeyde bir ilişkiyi; $\pm .5$ ve ± 1.0 arasında yer alan değerler ise güçlü düzeyde bir ilişkiyi göstermektedir (Field, 2009; Cohen, 1988). Bu çalışmada da değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelenirken Cohen (1988)’in kriterleri dikkate alınmıştır.

Pearson korelasyon analizinden elde edilen sonuçlara göre, görev performansı ve uyumsuz mükemmeliyetçilik arasında negatif yönde anlamlı ilişki $r = -.149, p < .01$; uyumlu mükemmeliyetçilik ile pozitif yönde anlamlı ilişki $r = -.206, p < .01$ bulunurken, algılanan örgütsel destek ile anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bir başka ifade ile çalışanların uyumlu mükemmeliyetçilik özelliklerini temsil eden çabalarının artması görev performanslarını arttırıcı yönde etkilerken, uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerini temsil eden değerlendirici kaygılarının artması ise görev performanslarını azaltıcı yönde etkilemektedir. Algılanan örgütsel destek ile görev performansı, uyumlu mükemmeliyetçilik ve uyumsuz mükemmeliyetçilik boyutları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Mükemmeliyetçiliğin iki boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki $r = -.170, p < 0.01$ olduğu belirlenmiştir.

Tablo 14: Korelasyon Tablosu

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Cinsiyet	1								
2 Yaş	,169**	1							
3 Kurum türü	,020	-,138**	1						
4 Gelir düzeyi	,185**	,253**	-,230**	1					
5 Deneyim	,145**	,898**	-,135**	,272**	1				
6 Görev performansı	-,075	,015	,039	,024	,019	1			
7 AÖD	,061	,083	,148**	,054	-,004	,032	1		
8 Uyumsuz Mükemmeliyetçilik	-,010	,008	-,092*	,114*	-,034	-,149**	-,040	1	
9 Uyumlu Mükemmeliyetçilik	,125**	-,012	,050	,090*	-,018	,206**	,036	,170**	1
Ortalama						4.60	3.12	2.47	3.48
Standart Sapma						.42	.84	.84	.81

** p<.01; * p< .05.

2.2.5. Düzenleyicilik Etkisinin Analizi ve Hipotez Analizleri

Çalışanların uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin, görev performanslarına etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etkisi bootstrap yöntemini temel alan ve Hayes (2018) tarafından geliştirilen regresyon analizi ile test edilmiştir. Analizler için Process Macro (Model-1) kullanılmıştır. Araştırma hipotezlerinin desteklenebilmesi için bootstrap yöntemi ile gerçekleştirilen düzenleyici analizi sonucunda, tespit edilen %95 güven aralığındaki değerlerinin +/- ya da -/+ değerleri arasında yer almaması yani sıfır değerini kapsamaması gerekmektedir (MacKinnon vd., 2004).

İlk olarak çaba boyutu ile ölçülen uyumlu mükemmeliyetçiliğin görev performansı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü incelenmiştir. Regresyon analizine dahil edilen tüm tahmin değişkenlerinin (uyumlu mükemmeliyetçilik, algılanan örgütsel destek ve etkileşim değişkeni (interaction term)) sonuç değişkeni (görev performansı) üzerindeki değişimin anlamlı olduğu ($p = .002$) ve yaklaşık %4'ünü ($R^2 = .043$) açıkladığı tespit edilmiştir. Her bir tahmin değişkeninin, sonuç değişkeni üzerindeki etkilerini gösteren standardize olmayan regresyon katsayısı (b) değerlerine, regresyon katsayılarına ait anlamlılık düzeylerini gösteren p değerlerine ve güven aralıklarına Tablo 15'te yer verilmiştir.

Tablo 15: Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçiliğin Düzenleyici Etkisini Gösteren Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	b	S.H.	%95	
			Alt Limit	Üst Limit
Sabit	4.59*	.02	4.55	4.64
Uyumlu Mükemmeliyetçilik	.11*	.03	.05	.16
Algılanan Örgütsel Destek	.01	.03	-.04	.07
Uyumlu Mükemmeliyetçilik *AÖD	.0003	.03	-.06	.06

Sabit	4.595*	.02	4.55	4.64
Uyumsuz Mükemmeliyetçilik	-.077*	.03	-.13	-.02
Algılanan Örgütsel Destek	.021	.03	-.03	.07
Uyumsuz Mükemmeliyetçilik*AÖD	.072*	.03	.01	.13

Not. $R_1 = .21$, $R_1^2 = .043$, $R_2 = .20$, $R_2^2 = .038$, $R_2^{2-chns} = .02$, * $p < .05$. S.H.= Standart Hata. $b =$ Standardize edilmemiş beta katsayıları.

Tablo 16'daki sonuçlara göre, uyumlu mükemmeliyetçiliğin görev performansı üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı ve pozitif yönde ($b = .107$, $S.H. = .028$, $LLCI = .053$, $ULCI = .162$, $t = 3.85$, $p < .001$) olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle çalışanların uyumlu mükemmeliyetçilik özelliklerinin artmasının görev performanslarını olumlu yönde etkilediği sonucu çıkarılmakta ve araştırmanın birinci hipotezi (H_1) doğrulanmaktadır.

İkinci aşamada ise algılanan örgütsel desteğin görev performansı üzerindeki doğrudan etkisi incelenmiş ancak anlamlı bir etkinin olmadığı ($b = .012$, $S.H. = .027$, $LLCI = -.042$, $ULCI = .0662$, $t = .457$, $p > .05$) sonucuna ulaşılmıştır.

Son aşamada, uyumlu mükemmeliyetçiliğin görev performansı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü incelenmiş ve etkileşimsel terimin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir ($b = -.0003$, $S.H. = .032$, $LLCI = -.063$, $ULCI = .064$, $t = 0.08$, $p > .05$). Regresyon analizi sonucuna göre, algılanan örgütsel desteğin, uyumlu mükemmeliyetçilik ile görev performansı arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olmadığı belirlenmiş ve çalışmanın üçüncü hipotezi (H_3) reddedilmiştir.

İkinci olarak değerlendirici kaygılar boyutu ile ölçülen uyumsuz mükemmeliyetçiliğin görev performansı üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü incelenmiştir. Regresyon analizine dahil edilen tüm tahmin değişkenlerinin (uyumsuz mükemmeliyetçilik, algılanan örgütsel destek ve etkileşim değişkeni (interaction term)) sonuç değişkeni (görev performansı) üzerindeki değişimin anlamlı olduğu ($p = .004$) ve yaklaşık %4'ünü ($R^2 = .038$) açıkladığı tespit edilmiştir. Her bir tahmin değişkeninin, sonuç değişkeni üzerindeki etkilerini gösteren standardize olmayan regresyon katsayısı (b)

değerlerine, regresyon katsayılarına ait anlamlılık düzeylerini gösteren p değerlerine ve güven aralıklarına Tablo 15’te yer verilmiştir.

Uyumsuz mükemmeliyetçiliğin görev performansı üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı ve negatif yönde ($b = -.077$, $S.H. = .027$, $LLCI = -.129$, $ULCI = -.024$, $t = -2.85$, $p < .01$) olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle çalışanların uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin artmasının görev performanslarını olumsuz yönde etkilediği sonucu çıkarılmakta ve araştırmanın ikinci hipotezi (H_2) doğrulanmaktadır.

İkinci aşamada ise algılanan örgütsel desteğin görev performansı üzerindeki doğrudan etkisi incelenmiş ancak anlamlı bir etkinin olmadığı ($b = .021$, $S.H. = .027$, $LLCI = -.033$, $ULCI = .074$, $t = .764$, $p > .05$) sonucuna ulaşılmıştır.

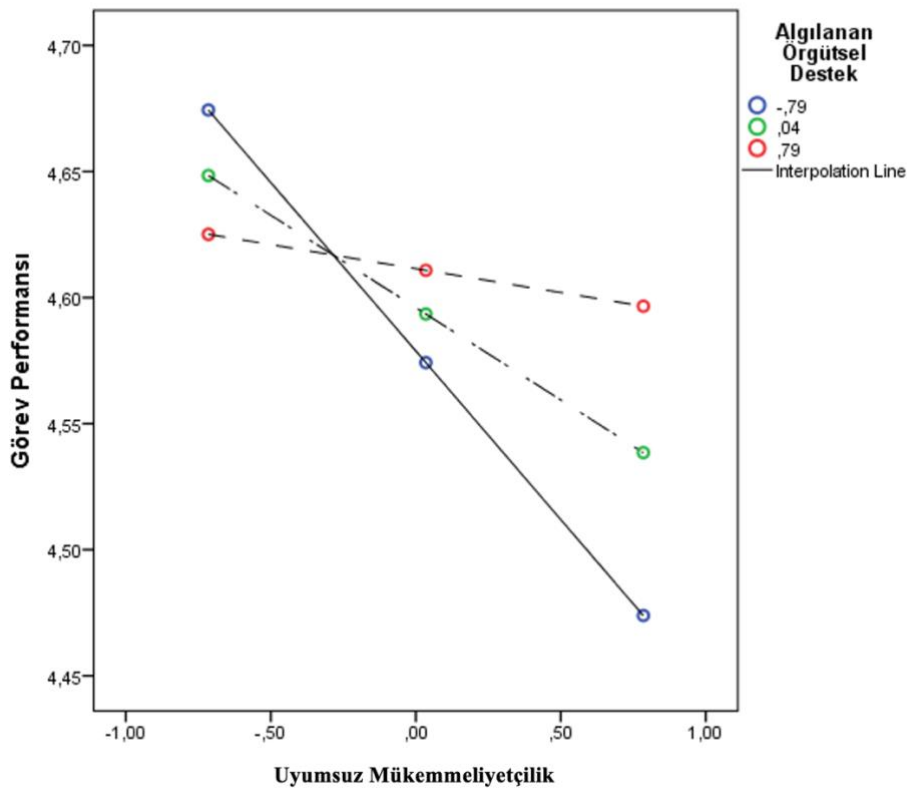
Analizin üçüncü aşamasında ise uyumsuz mükemmeliyetçilik ile görev performansı ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici etkisinin olup olmadığı incelenmiş ve etkileşimsel terimin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($b = -.072$, $S.H. = .031$, $LLCI = .012$, $ULCI = .113$, $t = 2.33$, $p < .001$). Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin modele ilave edilmesi ile etkileşimsel terimin açıkladığı ilave varyans %2’dir ($R^2 = .015$). Algılanan örgütsel desteğin düşük (-.79), orta (.04) ve yüksek (.79) olduğu durumlarda uyumsuz mükemmeliyetçiliğin, görev performansı üzerindeki etkilerinin anlamlılığını anlamak için regresyon istatistikleri incelenmiş ve elde edilen sonuçlara göre;

1. Algılanan örgütsel destek düşük olduğunda (-.79) uyumsuz mükemmeliyetçilik ile görev performansı arasındaki olumsuz yöndeki ilişki anlamlıdır ($b = -.134$, $S.H. = .037$, $LLCI = -.206$, $ULCI = -.061$, $t = -3,64$, $p < .001$).
2. Algılanan örgütsel destek orta olduğunda (-.04) uyumsuz mükemmeliyetçilik ile görev performansı arasındaki olumsuz yöndeki ilişki anlamlıdır ($b = -.073$, $S.H. = .027$, $LLCI = -.126$, $ULCI = -.021$, $t = -2,74$, $p < .01$).
3. Algılanan örgütsel destek yüksek olduğunda (.79) uyumsuz mükemmeliyetçilik ile görev performansı arasındaki olumsuz yöndeki ilişki anlamlı değildir ($b = -.020$, $S.H. = .036$, $LLCI = -.090$, $ULCI = .052$, $t = -.529$, $p > .05$).

