



T.C.

**ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

İŞLETME ANABİLİM DALI

**MÜKEMMELİYETÇİLİK VE DUYGULARIN İŞE
GÖMÜLMÜŞLÜK VE PSİKOLOJİK SAĞLIK PROBLEMLERİ
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YAPRAK DENİZ

Tez Danışmanı

PROF. DR. PELİN KANTEN

ÇANAKKALE – 2022



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

**MÜKEMMELİYETÇİLİK VE DUYGULARIN İŞE GÖMÜLMÜŞLÜK VE
PSİKOLOJİK SAĞLIK PROBLEMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YAPRAK DENİZ

Tez Danışmanı

PROF. DR. PELİN KANTEN

ÇANAKKALE – 2022



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Yaprak DENİZ tarafından Prof. Dr. Pelin KANTEN yönetiminde **14/01/2022** tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “**Mükemmeliyetçilik ve Duyguların İşe Gömülmüşlük ve Psikolojik Sağlık Problemleri Üzerindeki Etkisi**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **İşletme Anabilim Dalı**’nda **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Prof. Dr. Pelin KANTEN

.....

(Danışman)

Doç. Dr. Yener PAZARCIK

.....

Doç. Dr. Gül ESER

.....

Tez No :

Tez Savunma Tarihi : 14/01/2022

.....

Doç. Dr. Yener PAZARCIK

Enstitü Müdürü

14/01/2022

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Yaprak DENİZ

14/01/2022

TEŞEKKÜR

Öncelikle tez konumun belirlenmesi ve süreçlerin yerine getirilmesinde çalışmamı bilimsel temeller çizgisinde şekillendiren, zorluklarla başa çıkmamda yanımda olan ve çalışma azmini her daim örnek aldığım saygıdeğer danışman hocam Prof. Dr. Pelin KANTEN'e katkılarından dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Lisans eğitim sürecim dahil olmak üzere desteğini her daim yanımda hissettiğim ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Abdullah KIRAY'a teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatımın her döneminde yanımda olan, her konuda karşılıksız ve tüm kalbiyle bana destek olduğunu hissettiğim en değerlim annem Bilgen DENİZ'e, bana sonsuz güven duyan çok sevdiğim babam Tamer DENİZ'e ve canım kardeşim Çağatay DENİZ'e tüm kalbimle teşekkür ederim.

Yaprak DENİZ
Çanakkale, Ocak 2022

ÖZET

MÜKEMMELİYETÇİLİK VE DUYGULARIN İŞE GÖMÜLMÜŞLÜK VE PSİKOLOJİK SAĞLIK PROBLEMLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Yaprak DENİZ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Pelin KANTEN

14/01/2022, 133

Bu araştırma mükemmeliyetçilik, duygular, işe gömülmüşlük ve psikolojik sağlık problemleri arasındaki ilişkileri incelemektedir. Araştırmanın amacı çerçevesinde ilgili literatür taranarak değişkenler arasındaki ilişkileri gösteren bir model geliştirilmiş ve modeli test etmek amacıyla Tekirdağ/İstanbul il sınırları içerisinde tekstil sektöründe görev yapan 312 işgörenden anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler ile faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve anova testi yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre mükemmeliyetçi kişilik özelliği tekstil sektörü çalışanlarının işe gömülmüşlüğü (uyum ve fedakarlık) anlamlı olarak etkilemektedir. Aynı zamanda mükemmeliyetçiliğin boyutuyla, psikolojik sağlık problemlerinin boyutlarından olan endişeyi anlamlı olarak etkilemektedir. Bununla birlikte duyguların psikolojik sağlık problemlerinden yalnızca depresyonu ve işe gömülmüşlüğü boyutu olan fedakarlığı etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları kapsamında tekstil sektörü çalışanlarının mükemmeliyetçilik ve duygularının işe gömülmüşlük ve psikolojik sağlık problemleri üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mükemmeliyetçilik, Duygular, İşe Gömülmüşlük, Psikolojik Sağlık Problemleri

ABSTRACT

THE EFFECT OF PERFECTIONISM AND EMOTIONS ON JOB EMBEDDEDNESS AND PSYCHOLOGICAL HEALTH PROBLEMS

Yaprak DENİZ

Çanakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Animal Science

Advisor: Prof. Dr. Pelin KANTEN

14/01/2022, 133

This research examines the relationships between perfectionism, emotions, job embeddedness, and psychological health problems. Within the framework of the purpose of the research, a model was developed showing the relationships between the variables by scanning the relevant literature, and data were collected from 312 employees working in the textile industry within the provincial borders of Tekirdağ/Istanbul with the survey technique in order to test the model. Factor analysis, correlation analysis, regression analysis and anova test were performed with the obtained data. According to the research findings, the perfectionist personality trait significantly affects the work embeddedness (adaptation and self-sacrifice) of the textile industry employees. At the same time, the dimension of perfectionism significantly affects the anxiety, which is one of the dimensions of psychological health problems. However, it has been determined that emotions affect only depression and self-sacrifice, which is the dimension of work embeddedness, among psychological health problems. Within the scope of the research results, it has been determined that the perfectionism and emotions of the textile sector employees have an effect on job embeddedness and psychological health problems.

Keywords: Perfectionism, Emotions, Job Embeddedness, Psychological Health Problems

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
SİMGELER ve KISALTMALAR.....	x
TABLOLAR DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii

BİRİNCİ BÖLÜM

1

GİRİŞ

İKİNCİ BÖLÜM

4

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1.	Mükemmeliyetçilik Kavramı	4
2.1.1.	Mükemmeliyetçiliği Etkileyen Faktörler	7
2.1.2.	Mükemmeliyetçiliğin Kuramsal Açından Ele Alınması	8
	Psikanalitik Kuram Açısından Mükemmeliyetçilik	9
	Davranışçı ve Bilişsel Kuram Açından Ele Alınması	10
	Akılcı-Duygusal Kuram Açısından Mükemmeliyetçilik	11
2.1.3.	Mükemmeliyetçiliğin Boyutları	12
	Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik	12
	Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik	13
	Negatif ve Pozitif Mükemmeliyetçilik	15
2.1.4.	Mükemmeliyetçilik İle İlgili Yapılan Çalışmalar ve Sonuçları	16
2.2.	Duygular	20

2.2.1.	Duygular Kavramı ve Özellikleri	20
2.2.2.	Duyguların İşlevleri	21
2.2.3.	Duygular İle İlişkili Kavramlar	23
	Duygusal Emek	23
	Duygusal Zeka	24
	Duygusal İklim	25
	Duygusal Kimlik	26
2.2.4.	Pozitif ve Negatif Duygular	27
2.2.5.	Duyguların Yönetimi	28
2.2.6.	Duygular İle İlgili Yapılan Çalışmalar ve Sonuçları	30
2.3.	İşe Gömülmüşlük	32
2.3.1.	İşe Gömülmüşlük Kavramı	33
2.3.2.	İşe Gömülmüşlüğü Etkileyen Faktörler	35
2.3.3.	İşe Gömülmüşlüğü Boyutları	37
	Uyum Boyutu	37
	Bağlılık Boyutu	38
	Fedakarlık Boyutu	38
2.3.4.	İşe Gömülmüşlük İle İlişkili Kavramlar	40
	İş Tatmini	40
	Örgütsel Bağlılık	40
	İşe Adanmışlık	41
	İşten Ayrılma Niyeti	41
	İş Yaşam Kalitesi	43
2.3.5.	İşe Gömülmüşlüğü Önemi	44
2.3.6.	İşe Gömülmüşlüğü Artırma Yolları	45
2.3.7.	İşe Gömülmüşlük İle İlgili Yapılan Çalışmalar ve Sonuçları	48
2.4.	Psikolojik Sağlık Problemleri	50
2.4.1.	Psikolojik Sağlık Problemlerinin Tanımlanması	50
2.4.2.	Psikolojik Sağlık Problemlerinin Sınıflandırılması	53
2.4.3.	Yaygın Psikolojik Sağlık Problemleri	55
	Endişe	55
	Depresyon	57

Uyku Bozukluğu	59
Güven Kaybı	60
2.4.4. Psikolojik Sağlık Problemlerinin Nedenleri	61
Kişilik Özellikleri	61
Demografik Özellikler	63
Örgütsel Faktörler	63
2.4.5. Psikolojik Sağlık Problemleri İle İlgili Yapılan Çalışmalar ve Sonuçları	64
2.4.6. Mükemmeliyetçilik, Duygular, İşe Gömülmüşlük ve Psikolojik Sağlık Problemleri Arasındaki İlişkiler	68
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	70
3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları	72
3.3. Araştırmanın Yöntemi	72
3.3.1. Araştırmanın Örneklemi	72
3.3.2. Araştırma Modeli	72
3.3.3. Araştırmanın Hipotezleri	73
3.3.4. Veri Toplama Aracı ve Değişkenler	75
3.3.5. Uygulanan İstatiksel Yöntemler	77
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	
ARAŞTIRMA BULGULARI	
4.1. Demografik Bulgular	78
4.2. Güvenirlik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular	82
4.2.1. Mükemmeliyetçilik Ölçeği	83
4.2.2. Duygular Ölçeği	85
4.2.3. İşe Gömülmüşlük Ölçeği	86
4.2.4. Psikolojik Sağlık Problemleri Ölçeği	88

4.3.	Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular	91
4.4.	Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular	96
4.4.1.	Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	98
4.4.2.	Regresyon Analizine İlişkin Bulgular	99
4.4.3.	Anova Analizine İlişkin Bulgular	107

BEŞİNCİ BÖLÜM		
SONUÇ ve ÖNERİLER		113

KAYNAKÇA	118
EKLER	I
EK 1. SPSS ANALİZİ VERİLERİ	I
EK 2. ANKET FORMU	XVI
EK 3. ETİK KURUL İZİN BELGESİ	XVII
ÖZGEÇMİŞ	XIX

SİMGELER VE KISALTMALAR

vd	Ve diğlereri
örn	Örneğın
YEM	Yapısal Eşitlik Modeli
WHO	World Health Organisation (Dünya Sağlık Örgütü)



TABLULAR DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Hewit ve Flett (1991)'e göre mükemmeliyetçilik boyutları	13
Tablo 2	Duygu çeşitleri	27
Tablo 3	Duygu yönetimi alt alanları	30
Tablo 4	İşe gömülmüşlüğü etkileyen faktörler	36
Tablo 5	İşe gömülmüşlüğü boyutları	39
Tablo 6	İşe gömülmüşlük, işten ayrılma niyeti ve işe adanmışlığın teorik bir karşılaştırması	42
Tablo 7	Ölçeklerdeki boyutlar ve değişken sayıları	76
Tablo 8	Katılımcıların cinsiyet durumuna ilişkin frekans dağılımı tablosu	78
Tablo 9	Katılımcıların yaş durumuna ilişkin frekans dağılımı tablosu	78
Tablo 10	Katılımcıların toplam çalışma sürelerinin frekans dağılımı tablosu	79
Tablo 11	Katılımcıların unvan durumuna ilişkin frekans dağılımı	79
Tablo 12	Katılımcıların çalıştıkları departman dağılımına ilişkin frekans dağılımı tablosu	81
Tablo 13	Katılımcıların psikolojik sağlık problemlerinin olup olmadığına ilişkin görüşlerinin frekans dağılımı tablosu	81
Tablo 14	Ölçeklerin KMO, barlett ve güvenilirlik test değerleri	82
Tablo 15	Mükemmeliyetçilik ölçeği döndürülmüş faktör yükleri	83
Tablo 16	Mükemmeliyetçilik ölçeği değişken ortalamaları	84
Tablo 17	Duygular ölçeği döndürülmüş faktör yükleri	85
Tablo 18	Duygular ölçeği değişken ortalamaları	86
Tablo 19	İşe gömülmüşlük ölçeği döndürülmüş faktör yükleri	87
Tablo 20	İşe gömülmüşlük ölçeği değişken ortalamaları	88
Tablo 21	Psikolojik sağlık problemleri ölçeği döndürülmüş faktör yükleri	89
Tablo 22	Psikolojik sağlık problemleri ölçeği değişken ortalamaları	90
Tablo 23	Doğrulamalı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri dağılımı	91
Tablo 24	Uyum iyiliği değerlerine ilişkin mükemmel ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri	92
Tablo 25	Mükemmeliyetçilik, işe gömülmüşlük, psikolojik sağlık problemleri ve duygular alt boyutlarına ait korelasyon analizi sonuçları	97

Tablo 26	Mükemmeliyetçilik boyutlarının işe gömülmüşlük (uyum) boyutu üzerindeki etkisi	99
Tablo 27	Mükemmeliyetçilik boyutlarının işe gömülmüşlük (bağlılık) boyutu üzerindeki etkisi	100
Tablo 28	Mükemmeliyetçilik boyutlarının işe gömülmüşlük (fedakarlık) boyutu üzerindeki etkisi	100
Tablo 29	Mükemmeliyetçilik boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (depresyon) boyutu üzerindeki etkisi	101
Tablo 30	Mükemmeliyetçilik boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (endişe) boyutu üzerindeki etkisi	102
Tablo 31	Mükemmeliyetçilik boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (uyku bozukluğu) boyutu üzerindeki etkisi	103
Tablo 32	Mükemmeliyetçilik boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (güven kaybı) boyutu üzerindeki etkisi	103
Tablo 33	Duyguların boyutlarının işe gömülmüşlük (fedakarlık) boyutu üzerindeki etkisi	104
Tablo 34	Duyguların boyutlarının işe gömülmüşlük (uyum) boyutu üzerindeki etkisi	104
Tablo 35	Duyguların boyutlarının işe gömülmüşlük (bağlılık) boyutu üzerindeki etkisi	105
Tablo 36	Duyguların boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (depresyon) boyutu üzerindeki etkisi	105
Tablo 37	Duyguların boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (güven kaybı) boyutu üzerindeki etkisi	106
Tablo 38	Duyguların boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (endişe) boyutu üzerindeki etkisi	106
Tablo 39	Duyguların boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (uyku bozukluğu) boyutu üzerindeki etkisi	107
Tablo 40	Yaş değişkenine göre işgörenlerin fedakarlık düzeylerine ilişkin anova analizi bulguları	107
Tablo 41	İşgörenlerin fedakarlık düzeylerine ilişkin anova analizinde yaş düzeyi bulguları	108
Tablo 42	Çalışma süresi değişkenine göre işgörenlerin fedakarlık düzeylerine ilişkin anova analizi bulguları	109
Tablo 43	İşgörenlerin fedakarlık düzeylerine ilişkin anova analizinde çalışma düzeyi bulguları	109
Tablo 44	Çalışma süresi değişkenine göre işgörenlerin güven kaybı düzeylerine ilişkin anova analizi bulguları	110
Tablo 45	İşgörenlerin güven kaybı düzeylerine ilişkin anova analizinde çalışma düzeyi bulguları	110



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	Mükemmeliyetçiliğin sürmesinin nedenleri	7
Şekil 2	Araştırma modeli	73
Şekil 3	Mükemmeliyetçilik ölçeğinin modeli için doğrulayıcı faktör analizi	93
Şekil 4	Duygular ölçeğinin modeli için doğrulayıcı faktör analizi	94
Şekil 5	İşe gömülmüşlük ölçeğinin modeli için doğrulayıcı faktör analizi	95
Şekil 6	Psikolojik sağlık problemleri ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizi	96
Şekil 7	Araştırmanın sonuç modeli	111

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Rekabetin ön planda olduğu, hızla değişen ve gelişen günümüz koşullarında örgütlerin başarılı bir şekilde faaliyetlerine devam edebilmesi için rekabet koşullarına uyum sağlaması gerekmektedir. Örgütlerin değişen ve gelişen koşullar kapsamında rekabet avantajı sağlayabilmesinde, işgörenlerin tutum ve davranışlarına verilen önemin artırılmasının gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. İşgörenlerin tutum ve davranışlarının şekillenmesinde kişilik özellikleri önemli bir faktördür. Birbirinde oldukça farklı kişilik özelliğine sahip bireyler karşılaşılan olay veya durum karşısında farklı davranışlar sergileyebilmektedir.

Bir kişilik özelliği olan mükemmeliyetçilik, en iyisini başarmak için yüksek standartlar belirleyerek hata yapmadan hedeflere erişme çabası olarak ifade edilmektedir. Mükemmeliyetçilik pozitif mükemmeliyetçilik ve negatif mükemmeliyetçilik olmak üzere iki açıdan ele alınmaktadır. Pozitif mükemmeliyetçilik; bireyleri en iyiyi başarmaya ve kendi sınırlarını aşmaya yönlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Negatif mükemmeliyetçilik ise, bireylerin büyük sorunlarla karşılaşmasına rağmen hedeflediği standartlara ulaşmak için sürekli çaba sarfetmesidir. (Özgan vd., 2011: 905). Bu çerçevede işgörenin çalıştığı örgütte pozitif veya negatif mükemmeliyetçilik özelliğine sahip olması avantaj ya da dezavantaj yaratma noktasında önemli bir unsurdur. Bu doğrultuda örgüt içerisinde mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip işgörenler erişilmesi çok zor standart ve hedefler koymakta ve başarı elde etmeye çalışmaktadır. Bu durum işgörenlerin performansı ve verimliliğini etkilemektedir. Aynı zamanda mükemmeliyetçilik işgörenlerin duygularında değişime sebep olabilmektedir. Bu nedenle mükemmeliyetçilik örgütsel çevrede önem taşıyan bir özelliktir (Azizoglou, 2020: 3). Ek olarak, işgörenler açısından da en iyiye ulaşma çabasından dolayı birtakım psikolojik sağlık problemlerine neden olacağı da düşünülmektedir (Çarkıt ve Yalçın, 2018: 196).

Örgütlerde etkinliğin ve verimliliğin artırılmasında işgörene önemli bir pay düşmektedir. Bu durum örgütlerde işgörene verilen değeri artırmıştır. Bu kapsamda işgörenlerin duygularının farkında olunması ve kontrol edilmesi örgüt için önemli konulardan biri haline gelmiştir. Usta ve Akova (2015), son zamanlarda yapılan çalışmalarda

işgörenlerin duygularının örgütün başarı sağlamasında rol oynadığına yönelik bulgular artış göstermektedir. İşgörenlerin duygularındaki farklılığın işgören performansını, iş kalitesini ve işin sonucunu etkileyebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda rekabetin artmasıyla beraber işgörenlerin duygularını yansıtmaları söz konusu olmuştur (Usta ve Akova, 2015: 33). Duygular işgörenlerin iş yapma sürecinde, karar verme aşamalarında ve işin önceliklerinin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Bununla birlikte duygular işgörenlerin sergileyeceği davranışlara da yön vermektedir. Duygular aynı zamanda işgörenlerin örgüt içerisindeki çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerini ve işgörenlerin verimliliğini etkilemektedir (Çoruk, 2016: 4). Duygular işgörenlerin örgüt içerisindeki işlerine odaklanmalarını sağlamaktadır. Bununla birlikte duygular işgörenlerin örgüte bağlı hissetmelerine yardımcı olmaktadır. Duyguların kontrol edilmesi işgörenlerin performanslarını etkilemektedir (Demir, 2021: 181). Aynı zamanda pozitif duygulara sahip olan ve duygularını yönetmeyi başarabilen işgörenlerin işe gömülmüşlüğü artış göstermektedir (Kesen ve Akyüz, 2016: 234).

İşgörenlerin örgütlerinde kalmalarına neden olan tüm unsurları içeren işe gömülmüşlük, işgören ile örgüt arasındaki ilişkiler üzerinde durmaktadır. Aynı zamanda işe gömülmüşlük, işgörenin uyumu ve fedakarlıklarının ne derece yüksek olacağına odaklanmaktadır. İşgörenin uyum ve fedakarlıklarının yüksek olması sonucu işgören, örgütün varlığını ve desteğini hissetmektedir. Bu bağlamda işgören işten ayrılmayı düşünmeyecek ve örgüte bağlı hale gelecektir. Aynı zamanda işgörene örgüt içerisinde gösterilen saygı da örgüte bağlılığını etkileyecektir. İşgörenin sorumluluklarını yerine getirdikten sonra takdir edilmesi ise daha çok motive olmasına katkı sağlayacaktır. Bu doğrultuda örgüt içerisindeki performansında da artış meydana geleceği düşünülmektedir (Şanlı, 2010: 1). Bu kapsamda çalışmada işe gömülmüşlük kavramı, mükemmeliyetçi kişilik ve duyguların işe gömülmüşlüğü ne yönde etkilediği ele alınmıştır.

Çalışma hayatında meydana gelen hızlı teknolojik gelişmelerle beraber rekabetin artması, işgörenden beklenen talep ve istekler noktasında da artışın yaşanmasına sebep olmuştur. Aynı zamanda işgörenlerin bu duruma hızlı bir şekilde uyum sağlaması beklenmektedir. Değişimlere uyum sağlamaya çalışan işgören işini en iyi şekilde yapmaya özen gösterirken psikolojik olarak sağlıklarının etkilendiği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak psikolojik sağlık problemlerinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. İşgöreni olumsuz etkileyen psikolojik sağlık problemleri, örgütün de olumsuz etkilenmesine neden olarak

gösterilebilir. Aynı zamanda örgüt içerisinde verimliliğin düşmesine yol açmaktadır. Bu kapsamda çalışmada psikolojik sağlık problemleri ve nedenlerinin neler olduğu, yaygın olan psikolojik sağlık problemleri üzerinde durulmaktadır.

Bu araştırma, mükemmeliyetçilik ve duyguların işe gömülmürlük ve psikolojik sağlık problemleri üzerindeki etkisini tekstil sektöründe faaliyet gösteren işgörenlerden elde edilen verilerle analiz etmeyi amaçlamaktadır.



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın ilk kısmında mükemmeliyetçiliğin bireylerin yaşamına, çalışma ortamına ve bir bütün olarak örgüte olan etkileri üzerinde durulmuştur. Bu bölümde mükemmeliyetçilik kavramı, yapısı, nedenleri, kuramsal açıdan değerlendirilmesi, boyutları, sonuçları ve literatürdeki çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Mükemmeliyetçilik Kavramı

Hayata tutunma çabası içerisinde olan birey çevredeki birçok bireyin yönlendirmesiyle karşı karşıya kalabilmekte ve gün geçtikçe sergilediği davranışlar nedeniyle çevresindeki kişilerin farklı değerlendirmesiyle mücadele etmektedir. Bireyler, çevredeki diğer bireyler tarafından davranışlarının onaylanması ve belirli amaçlara erişilmesi için çaba gösterme eğilimi içerisinde girmektedir. (Sayışman, 2018: 9). Bu doğrultuda mükemmeliyetçilik kavramı, hayatın yalnızca bir alanında değil de her yönünde (çalışma ortamı, sosyal ilişkiler, dış görünüş, dostluklar, aile, eğitim hayatı vb) kendini gösterebilmektedir (Shafran vd., 2010: 15).