Regresyon analizi sonucuna göre, uyumsuz mükemmeliyetçiliğin görev performansı üzerindeki olumsuz etkisi algılanan örgütsel desteğin düşük, orta olduğu durumlarda anlamlı iken algılanan örgütsel desteğin yüksek olduğu durumda anlamlı değildir. Daha açık bir ifade ile, algılanan örgütsel desteğin uyumsuz mükemmeliyetçilik ile görev performansı arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolünün olduğu belirlenmiş ve algılanan örgütsel desteğin belirli düzeyde arttıkça uyumsuz mükemmeliyetçiliğin görev performansı üzerindeki olumsuz etkisi azalmaktadır. Böylece araştırmanın dördüncü hipotezi (H₄) kabul edilmiştir.

Yapılan eğilim analizi sonucunda düzenleyici değişkenin etkileri Şekil 8’de grafiksel olarak verilmiştir. Düzenleyici etkinin ayrıntıları incelendiğinde, grafiksel gösterimde de görüldüğü gibi algılanan örgütsel desteğin düşük (-.79) ($b = -.134, p < .001$) ve orta (.04) ($b = -.073, p < .01$) olduğu durumlarda uyumsuz mükemmeliyetçiliğin görev performansına olan etkisinin analiz sonuçlarını desteklemektedir.

Şekil 8: Uyumsuz Mükemmeliyetçiliğin Düzenleyici Etkisinin Grafiksel Gösterimi



Son olarak araştırma hipotezlerinin ret ve kabul durumuna Tablo 16’da yer verilmiştir.

Tablo 16: Araştırmada Test Edilen Hipotezler ve Sonuçları

	Geliştirilen Hipotezler	Karar
H ₁	Çalışanların uyumlu mükemmeliyetçilik özellikleri ile görev performansı arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H ₂	Çalışanların uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ile görev performansı arasında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki vardır.	Hipotez kabul edilmiştir.
H ₃	Çalışanların uyumlu mükemmeliyetçilik özellikleri ile görev performansı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü vardır, uyumlu mükemmeliyetçilik ve görev performansı arasındaki olumlu ilişkiyi kuvvetlendirmesi beklenmektedir.	Hipotez reddedilmiştir.
H ₄	Çalışanların uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ile görev performansı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü vardır; uyumsuz mükemmeliyetçilik ve görev performansı arasındaki olumsuz ilişkiyi hafifletmesi beklenmektedir.	Hipotez kabul edilmiştir.

SONUÇLAR VE TARTIŞMA

Bu çalışmanın amacı uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik kişilik özellikleri gösteren çalışanların görev performansları ile ilişkisini ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişkideki düzenleyici etkisini incelemektir. Araştırma kapsamında ilk olarak, uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ile çalışanların algıladıkları görev performansları arasındaki doğrudan ilişki incelenmiştir. Uyumlu mükemmeliyetçilik ile görev performansı arasındaki ilişki beklenildiği gibi pozitif yönlü olarak bulunmuştur ve araştırmanın birinci hipotezi (H₁) kabul edilmiştir. Bir diğer ifade ile yüksek kişisel standartlara sahip olan mükemmeliyetçi çalışanların, bu standartlara ulaşmak için çaba harcaması ve ısrarcı davranmasına yönelik uyumlu özellikleri arttıkça (Slaney vd., 2002), algıladıkları görev performanslarında da artış meydana gelmektedir. Literatürde uyumlu mükemmeliyetçilik ve görev performansı ilişkisini birebir bu kavramlar ile inceleyen çalışmalar bulunmasa da araştırma sonuçları benzer kavramlar ile gerçekleştirilen çalışmalar ile uyumaktadır. Örneğin uyumlu mükemmeliyetçilik ile akademik performans (Verner-Filion ve Gaudreau, 2010; Sevelev ve Rice, 2010; Rice ve Ashby, 2007), müzisyen performansı (Stoeber ve Eismann, 2007) ve sporcuların performansı (Stoeber vd., 2009b; Stoll vd., 2008) arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanında literatürde uyumlu mükemmeliyetçilik ile ilişkilendirilen sorumluluk kişilik özelliği (Stricker vd., 2019; Rice vd., 2013; Stoeber vd., 2009a; Rice vd., 2007) ile görev performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda da benzer sonuçlar ortaya elde edilmiştir (Aarde vd., 2017; Guay vd., 2013; Hunter vd., 2000; Ones ve Viswesvaran, 1996; Organ ve Ryan, 1995; Barrick ve Mount, 1991). Uyumlu mükemmeliyetçilik ve görev performansı arasındaki ilişki hedef belirleme teorisi (Locke ve Latham, 2002) çerçevesinde açıklanabilmektedir. Belirlenen hedef ne derece yüksekse performansın da o derece yüksek olduğunu belirten teoriye göre hedefler bireylerin dikkatini ve çabalarını yönlendirmekte, arzu edilen yüksek hedefe ulaşmak için verimli görev stratejilerinin kullanımını teşvik etmektedir. Mükemmeliyetçiliğin kavramsallaştırılmasında yüksek performans standartlarına verilen önemin vurgusu ve mükemmeliyetçiliğin özünün kusursuz iş sonuçları üretme arzusu olduğu düşünüldüğünde (Flett ve Hewitt, 2002; Frost vd, 1990) mükemmeliyetçi eğilimlerini kontrol edebilen uyumlu mükemmeliyetçilerin daha iyi performans göstermesi beklenmektedir. Öz saygıları ve öz yeterlilikleri uyumsuz

mükemmeliyetçilere göre daha yüksek olan uyumlu mükemmeliyetçi bireyler (Slaney vd., 2002) kişisel standartları ile performansları arasında tutarsızlık meydana geldiğinde, bu tutarsızlık sonucu doğan stres ve olumsuz duygulanım ile başa çıkabilmekte daha az sıkıntı hissetmekte (Beauregard, 2012) ve sonuç olarak görev performanslarını daha olumlu biçimde yönlendirebilmektedirler. Uyumlu mükemmeliyetçilerin doğaları gereği beklentilerini yükselterek, olumlu tutumlar geliştirmeleri, başarı motivasyonlarını arttırmaları (Brown vd., 1999), rekabetçi özgüvene sahip olmaları ve daha düşük kaygı ve tükenmişlikle ilişkilendirilmeleri sebebi ile (Stoeber vd., 2009b) uyumlu mükemmeliyetçilik özellikleri gösteren çalışanların görev performanslarını arttıracakları düşünülmüş ve nitekim araştırma bulguları da bu görüşü desteklemiştir. Böylece mükemmeliyetçiliğin sadece performans bozukluklarına yol açmadığı, tam tersi uyumlu mükemmeliyetçi tutumlarının bireyleri diğerlerinden daha yüksek standartlar belirleyerek ellerinden gelenin en iyisini yapmaları için güdüleyen ve mümkün olan en iyi sonuç için çabalamaya motive eden bir yönünün bulunduğunu göstermektedir.

Uyumsuz mükemmeliyetçilik ile görev performansı arasındaki ilişki ise beklenildiği gibi negatif yönlü olarak bulunmuştur ve araştırmanın ikinci hipotezi (H₂) kabul edilmiştir. Bir diğer ifade ile yüksek kişisel standartlara sahip olan ancak bu standartlara ulaşmak için yeterli çabayı gösteremeyen çalışanların, eylemlerinden şüphe eden ve hata yapma konusunda aşırı endişe duyan uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri göstermeleri durumunda algıladıkları görev performanslarında düşüş meydana gelmektedir. Literatürde uyumsuz mükemmeliyetçilik ve görev performansı ilişkisini birebir bu kavramlar ile inceleyen çalışmalar bulunmasa da araştırma sonuçları benzer kavramlar ile gerçekleştirilen çalışmalar ile uyumaktadır. Mükemmeliyetçilik ve iş performansı (Eren, 2013), mükemmeliyetçilik ile tipik performans (Hrabluik vd., 2012) ve uyumsuz mükemmeliyetçilik ile akademik performans (Sevlever ve Rice, 2010; Rice ve Ashby, 2007) arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda negatif ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra literatürde uyumsuz mükemmeliyetçilik ile ilişkilendirilen nevrotik kişilik özelliği (Miller ve Speirs Neumeister, 2017; Rice vd., 2013; Cruce vd., 2012; Ulu ve Tezer, 2010) ile görev performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda da benzer sonuçlar ortaya konmuştur (Aarde vd., 2017; Rothmann ve Coetzer, 2003). Nevrotiklik kişilik özelliklerindeki bireysel farklılıklar hedef seçiminin, performans beklentisinin ve

performans değerinin öngörüsü olarak değerlendirilmektedir (Penney vd., 2011), bu da çalışanların görev performansında farklılıklara yol açabilmektedir. Uyumsuz mükemmeliyetçi özellikleri gösteren çalışanların yüksek standartlarla belirledikleri performans düzeyine ulaşmak için çabalarken hata yapma korkusu ile endişeli ve gergin hissetmeleri, eylemlerinden şüphe duymaları, performanslarını yetersiz görmeleri, kendilerini diğer çalışanlar kadar iyi entegre olmadıklarını düşünmeleri ve yüksek standartlara ulaşamadıklarında kendilerini aşırı derecede cezalandırma eğiliminde bulunmaları (Rice ve Ashby, 2007; Rice ve Dellwo, 2002; Slaney vd., 2002) gibi doğaları gereği olumsuz özelliklere sahip olmaları ve bunların üstesinden gelmekte zorlanmaları sebebi ile düşük performans göstermeleri beklenmiştir. Uyumsuz mükemmeliyetçilik ve görev performansı arasındaki ilişki kaynakların korunması teorisi (Hobfoll, 1989) çerçevesinde açıklanabilmektedir. Şöyle ki, mükemmeliyetçiler tüm kaynaklarını belirli bir görevi mükemmel kılmak için harcama eğilimindedirler, bu sebeple diğer görevlerde daha az ilerleme kat ederek, daha az kalitede performans ortaya koyabilirler (Bergeron, 2007). Bu doğrultuda kaynakların korunması teorisi kapsamında değerlendirildiğinde, uyumsuz mükemmeliyetçiler ulaşılması zor hedeflerinden vazgeçmemeleri durumunda enerji kaynaklarının tükenmesine neden olacağını düşünerek eldeki kaynaklarını koruma eğiliminde olacaktır. Bu nedenle daha fazla çaba sarf etmekten kaçınabilir ve daha iyi bir görev performansı ortaya koyamayabilirler. Araştırma bulguları da uyumsuz mükemmeliyetçiliğin doğasına ve teorik çerçeveye uygun bir sonuç ortaya koymuştur.

Her ne kadar araştırma hipotezleri arasında yer almasa da araştırma modelindeki bir diğer doğrudan ilişki çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve algıladıkları görev performansı arasındadır. Bu çalışmada çalışanların görev performansı ile örgütsel destek algıları arasında anlamlı bir ilişki ortaya konulamamıştır. Literatür incelendiğinde bu yapılar arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişkinin tespit edilmesinin yanı sıra (Kurtessis vd., 2017; Riggie vd., 2009, Muse ve Stamper, 2007; Hochwarter vd., 2006; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Lynch vd., 1999), bu çalışmada olduğu gibi anlamlı ilişki bulamayan çalışmalar da (Stamper ve Johlke, 2003; Farh vd., 2007) mevcuttur. Bunun yanında, algılanan örgütsel desteğin çok sayıda örgütsel değişkene aracı ve düzenleyici olarak etki ettiği ancak çalışan performansını doğrudan etkilemeyebileceğini öne süren çalışmalar mevcuttur (Stamper ve Johlke, 2003; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Eisenberger vd.,

2001). Literatürde kavramlar arasında ilişki bulamayan çalışmalar olsa da sosyal takas ilkelerine göre, çalışanların görev performansları da dahil olmak üzere çeşitli yollarla örgütleri tarafından kendilerine verilen desteğe karşılık vermeleri beklenmektedir (Stamper ve Johlke, 2003). Algılanan örgütsel desteğin tutarlı olarak yüksek performansa dönüşmemesinin bir nedeni olarak, çalışanların örgütsel desteğe verdikleri tepkileri şekillendiren kişisel niteliklerdeki farklılıklar gösterilmektedir (Sears ve Han, 2021). Algılanan örgütsel desteğin altında yatan sosyal değişim süreçleri çalışanın kişisel özelliklerinden etkilenebileceğinden, algılanan örgütsel destek ve görev performansı gibi iş sonuçları arasındaki ilişkinin bireyler arasında değişebileceğini öne sürülmektedir (Bowling vd., 2005; Meyer vd., 2002; Sears vd., 2016). Stamper ve Johlke (2003) ise algılanan örgütsel desteğin, yüksek performansa dönüşmemesinin nedenini çalışanların performanslarına ekonomik olarak odaklanmalarından kaynaklanabileceğini belirtmiştir. Buna göre çalışanlar, görev performansını ekonomik değerden daha az somut olarak değerlendirdiklerinde, algılanan örgütsel desteğe karşılık olarak yüksek görev performansı ortaya koymak için motive olmayabilirler. Bunun yerine örgütte kalma, yüksek örgütsel bağlılık, sadakat ve işveren çalışan ilişkisini daha iyi yansıtan diğer olumlu sosyal davranışları seçebilirler.