Psikoloji alanına artan ilgiyle birlikte mükemmeliyetçilik kavramı da önem kazanmıştır (Ashby vd., 1998: 304). Karakteristik anlamda mükemmeliyetçi yapıya sahip olan bireylerde, mükemmeliyetçilik bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır. Bu doğrultuda mükemmeliyetçi olduğu düşünülen bireylere psikoloji literatüründe daha fazla rastlanmaktadır (Slaney ve Ashby, 1996: 393). Ancak, sosyal olarak ifade edilen mükemmeliyetçiliğin, mükemmeliyetçiliğin karakteristik yapısıyla ilgili olmadığı öne sürülmektedir (Shafran ve Mansell, 2001: 898).

Mükemmeliyetçilik beklenen ve istenen sonuçlara ulaşılması olarak tanımlanmakla birlikte, her daim daha iyisini hedeflemek şeklinde de ifade edilmektedir. Mükemmeliyetçi kişilerin daha iyiyi hedeflemesinden dolayı sürekli gelişen ve değişen bir yapıya sahip oldukları ifade edilebilir (Üstün ve Akdağ, 2016: 127). Bu kapsamda hem psikoloji hem de diğer alanlarda mükemmeliyetçilik kavramının tanımı üzerine uzlaşmamıştır (Slaney ve Ashby, 1996: 393).

Kapsamlı Psikolojik ve Psikanalitik Terimler Sözlüğü, mükemmeliyetçiliği “bireyin kendisi ve diğer bireyler beklenenden daha yüksek seviyede performans talep etmesi” olarak tanımlamaktadır (Shcherbakova, 2001: 11). Bir başka tanıma göre mükemmeliyetçilik, bireyi baskı altında hissedebileceği durumlara yönlendirmek ve bireyin erişilmesi güç yüksek standartları hedeflemesini sağlamak olarak ifade edilebilir. Erişilmesi güç standartlara bağlı olarak bireyin kendi algısını değerlendirmesi mükemmeliyetçilik olarak değerlendirilebilir (Aslangiri, 2019: 24). Bu ifadeye dayanarak mükemmeliyetçiliğin üç temel unsuru bulunmaktadır (Shafran vd., 2010: 18). Bu unsurlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Ulaşılması güç standartlar belirlemek ve özelleştirmek
- Başarısız sonuçlara rağmen bireylerin güç standartlara ulaşma isteği
- Bireylerin özdeğerlerini yüksek standartlar üzerinden belirlemesi şeklinde sıralanabilir.

Mükemmeliyetçilik farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Hamachek (1978), “normal” ve “nevrotik” mükemmeliyetçiler olduğu fikrini öne sürmektedir. Normal mükemmeliyetçiler, yüksek hedeflere ulaşmak için çabalayan ancak gerektiği zaman standartlarını duruma uyum sağlayan bireyler olarak görülmektedir. Bu bireyler, hedeflerine ulaşmaktan büyük bir haz almaktadır. Bu bağlamda da başarı elde etmekten memnuniyet duymaktadır (Wesch, 2001: 3). Öte yandan nevrotik mükemmeliyetçiler yüksek standartlar belirlerler ancak hata yapma konusunda çok az toleransa sahip olmaktadır. Bu nedenle hiçbir şeyin tam olarak veya yeterince iyi yapıldığını hissetmemektedirler. Normal ve nevrotik mükemmeliyetçilik arasındaki fark, mükemmeliyetçiliğin, kişinin kendi davranışını aşırı eleştirel değerlendirme eğilimlerinin eşlik ettiği yüksek performans standartlarını içermesinden kaynaklanmaktadır (Frost vd., 1990: 450).

Burns (1980) mükemmeliyetçiliği olumsuz ve tek boyut şeklinde ele almaktadır. Burns, standartların ulaşılamayacak veya aklın alamayacağı kadar yüksek olması, imkansız hedefleri zorlanmadan ve aralıksız bir şekilde zorlayan ve kendi değerlerini tamamen üretkenlik ve başarı açısından ölçen bireyler olarak mükemmeliyetçi bireyleri tanımlamaktadır (Slade vd., 2009: 1742).

Frost (1990) mükemmeliyetçiliğin özellikleri üzerinde durmuştur.

Mükemmeliteçilik;

- oldukça yüksek yüksek kişisel performans standartlarının belirlenmesi,
- performanstaki hatalarla aşırı ilgilenilmesi,
- performansın kalitesi hakkındaki şüphe duyulması,
- ebeveynlerinin beklentilerine ve değerlendirmelerine önemli ölçüde değer verilmesi
- düzene oldukça önem verilmesi özelliklerine sahiptir (Frost vd., 1990: 450-451).

Barrow ve Moore (1983) ise mükemmeliyetçi düşüncenin bazı ortak unsurları üzerinde durmuştur (Barrow ve Moore, 1983: 612). Bu unsurlar:

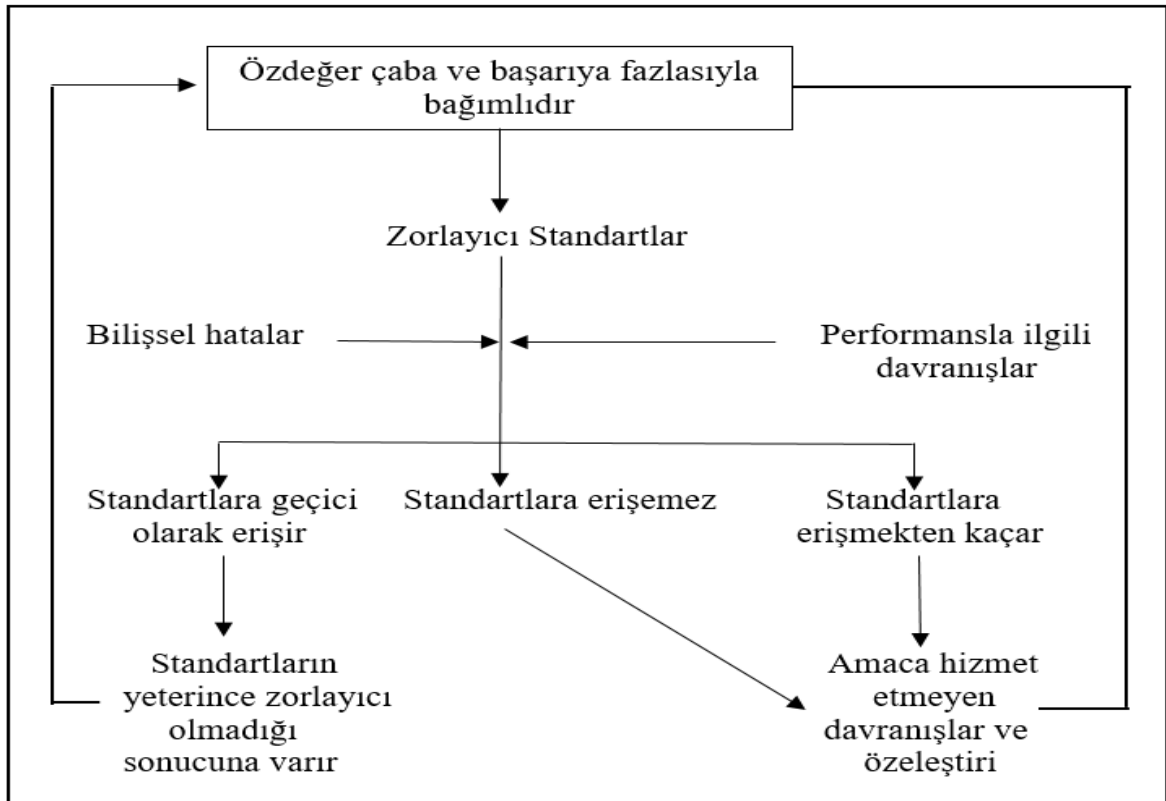
- “Ya hep ya hiç” düşüncesinin yaygın olması
- Hedeflerin katı hale getirilmesi
- Arzuların taleplere dönüşerek “istiyorum”, “yapmalıyım” şeklinde olması
- Düşüncenin geleceğe odaklı olmasından dolayı zaman algısından etkilenilmesi
- Gerçekleşmeyen hedeflere rağmen taleplerin beklenenden fazla olması
- Elde edilen başarılar sonucunda bireyin kendisini ödüllendirmek için az zaman ayrılması
- Ulaşılan hedeflerin değersizleştirilerek karşılanmayan hedeflerin büyütülmesi
- Bir faaliyette “sıradan” veya “ortalama” olmanın utanç verici olarak görülmesi
- Hedeflerle ilgili zorlayıcı bir döngü kurulması olarak sıralanabilir.

Slaney ve arkadaşları (2001) mükemmeliyetçiliğin, “yüksek standart belirleme”, “düzen” ve “titiz olma” olarak 3 boyutta ele alındığını ortaya koymaktadır (Karababa ve Kapıkıran, 2014: 139).

2.1.1. Mükemmeliyetçiliği Etkileyen Faktörler

Mükemmeliyetçiliğin ortaya çıkmasında kalıtsal özelliklerin ve çevrenin etkili olduğu görülmektedir. Ancak bu etkiye hangi kalıtsal özellikler veya ortamların öncülük ettiğine dair bilgiler yetersiz kalmaktadır. Çoğunlukla literatürde, mükemmeliyetçiliğin nelere sebep olduğu üzerinde durulmaktadır. Literatürde, mükemmeliyetçiliği etkileyen faktörlerin neler olduğu üzerinde yeterince durulmamıştır (Shafran vd., 2010: 51).

Mükemmeliyetçi bireyler kusursuzluğa erişemedikleri durumlarda çevrelerindeki bireyler tarafından eleştirileceğini düşünme eğiliminde bulunmaktadır. Bu kapsamda, yüksek düzeyde mükemmeliyetçiliğe sahip işgörenlerin aynı ortamı paylaştığı ve kendileriyle aynı standarda sahip işgörenlerle bir arda olup olmadıklarına yönelik inançları bireyleri mükemmeliyetçiliğe yönlendirmektedir. Aynı zamanda yüksek standartlara sahip işgörenlerle iletişimde olmanın, işgörenlerde mükemmeliyetçiliğe neden olup olmadığını belirlenmesi önem taşımaktadır (Aslangiri, 2019: 25). Aşağıdaki şekilde mükemmeliyetçiliğe neden olan düşünce, duygu ve davranışlar gösterilmektedir (Shafran vd., 2010: 63).



Şekil 1. Mükemmeliyetçiliğin devam etmesinin nedenleri

Mükemmeliyetçiliğin ortaya çıkmasında hem biyolojik hem de psikolojik faktörler etkili olmaktadır (Sayışman, 2018: 15). Bu unsurlar aşağıdaki gibidir:

- **Biyolojik Etkiler:** Kişilik özelliklerine katkı payı %40'lık bir oranla genler, %60 oranla öğrenme ve deneyim başta olmak üzere diğer faktörlerdir.
- **Psikolojik Etmenler:** Mükemmeliyetçiliği anlama noktasında öğrenme ve tecrübeleri göz önünde bulundurmaya fayda sağlayabilmektedir.

Bireylerin mükemmeliyetçi yapıya sahip olup olmadığı belirlemek amacıyla metotlar olduğu görülmektedir (Aslangiri, 2019: 25-26). Bu metotlar aşağıda özetlenmektedir:

Ödüle Teşvik: Genellikle bireylerin yüksek standartta bir hayat sürmesi amacıyla çevre tarafından ödüllendirildiği görülmektedir. Eğitim hayatında başarı sağlamak, sınavlardan yüksek not alarak aile ve öğretmenlerinin takdirini toplamak örnek verilebilir. Birey ödüllerin teşvikiyle daha yüksek noktalara gelmeyi hedeflemektedir.

Cezalandırma: Bireyler tecrübe edindiği davranışlardan etkilenmektedir. Ceza sistemiyle beraber olumsuz sonuçlar elde edilebilmektedir. Cezalandırma istenmeyen davranışlara neden olarak bireylerin öz eleştiri yapmasına yol açmaktadır. Bu davranış cezalandırma metotlarından sadece birini kapsamaktadır. Bireylerin küçük yanlışları dolayısıyla yüksek düzeyde cezalandırılması, bireyleri hata yapmama konusunda zorlayıcı standartlar belirlemeye yönlendirmektedir.

Örnek Almak: Mükemmeliyetçi olduğunu ifade eden bireylerin birçoğu genellikle mükemmeliyetçi bireylerle aynı ortamda olmaktadır. Bu kapsamda onları gözlemleyerek mükemmeliyetçi davranış ve inançlar geliştirme isteği duyabilmektedir.

Bilgi ve Emir: Bireylerin mükemmeliyetçi davranış biçimlerini öğrenmek için bilgi kaynağında, medyadan ve çevresindeki kişilerden yararlanması aile tutumlarının ise emir konusunda büyük bir etkisinin olduğu görülmektedir.

2.1.2. Mükemmeliyetçiliğin Kuramsal Açıdan Ele Alınması

Mükemmeliyetçilik ile ilgili birçok araştırmacı farklı görüşlerini dile getirmektedir. Bu bağlamda da kuramcıların pek çoğuna göre mükemmeliyetçilik ile ilgili geçmişte yapılan

araştırmalara bakıldığında, mükemmeliyetçiliğin gelişimi ve şekillenmesinde kuramların önemli olduğu ortaya çıkmaktadır (Kawamura vd., 2002: 317).

Psikanalitik Kuram Açısından Mükemmeliyetçilik

Psikanalitik kuram mükemmeliyetçilikle ilgili araştırmalarda temel alınan kuramların başında gelmektedir. Freud mükemmeliyetçiliği gerçeği kabul etmenin dışında bireyin daha çok idealinde olanları simgelediği üzerinde durmaktadır. Aynı zamanda mükemmeliyetçilik, ebeveynlerin çocuklara verdiği ödöl ve cezalarla içselleştirmektedir. Mükemmeliyetçilik, kusursuzluğa ulaşma yolunda devam etme istekliliğidir. Bu doğrultuda süper egoyla ilişki işlevler dikkate alınmakla birlikte; süper ego, id ve egonun önüne geçmektedir. Bu durum id ve egonun arzu edilen düzene yönelendirilmesi açısından önem taşımaktadır (Gençtan, 1998: 47).

Adler (1956), mükemmeliyetçilik için çabalamayı hem olumlu hem de olumsuz formlarda karşılık bulan bir özellik şeklinde ifade etmektedir (Stoltz, 2007: 414). Adler'e göre bireylerde doğuştan gelen aşağılık duygusu zaman zaman ortaya çıkmaktadır. Adler'e göre mükemmeliyetçilik, işgörenlerin kendilerini geliştirmeleri ve daha iyiye ulaşmaları için yaşamları boyunca çaba sarf etmeleridir. Bu çerçevede işgörenler doğuştan gelen aşağılık duygusundan kurtulmak amacıyla kendilerini geliştirmekte ve üstünlük sağlamak için mükemmel olmaya çalışmaktadır (Borynack, 2003: 17).

Horney'e göre mükemmeliyetçilik, bireyin benliğinin devamlı olarak kusursuz görünme isteğinden dolayı çaba göstermesidir (Kavut, 2018: 514). Hollender, mükemmeliyetçiliğin ihmal edilen bir kişilik özelliği olduğunu savunmaktadır (Shafran ve Mansell, 2001: 880). Bu bağlamda, olumsuz bakış açısıyla mükemmeliyetçiliği değerlendirmektedir. Mükemmeliyetçiliğin temeli çocukluk dönemine dayandırılmaktadır. Ebeveynler çocukları mükemmeliyetçiliğe zorlamak için, koşullu olarak iki benzer seğernek sunmaktadır. Sunulan seğerneklerde ailelerinden kabul görmek isteyen çocuklar, sıkı çalışmaları gerektiğini düşünmektedir. Çocuklar devamlı çaba sarf ettiklerinde ailelerinin onları tam olarak sahipleneceğini düşünmesine inanmaktadır Bu şekilde mükemmeliyetçilik olgusu meydana gelmektedir (Vieth ve Trull, 1999: 50).

Davranışçı ve Bilişsel Kuram Açısından Mükemmeliyetçilik

Davranışçı kuram, mükemmeliyetçiliğin yapısıyla alakalı bir kuram olarak ifade edilmektedir. Bu kurama göre Skinner, bireyin içinde bulunduğu çevrenin bireyin davranışları üzerinde etkisi olduğunu savunmaktadır. Bireyin davranışlarının biçimsel olarak sergilenmesinde ve devamlılığının sağlanması noktasında çevrenin rolü üzerine odaklanılmaktadır. Davranışçı kurama göre, olumlu yaklaşılacak ve ödüllendirilen işgörenin davranışlarının yapılma sıklığı artırabilmektedir. Ödüllendirilmeyen davranışların ise yapılma sıklığı azalabilmektedir (Dönmez vd., 2018: 238). Bu kapsamda yaşamın her alanında yüksek standartlar belirlemek mükemmeliyetçi davranış eğilimleriyle sonuçlanabilmektedir. Bu teoriye göre problem, işgörenin mükemmeliyetçi davranışa ulaşabileceğine olan inancına karşın, mükemmeliyetçilik düzeyi ulaşamayacak kadar yüksek olduğu zamanlarda ortaya çıkmaktadır (Borynack, 2003: 8). Albert Bandura ise, davranışlardan daha çok süreçlere odaklanmaktadır. Bu bağlamda da bu süreçleri inceleme alanı içerisine almaktadır. Aynı zamanda Skinner'ın üzerinde durduğu gibi davranışlar sonucunda öğrenilen bilgilere de katılmaktadır. Bandura daha çok bireyin kendi dışındaki kişilerin de davranışlarını izleyerek öğrendikleri üzerine odaklanma eğilimindedir (İnanç ve Yerlikaya, 2015: 209).

Bireylerin kişiliği üzerine analiz yapan bilişsel kurama göre ise, düşünmenin önemi üzerinde durulmaktadır. Bilişsel kuramcılar, davranışların doğuştan kendilerine verilmediğini zamanla kendileri yaşayarak ve kendi perspektifinden yaşadıklarını yorumlayarak davranışların oluştuğunu ifade etmektedir (Kurt ve Yıldız, 2020: 56). Mükemmeliyetçilikte yaygın olarak ifade edilen düşünce tarzları bulunmaktadır (Shafran vd., 2010: 174-175). Bu düşünce tarzları aşağıdaki gibi özetlenmektedir:

- Çifte standartlar
- Aşırı genelleme
- “-Meliyim” cümleleri
- Duygusal çıkarım yapma
- Etiketleme
- Kişiselleştirme
- Zihin okuma olarak sıralanabilir.

Beck ve Brown (2002) bilişsel kurama göre, mükemmeliyetçiliği tanımlamaktadır. Beck ve Brown olumsuz bakış açısına göre değerlendirmede bulunmaktadır. Beck, olumsuz düşüncenin üç bileşenin etrafında toplandığını öne sürmektedir. Bunlar: Bireyin öz benliğine, dünyaya ve geleceğine yönelik olumsuz düşüncelerdir. (Beck ve Brown, 2002: 2).

Akılci-Duygusal Kuram Açısından Mükemmeliyetçilik

Ellis, bireylerin ne mantıklı ne de mantıksız olabilecek bir yerde olduğunu belirtmektedir. Bireylerin yaşamlarında hedeflerine ulaşabilmesi ve verimli sonuçlar alabilmelerinde düşünce yapılarının ve davranışlarının etkili olduğu düşüncesine sahiptir. (Doğan, 1995: 30). Ellis, mükemmeliyetçiliği olumsuzluklardan yola çıkarak ve akla mantığa uymayan düşünceler olarak ifade etmektedir. Çünkü Ellis'e göre bireyleri olumsuzluğa sürükleyen duyguların başında mantığa uymayan düşünceler yer almaktadır. Aynı zamanda Ellis'e göre mantığa uymayan üç düşünce bulunmaktadır. (Sapmaz, 2006: 13). Ellis'in üzerinde durduğu mantığa uygun olmayan düşünceler aşağıda sıralanmaktadır (Dilmaç vd., 2009: 721). Bunlar;

- “İyisini yapmalıyım ve tüm başarılarım takdir edilmeli, aksi halde işe yaramaz birisi olacağım”,
- “Bana karşı nazik, düşünceli ve adaletli olmalısın, aksi halde olumsuz durumlarla karşılaşabilirsin”
- “Yaşam koşullarım iyi ve rahat olmalı, istediğim her şeyi çok fazla çaba sarf etmeden ve rahatsızlık duymadan elde edebilmeliyim, aksi halde yaşam olumsuz bir duruma dönüşebilir” olarak sıralanabilir.

Mükemmeliyetçiliği olumsuz olarak değerlendiren Burns (1980) de Ellis'e benzer şekilde mükemmeliyetçi bireyleri açıklamaktadır. Burns (1980)'e göre mükemmeliyetçi bireyler, aklın ve mantığın dışında amaçlar belirleyerek bu amaçlara ulaşmak için kendilerini devamlı olarak zorlamaktadır. Mükemmeliyetçi birey kendine verdiği değeri ise tamamıyla ne kadar üretken olduğu ve ne kadar başarı gösterdiğine bakarak değerlendirmektedir (Slade vd. 2009: 1742).

2.1.3. Mükemmeliyetçiliğin Boyutları

Mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında iki boyutta değerlendirildiği görülmektedir. Yapılan ilk çalışmalarda mükemmeliyetçiliğin tek boyutlu bir kavram olarak ele alındığı gözlemlenmektedir (Eryılmaz ve Kara, 2016: 15). Daha sonra yapılan çalışmalarda ise, mükemmeliyetçilik yapısının çok boyutlu olduğu ve hem kişisel hem de sosyal yönlerinin olduğu ortaya çıkmıştır (Hewitt ve Flett, 1991: 98).

Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik

Literatürde yapılan ilk çalışmalarda değerlendirilen mükemmeliyetçilik davranışının tek boyutlu olduğu görülmektedir. Literatürdeki tek boyutlu yapıya göre, mükemmeliyetçilik negatif (olumsuz) bir kişilik özelliği sahiptir. (Aslangiri, 2019: 32). Burns (1980) mükemmeliyetçiliğin, bireylerin kargaşa yaşamasına ve üretkenliğinin azalmasına neden olabilecek düzeyde neden bu kadar savunmasız bıraktığı üzerinde durmaktadır. Bu kapsamda çeşitli unsurlar mükemmeliyetçi bireylerin motivasyonunu azaltmakta ve yetersiz hissetmelerine nede olmaktadır. Bu unsurlar arasında mantıksız ve çarpık düşünce kalıpları yer almaktadır. Mükemmeliyetçi bireyler arasındaki en yaygın ise çarpık düşünce “ya hep ya hiç”tir (Burns, 1980: 39). Pacht de, mükemmeliyetçi bireylerin kendilerini kanıtlamak için mantıklı olmayan yüksek hedefler koyduklarını öne sürmektedir. Bu hedefler genellikle ulaşılamayacak kadar zor olmaktadır. Sonuç olarak, mükemmeliyetçiler kendilerini başarısız ve sevilmeyen bireyler olarak görmektedir (Ashby and Rice, 2002: 197). Burns ve Pacht de mükemmeliyetçiliği tanımlamada yapılan hata korkusunun önemini vurgulamaktadır (Frost vd., 1990: 450). Literatürdeki değerlendirmeler çerçevesinde, mükemmeliyetçilikte genellikle yüksek kişisel standartlar üzerinde durulmuş ve mükemmeliyetçiliği sadece sorun yaratıcı bir unsur olarak gören düşünce ve izlenimlere yer verilmiştir (Slaney ve Ashby, 1996: 393).

Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik, bireyin davranışını aşırı eleştirel değerlendirme eğilimi, gerçekçi olmayan standartlar ve hedefler belirlemesi olarak karakterize edilen çok boyutlu bir kişilik yapısı olarak tanımlanabilmektedir. Mükemmeliyetçilik ile ilgili 1990’ların başında yapılan çalışmalarda mükemmeliyetçilik kavramının çok boyutlu bir yapıya sahip olduğu fikri öne sürülmüştür (Burcaş ve Cretu, 2020: 251).

Sosyal-psikolojik bir bakış açısıyla çalışan Hewitt vd. çok boyutlu mükemmeliyetçilik kavramını tartışmış ve bu boyutları ölçmek için araçlar geliştirmişlerdir (Slade ve Owens, 1998: 375). Hewitt ve Flett (1991) mükemmeliyetçilik kavramını “kendine yönelik mükemmeliyetçilik”, “diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik” ve “sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik” olmak üzere 3 alt boyutta incelemektedirler (Demirci vd., 2018: 1). Bu boyutlar arasındaki temel farkın sadece davranış örüntüsünden kaynaklanmamaktadır. Mükemmeliyetçi davranışın yönlendirildiği nesne (örneğin, kendine yönelik veya başkasına yönelik) veya mükemmeliyetçi davranışın kime atfedildiği (örneğin, sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik) önem taşımaktadır. Bu boyutların her birinin genel olarak mükemmeliyetçi davranışın temel bir unsuru olduğu fikrine inanılmaktadır (Hewitt ve Flett, 1991: 457). Aşağıdaki Tabloda Hewitt ve Flett (1991) tarafından ele alınan mükemmeliyetçiliğin 3 boyutu açıklanmaktadır.

Tablo 1
Hewitt ve Flett (1991)’e göre mükemmeliyetçilik boyutları

<p>Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik</p>	<p>Bireylerin kendileri için yüksek standartlar belirlemesidir. Bunun sonucuna bağlı olarak birey kendi davranışını sert bir şekilde değerlendirir. Bu durumun mükemmeliyetçilik için önemli seviyede motivasyon kaynağı olduğuna inanılmaktadır. Bu motivasyon, bireylerin yaptığı işlerde mükemmelle ulaşma çabasına ve başarısızlıklardan kaçınma çabasına yansımaktadır.</p>
<p>Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik</p>	<p>Bireylerin başkalarının yetenekleriyle ilgili inançları ve beklentileri kapsamaktadır. Hollender, belirli bireylerin mükemmeliyetçi davranışlarda bulunduğunu öne sürmektedir. Diğerlerine odaklı mükemmeliyetçilikte bireyler, diğerleri için gerçekçi olmayan standartlara sahip olmakta, diğer bireylerin mükemmellik durumuna önem vermekte ve başkalarının performansını sert bir şekilde değerlendirmektedir. Bu davranış özünde kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile aynıdır; ancak mükemmeliyetçi davranış dışı dönüktür.</p>

Sosyal Olarak Belirlenmiş Mükemmeliyetçilik	Önerilen üçüncü mükemmeliyetçilik boyutu, bireylerin önem verdiği kişiler tarafından belirlenen standartlara ve beklentilere ulaşmak için ulaşmaya yönelik hissettiği algılamadır. Sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik, bireylerin, önemli bireyler tarafından kendileri için gerçekçi olmayan standartlar belirlediğine, standartları katı bir şekilde değerlendirdiğine ve mükemmel olmaları için kendilerine baskı uyguladığına yönelik inanç veya algısıdır.
--	--

Kaynak: Hewitt ve Flett, 1991: 451

Aşırı yüksek standartlar belirlemek, mükemmeliyetçiliğin en belirgin özelliği olarak bilinmektedir. Ayrıca Frost vd. (1990), belirlenen yüksek standartlara, bireyin kendi davranışlarını aşır derecede eleştirel değerlendirme eğilimi eşlik etmektedir. Eleştirel değerlendirme eğilimleri, inançlar ve hatalarla ilişkili belirsizlikler nedeniyle endişe duyulmasıdır. Bununla birlikte, Frost ve arkadaşları, mükemmeliyetçilerin ebeveynlerinin beklentilerine ve değerlendirmelerine fazla değer verdiklerine dikkat çekmektedir. Mükemmeliyetçilik yaklaşımlarını değerlendirmek için Frost vd. (1990) çok boyutlu bir ölçek tasarlamıştır (Stöber, 1998: 482). Bu bağlamda, Frost ve arkadaşları tarafından incelenen mükemmeliyetçilik kavramının beş boyut altında sıralandığı görülmektedir. Bu beş boyut; “yüksek kişisel performans standartları”, “hatalarla ilgili endişe düzeyi”, “performanstan şüphe duyma”, “ebeveyn beklentileri ve değerlendirmeleri” ve “düzen” şeklinde sıralanabilir. Aşağıda Frost (1990) ve arkadaşlarının mükemmeliyetçilik boyutları açıklanmaktadır (Frost vd., 1990: 450-451).

- **Yüksek kişisel performans standartları:** Mükemmeliyetçiliği yüksek kişisel performans standartları bu şekilde tanımlamak problem yaratmaktadır. Bu problem, mükemmeliyetçi bireyleri son derece yetkin ve başarılı olanlardan ayırmaktan kaynaklanmaktadır. Yüksek standartlar belirlemek ve bu standartlar için çabalamak yalnızca patolojik bir durum olarak değerlendirilmemektedir.
- **Hatalarla ilgili endişe düzeyi:** Bu tarz mükemmeliyetçi bireyler hatalarla oldukça fazla ilgilenmektedir. Küçük olan hatalar bile bireysel standartların "karşılanmadığı" algısıyla sonuçlanabilmektedir. Bu bireyler başarı ihtiyacı haricinde başarısızlık korkusuyla hedefleri için çaba göstermektedir.

- **Performanstan şüphe duyma:** Bir işin tatmin edici bir şekilde tamamlanmadığı hissi ile hareket edilmektedir. Temel özelliği, bir görevin ne zaman yapıldığına ilişkin belirsizlik olarak ifade edilmektedir.
- **Ebeveyn beklentileri ve değerlendirmeleri:** Mükemmeliyetçi bireylerin sevginin olduğu ortamlarda büyüdüklarını varsayarak onaylanma ihtiyacı hissetmektedir. Sevgi görmek ve onaylanma duygusu hissetmek için, sürekli artan mükemmellik seviyelerinde performans göstermeleri gerekmektedir. Herhangi bir başarısızlık veya hata, ebeveynler tarafından reddedilme ve sevgi kaybı riski taşımaktadır. Mükemmeliyetçi birey için, performansın öz değerlendirmesi ebeveyn beklentileri ve onaylanıp onaylanmamaya bağlıdır. Mükemmeliyetçiler, ebeveynlerinin karşılanamayacak standartlar koyduğunu düşünmekte ve bu standartları karşılayamamanın ebeveynlerinin sevgisi ve onayını azltacağını düşünmektedirler. Bu düşünce yapısı mükemmeliyetçiliğin ayrılmaz bir parçası ve belki de merkezinde yer almaktadır.
- **Düzen:** Standartların belirlenmesi veya bu standartlarla ilgili performansın ne şekilde değerlendirildiğinin çok önemi olmamasına rağmen, bireyin bu standartları karşılama konusundaki günlük görevini nasıl yerine getirdiğinin önem arz etmesidir. Bu nedenle mükemmeliyetçiliğin önemli bir boyutu olabilmektedir.

Negatif ve Pozitif Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik kavramı “kişinin işinde aşırı veya saplantılı bir çaba” göstermesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bağlamda mükemmeliyetçilik kavramı hem negatif hem de pozitif unsurları içeren davranış biçimi olarak değerlendirilmiştir (Dysktra, 2006: 1). Negatif ve pozitif mükemmeliyetçilik, bireyleri birbirinden farklılaştıran ve yaşam koşullarında değişikliklere sebep olan duygusal durum olarak nitelendirilmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2015: 1367). Pozitif mükemmeliyetçilik, yüksek düzey kişisel standartlar ve en iyisi olmaya çalışmak olarak ele alınmaktadır. Negatif mükemmeliyetçilik ise bireylerin hata yapma endişesi, belirsizlikleri, başkaları tarafından yargılanmaktan korkma durumu, beklenti ve sonuçların uyumsuzluğu gibi yönlerden ele almaktadır (Geranmayepour ve Besharat, 2010: 643). Hem pozitif hem negatif mükemmeliyetçiler, çalışmaları veya davranışları için yüksek kişisel standartlar belirlemektedir. Ancak belirledikleri standartlara ulaşamadıklarında farklı

tepkiler göstermektedir. Pozitif mükemmeliyetçiler, kişisel standartları ve performanslarından kaynaklı uyumsuzluk nedeniyle düşük düzeyde sıkıntı yaşarken, negatif mükemmeliyetçiler yüksek düzeyde sıkıntı yaşamaktadır (Beauregard, 2012: 596).

Araştırmacılar, pozitif mükemmeliyetçiliğin normal, sağlıklı veya uyumlu mükemmeliyetçilik olarak tanımlandığı üzerinde durmaktadır. İşyerinde olumlu tutum ve davranışların arzu edilen çıktılarını göstergeleri olduğu ve olumlu etkileri olduğu üzerinde durulmaktadır. Ancak negatif mükemmeliyetçiliğin nevrotik, sağlıksız veya uyumsuz mükemmeliyetçilik olarak etiketlendiğini ve bunun depresyon, kaygı, stres gibi olumsuz unsurlarla bağlantılı olduğu öne sürülmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2015: 1367). Pozitif mükemmeliyetçi işgörenlerin, başarıya ulaşma üzerine odaklanarak mükemmelliği aradıkları iddia edilmektedir. Bu bağlamda, potansiyel başarıya ulaşmada olaylara iyimser yaklaşmaktadır. Başarının her an olabileceğine ve başarısızlık noktasında ise duygusal olarak güvende kalılabileceğini öne sürülmektedir. Negatif mükemmeliyetçi işgörenler, gelecek korkusuna bağlı olarak çalıştıkları için başarısızlığın çok yakın olabileceği düşünmektedirler (Anthony vd., 2007: 390).