Araştırma kapsamında değişkenler arasındaki doğrudan ilişkiler incelendikten sonra, düzenleyici ilişkinin varlığı incelenmiştir. Çalışanların uyumlu mükemmeliyetçilik ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin görev performansları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü irdelenmiştir. Araştırma bulguları uyumlu mükemmeliyetçilik ile görev performansı ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici bir rolünün olmadığını ortaya koymuştur ve ilgili hipotez (H₃) reddedilmiştir. Bir diğer ifade ile örgütlerinden destek algılayan uyumlu mükemmeliyetçilik özelliklerine sahip çalışanlar, örgütsel destek algılamayanlara göre daha iyi bir görev performansı ortaya koymamışlardır. Çalışma arkadaşlarından ya da yöneticilerinden destek gördüklerini düşünseler dahi görev performansları anlamlı düzeyde artış göstermemektedir. Bunun nedeninin ise uyumlu mükemmeliyetçilerin halihazırda kendi çabalarını yönlendirebilmeleri, öz-yeterlilik hissetmeleri ve başarı motivasyonlarını kendi kendilerine artırabilmeleri sebebi ile dışarıdan bir desteğe ihtiyaç duymadıkları olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca desteğe ihtiyaç duysalar dahi görevleri üzerinde tek

başına uğraşma eğilimde olmaları sebebiyle, uyumlu mükemmeliyetçilerin örgütsel desteği fark edemiyor olma ihtimalleri de düzenleyici etkinin anlamlı bir sonuç vermemesinin bir nedeni olabilir. Bunun yanında mükemmeliyetçilerin kusurlarını ve hatalarını gizleme eğiliminde olmaları (Sherry vd., 2008) yardım istemekten çekinmelerine neden olabilir ve dolayısıyla örgütsel destek almalarını engelleyebilir

Son olarak, uyumsuz mükemmeliyetçilik ile görev performansı arasındaki ters yönlü ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici bir rolünün olduğu ve bu olumsuz ilişkiyi hafiflettiği belirlenmiş ve araştırmanın dördüncü hipotezi (H₄) kabul edilmiştir. Bir diğer ifade ile örgütlerinden destek algılayan uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerine sahip çalışanlar, örgütlerinden destek algılamayanlara göre daha iyi görev performansı ortaya koyduklarını düşünmektedirler. Uyumsuz mükemmeliyetçilik ve görev performansı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolü kaynakların korunması teorisi (Hobfoll, 1989) çerçevesinde açıklanabilmektedir. Araştırmanın ikinci hipotezinin sonuçları tartışılırken belirtildiği üzere, uyumsuz mükemmeliyetçiler kendi performanslarını yetersiz görme ve aşırı eleştirel değerlendirme, hata yapma korkusuna sahip olma eğiliminde olmaları sebebi ile zaman ve çaba gibi ellerindeki kaynaklarını koruma yoluna gidip belirledikleri standartlara ulaşmakta zorlanmakta ve iyi bir görev performansı ortaya koyamamaktadır. Bununla birlikte, yine kaynakların korunma teorisinde belirtildiği üzere çalışanlar kaynak kaybına karşı kendilerini korumak, kayıplardan kurtulmak ve kaynak kazanmak için olası kaynaklara yatırım yapmaktadır (Hobfoll, 2001). Bu doğrultuda çalışanların örgütlerinden destek görmeleri ve bu desteği hissetmeleri çalışanların daha fazla kaynağa sahip olduklarını düşünmelerini ve bu kaynağa yatırım yapmalarını sağlamaktadır. Böylece uyumsuz mükemmeliyetçilerin kısıtlı kaynaklara sahip olma düşüncesiyle çabalarını korumaları sonucunda iyi bir performans ortaya koyamamak gibi olumsuz sonuçları iyileştirmelerine yardımcı olabilir. Nitekim araştırma bulguları da bu teorik çerçeveye uygun bir sonuç ortaya koymuştur.

Çalışmanın bu bölümüne kadar, araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiş, geliştirilen hipotezler analiz edilmiş ve bulgular ışığında sonuçlar değerlendirilmiştir. Geliştirilen dört hipotezden üçü doğrulanmış, uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik ile görev performansı arasındaki doğrudan ilişkiler ortaya konmuş ve algılanan örgütsel desteğin bu ilişkilerdeki düzenleyici rolü irdelenmiştir. Bir sonraki bölümde ise

araştırmanın sınırlılıklarına ve bu sınırlılıkların önüne geçilebilmesi için gelecek araştırmacıların dikkate alması gereken unsurlara yer verilmiştir. Daha sonra çalışmanın literatüre katkısından bahsedilmiş ve son olarak çalışmanın bulgularından yola çıkılarak çeşitli tavsiyelere yer verilmiştir.

KISITLAR VE ÖNERİLER

Uyumlu mükemmeliyetçilik ve uyumsuz mükemmeliyetçilik ile görev performansı ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyici rolünün incelendiği bu çalışma, diğer çalışmalara benzer biçimde bazı kısıtlar bulundurmaktadır. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilirken, bu kısıtların göz önünde bulundurularak yorumlanması gerekmektedir. İlk olarak araştırmanın örneklemini çeşitli sektörlerde çalışan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır. Temel olarak bu özellik dikkate alınarak kartopu örnekleme yöntemi ile veriler toplanmış, ancak veriler genel olarak tek bir şehirden elde edilmiştir. Bu nedenle çalışmanın genellenebilirliği kısıtlanmaktadır ve tüm topluma genellenemez. Gelecekte yapılacak çalışmaların daha geniş coğrafi alanlarda gerçekleştirilmesi ve farklı meslek gruplarına odaklanması, genellenebilirliği yükseltebilecek ve karşılaştırmalı sonuçların elde edilebilmesini sağlayacaktır.

Araştırmanın bir diğer kısıtı ise değişkenler arasındaki ilişkinin neden-sonuç ilişkisinde değerlendirilemiyor olmasıdır. Araştırmanın tasarımı gereği değişkenler arasındaki ilişkiler regresyon analizi kullanılarak incelenmiştir. Değişkenler arasında bir nedensellikten bahsedilebilmesi için gelecekte yapılacak çalışmaların ilişkilerin deney ortamında incelenmesi gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Araştırmanın tüm değişkenlerine yönelik verilerin tek bir zaman diliminde toplanmış olması sebebi ile ortak yöntem varyansı sorununa neden olunabileceği göz ardı edilmemelidir (Podsakoff vd., 2003). Gelecekteki çalışmalara veri toplama sürecini farklı zaman dilimlerinde tasarlayarak boylamsal bir araştırma dizayn edebilecekleri önerilebilir. Araştırmanın verileri çalışanların kendilerini değerlendirmelerine dayanarak anket yöntemi ile toplanmıştır. Güvenilirliğinin artırılması amacıyla nitel ve nicel yöntemlerin bir arada kullanılması (Vijver ve Leung, 1997) ve çalışanların performansları değerlendirilirken yöneticilerin, çalışma arkadaşlarının ya da müşterilerin değerlendirmelerine ya da objektif performans kriterlerine dayanan performans değerlendirmeleri kullanılması önerilebilir.

Her ne kadar analiz sonuçları uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik ile görev performansı arasındaki ilişkinin ve algılanan örgütsel desteğin uyumlu

mükemmeliyetçilik ve görev performansı arasındaki ilişkide anlamlı düzenleyici rolünün olduğunu gösterse de etki gücü istatistiksel olarak zayıftır. Bunun nedeninin ise görev performansını etkileyen pek çok değişkenin olmasıdır. Bir kişilik değişkeni olan mükemmeliyetçiliğin görev performansı üzerindeki etkisinin bu nedenle oldukça düşük olduğu söylenebilir.

Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeylerinin ölçülmesinde Frost vd.'nin (1990) Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği'nin Burgess vd. (2016) tarafından kısaltılmış versiyonu (FMPS-Brief) kullanılmıştır. Kısaltılmış versiyonun Türk literatüründe çok kullanılmamış olması, sonuçların karşılaştırılması açısından oldukça az imkân sağlamaktadır. Bu eleştiriler göz önüne alınırsa, gelecek çalışmalarda çalışanların mükemmeliyetçilik ölçümleri alternatif ölçekler kullanılarak değerlendirilebilir ya da bu çalışmada da kullanılan Burgess vd.'nin (2016) uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçiliği ölçen boyutlarının birleşik etkisi hesaplanarak genel mükemmeliyetçilik düzeyleri de ölçülebilir (bkn. Stoeber vd., 2020). Genel mükemmeliyetçilik puanının ölçülmesi, mükemmeliyetçiliğin tek boyutlu bir yapıya sahip olabileceğine yönelik düşüncelere neden olmaktadır, ancak Stoeber vd.'nin (2020) yöntemi ile ölçülen genel mükemmeliyetçilik yaklaşımında, mükemmeliyetçiliğin çok boyutlu yapısı korunmaktadır. Bu nedenle mükemmeliyetçiliğin farklı boyutlarını tek bir mükemmeliyetçilik boyutu altında birleştirmek yerine, mükemmeliyetçiliğin farklı boyutlarının birleşik etkisinin incelenmesi önerilebilir.

Mükemmeliyetçiliğin olumlu iş sonuçlarıyla da ilişkilendirilebileceğini ve mükemmeliyetçiliğin uyumsuz boyutunun da örgütün desteği yardımı ile hem çalışan hem de örgüt için daha olumlu sonuçlar üretebileceğini gösteren bu çalışma, farklı değişkenler kullanılarak da yürütülebilir. Mükemmeliyetçiliğin performans dışında iş sonuçlarına olası olumlu etkisi gelecek çalışmalarda incelenebilir. Bunun yanı sıra bu çalışmada bağımlı değişken olarak yalnızca görev performansına odaklanılmıştır, gelecek çalışmalar performansın bağlamsal performans, üretkenlik karşıtı davranışlar gibi boyutlarına yönelik sonuçları inceleyebilir. Mükemmeliyetçiliğin bireysel performansa etkisinin yanında ekip performansına etkisi de alternatif incelemeler arasında sunulabilir. Çalışanların algıladıkları örgütsel desteğin değişkenler arasındaki ilişkideki rolüne ek olarak algılanan yönetici desteği, algılanan meslektaş desteği ya da diğer örgütsel

faktörlerin düzenleyici veya aracı rolleri de gelecek çalışmalarda incelenmesi önerilmektedir.