Pozitif mükemmeliyetçiliğin hedeflere yönelik pozitif ve etkin çabayı teşvik ettiği görülmektedir. Aynı zamanda bireyin mükemmeliyetçiliğini düzenleyebildiği için uyumlu olarak ifade edilebilmektedir. Negatif mükemmeliyetçilik ise, başarısızlık korkusu ve sosyal eleştirilerle motive olmaktadır. Bu mükemmeliyetçiliğe sahip işgörenler kendilerini yenilgiye sürüklemektedir. Bireyler tarafından hedeflenen karşılandığında bile başarısızlık korkusu ve endişe devam etmektedir (Ram, 2005: 51-52).

2.1.4. Mükemmeliyetçilik İle İlgili Yapılan Çalışmalar ve Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde mükemmeliyetçilik kavramı ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar incelenmektedir. Bu çalışmaların yapılış amaçları ve sonuçları üzerinde durulacaktır. Aynı zamanda mükemmeliyetçiliğin genel sonuçlarından da bahsedilecektir.

Sumi ve Kanda (2002) negatif mükemmeliyetçiliğin depresyon, kaygı ve psikosomatik belirtiler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla araştırma yapmıştır. Negatif mükemmeliyetçiliğin depresyon ve psikosomatik belirtiler arasında ilişki olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Ancak negatif mükemmeliyetçiliğin kaygı ile ilişkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır (Sumi ve Kanda, 2002: 817).

Ashby ve Rice (2002) mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz boyutlarının benlik saygısı üzerindeki rolünü incelemişlerdir. Uyumlu mükemmeliyetçilik ile benlik saygısı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uyumsuz mükemmeliyetçilik ve benlik saygısının arasında ise, negatif ilişki olduğu saptanmıştır (Ashby ve Rice, 2002: 197).

Bieling vd. (2004) mükemmeliyetçilik yapısının değişkenlik gösteren biçimlerini incelemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. İki mükemmeliyetçilik boyutunun, tek bir mükemmeliyetçi boyut olarak ele alınmasından daha yararlı olduğu görülmüştür. Aynı zamanda mükemmeliyetçilik türleri arasındaki ayrım olması gerektiği desteklenmiştir. Bu durumun mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılacak çalışmalar için önemli olduğu ifade edilmiştir (Bieling vd., 2004: 1373).

Karababa ve Kapıkıran (2014) pozitif ve negatif mükemmeliyetçiliğin iş doyumu ve yaşam doyumu üzerindeki rolünü incelemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Pozitif mükemmeliyetçilik düzeyinin iş doyumu ve yaşam doyumunu anlamlı olarak etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Negatif mükemmeliyetçilik düzeyinin ise iş doyumu ve yaşam doyumunu etkilemediği görülmüştür (Karababa ve Kapıkıran, 2014: 138).

Ozbilir vd. (2015) mükemmeliyetçi kişiliğin işe bağlılık, gerginlik ve tükenmişlik üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. İşgörenlerin yüksek standartları hedeflemesi ile algılanan performans arasında tutarsızlık olması durumunda; yüksek düzeyde gerginlik ve tükenmişlik yaşayacağı sonucuna ve belirlenen standartlar ile tutarsızlık arasında ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bağlamda yüksek standartlara sahip ve tutarsızlık düzeyi düşük olan (pozitif mükemmeliyetçi) işgörenlerin, yüksek standartlara sahip ve tutarsızlık düzeyi yüksek olan (negatif mükemmeliyetçi) işgörelere göre daha az stres yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır (Ozbilir vd., 2015: 252).

Kanten ve Yeşiltaş (2015) pozitif ve negatif mükemmeliyetçilik davranışlarının işe adanmışlık, psikolojik iyi oluş ve duygusal tükenme üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada; pozitif mükemmeliyetçiliğin işe adanmışlığı ve psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bununla birlikte pozitif mükemmeliyetçiliğin duygusal tükenme üzerinde etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Negatif mükemmeliyetçilik davranışının psikolojik iyi oluşu olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak negatif mükemmeliyetçiliğin işe adanmışlık ve duygusal tükenme üzerinde etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır (Kanten ve Yeşiltaş, 2015: 1367).

Yıldırım ve Gürbüz (2016) iş hayatında mükemmeliyetçi kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin negatif veya pozitif sonuçlarını nitel araştırma ile saptamayı amaçlamışlardır. Mükemmeliyetçi kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin, stres, örgüt içerisinde yalnız hissetme, iş ve aile çatışmaları ile karşılaşma gibi negatif sonuçlarla karşı karşıya kalabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip olmanın; öz yeterliliğe, yüksek performansa, yüksek motivasyona, iş tatminine ve örgüte olan bağlılıkta artışa neden olduğu belirlenmiştir (Yıldırım ve Gürbüz, 2016: 271).

Aslangiri (2019) çalışma ortamında mükemmeliyetçilik ve öz yeterlilik kavramlarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelemiştir. Öz yeterlilik ve mükemmeliyetçiliğin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. (Aslangiri, 2019).

Mükemmeliyetçiliğin sonuçları ele alındığında, bireylerin mükemmeliyetçilik tipine bağlı olarak olumlu ya da olumsuz sonuçlarını ifade etmek mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda, pozitif mükemmeliyetçiliğe sahip bireyler, iş ve sosyal yaşamlarında olumlu sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Negatif mükemmeliyetçi olma eğiliminde olan bireyler yaşamlarında olumsuz sonuçlara rastlayabilmektedir. Buna göre, mükemmeliyetçilik düzeyi yüksek olan bireylerin işleriyle daha fazla meşgul olmaları ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olması beklenmektedir. Bununla birlikte, negatif mükemmeliyetçi olarak nitelendirilen işgörenler, daha yüksek düzeyde duygusal tükenme ve daha düşük düzeyde psikolojik iyi oluş yaşayabilmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2015: 1369).

Negatif mükemmeliyetçilik, düşük benlik saygısı ile sonuçlanabilmektedir. Benlik saygısının, negatif mükemmeliyetçiliğin önemli bir baskılayıcısı olduğu belirtilmektedir. Negatif mükemmeliyetçiler düşük benlik saygısı yaşadıklarında depresif tavırlar sergileyebilmektedir. Bu kapsamda negatif mükemmeliyetçi bireyleri yüksek benlik duygusuna sahip olarak düşünmek tutarlı olmamaktadır (Ashby vd., 1998: 312).

Mükemmeliyetçiliğin sonuçlarından biri mükemmeliyetçi bireylerin gerçekleşmesi mümkün olmayan inançlar olduğu düşüncesidir. Çevresinin etkisiyle bireyler kendilerini

çevrenin istediği şekle benzetmeye çalışmaktadır. Ancak, bireyler neleri başarıp neleri başaramayacaklarını bilmektedir. Buna rağmen çevresindekilerin talepleri doğrultusunda bireyler gerçekleştiremeyecekleri düşünceler içerisine girmektedir. Beklentilerin gerçekleşmemesi durumunda ise, devamlı endişeli olma, enerji düşüklüğü, suçlu hissetme, özgüven eksikliğinin oluşması, karar verememe gözlemlenmektedir. Bunların sonucunda bireyin motivasyonu azaltmakta ve birey çeşitli problemlerle karşılaşabilmektedir (Dilmaç vd., 2009: 721-722).

Mükemmeliyetçiliğin olası sonuçları arasında depresyon ve stres yer almaktadır. Stres yaşayan mükemmeliyetçi bireyler depresif belirtiler gösterebilir. Mükemmeliyetçi bireylerde stres kontrol etme ihtiyacını zayıflatabilir. Mükemmeliyetçi bireylerde stres ve depresyon kişisel öneme sahip hedeflere ulaşma çabalarını da engelleyerek hayal kırıklığı yaratabilmektedir (Flett vd., 1995: 115).

Mükemmeliyetçi olduğunu ifade eden yöneticiler, yaptığı işlerde hedeflerini üst seviyede tutmaktadır. Yöneticiler hedeflerini gerçekleştirmeye çabalarırken sıkıntılı ve baskı altında hissetmektedir. Fakat hedeflerini gerçekleştiren yöneticiler son derece motive olmuş ve kendinden emin hissetmektedir. Fakat mükemmeliyetçi yöneticiler en iyiyi hedefledikleri için yapılan hatalar konusunda tolerans tanımamaktadır. İşlerini yaşamlarının merkezine koyan yöneticiler, işkolik ve fazla sorumluluk nedeniyle işleri ve aileleri arasındaki dengeyi sağlayamamaktadır (Yıldırım ve Gürbüz, 2016: 277).

Mükemmeliyetçiliğin içinde bulunduğu durumla birlikte farklı psikolojik sağlık problemlerinin oluşmasına ortam hazırlamaktadır. Mükemmeliyetçi bireyler belirledikleri hedefleri gerçekleştirememesi durumunda yüksek seviyede endişe yaşayabilmektedir. Mükemmeliyetçi bireylerin endişelerinin azalması için hedefledikleri işlerin istedikleri şekilde gerçekleşmesi gerekmektedir. Hedeflediklerini gerçekleştiren bireylerin endişe düzeyinde düşüş yaşanacağına inanılmaktadır (Azızoğlu, 2020: 13). Negatif mükemmeliyetçilik, psikolojik sağlık açısından yıkıcı bir yapı gibi görünmektedir. Pozitif mükemmeliyetçilik ise, akademik, sosyal ve duygusal iyi oluşla ilgili diğer alanların önemli bir yordayıcısı olarak ortaya çıkabilir. Mevcut sonuçlar, mükemmeliyetçiliğin çok boyutlu olduğunu ve yapının kavramsallaştırılmasında ve gelecekteki araştırmalarda çok boyutlu yapının dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır (Ashby vd., 1998: 313).

2.2. Duygular

Çalışmanın ikinci bölümünde bireyleri, çalışma hayatını ve örgütü pozitif veya negatif yönde etkileyebilecek bir kavram olan duygular üzerinde durulacaktır. Bu bölümde öncelikle duygu kavramı ve özellikleri, duyguların işlevleri, duygular ile ilişkili kavramlar, pozitif ve negatif duygular, duyguların yönetimi ve duygular ile ilgili yapılan çalışmalar ve sonuçları üzerinde durulmaktadır.

2.2.1. Duygu Kavramı ve Özellikleri

Bireylerin diğer canlılardan ayıran en önemli noktalardan birinin duygular olduğu bilinmektedir. Aynı zamanda duygular, bireylerin davranışlarının vazgeçilmez bir parçası olarak önemli bir role sahiptir. Duygulara sahip olmayan bir birey bulunmamaktadır.

Örgütlerin başarı sağlamasında işgörenler önemli bir yere sahip olmaktadır. Bu sebeple işgörenlerin duygularının bilincinde olunması, duygularını yönetmesi önemli konulardan biri olarak görülmeye başlanmıştır. Günümüz koşullarında rekabetin artmasıyla beraber, işgörenler çalıştıkları ortamda duygularını yaptıkları işe yansıtılmaktadır. Bu kapsamda duygu kavramının tanımlanması ve özelliklerinin neler olduğunun bilinmesi gerekmektedir (Usta ve Akova, 2015: 33).

Yüz yılı aşkın bir süre önce, William James "Duygu nedir?" diye sormuştur. Duygunun doğası ve oluşumu ile duyguya yönelik çeşitli bakış açıları göz önüne alındığında, duygunun tanımı üzerinde uzlaşılmış tek bir tanım bulunmamaktadır (Ashforth ve Humphrey, 1995: 99). Duygu kavramı latince harekete geçirme anlamına gelen "movere" sözcüğünden ortaya çıkmıştır (Akçay ve Çoruk, 2012: 4). Duygu, bireyin iç ve dış çevresinden gelen uyarıcıların, bireyde üzüntü ya da haz türünde izlenimler yaratması şeklinde tanımlanmaktadır (Başaran, 2008: 149). Barutçugil (2002) de duyguyu, hislerde ve zihinsel tutumda fizyolojik farklılıklar ve davranışlarla beraber ortaya çıkan bir hareket olarak açıklamaktadır (Barutçugil, 2004: 73). Dökmen'e göre ise duygunun temelinde yatan işleve bağlı olarak bireylerin doğaya ve topluma uyum sağlaması olarak açıklanmaktadır. Daniel Goleman (1998) duygu kavramını, bireylerin öğrenmesine yardımcı olacak şekilde soru sormaya yönlendiren; aynı zamanda bireylerin kapasitesinin üstüne çıkmasına yardımcı olan, bireyin öğrendiklerini eyleme dönüştürülmesine yardımcı olan özelliklerin tümü şeklinde ifade etmektedir (Ural, 2001: 210). Hançerlioğlu (1979)'na göre duygu, bireylerin

algıladıklarını değerlendirerek edindiği tutumdur. Duyguların düşünceyle karşılıklı etkileşim içerisinde olduğu öne sürülmektedir. Aynı zamanda günlük yaşamda duygular, sezgiyle eş anlamlı olarak da kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumunun Ruhsal Bilim Terimleri Sözlüğü'nde "belirli nesne, olay ya da kişilerin bireyin iç dünyasında uyandırdığı izlenimler" olarak tanımlanmaktadır (Haçerlioğlu, 1979: 85). Bir başka tanıma göre duygu, bireye veya herhangi bir şeye karşı yönlendirilen güçlü ve yoğun hisleri ifade etmektedir (Çakar ve Arbak, 2004: 27). Mayer vd. (2000) ise duyguları; fizyolojik tepkiler, bilişler ve bilinçli farkındalık dahil olmak üzere birçok psikolojik alt sistemi koordine eden içsel olaylar şeklinde tanımlamışlardır. (Mayer vd., 2000: 267).

Duygular genellikle sosyal bir olgu olarak kavramsallaştırılmaktadır. Duygusal reaksiyonun ortaya çıkmasını sağlayan uyarıcıların birçoğunun diğer bireylerden kaynaklandığı görülmektedir. Bu bağlamda duygular diğer bireylerle etkileşim nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Duygular akıl veya düşüncelerle meydana gelmesine rağmen, diğer bireylerle etkileşim veya diğer bireylerin birey üzerinde oluşturduğu etki sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Akdemir, 2017: 300). Bu kapsamda duyguların birçok özelliği bulunmaktadır (Acar, 2007: 13). Bu özellikler aşağıdaki şekilde özetlenmektedir:

- Bireylere ait temel duyguların olması
- Bireylerin duygularında biyolojik durumlarının etkisinin olması
- Duyguların öncelikle vücutta etki göstermesi
- Duyguların geçici olması şeklinde sıralanabilir.

Duyguların önemli özelliklerinden biri de önceden tahmin edilememesidir. Çünkü duygular bireylerin iradesinin dışında gelişmektedir. Bireyler rastgele bir duyguyu yaşadığında aynı zamanda heyecan da hissedebilmektedir. Duyguların bir başka özelliği ise, bireylerin duyguları jest ve mimikleriyle ifade edebilmesidir. Aynı zamanda duygular bireylerin isteklerini, hedeflerini ve davranışlarını etkilemektedir (Akçay ve Çoruk, 2012: 5).

2.2.2. Duyguların İşlevleri

Duygular bir durumun nasıl deneyimlenebileceğini ve bilginin nasıl yorumlanacağını etkileyen hisler olarak ifade edilmektedir. Dolayısıyla duygular faaliyetler için güçlü

uyaranlardır ve genellikle bilişsel düşünce ile elde edilen uyaranlardan çok daha fazla etkili olmaktadır. Duygular karar vermeye, bilgiyi işlemeye ve risk algılamasına yardımcı olmaktadır. Bireyin hayatında duyguların bulunmaması bireyin karar vermesini zorlaştırmakta ve eylemlerinin önemli bir belirleyicisinin eksik kalmasına neden olmaktadır. Duyguların olmadığı durumda bireyin olayları anlamlandırma süreci yetersiz kalabilmektedir (Ülgen, 2016: 78).

Tam tanımı yapılamayacak kadar karmaşık bir içeriğe sahip olan duygu kavramı aynı zamanda düşünselliğe karşıt olarak heyecanlarla iç içe geçmiş ruh hallerini ifade etmektedir. Geçmişten bu yana “duygu” ve “düşünce” ayrımı yapılmaktadır. Fakat bu ayrım pek tutarlı olmamıştır. Çünkü duygu dünyası düşünce dünyasının içinde ve onun koşullarıyla belirgin olmaktadır. Bilincimiz bir duygu ve düşünce bütünü oluşturmaktadır. Bu bağlamda temel unsur olan kavramlar düşünce içerikleri kadar duygu yükleriyle oluşmaktadır. Her birey duyum-duygu-düşünce bütünü bulunan bir ruh haline sahiptir. (Timuçin, 1998: 100). Bu bağlamda duyguların işlevlerinden biri yaşamsal değer taşıyan davranışları yönlendirmektir. Aynı zamanda duygular bireylerin hislerini diğer bireylere iletmeye katkıda bulunmaktadır (Barutçugil, 2004: 80).

Duygular, bireysel deneyimin ve örgütsel yaşamın ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir. Örgütlerin de başarı ve rekabet avantajı sağlaması noktasında önemli bir kriter olmaktadır. Duygular, algıları şekillendirerek davranışları yönlendirmekte ve bireylerin diğer bireylerle olan ilişkilerini veya etkileşimlerini etkilemektedir (Glomb ve Tews, 2004: 1). Bir başka ifadeyle, duygular tipik olarak bireyler arasındaki değişen ilişkilere tepki olarak ortaya çıkmaktadır. Bir bireyin herhangi bir anısıyla, ailesiyle ya da çevresindeki tüm bireylerle ilişkisi değiştiğinde, o bireyin duyguları da değişim göstermektedir (Mayer vd., 2000: 267). Duygu kavramıyla ilgili farklı görüşler olmasına rağmen, duygu kavramsal olarak belirli başlıklar altında toplanmıştır. Duyguların bir süreç içerisinde ortaya çıkan 5 unsuru bulunmaktadır (Barutçugil, 2004: 74). Bu unsurlar aşağıdaki gibi özetlenmektedir:

1. Fiziksel ve psikolojik uyarı (dışsal veya içsel olaylar)
2. Sıklıkla zevk alma ve almama tarzında ortaya çıkan hisler
3. Deneyimin bilinçli bir şekilde farkında olmak ve değer vermek
4. Duygusal olarak açıklayıcı davranışlar

5. Duygusal davranışın toplum içerisinde ortaya çıkan sonuçları olarak sıralanabilir.

Duygular ruh halinden farklı olarak var olan davranışı kesintiye uğratabilir, davranışı yeniden yönlendirebilir ya da davranışın altında yatan problemi telafi etmeye yönelik sürdürülebilir yapıya sahip olmaktadır. Bu bağlamda duygusal tepkiler en azından kısa vadede bireylerin davranışlarının arkasındaki motivasyonun tahmin edilmesinde önemli bir gösterge olarak görülmektedir (Akdemir, 2017: 303-304).

Duyguları ortaya çıkarmanın farklı şekilleri olması nedeniyle farklı kültürlerdeki bireylerin diğerlerinden daha az ya da daha çok duygusal oldukları söylenebilir. Duygular gerçekte aynı olmakla beraber, kültür, yaş, cinsiyet, meslek, statü gibi faktörler duyguyu ifade etme şekli değişmektedir. Duyguyu iletme yöntemi farklılaşmaktadır (Barutçugil, 2004: 79). Bu bağlamda duyguların öne çıkan 3 işlevi bulunmaktadır. Bu işlevlerinden ilki, bireylerin eyleme geçmesini sağlayacak şekilde hazır hissetmesini sağlamaktır. İkincisi ise, bireylerin ileride sergileyeceği davranışların şekillenmesine katkıda bulunmaktadır. Bir diğer işlevi de bireylerin sosyal ve toplum içerisindeki ilişkilerinin düzenlenmesinde önemli rol oynamaktadır (Akçay ve Çoruk, 2012: 6).

2.2.3. Duygular İle İlişkili Kavramlar

Duygular ile ilgili literatür incelediğinde duygu kavramının bazı kavramlar ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu kavramlardan olan duygusal emek, duygusal zeka, duygusal iklim ve duygusal kimlik kavramı aşağıda tanımlanmakta ve duygu kavramıyla ilişkisi açıklanmaktadır.

Duygusal Emek: Duygusal emek kavramını ilk kez Hochschild (1983) “The Managed Heart” adlı kitabında kullanmaktadır (Seçer, 2005: 825). Hochschild (1983) duygusal emek kavramını, diğerlerinin zihninde uygun bir durum yaratan dış görünüşünü sürdürebilmek için bireyin duygularını açığa çıkarması ya da bastırması olarak tanımlamaktadır (Akdemir, 2017: 306). Morris ve Feldman da duygusal emeği, kişilerarası ilişkiler esnasında örgütsel olarak arzu edilen duyguyu ifade etmek için gereken çaba, planlama ve kontrol olarak tanımlamaktadır (Morris ve Feldman, 1996: 987). Bir başka tanıma göre duygusal emek, bireyin duygularının diğer bireyler üzerindeki etkisinin anlaşılmasıdır. Bu tanıma göre duygusal emek, başkalarını anlamak, onların durumuyla

empati kurmak, diğere bireylerin duygularını bireyin kendi duygularının bir parçası gibi hissetmesi için gösterilen çaba olarak açıklamışlardır (Steinberg ve Figart, 1999: 11). Grandley göre duygusal emeği, örgütsel amaçlar için duyguların ve duygu gösterimlerinin düzenlenme süreci olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamalardan yola çıkılarak duygusal emek gerektiren işlerin üç temel özelliği bulunması gerekmektedir (Akdemir, 2017: 306). Bu özellikler:

- İşgörenin karşısındaki bireyle ile yüz yüze ya da sesli olarak doğrudan bir iletişim içinde olması
- İşgörenin ilişki içerisinde olduğu diğere işgörenlerle zihninde bir duygusal durum yaratma çabasının olması
- Yöneticilerin işgörenlerin duygusal aktivitelerini eğitim ve denetim yoluyla kontrol etmesine izin vermesi olarak sıralanabilir.

İşgörenlerden çalışma ortamındaki işlerine devam ederken duygularını örgüt içerisindeki politikalar veya kurullarla uyumlu olacak şekilde sergilemeleri istenmektedir. İşgörenlerin örgüt içerisinde göstermiş olduğu duygu davranışları aynı zamanda örgütün işgörenlerden gerçekleştirmelerini beklediği hedefler doğrultusunda belli bir emeği gerektirmektedir. Bu kapsamda yöneticilerin, işgörenlerin duygularını ve duygularını ifade etme yöntemi belirlemesi duygusal emek kavramını ön plana çıkarmaktadır (Akçay ve Çoruk, 2012: 9).