Araştırmanın kısıtlarının giderilmesi için gelecek çalışmalara verilen önerilerin yanı sıra, araştırma bulgularının ortaya koyduğu sonuçlar doğrultusunda yöneticilere de öneriler sunulmaktadır. Özellikle uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerine sahip çalışanların normalde düşük görev performansı göstermeleri ancak örgütlerinden destek algıladıklarında görev performanslarında iyileşme meydana geldiği düşünüldüğünde, örgütlere ve yöneticilere önemli bir rol düştüğü açıkça görülmektedir. Örgütler için çalışan performansı uyumsuz mükemmeliyetçilerde olduğu gibi tatmin edici olmasa da yöneticiler çalışanlarını tanımalı, ihtiyaçlarına odaklanarak iyileştirmenin nasıl yapılması gerektiğini belirlemelidirler. Algılanan örgütsel destek, çalışanlara örgütleri tarafından ne düzeyde değerli görüldüklerini anlamaları için bir yol sunmaktadır. Bu yol örgütlerinin kendilerini çok değerli gördüğü görüşünden, kendilerinden kurtulmak için fırsat kollayan zıt görüşe kadar değişebilmektedir (Eisenberger vd., 2016). Algılanan örgütsel destek, elverişli insan kaynakları uygulamaları, arzu edilen iş koşulları, adil muamele görme ve etkili liderlik tarafından güçlü bir şekilde yönlendirilmektedir (Eisenberger vd., 2016). Bu nedenle, yöneticiler çalışanların örgütle ilgili olumlu inanç ve tutumlarına katkıda bulunan destekleyici politikalar ve stratejiler geliştirerek, çalışanlarına ve örgütün kârlılıklarına en iyi şekilde hizmet edebilirler. Zira çalışanların örgütsel destek algıladıklarında, gerginliklerinin azaldığı, olumlu duygulanım ve iyi-olma hali içerisinde oldukları önceki çalışmalarda belirlenmiş, bu çalışmada ise görev performansının arttırdığı belirlenmiştir. Çalışanların bireysel ihtiyaçlarına göre şekillendirilen faydalar, örgütlerin çalışanlara yönelik olumlu değerlendirmesini daha güçlü bir şekilde iletmektedir (Gouldner, 1960). Araştırmalar, çalışanların iş ve aile sorumluluklarını dengelemelerine yardımcı olmak için tasarlanan faaliyetlerin algılanan faydasının algılanan örgütsel destek ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir (Lambert, 2000). Ancak çalışanların bireysel ihtiyaçlarına göre şekillendirilen faydalar dağıtılırken, çalışanların adalet duygusunun zarar görmemesi önemli görülmektedir.

Araştırmanın kısıtlarının yanında, çalışma literatüre farklı yönlerden katkı da sağlamaktadır. Araştırmada ilk olarak uyumlu mükemmeliyetçilik ve uyumsuz mükemmeliyetçilik kişilik özelliklerinin görev performansına doğrudan ilişkisi

incelenmiştir. Bu bağlamda mükemmeliyetçilik literatürü incelendiğinde, iş yaşamında mükemmeliyetçiliğin nispeten daha az ilgi gördüğü ve çalışmaların daha çok öğrenci, sporcu ve klinik popülasyonlara odaklandığı görülmektedir. İş yaşamında mükemmeliyetçilik çalışmaları ise genel olarak stres, tükenmişlik, işkoliklik, iş-aile çatışması gibi daha çok olumsuz iş sonuçları ile ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Mükemmeliyetçilik ve performans değişkeni ile incelenen çalışmalar ise genel olarak öğrencilerin ortalamaları ile ölçülen akademik performansları, sporcu performansları ve müzisyenlerin performanslarına ya da tek bir görevi yerine getirmeye dayanan çalışmalara odaklanmıştır. Mükemmeliyetçi çalışanların bireysel iş performanslarını inceleyen çalışma sayısı ise oldukça azdır. Mevcut çalışmalar ise birbirinden farklı performans başlıklarına odaklanarak ve farklı mükemmeliyetçilik sınıflandırmaları kullanılarak gerçekleştirilmesi sebebi ile birbirinden farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin Hall (2006) ve Hrabluik vd. (2012) mükemmeliyetçilik ile tipik performans ilişkisini, Eren (2013) mükemmeliyetçilik ve görev performansı ilişkisini, Balcıoğlu (2019) ise lider mükemmeliyetçiliği ve çalışan performansı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmada ise mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz yönleri ayrı ayrı ele alınarak, çalışanların algıladıkları görev performansı ile ilişkisinin belirlenmesinde alan yazınına katkıda bulunulduğu düşünülmektedir. Bunun yanında mükemmeliyetçilik kişilik özelliğinin yalnızca olumsuz iş sonuçları ile değil, olumlu sonuçlarla da ilişkilendirilebileceği belirlenmiştir. Her ne kadar bağımsız değişkenler ve bağımlı değişken arasındaki ilişki yazında birbirinden farklı sonuçlar vererek incelenmişse de bu ilişkinin örgütsel faktörlerden nasıl etkileneceği dair yürütülen bir çalışma ile karşılaşılmamıştır. Bu sebeple uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik ile görev performansı arasındaki ilişkide algılanan örgütsel desteğin rolünün ilk kez inceleniyor olmasının alan yazınına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abid, G., Zahra, I., & Ahmed, A. (2015). Mediated mechanism of thriving at work between perceived organization support, innovative work behavior and turnover intention. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 9(3), 982-998.
- Adkins, K. K., & Parker, W. (1996). Perfectionism and suicidal preoccupation. *Journal of personality*, 64(2), 529-543.
- Adler, A. (1956). The neurotic disposition. *The individual psychology of Alfred Adler*, 239-262.
- Ahmad, A., & Ngah, N. (2011). Impact of dispositional factors and work-family conflict on job satisfaction among single mother employees. *American Journal of Applied Sciences*, 8(11), 1107.
- Ahmetoglu, G., Harding, X., Akhtar, R., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). Predictors of creative achievement: Assessing the impact of entrepreneurial potential, perfectionism, and employee engagement. *Creativity Research Journal*, 27(2), 198-205.
- Akgunduz, Y., Alkan, C., & Gök, Ö. A. (2018). Perceived organizational support, employee creativity and proactive personality: The mediating effect of meaning of work. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 34, 105-114.
- Allen, D., Shore, L., & Griffeth, R. (1999). A model of perceived organizational support. *Unpublished manuscript, University of Memphis and Georgia State University*, 63, 1-18.
- Allen, H. (2008). Using routinely collected data to augment the management of health and productivity loss. *Journal of occupational and environmental medicine*, 50(6), 615-632.
- Allen, T. D., & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: a field study and a laboratory experiment. *Journal of applied psychology*, 83(2), 247.

- Allworth, E., & Hesketh, B. (1999). Construct-oriented biodata: Capturing change-related and contextually relevant future performance. *International journal of selection and assessment*, 7(2), 97-111.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5®)*. American Psychiatric Pub.
- Anderson, G., & Viswesvaran, C. (1998). An update of the validity of personality scales in personnel selection: A meta-analysis of studies published after 1992. In *13th Annual Conference of the Society of Industrial and Organizational Psychology, Dallas*.
- Anshel, M. H., & Mansouri, H. (2005). Influences of perfectionism on motor performance, affect, and causal attributions in response to critical information feedback. *Journal of Sport Behavior*, 28(2).
- Aqqad, N., Obeidat, B., Tarhini, A., & Masa'deh, R. E. (2019). The relationship among emotional intelligence, conflict management styles, and job performance in Jordanian banks. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 19(3), 225-265.
- Aquino, K., & Griffeth, R. W. (1999). An exploration of the antecedents and consequences of perceived organizational support: A longitudinal study. *Unpublished manuscript, University of Delaware and Georgia State University*.
- Armstrong-Stassen, M. (1998). Downsizing the federal government: A longitudinal study of managers' reactions. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 15(4), 310-321.
- Arslan, M., & Roudaki, J. (2019). Examining the role of employee engagement in the relationship between organisational cynicism and employee performance. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational*

Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 24(5), 491-509.

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.

Asiedu, M., Sarfo, J. O., & Adjei, D. (2014). Organisational commitment and citizenship behaviour: tools to improve tempolyee performance; an internal marketing approach. *European Scientific Journal*, 10(4).

Audi, R. (2015). *The Cambridge Dictionary of Philosophy* (3rd ed.). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9781139057509

Baard, S. K., Rench, T. A., & Kozlowski, S. W. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*, 40(1), 48-99.

Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79-97.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(1), 83-104.

Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of social psychology*, 146(1), 31-50.

Balcıoğlu, Y. (2019). Kamu Yöneticilerinden Algılanan Mükemmeliyetçiliğin Çalışan Performansı ve Kişi-Örgüt Uyumuna Etkisi (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Bandırma*.

- Bardone-Cone, A. M., Wonderlich, S. A., Frost, R. O., Bulik, C. M., Mitchell, J. E., Uppala, S., & Simonich, H. (2007). Perfectionism and eating disorders: Current status and future directions. *Clinical psychology review, 27*(3), 384-405.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology, 51*(6), 1173.
- 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., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *International Journal of Selection and assessment, 9*(1-2), 9-30.
- 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.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of applied psychology, 87*(1), 43.
- Barros, E., Kausel, E. E., Cuadra, F., & Díaz, D. A. (2014). Using General Mental Ability and Personality Traits to Predict Job Performance in Three Chilean Organizations. *International Journal of Selection and Assessment, 22*(4), 432-438
- Basirion, Z., Abd Majid, R., & Jelas, Z. M. (2014). Big Five personality factors, perceived parenting styles, and perfectionism among academically gifted students. *Asian Social Science, 10*(4), 8.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of management Journal, 26*(4), 587-595.
- Beauregard, T. A. (2012). Perfectionism, self-efficacy and OCB: The moderating role of gender. *Personnel Review*.

- Bell, S. J., & Menguc, B. (2002). The employee-organization relationship, organizational citizenship behaviors, and superior service quality. *Journal of retailing*, 78(2), 131-146.
- Bergeron, D. M. (2007). The potential paradox of organizational citizenship behavior: Good citizens at what cost?. *Academy of Management review*, 32(4), 1078-1095.
- Berry, C. M., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 410.
- Beyer, J. M., & Hannah, D. R. (2002). Building on the past: Enacting established personal identities in a new work setting. *Organization science*, 13(6), 636-652.
- Bieling, P. J., Israeli, A. L., & Antony, M. M. (2004). Is perfectionism good, bad, or both? Examining models of the perfectionism construct. *Personality and individual differences*, 36(6), 1373-1385.
- Bieling, P. J., Israeli, A., Smith, J., & Antony, M. M. (2003). Making the grade: The behavioural consequences of perfectionism in the classroom. *Personality and Individual Differences*, 35(1), 163-178.
- Blackburn, S. (2016). *The Oxford Dictionary of Philosophy* (3rd ed.). Oxford University Press.
- Blankstein, K. R., & Dunkley, D. M. (2002). Evaluative concerns, self-critical, and personal standards perfectionism: A structural equation modeling strategy.
- Blatt, S. J., D'Afflitti, J. P., & Quinlan, D. M. (1976). Experiences of depression in normal young adults. *Journal of Abnormal psychology*, 85(4), 383.
- Blau, P. (2017). *Exchange and power in social life*. Routledge.
- Bobko, P., Roth, P. L., & Potosky, D. (1999). Derivation and implications of a meta-analytic matrix incorporating cognitive ability, alternative predictors, and job performance. *Personnel Psychology*, 52(3), 561-589.

- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, 12*. John Wiley & Sons Inc.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance, 10*(2), 99-109.
- Bouckenooghe, D., Zafar, A., & Raja, U. (2015). How ethical leadership shapes employees' job performance: The mediating roles of goal congruence and psychological capital. *Journal of Business Ethics, 129*(2), 251-264.
- Bousman, L. A. (2007). *The fine line of perfectionism: Is it a strength or a weakness in the workplace?*. The University of Nebraska-Lincoln.
- Boyt, T. E., Lusch, R. F., & Naylor, G. (2001). The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services: A study of marketing researchers. *Journal of Service Research, 3*(4), 321-330.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., Sleebos, D. M., & Maduro, V. (2014). Uncovering the underlying relationship between transformational leaders and followers' task performance. *Journal of Personnel Psychology, 13*(4), 194-203.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review, 11*(4), 710-725.
- Brown, E. J., Heimberg, R. G., Frost, R. O., Makris, G. S., Juster, H. R., & Leung, A. W. (1999). Relationship of perfectionism to affect, expectations, attributions and performance in the classroom. *Journal of Social and Clinical Psychology, 18*(1), 98-120.
- Brumbaugh, J., Lepsik, R., & Olinger, C. (2007). The relationship between GPA and perfectionism. *Undergraduate Research Journal for the Human Sciences, 6*, 147-155.

- Burgess, A. M., Frost, R. O., & DiBartolo, P. M. (2016). Development and validation of the Frost Multidimensional Perfectionism Scale–Brief. *Journal of Psychoeducational Assessment, 34*(7), 620-633.
- Burns, L. R., & Fedewa, B. A. (2005). Cognitive styles: Links with perfectionistic thinking. *Personality and Individual Differences, 38*(1), 103-113.
- Caliskan, A. S. C., Arikan, A. S. C., & Saatci, A. E. Y. (2014). SMEs context of Turkey from the relational perspective of members' perfectionism, work family conflict and burnout. *International Journal of Business and Social Science, 5*(4).
- Calvete, E., & Connor-Smith, J. K. (2006). Perceived social support, coping, and symptoms of distress in American and Spanish students. *Anxiety, Stress, and Coping, 19*(1), 47-65.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology.
- Campbell, J. D., & Paula, A. D. (2002). Perfectionistic self-beliefs: Their relation to personality and goal pursuit.
- Campbell, J. P., Gasser, M. B., & Oswald, F. L. (1996). The substantive nature of job performance variability. *Individual differences and behavior in organizations, 258*, 299.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. *Personnel selection in organizations, 3570*, 35-70.
- Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav., 2*(1), 47-74.
- Carmines, E. G. (1981). Analyzing models with unobserved variables. *Social measurement: Current issues, 80*.
- Cascio, W. F. (1986). Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits.

- 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.
- Chang, H. T., Chou, Y. J., Liou, J. W., & Tu, Y. T. (2016). The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences, 96*, 260-265.
- Chang, Y. (2012). The relationship between maladaptive perfectionism with burnout: Testing mediating effect of emotion-focused coping. *Personality and Individual Differences, 53*(5), 635-639.
- Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G., & Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Employee Relations: The International Journal*.
- Childs, J. H., & Stoeber, J. (2010). Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: Relationships with burnout and engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health, 25*(4), 269-281.
- Childs, J. H., & Stoeber, J. (2012). Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace. *Work & Stress, 26*(4), 347-364.
- Chufar, B. M., & Pettijohn, T. F. (2013). Meeting high standards: The effect of perfectionism on task performance, self-esteem, and self-efficacy in college students. *Psychol. Behav. Sci, 2*, 117-123.
- Cohen, J. (2021). *Perfectionism, Goal Pursuit, and Work-Related Outcomes: A Self-Determination Theory Perspective* (Doctoral dissertation, Carleton University).
- Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of applied psychology, 89*(4), 599.

- Collins, B. J., Mossholder, K. W., & Taylor, S. G. (2012). Does process fairness affect job performance? It only matters if they plan to stay. *Journal of Organizational Behavior, 33*(7), 1007-1026.
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of applied Psychology, 84*(1), 3.
- Cox, B. J., Enns, M. W., & Clara, I. P. (2002). The multidimensional structure of perfectionism in clinically distressed and college student samples. *Psychological Assessment, 14*(3), 365–373.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 18*(2), 159-180.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management, 31*(6), 874-900.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied psychology, 88*(1), 160.
- 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.
- Cullen, K. L., Edwards, B. D., Casper, W. C., & Gue, K. R. (2014). Employees' adaptability and perceptions of change-related uncertainty: Implications for perceived organizational support, job satisfaction, and performance. *Journal of Business and Psychology, 29*(2), 269-280.
- Çapan, B. E. (2010). Relationship among perfectionism, academic procrastination and life satisfaction of university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences, 5*, 1665-1671.

- Çetin, F., & Aşkun, D. (2018). The effect of occupational self-efficacy on work performance through intrinsic work motivation. *Management Research Review*.
- Dalal, R. S. (2007). Contextual performance/prosocial behavior/organizational citizenship behavior. *Encyclopedia of industrial/organizational psychology, 1*, 103-106.
- Davis, C. (1997). Normal and neurotic perfectionism in eating disorders: An interactive model. *International Journal of Eating Disorders, 22*(4), 421-426.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Leiter, M. (2014). Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. *Journal of occupational health psychology, 19*(1), 96.
- Deuling, J. K., & Burns, L. (2017). Perfectionism and work-family conflict: Self-esteem and self-efficacy as mediator. *Personality and Individual Differences, 116*, 326-330.
- Díaz-Vilela, L. F., Rodríguez, N. D., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E., & Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any?. *PloS one, 10*(10), e0139898.
- Dokko, G., Wilk, S. L., & Rothbard, N. P. (2009). Unpacking prior experience: How career history affects job performance. *Organization Science, 20*(1), 51-68.
- Dunkley, D. M., Blankstein, K. R., Halsall, J., Williams, M., & Winkworth, G. (2000). The relation between perfectionism and distress: Hassles, coping, and perceived social support as mediators and moderators. *Journal of counseling psychology, 47*(4), 437.
- Dunkley, D. M., Blankstein, K. R., Masheb, R. M., & Grilo, C. M. (2006). Personal standards and evaluative concerns dimensions of “clinical” perfectionism: A reply to Shafran et al. (2002, 2003) and Hewitt et al.(2003). *Behaviour research and therapy, 44*(1), 63-84.

- Dunn, J. G., Gotwals, J. K., & Dunn, J. C. (2005). An examination of the domain specificity of perfectionism among intercollegiate student-athletes. *Personality and individual differences, 38*(6), 1439-1448.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology, 86*(1), 42.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of applied psychology, 82*(5), 812.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of applied psychology, 75*(1), 51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology, 71*(3), 500.
- Eisenberger, R., Malone, G. P., & Presson, W. D. (2016). Optimizing perceived organizational support to enhance employee engagement. *Society for Human Resource Management and Society for Industrial and Organizational Psychology, 2*(2016), 3-22.
- Eisenberger, R., Rhoades, L., & Cameron, J. (1999). Does pay for performance increase or decrease perceived self-determination and intrinsic motivation?. *Journal of personality and social psychology, 77*(5), 1026.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology, 87*(3), 565.
- Ekmekci, O. T., Metin Camgoz, S., & Bayhan Karapinar, P. (2020). Path to Well-being: Moderated Mediation Model of Perfectionism, Family–Work Conflict, and Gender. *Journal of Family Issues, 0192513X20957041*.

- Enns, M. W., & Cox, B. J. (2002). The nature and assessment of perfectionism: A critical analysis. In G. L. Flett ve P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment* (ss. 33–62). American Psychological Association.
- Enns, M. W., Cox, B. J., Sareen, J., & Freeman, P. (2001). Adaptive and maladaptive perfectionism in medical students: a longitudinal investigation. *Medical education*, 35(11), 1034-1042.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of applied psychology*, 92(2), 321.
- Erdogan, B., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2004). Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel psychology*, 57(2), 305-332.
- Eren, S. (2013). Mükemmeliyetçiliğin iş performansına etkisi: İstanbul ili uluslararası zincir otel işletmelerinde çalışan orta kademe mutfak yöneticileri üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Turizm İşletmeciliği Programı Doktora Tezi, İzmir*.
- Eryılmaz, İ., & Gülova, A. A. (2019). Örgüt kültürü ve bağlamsal performans arasındaki ilişkide temel motivasyon kaynaklarının biçimleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(2), 495-514.
- Falco, A., Dal Corso, L., Girardi, D., De Carlo, A., Barbieri, B., Boatto, T., & Schaufeli, W. B. (2017). Why is perfectionism a risk factor for workaholism? The mediating role of irrational beliefs at work.
- Falco, A., Girardi, D., Kravina, L., Trifiletti, E., Bartolucci, G. B., Capozza, D., & Nicola, A. (2013). The mediating role of psychophysics strain in the relationship between workaholism, job performance, and sickness absence: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(11), 1255-1261.

- Farh, J. L., Hackett, R. D., & Liang, J. (2007). Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support–employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionality. *Academy of management journal*, 50(3), 715-729.
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., & Morrison, R. (2015). Ostracism, self-esteem, and job performance: When do we self-verify and when do we self-enhance?. *Academy of Management Journal*, 58(1), 279-297.
- Feuerhahn, N., Kühnel, J., & Kudielka, B. M. (2012). Interaction effects of effort–reward imbalance and overcommitment on emotional exhaustion and job performance. *International Journal of Stress Management*, 19(2), 105.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS third edition*. Sage publications.
- Filipova, A. A. (2011). Relationships among ethical climates, perceived organizational support, and intent-to-leave for licensed nurses in skilled nursing facilities. *Journal of Applied Gerontology*, 30(1), 44-66.
- Flett, G. L., Druckman, T., Hewitt, P. L., & Wekerle, C. (2012). Perfectionism, coping, social support, and depression in maltreated adolescents. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 30(2), 118-131.
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues. <https://doi.org/10.1037/10458-001>
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2006). Positive versus negative perfectionism in psychopathology: A comment on Slade and Owens's dual process model. *Behavior modification*, 30(4), 472-495.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., & Dyck, D. G. (1989). Self-oriented perfectionism, neuroticism and anxiety. *Personality and Individual Differences*, 10(7), 731-735.
- Fluegge, E. R. (2008). *Who put the fun in functional? Fun at work and its effects on job performance*. University of Florida.

- Ford, J. K., MacCallum, R. C., & Tait, M. (1986). The application of exploratory factor analysis in applied psychology: A critical review and analysis. *Personnel Psychology, 39*(2), 291-314.
- Franco-Paredes, K., Mancilla-Díaz, J. M., Vázquez-Arévalo, R., López-Aguilar, X., & Álvarez-Rayón, G. (2005). Perfectionism and eating disorders: A review of the literature. *European Eating Disorders Review: The Professional Journal of the Eating Disorders Association, 13*(1), 61-70.
- Friedman, P., Lechner, D. E., & Kipfer, B. A. (2004). *The New Webster's Dictionary of the English Language. International Edition.* New York: Lexicon International Publishers Guild Group.
- Frost, R. O., Heimberg, R. G., Holt, C. S., Mattia, J. I., & Neubauer, A. L. (1993). A comparison of two measures of perfectionism. *Personality and individual differences, 14*(1), 119-126.
- Frost, R. O., & Marten, P. A. (1990). Perfectionism and evaluative threat. *Cognitive Therapy and Research, 14*(6), 559-572.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research, 14*(5), 449-468.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior, 26*(4), 331-362.
- George, J. M., Reed, T. F., Ballard, K. A., Colin, J., & Fielding, J. (1993). Contact with AIDS patients as a source of work-related distress: Effects of organizational and social support. *Academy of Management Journal, 36*(1), 157-171.
- 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.
- Giray, M. D., & Sahin, D. N. (2012). Algılanan Örgütsel, Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Destegi Ölçekleri: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları, 15*(30), 1.

- Gnilka, P. B., McLaulin, S. E., Ashby, J. S., & Allen, M. C. (2017). Coping resources as mediators of multidimensional perfectionism and burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(3), 209.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.
- Gongaware, S. F. (2016). *Perfectionism as a Moderator of the Organizational Constraints--Job Satisfaction Relationship* (Doctoral dissertation, Appalachian State University).
- Gonzalez-Mulé, E., Mount, M. K., & Oh, I. S. (2014). A meta-analysis of the relationship between general mental ability and nontask performance. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1222.
- Gorgievski, M. J., Moriano, J. A., & Bakker, A. B. (2014). Relating work engagement and workaholism to entrepreneurial performance. *Journal of Managerial Psychology*.
- Görkem, A. A. (2020). Study to Investigate the Relationship between the Perfectionist Level and Self-Esteem Level of Academicians Working at Universities. *Sakarya University Journal of Education*, 10(2), 212-225.
- Greenslade, J. H., & Jimmieson, N. L. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: Development of a job performance scale. *Journal of Advanced Nursing*, 58(6), 602-611.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of management journal*, 50(2), 327-347.
- Grzegorek, J. L., Slaney, R. B., Franze, S., & Rice, K. G. (2004). Self-Criticism, Dependency, Self-Esteem, and Grade Point Average Satisfaction Among Clusters

- of Perfectionists and Nonperfectionists. *Journal of Counseling Psychology*, 51(2), 192.
- Guay, R. P., Oh, I. S., Choi, D., Mitchell, M. S., Mount, M. K., & Shin, K. (2013). The Interactive Effect of Conscientiousness and Agreeableness on Job Performance Dimensions in South Korea. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(2), 233-238.
- Guion, R. M. (2011). *Assessment, measurement, and prediction for personnel decisions*. Taylor & Francis.
- Gürbüz, S. (2019). Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri. *Ankara: Seçkin Yayıncılık*.
- Gürbüz, S., & Ayhan, Ö. (2017). Lidere yakın olmanın dayanılmaz hafifliği: lider-üye etkileşimi, görev performansı, tecrübe ve terfi edebilirlik arasındaki ilişkilerin testi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 32(80), 1-19.
- Gürel, E. B. B., Kiran, F., & Bozkurt, Ö. Ç. (2021). The effect on perfectionism on burnout: An investigation on marble employees. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(1), 110-125.
- Haase, A. M., & Prapavessis, H. (2004). Assessing the factor structure and composition of the Positive and Negative Perfectionism Scale in sport. *Personality and individual differences*, 36(7), 1725-1740.
- Halbesleben, J. R., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: the mediating role of motivation. *Journal of applied psychology*, 92(1), 93.
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of management*, 30(6), 859-879.
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR" understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.

- Hall, H. K. (2006). Perfectionism: A hallmark quality of world class performers, or a psychological impediment to athletic development. *Essential processes for attaining peak performance*, 1(7), 178-211.
- Han, J. H., Bartol, K. M., & Kim, S. (2015). Tightening up the performance–pay linkage: Roles of contingent reward leadership and profit-sharing in the cross-level influence of individual pay-for-performance. *Journal of Applied psychology*, 100(2), 417.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 15(1), 27-33.
- Harari, D., Swider, B. W., Steed, L. B., & Breidenthal, A. P. (2018). Is perfect good? A meta-analysis of perfectionism in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1121.
- Harvey, B., Milyavskaya, M., Hope, N., Powers, T. A., Saffran, M., & Koestner, R. (2015). Affect variation across days of the week: Influences of perfectionism and academic motivation. *Motivation and Emotion*, 39(4), 521–530.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd edition). New York, The Guilford Press.
- Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1989). The Multidimensional Perfectionism Scale: Development and validation. *Canadian Psychology*, 30, 339.
- 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.
- Hewitt, P. L., Mittelstaedt, W., & Wollert, R. (1989). Validation of a measure of perfectionism. *Journal of Personality Assessment*, 53(1), 133-144.
- Hill, A. P., Stoeber, J., Brown, A., & Appleton, P. R. (2014). Team perfectionism and team performance: A prospective study. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 36(3), 303-315.

- Hill, R. W., Huelsman, T. J., Furr, R. M., Kibler, J., Vicente, B. B., & Kennedy, C. (2004). A new measure of perfectionism: The Perfectionism Inventory. *Journal of personality assessment*, 82(1), 80-91.
- Hill, R. W., McIntire, K., & Bacharach, V. R. (1997). Perfectionism and the big five factors. *Journal of social behavior and personality*, 12(1), 257.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Hogan, J., & Holland, B. (2003). Using theory to evaluate personality and job-performance relations: A socioanalytic perspective. *Journal of applied psychology*, 88(1), 100.
- Hollender, M. H. (1965). Perfectionism. *Comprehensive Psychiatry*, 6(2), 94-103.
- Horney, K. (1937). The quest for power, prestige and possession. *The Neurotic Personality of our Time*. New York: WW Norton, 162-187.
- Hosie, P., & Nankervis, A. (2016). A multidimensional measure of managers' contextual and task performance. *Personnel Review*.
- Hrabluik, C., Latham, G. P., & McCarthy, J. M. (2012). Does goal setting have a dark side? The relationship between perfectionism and maximum versus typical employee performance. *International Public Management Journal*, 15(1), 5-38.
- Huang, G. H., Zhao, H. H., Niu, X. Y., Ashford, S. J., & Lee, C. (2013). Reducing job insecurity and increasing performance ratings: does impression management matter?. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 852.
- Hui, C., Wong, A., & Tjosvold, D. (2007). Turnover intention and performance in China: The role of positive affectivity, Chinese values, perceived organizational support

- and constructive controversy. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 735-751.
- Hunter, J. E., Schmidt, F. L., Rauschenberger, J. M., & Jayne, M. E. A. (2000). Intelligence, motivation, and job performance. *Industrial and organizational psychology: linking theory with practice*. Oxford: Blackwell.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of applied psychology*, 85(6), 869.
- Idris, M. A., Dollard, M. F., & Tuckey, M. R. (2015). Psychosocial safety climate as a management tool for employee engagement and performance: A multilevel analysis. *International Journal of Stress Management*, 22(2), 183.
- Ingledeu, D. K., Markland, D., & Sheppard, K. E. (2004). Personality and self-determination of exercise behaviour. *Personality and individual differences*, 36(8), 1921-1932.
- Jackson, D. L. (2003). Revisiting sample size and number of parameter estimates: Some support for the N: q hypothesis. *Structural equation modeling*, 10(1), 128-141.
- Jawahar, I. M., & Ferris, G. R. (2011). A longitudinal investigation of task and contextual performance influences on promotability judgments. *Human Performance*, 24(3), 251-269.
- Jaworski, B. J., & Kohli, A. K. (1993). Market orientation: antecedents and consequences. *Journal of marketing*, 57(3), 53-70.
- Johari, J., Shamsudin, F. M., Yean, T. F., Yahya, K. K., & Adnan, Z. (2019). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management*.
- Jowett, G. E., Hill, A. P., Hall, H. K., & Curran, T. (2013). Perfectionism and junior athlete burnout: The mediating role of autonomous and controlled motivation. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 2(1), 48.

- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 87(4), 797.
- Judge, T. A., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of applied psychology*, 91(4), 762.
- Judge, T. A., & Zapata, C. P. (2015). The person–situation debate revisited: Effect of situation strength and trait activation on the validity of the Big Five personality traits in predicting job performance. *Academy of Management Journal*, 58(4), 1149-1179.
- Kacmar, K. M., & Carlson, D. S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (POPS): A multiple sample investigation. *Journal of management*, 23(5), 627-658.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- KAKIRMAN, A., & BİRSEL, M. (2015). An study applied in banking sector about the relationship between perfectionism and burnout. *Research Journal of Politics, Economics & Management/Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Arastirmalari Dergisi*, 3(3).
- Kanfer, R., & Ackerman, P. (2000). Individual differences in work motivation: Further explorations of a trait framework. *Applied Psychology*, 49(3), 470-482.
- Kanten, P., & Deniz, Y. The Effects of Perfectionism on Proactive And Innovative Behaviors: Role Of Psychological Climate. *PressAcademia Procedia*, 11(1), 178-184.
- Kanten, P., Kanten, S., Aylin, O. Z. E. R., & Bulbul, F. (2018). The Effect Of Work Life Quality On Emotional Exhaustion And Job Embeddedness: The Role Of Perfectionism. *PressAcademia Procedia*, 7(1), 31-38.

- 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.
- Karababa, A., & Kapıkıran, N. A. (2014). Psikolojik danışmanlarda olumlu-olumsuz mükemmelliyeçilik düzeylerinin iş ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42).
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kessler, R. C., Turner, J. B., & House, J. S. (1988). Effects of unemployment on health in a community survey: Main, modifying, and mediating effects. *Journal of social issues*, 44(4), 69-85.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3. ed). New York, NY: Guilford Press.
- Koivula, N., Hassmén, P., & Fallby, J. (2002). Self-esteem and perfectionism in elite athletes: Effects on competitive anxiety and self-confidence. *Personality and individual differences*, 32(5), 865-875.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(8), 856-866.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of management*, 43(6), 1854-1884.
- Lance, C. E., Teachout, M. S., & Donnelly, T. M. (1992). Specification of the criterion construct space: An application of hierarchical confirmatory factor analysis. *Journal of applied psychology*, 77(4), 437.
- Latham, G. P., & Locke, E. A. (2007). New developments in and directions for goal-setting research. *European Psychologist*, 12(4), 290-300.

- Lavelle, J. J., McMahan, G. C., & Harris, C. M. (2009). Fairness in human resource management, social exchange relationships, and citizenship behavior: Testing linkages of the target similarity model among nurses in the United States. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(12), 2419-2434.
- Law, K. S., Wong, C. S., & Chen, Z. G. (2005). The construct of organizational citizenship behaviour: Should we analyze after we have conceptualized?. In *Handbook of organizational citizenship behaviour: A review of good soldier activity in organizations*. Nova Science Publishers Inc.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(1), 52.
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal*, 48(5), 764-775.
- Lin, Y. C., Yu, C., & Yi, C. C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(9), 1537-1547.
- Loscalzo, Y., Rice, S. P., Giannini, M., & Rice, K. G. (2019). Perfectionism and academic performance in Italian college students. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 37(7), 911-919.
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G., & Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The leadership quarterly*, 7(3), 385-425.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of applied psychology*, 84(4), 467.

- Lynd-Stevenson, R. M., & Hearne, C. M. (1999). Perfectionism and depressive affect: The pros and cons of being a perfectionist. *Personality and Individual Differences*, 26(3), 549-562.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction: a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1-12.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate behavioral research*, 39(1), 99-128.
- Madden, L., Mathias, B. D., & Madden, T. M. (2015). In good company: The impact of perceived organizational support and positive relationships at work on turnover intentions. *Management Research Review*.
- Madigan, D. J., Stoeber, J., & Passfield, L. (2016). Motivation mediates the perfectionism–burnout relationship: A three-wave longitudinal study with junior athletes. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 38(4), 341-354.
- Mamak, Y. B. (2018). Proaktif kişiliğin iş becerikliği, iş performansı ve duygusal bağlılık üzerindeki etkileri.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First-and higher order factor models and their invariance across groups. *Psychological bulletin*, 97(3), 562.
- Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A., & Epitropaki, O. (2016). Leader–member exchange (LMX) and performance: A meta-analytic review. *Personnel psychology*, 69(1), 67-121.
- Masterson, S. S. (2001). A trickle-down model of organizational justice: relating employees' and customers' perceptions of and reactions to fairness. *Journal of applied psychology*, 86(4), 594.

- Maxham III, J. G., Netemeyer, R. G., & Lichtenstein, D. R. (2008). The retail value chain: linking employee perceptions to employee performance, customer evaluations, and store performance. *Marketing Science*, 27(2), 147-167.
- McCloy, R. A., Campbell, J. P., & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of applied psychology*, 79(4), 493.
- Merriam-Webster. (t.y.). Perfectionism. *Merriam-Webster.com dictionary içinde*. 24 Şubat 2021 tarihinde <https://www.merriam-webster.com/dictionary/perfectionism> adresinden erişildi.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). Yapısal Eşitlik Modellemesi: AMOS Uygulamaları, (2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara).
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- 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).
- Michel, R. P. (2000). *A model of entry-level job performance*. The University of Tulsa.
- Miao, Q., Newman, A., & Huang, X. (2014). The impact of participative leadership on job performance and organizational citizenship behavior: Distinguishing between the mediating effects of affective and cognitive trust. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(20), 2796-2810.
- Miller, A. L., & Speirs Neumeister, K. L. (2017). The influence of personality, parenting styles, and perfectionism on performance goal orientation in high ability students. *Journal of Advanced Academics*, 28(4), 313-344.
- 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.

- Mitzman, S. F., Slade, P., & Dewey, M. E. (1994). Preliminary development of a questionnaire designed to measure neurotic perfectionism in the eating disorders. *Journal of clinical psychology, 50*(4), 516-522.
- Moore, E., Holding, A. C., Hope, N. H., Harvey, B., Powers, T. A., Zuroff, D., & Koestner, R. (2018). Perfectionism and the pursuit of personal goals: A self-determination theory analysis. *Motivation and Emotion, 42*(1), 37-49.
- Mor, S., Day, H. I., Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (1995). Perfectionism, control, and components of performance anxiety in professional artists. *Cognitive Therapy and Research, 19*(2), 207-225.
- Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human performance, 10*(2), 71-83.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied psychology, 79*(4), 475.
- Mount, M. K., & Barrick, M. R. (1995). The Big Five personality dimensions: Implications for research and practice in human resources management. *Research in personnel and human resources management, 13*(3), 153-200.
- Mulki, J. P., Caemmerer, B., & Heggde, G. S. (2015). Leadership style, salesperson's work effort and job performance: the influence of power distance. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 35*(1), 3-22.
- Murphy, K. R. (1989). *Dimensions of job performance*. Colorado State Univ Fort Collins.
- Murphy, K. R. (1990) Job performance and productivity. *Psychology in Organizations: Integrating Science and Practice* 157, 176. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Muse, L. A., & Stamper, C. L. (2007). Perceived organizational support: Evidence for a mediated association with work performance. *Journal of Managerial Issues, 517-535*.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2. Baskı). New York: McGraw-Hill.

- Ocampo, A. C. G., Wang, L., Kiazad, K., Restubog, S. L. D., & Ashkanasy, N. M. (2020). The relentless pursuit of perfectionism: A review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior, 41*(2), 144-168.
- Opatha, H. H. D. N. P. (2013). Towards a Sound Performance Appraisal System: An Agenda for Action. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management, 4*(1), 62-77. <https://doi.org/10.4038/sljhrm.v4i1.5620>
- Organ, D. W., & Paine, J. B. (1999). A new kind of performance for industrial and organizational psychology: Recent contributions to the study of organizational citizenship behavior.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology, 48*(4), 775-802.
- Owens, B. P., Wallace, A. S., & Waldman, D. A. (2015). Leader narcissism and follower outcomes: the counterbalancing effect of leader humility. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1203.
- Owens, R. G., & Slade, P. D. (1987). *Running and anorexia nervosa: An empirical study. International Journal of Eating Disorders, 6*(6), 771–775.
- Owens, R. G., & Slade, P. D. (2008). So perfect it's positively harmful? Reflections on the adaptiveness and maladaptiveness of positive and negative perfectionism. *Behavior Modification, 32*(6), 928-937.
- 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.
- Özmutaf, N. M. (2007). Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 8*(2), 41-60.
- Pacht, A. R. (1984). Reflections on perfection. *American Psychologist, 39*(4), 386–390. doi:10.1037/0003-066x.39.4.386

- Pandey, J. (2019). Factors affecting job performance: an integrative review of literature. *Management Research Review*.
- 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.
- Penney, L. M., David, E., & Witt, L. A. (2011). A review of personality and performance: Identifying boundaries, contingencies, and future research directions. *Human Resource Management Review*, 21(4), 297-310.
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2009). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 94(1), 122.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of applied psychology*, 82(2), 262.
- 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.
- Powers, T. A., Koestner, R., Zuroff, D. C., Milyavskaya, M., & Gorin, A. A. (2011). The effects of self-criticism and self-oriented perfectionism on goal pursuit. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(7), 964-975.
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69-85.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology*, 85(4), 612.
- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P., & PushpaKumari, M. D. (2017). A synthesis towards the construct of job performance. *International Business Research*, 10(10), 66-81.

- Randall, M. L., Cropanzano, R., Bormann, C. A., & Birjulin, A. (1999). Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior. *Journal of organizational behavior: The international journal of industrial, occupational and organizational psychology and behavior*, 20(2), 159-174.
- Ranieri, W. F., Steer, R. A., Lavrence, T. I., Rissmiller, D. J., Piper, G. E., & Beck, A. T. (1987). Relationships of depression, hopelessness, and dysfunctional attitudes to suicide ideation in psychiatric patients. *Psychological Reports*, 61(3), 967-975.
- Rasmussen, S. A., & Eisen, J. L. (1992). The epidemiology and clinical features of obsessive compulsive disorder. *Psychiatric Clinics of North America*.
- Reisel, W. D., Chia, S. L., & Maloles Iii, C. M. (2005). Job insecurity spillover to key account management: Negative effects on performance, effectiveness, adaptiveness, and esprit de corps. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 483-503.
- Renn, R. W., & Fedor, D. B. (2001). Development and field test of a feedback seeking, self-efficacy, and goal setting model of work performance. *Journal of Management*, 27(5), 563-583.
- Rhéaume, J., Freeston, M. H., Ladouceur, R., Bouchard, C., Gallant, L., Talbot, F., & Vallières, A. (2000). Functional and dysfunctional perfectionists: Are they different on compulsive-like behaviors?. *Behaviour Research and Therapy*, 38(2), 119-128.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Rice, K. G., & Ashby, J. S. (2007). *An efficient method for classifying perfectionists*. *Journal of Counseling Psychology*, 54(1), 72-85.
- Rice, K. G., Ashby, J. S., & Slaney, R. B. (1998). Self-esteem as a mediator between perfectionism and depression: A structural equations analysis. *Journal of counseling psychology*, 45(3), 304.

- Rice, K. G., Ashby, J. S., & Slaney, R. B. (2007). Perfectionism and the five-factor model of personality. *Assessment, 14*(4), 385-398.
- Rice, K. G., & Dellwo, J. P. (2002). Perfectionism and self-development: Implications for college adjustment. *Journal of counseling & development, 80*(2), 188-196.
- Rice, K. G., & Liu, Y. (2020). Perfectionism and burnout in R&D teams. *Journal of counseling psychology, 67*(3), 303.
- Rice, K. G., Lopez, F. G., & Richardson, C. M. (2013). Perfectionism and performance among STEM students. *Journal of Vocational Behavior, 82*(2), 124-134.
- Rice, K. G., & Mirzadeh, S. A. (2000). Perfectionism, attachment, and adjustment. *Journal of counseling Psychology, 47*(2), 238.
- Rice, K. G., Richardson, C. M., & Tueller, S. (2014). The short form of the revised almost perfect scale. *Journal of personality assessment, 96*(3), 368-379.
- 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.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of management journal, 53*(3), 617-635.
- Riebel, L. (1985). Eating disorders and personal constructs. *Transactional Analysis Journal, 15*(1), 42-47.
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of business research, 62*(10), 1027-1030.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of vocational behavior, 66*(2), 358-384.
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of applied Psychology, 86*(6), 1306.

- Robinson, K., & Wade, T. D. (2021). Perfectionism interventions targeting disordered eating: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Eating Disorders, 54*(4), 473-487.
- Rosen, A. M., Murkowsky, C. A., Steckler, N. M., & Skolnick, N. J. (1989). A comparison of psychological and depressive symptoms among restricting anorexic, bulimic anorexic, and normal-weight bulimic patients. *International Journal of Eating Disorders, 8*(6), 657-663.
- Rothmann, S., & Coetzer, E. P. (2003). The big five personality dimensions and job performance. *SA Journal of industrial psychology, 29*(1), 68-74.
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of applied psychology, 87*(1), 66.
- Rousseau, D. M., Sitkin, S. B., Burt, R. S., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of management review, 23*(3), 393-404.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist, 55*(1), 68.
- Rynes, S. L., Orlitzky, M. O., & Bretz Jr, R. D. (1997). Experienced hiring versus college recruiting: Practices and emerging trends. *Personnel Psychology, 50*(2), 309-339.
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2002). Counterproductive behaviors at work.
- Salgado, J. F. (1998). Criterion validity of personality measures based and non-based on the five factor model. In *106th Annual Convention of the American Psychological Association, San Francisco*.
- Sanders, J. (2017). *The Relationship Between Meaningful Work and Job Performance: A Meta-Analysis* (Doctoral dissertation, Adler School of Professional Psychology).

- Sapmaz, F. (2006). *Üniversite öğrencilerinin uyumlu ve uyumsuz mükemmelliyetçilik özelliklerinin psikolojik belirti düzeyleri açısından incelenmesi* (Master's thesis, Sakarya Üniversitesi).
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing social support: the social support questionnaire. *Journal of personality and social psychology*, 44(1), 127.
- SAYILDI, H. (2020). *İş-Aile Çatışması ve İş Stresinin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma* (Doctoral dissertation).
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1992). Development of a causal model of processes determining job performance. *Current directions in psychological science*, 1(3), 89-92.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin*, 124(2), 262.
- Schmidt, F. L., Hunter, J. E., & Outerbridge, A. N. (1986). Impact of job experience and ability on job knowledge, work sample performance, and supervisory ratings of job performance. *Journal of applied psychology*, 71(3), 432.
- Sears, G. J., & Han, Y. (2021). Do employee responses to organizational support depend on their personality? The joint moderating role of conscientiousness and emotional stability. *Employee Relations: The International Journal*.
- Sevlever, M., & Rice, K. G. (2010). Perfectionism, depression, anxiety, and academic performance in premedical students. *Canadian Medical Education Journal*, 1(2), e96-e104.
- Shanock, L. R., & Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied psychology*, 91(3), 689.

- Sherry, S. B., Law, A., Hewitt, P. L., Flett, G. L., & Besser, A. (2008). Social support as a mediator of the relationship between perfectionism and depression: A preliminary test of the social disconnection model. *Personality and Individual Differences, 45*(5), 339-344.
- Sherry, S. B., Hewitt, P. L., Sherry, D. L., Flett, G. L., & Graham, A. R. (2010). Perfectionism dimensions and research productivity in psychology professors: Implications for understanding the (mal) adaptiveness of perfectionism. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, 42*(4), 273.
- Shirom, A. (1989). Burnout in work organizations.
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace, 149*, 164..
- Shore, L. M., Barksdale, K., & Shore, T. H. (1995). Managerial perceptions of employee commitment to the organization. *Academy of Management journal, 38*(6), 1593-1615.
- Slade, P. D., & Dewey, M. E. (1986). *Development and preliminary validation of SCANS: A screening instrument for identifying individuals at risk of developing anorexia and bulimia nervosa. International Journal of Eating Disorders, 5*(3), 517-538.
- Slade, P. D., & Owens, R. G. (1998). A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory. *Behavior modification, 22*(3), 372-390.
- Slaney, R. B., Mobley, M., Trippi, J., Ashby, J. S., & Johnson, D. G. (1996). The almost perfect scale-revised. *Unpublished manuscript, The Pennsylvania State University.*
- Slaney, R. B., Ashby, J. S., & Trippi, J. (1995). Perfectionism: Its measurement and career relevance. *Journal of Career Assessment, 3*(3), 279-297.

- Slaney, R. B., & Ashby, J. S. (1996). Perfectionists: Study of a criterion group. *Journal of Counseling & Development, 74*(4), 393-398.
- Slaney, R. B., Rice, K. G., & Ashby, J. S. (2002). A programmatic approach to measuring perfectionism: The Almost Perfect Scales.
- Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The revised almost perfect scale. *Measurement and evaluation in counseling and development, 34*(3), 130-145.
- Smith, C. A. O. D. W. N. J. P., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of applied psychology, 68*(4), 653.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological management of individual performance, 23*(1), 3-25.
- Spagnoli, P., Buono, C., Kovalchuk, L. S., Cordasco, G., & Esposito, A. (2021). Perfectionism and burnout during the COVID-19 crisis: A two-wave cross-lagged study. *Frontiers in Psychology, 11*, 4087.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin, 124*(2), 240.
- Stamper, C. L., & Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management, 29*(4), 569-588.
- Stoeber, J. (2012). Perfectionism and performance. *The Oxford handbook of sport and performance psychology, 294-306*. New York: Oxford University Press.
- Stoeber, J. (2018). The psychology of perfectionism: Critical issues, open questions, and future directions.
- Stoeber, J., Chesterman, D., & Tarn, T. A. (2010). Perfectionism and task performance: Time on task mediates the perfectionistic strivings–performance relationship. *Personality and Individual Differences, 48*(4), 458-462.

- 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.
- Stoeber, J., Davis, C. R., & Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences, 55*(7), 733-738.
- Stoeber, J., Madigan, D. J., & Gonidis, L. (2020). Perfectionism is adaptive and maladaptive, but what's the combined effect?. *Personality and Individual Differences, 161*, 109846.
- Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and social psychology review, 10*(4), 295-319.
- Stoeber, J., Otto, K., & Dalbert, C. (2009a). Perfectionism and the Big Five: Conscientiousness predicts longitudinal increases in self-oriented perfectionism. *Personality and Individual Differences, 47*(4), 363-368.
- Stoeber, J., Otto, K., Pescheck, E., Becker, C., & Stoll, O. (2007). Perfectionism and competitive anxiety in athletes: Differentiating striving for perfection and negative reactions to imperfection. *Personality and Individual Differences, 42*(6), 959-969.
- Stoeber, J., & Rambow, A. (2007). Perfectionism in adolescent school students: Relations with motivation, achievement, and well-being. *Personality and individual differences, 42*(7), 1379-1389.
- Stoeber, J., & Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and individual differences, 46*(4), 530-535.
- Stoeber, J., Stoll, O., Pescheck, E., & Otto, K. (2008). Perfectionism and achievement goals in athletes: Relations with approach and avoidance orientations in mastery and performance goals. *Psychology of sport and exercise, 9*(2), 102-121.

- Stoeber, J., Uphill, M. A., & Hotham, S. (2009b). Predicting race performance in triathlon: The role of perfectionism, achievement goals, and personal goal setting. *Journal of Sport & Exercise Psychology, 31*(2), 211-245.
- Stoll, O., Lau, A., & Stoeber, J. (2008). Perfectionism and performance in a new basketball training task: Does striving for perfection enhance or undermine performance?. *Psychology of sport and Exercise, 9*(5), 620-629.
- Stricker, J., Buecker, S., Schneider, M., Preckel, F., & Kandler, C. (2019). Multidimensional Perfectionism and the Big Five Personality Traits: A Meta-Analysis. *European Journal of Personality, 33*(2), 176-196.
- 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.
- Sudha, K. S., & Shahnawaz, M. G. (2020). Narcissism personality trait and performance: task-oriented leadership and authoritarian styles as mediators. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Tan, Ç. T. (2018). *Çalışanların Bireysel Mükemmeliyetçilik Algılarının Müşterilerin Hizmet Kalitesi Algıları ile İlişkisi*. (Master's thesis, Nişantaşı Üniversitesi).
- 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*.
- Tekeli, E. K., & Özkoç, A. G. (2020). Mükemmeliyetçiliğin Problem Çözme Becerisine Etkisinde Duygusal Zekânın Aracı Rolü: Turist Rehberlerine Yönelik Bir Uygulama. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, 4*(4), 3428-3448.
- Terry-Short, L. A., Owens, R. G., Slade, P. D., & Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and individual differences, 18*(5), 663-668.


- Tett, R. P., Jackson, D. N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel psychology, 44*(4), 703-742.
- Thompson, D. A., Berg, K. M., & Shatford, L. A. (1987). The heterogeneity of bulimic symptomatology: Cognitive and behavioral dimensions. *International Journal of Eating Disorders, 6*(2), 215-234.
- Trudel, J. (2009). Workplace incivility: relationship with conflict management styles and impact on perceived job performance, organizational commitment and turnover.
- 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.
- 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.
- Uppal, N., Mishra, S. K., & Vohra, N. (2014). Prior related work experience and job performance: Role of personality. *International Journal of Selection and Assessment, 22*(1), 39-51.
- Van Aarde, N., Meiring, D., & Wiernik, B. M. (2017). The validity of the Big Five personality traits for job performance: Meta-analyses of South African studies. *International Journal of Selection and Assessment, 25*(3), 223-239.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L., & Parks, J. M. (1995). Extra role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity. LL Curamings, BM Staw, eds. *Research in organizational behavior, 17*, 215-285.
- Van Dyne, L., Jehn, K. A., & Cummings, A. (2002). Differential effects of strain on two forms of work performance: Individual employee sales and creativity. *Journal of Organizational Behavior, 23*(1), 57-74.
- Van Scotter, J. R. (2000). Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human resource management review, 10*(1), 79-95.

- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Interpersonal facilitation and job dedication as separate facets of contextual performance. *Journal of applied psychology, 81*(5), 525.
- Van Yperen, N. W., Verbraak, M., & Spoor, E. (2011). Perfectionism and clinical disorders among employees. *Personality and Individual Differences, 50*(7), 1126-1130.
- Vecchio, R. P., Justin, J. E., & Pearce, C. L. (2010). Empowering leadership: An examination of mediating mechanisms within a hierarchical structure. *The Leadership Quarterly, 21*(3), 530-542.
- Verner-Filion, J., & Gaudreau, P. (2010). From perfectionism to academic adjustment: The mediating role of achievement goals. *Personality and Individual Differences, 49*(3), 181-186.
- Viswesvaran C. (1993). *Modeling Job Performance: Is There a General Factor?* (PhD dissertation). Iowa City: The University of Iowa.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment, 8*(4), 216-226.
- Walz, S. M., & Niehoff, B. P. (1996, August). Organizational citizenship behaviors and their effect on organizational effectiveness in limited-menu restaurants. In *Academy of management proceedings* (Vol. 1996, No. 1, pp. 307-311). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Wang, H. J., Lu, C. Q., & Siu, O. L. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1249.
- Wang, K. T., Permyakova, T. M., & Sheveleva, M. S. (2016). Assessing perfectionism in Russia: Classifying perfectionists with the short almost perfect scale. *Personality and Individual Differences, 92*, 174-179.

- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, *40*(1), 82-111.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work.
- Welbourne, T. M., Johnson, D. E., & Erez, A. (1998). The role-based performance scale: Validity analysis of a theory-based measure. *Academy of management journal*, *41*(5), 540-555.
- Werner, J. M. (1994). Dimensions that make a difference: Examining the impact of in-role and extrarole behaviors on supervisory ratings. *Journal of applied psychology*, *79*(1), 98.
- Whitman, M. V., Halbesleben, J. R., & Holmes IV, O. (2014). Abusive supervision and feedback avoidance: The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of organizational behavior*, *35*(1), 38-53.
- Wiklund, J., & Shepherd, D. (2003). Knowledge-based resources, entrepreneurial orientation, and the performance of small and medium-sized businesses. *Strategic management journal*, *24*(13), 1307-1314.
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of management*, *17*(3), 601-617.
- Wisecarver, M. M., Carpenter, T. D., & Kilcullen, R. N. (2007). Capturing interpersonal performance in a latent performance model. *Military Psychology*, *19*(2), 83-101.
- Witt, L. A., & Carlson, D. S. (2006). The work-family interface and job performance: Moderating effects of conscientiousness and perceived organizational support. *Journal of occupational health psychology*, *11*(4), 343.
- Wong, Y. T., Wong, Y. W., & Wong, C. S. (2015). An integrative model of turnover intention: Antecedents and their effects on employee performance in Chinese joint ventures. *Journal of Chinese Human Resource Management*.

- Xiong, L., & King, C. (2018). Too much of a good thing? Examining how proactive personality affects employee brand performance under formal and informal organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 12–22.
- Yılmaz, A. (2012). Yerel Yönetimlerde Kurumsal Bağlılığın Bireysel Performansa Etkisine İlişkin Bir Araştırma: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 7(1), 313-336.
- Yu, C., & Frenkel, S. J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important?. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1165-1181.
- Zeigler-Hill, V., Besser, A., Vrabel, J., & Noser, A. E. (2015). Would you like fries with that? The roles of servers' personality traits and job performance in the tipping behavior of customers. *Journal of Research in Personality*, 57, 110-118.
- Zhang, X., & Venkatesh, V. (2013). Explaining employee job performance: The role of online and offline workplace communication networks. *Mis Quarterly*, 695-722.
- Zhong, L., Wayne, S. J., & Liden, R. C. (2016). Job engagement, perceived organizational support, high-performance human resource practices, and cultural value orientations: A cross-level investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 823-844.
- Zhou, X., Zhu, H., Zhang, B., & Cai, T. (2013). Perceived social support as moderator of perfectionism, depression, and anxiety in college students. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 41(7), 1141-1152.

EK 1. ORJİNALLİK RAPORU

	HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA	
Tarih:16/7/2021	
<p>Tez Başlığı : MÜKEMMELİYETÇİLİK İLE GÖREV PERFORMANSI ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖRGÜTSEL FAKTÖRLERİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ</p> <p>Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 168 sayfalık kısmına ilişkin, 16/7/2021 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 7 'dir.</p>	
<p>Uygulanan filtrelemeler:</p> <p>1- <input type="checkbox"/> Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç</p> <p>2- <input checked="" type="checkbox"/> Kaynakça hariç</p> <p>3- <input checked="" type="checkbox"/> Alıntılar hariç</p> <p>4- <input type="checkbox"/> Alıntılar dâhil</p> <p>5- <input checked="" type="checkbox"/> 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç</p>	
<p>Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.</p>	
<p>Gereğini saygılarımla arz ederim.</p>	
Tarih ve İmza	
<p>Adı Soyadı: Handan Günyaktı</p> <p>Öğrenci No: N18135529</p> <p>Anabilim Dalı: İşletme</p> <p>Programı: Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış</p>	
<p>DANIŞMAN ONAYI</p> <p style="text-align: center;">UYGUNDUR.</p> <p style="text-align: center;">_____</p> <p style="text-align: center;">Prof. Dr. Pınar Bayhan Karapınar</p>	

EK 2. ETİK KURUL/KOMİSYON İZİNİ



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı : E-35853172-300-00001430818
Konu : Handan GÜNYAKTI Hk. (Etik Komisyon İzni)

3.02.2021

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 13.01.2021 tarihli ve E-12908312-300-00001399571 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme (Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış) Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Handan GÜNYAKTI**'nın **Prof. Dr. Pınar BAYHAN KARAPINAR** danışmanlığında hazırladığı “**Mükemmeliyetçilik ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Örgütsel Faktörlerin Düzenleyici Rolü**” başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **26 Ocak 2021** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla rica ederim.

Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 2776D69C-04DF-43C3-AA76-BF08C0018036

Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/hu-ebys>

Adres: Hacettepe Üniversitesi Rektörlük 06100 Sıhhiye-Ankara

Bilgi için: Duygu Didem İLERİ

E-posta: yazimd@hacettepe.edu.tr İnternet Adresi: www.hacettepe.edu.tr Elektronik

Memur

Ağ: www.hacettepe.edu.tr

Telefon: 0 (312) 305 3001-3002 Faks: 0 (312) 311 9992

Telefon: .

Kep: hacettepeuniversitesi@hs01.kep.tr