Duygusal Zeka: Psikoloji ve yönetim araştırmacıları, duygusal zekanın yapısı ortaya çıkmadan bireylerin duygularını incelemiştir. Salovey ve Mayer (1990), bir bireyin duygularıyla başa çıkma yeteneği olarak duygusal zeka kavramı üzerinde durmuştur (Law vd., 2004: 483). Salovey ve Mayer (1990) duygusal zekayı, bireyin kendisinin ve diğereilerinin duygularını gözleme, duygular arasında ayırım yapma ve duyguların gözlemlenmesiyle elde edilen bilgiyi bireyin düşünce ya da eylemlerini yönlendirmede kullanma yeteneğini içeren sosyal zekanın bir alt kümesi olarak tanımlamaktadır (Salovey ve Mayer, 1990: 184).

Duygusal zeka, kişilerarası ilişkilerin bir ürünü olarak da ortaya çıkmaktadır. Duygusal zeka bireylerin kendini tanımasında, duygularının farkına varmasında ve bilinçli olmasında etkin rol oynamaktadır. Aynı zamanda duygusal zeka, kaygı, bunalım ve

alınanlıktan kurtulmaya yardımcı olmaktadır. Duygusal zekaya sahip birey heyecanı yatıştırmak için duyguları yönlendirmektedir. Bireylerin hedefine yönelmesinde ve düşüncelerini yoğunlaştırmasında etkili olmaktadır. Duygusal zeka bireylerin empati kurmasına yardımcı olmaktadır (Başaran, 2008: 146). Bireylerin duygusal zeka seviyesinin fazla olması durumunda çalışma ortamında hızlı bir şekilde yükselebileceği öne sürülmektedir. Aynı zamanda duygusal zeka, güvene dayalı, empatik, esnek iş ilişkilerinin oluşmasına yardımcı olmaktadır. Örgütsel ortamda verimli iş ilişkileri kurulması noktasında duygusal zeka önemli rol üstlenebilmektedir (Ural, 2001: 212).

Duygusal zeka ve duygular, bireyin duygularının düşünce süzgecinden geçirilerek değerlendirilmesi aşamasında destek sağladıkları için birbirleriyle ilişkili iki kavramdır. Bu doğrultuda yüksek duygusal zekaya sahip işgörenler çalışma ortamında kendi duygularını iyi bir şekilde ifade edebilecek ve diğer işgörenlerin duygularını daha kolay anlayarak, davranışlarını şekillendirebilecektir. Sonuç olarak örgütsel ortamda işgörenler arası iletişim artış söz konusu olabilir (Demir, 2021: 188). Genel anlamda duygusal zeka, bir işgörenin kendi duygularının bilincinde olması (deneyimlediği duyguları tanımlayabilmesi), diğer bireylerin duygularını algılayabilmesi ve duygusal ipuçları yardımıyla verileri yönetebilme yeteneği olarak ifade edilmektedir. Duygularını tanıyan ve duygusal ipuçlarını yakalayabilen işgörenlerin etkin ve etkili olmaları beklenmektedir. Yapılan bir çalışmada da duygularını tanımlayabilen ve duyguları arasındaki farkın bilincinde olan işgörenlerin daha karlı yatırım kararları verdiği görülmektedir (Robbins ve Judge, 2019: 113).

Duygusal İklim: Örgüt içerisindeki işgörenlerin ve yöneticilerin herhangi bir durumda hislerinin bir araya gelmesini ifade etmektedir. Duygular ile arasındaki temel fark, duygusal iklimin, duyguların bir örgütteki işgörenlerin tümünü ya da birçoğunu aynı oranda etkilemektedir (Çoruk, 2016: 4). Duygular işgörenlerin otorite algıları ve kariyer noktasında istediği yere gelme konusundaki hisleri, örgütteki işgörenler arasındaki ilişkilerin birçok yönünü etkilemektedir. Örneğin, Kahn'ın belirttiği gibi, işgörenler iş ilişkileri bağlamında duygusal bağlar kurmaktadır. Aynı zamanda resmi örgütsel yapılarda bu ilişkiler ve duygular, İşgörenlerin çalışma ortamında nasıl ilişki kurduklarını şekillendirmektedir. Örgütlerde duygular, potansiyel olarak örgütsel yapıları oluşturabilecek veya bozabilecek sosyal yapıştırıcı görevi görmektedir (Özçelik vd., 2008: 186-187).

De Rivera ve Paez duygusal iklimi bir grup üyelerinin belirli bir ortamda sosyal etkileşimi boyunca devam eden baskın kolektif duygularıdır. Tran'a göre, örgütün duygusal iklimi, örgütteki değerleri, amaçları, inançları ve tutumlarını içermektedir. Bir örgütteki duygusal iklim, bir örgütün davranışını ve aynı zamanda işgörenlerin başarılarını anlamamıza yardımcı olabilir. Literatürdeki bu değerlendirmeler çerçevesinde bir örgütteki duygusal iklim, bir örgüt üyesinin örgüt tarafından oluşturulan durum sonucunda örgüt üyelerinin çoğunluğunun duygularını nasıl algıladığıdır (Yurtsever ve Rivera, 2010: 512). İşgörenlerin örgüt içerisinde ve çalışma ortamında hissettiği bağlılık düzeyi ne kadar fazlaysa duygusal iklime olan yönelimlerinin de o oranda fazla olduğu görülmektedir. İşgörenlerin duygusal olarak yönelimlerine ve kişisel gelişimine de önem verilmesi, işgörenlerin işe bağlılıklarını artırabilir bir unsurdur. Bu durum yalnızca işgörenlerle sınırlı değildir. Yöneticilerin de duygusal iklimi etkin ve etkili bir şekilde yönetmesi önem taşımaktadır (Demir, 2021: 186).

Duygusal Kimlik: Kimlik bireysel farklılıkları ortaya koyan özellikler ve nitelikler bütünüdür. Bu bağlamda kimlik bireyin tüm özelliklerini ele almakta, bireyin kendisini nasıl gördüğü veya toplumun gözünde nasıl görüldüğünü ortaya çıkarmaktadır. Bir bireyin kişiliği birden fazla kimlikten oluşmaktadır. Bu doğrultuda kişilik, bireyin kimlikleriyle bir biçimde örgütlenmesi olarak ifade edilmektedir. Böylelikle birey kimlikler yardımıyla toplumsal çevreye uyum sağlayabilmektedir (Aşkın, 2007: 213). Örgüt kimliği örgütü diğer örgütlerden ayıran aynı zamanda örgütün anlamlı olmasını sağlayan özellikler bütünü şeklinde açıklanmaktadır. Örgütün kimliği, pozitif iklimin oluşmasını, iş taminini, yüksek veya düşük performansı ve iş verimliliğini etkilemektedir (Uğurlu ve Arslan, 2015: 73). Duygular faaliyetleri pozitif veya negatif olarak etkilemektedir. Duygular bireylerin diğer bireyleri nasıl algıladığını aynı zamanda da diğerlerinin gözünden nasıl algılandığını göstermektedir. Bu doğrultuda duyguların çıkış noktasını bilmek, bireyin kendisini anlamasında da yardımcı olmaktadır. Bireyin hislerinin ortaya çıkması hislerini yönlendirmesinde avantaj sağlayabilmektedir. Duygusal bellek, bireyin nasıl reaksiyon göstermesi konusunda karar vermesine yardımcı olmaktadır. Bu kapsamda nasıl reaksiyon gösterildiği ve duyguların nasıl ifade edildiği veya açıklandığı duygusal kimliği oluşturmaktadır (Demir, 2021: 188). Duygusal kimliğin bilinmesi ve yönetilmesinin önem taşıması üç temel nedene bağlanmıştır (Akçay ve Çoruk, 2012: 12). Bunlar kısaca aşağıda özetlenmektedir:

- Duyguları önemsememek bireylerin hayatlarında öfke, depresyon, bunalım, ani çıkışlar yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum bireyler için işin içinden çıkılmaz bir hal yaratır.
- Duyguları ifade etmek bireyi veya işgörenleri güçlü kılar.
- Bireylerin duygularını yönetemediği durumlarda, diğer bireyler bireyin duygularını ele geçirerek yönetebilir.

2.2.4. Pozitif ve Negatif Duygular

Duygular olumlu ve olumsuz tutum veya davranışlara sebep olmasına bağlı olarak pozitif veya negatif duygular olarak incelenmektedir (Ülgen, 2016: 81).

Pozitif duygular bireylerin hedef ve amaçlarına yönelik davranış ve düşüncelerinde motivasyonunu artıran duygular olarak ifade edilmektedir. Negatif duygular ise bireylerin performansını azaltacak etkiye sahip olan bireyin verimliliğini düşüren, bireyin isteksiz olmasına neden olan ve bireyin algılamasında problemler yaratan duygular olarak tanımlanmaktadır (Andrieş, 2009: 21). Yapılan çalışmalarda pozitif ve negatif duygular üzerinde durulduğu görülmektedir. Negatif duygulara sahip işgörenlerin kendini iyi hissetmediği ve memnuniyetsiz olduğu görülmektedir. Pozitif duygulara sahip olan işgörenlerin ise kendini iyi hissettiği ve çalışma arkadaşlarıyla karşılıklı iletişiminin çok iyi olduğu görülmektedir (Kuyumcu, 2012: 66).

Tablo 2
Duygu çeşitleri

POZİTİF DUYGULAR	NEGATİF DUYGULAR
Mutluluk	Hayal kırıklığı
Tatmin	Mutsuzluk
Coşkulu olma	Üzüntü
Keyif	Keder
Heves	İçine kapanma
İyimserlik	Kızgınlık
Gurur duyma	Utanmak
Takdir edilme	Umutsuzluk
Güvende hissetmek	Suçluluk

Kaynak: Andrieş, 2009: 21

Her örgüt sosyal ya da ekonomik bir ihtiyacın giderilmesi üzerine kurulmuştur ve örgütler bireyleri memnun ettikleri ve tatmin ettikleri ölçüde avantaj elde etmektedir. Örgütlerin uzun dönemli olarak rekabet avantajı elde edebilmesi işgörenlerin duygularına da bağlı olmaktadır. İşgörenlerin bilişsel ve duygusal özelliklerinin yaptığı işe uygun olması ya da olmaması, pozitif veya negatif duyguların oluşmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda oluşan bu duyguların pozitif veya negatif olması, örgüt için önem taşımaktadır (Akdemir, 2017: 320).

Çalışma ortamı içerisinde ve sosyal hayatta sıklıkla rastlanılan çatışmaların meydana gelmesi, işgörenlerin verimli olmaması, işten ayrılma niyeti, stres, depresyon ve tükenmiş hissi gibi problemlerin altında negatif duyguların fazlalığı yatmaktadır. Bu durumlar işgörenlerin negatif duyguların etkisinin altında olduğunu göstermektedir. Pozitif duygular ise işgörenlerin konsantrasyonunu artırmakta, işgörenleri motive etmekte, işgörenlerin güçlü hissetmelerini sağlamakta, performanslarının yükselmesine yardımcı olmakta ve huzurlu hissetmelerini sağlamaktadır (Töremen ve Çankaya, 2008: 39). Örneğin, pozitif duygular içerisinde yer alan mutluluk, bir problemi başarıyla çözenin sonunda duyulan haz olarak tanımlanmaktadır. Başarının derecesi mutluluğun da derecesidir. İşgörenler mutlu olmayı istemektedirler ancak eylemleri ve düşünceleri kadar mutlu olmaktadırlar. İşgörenlerin mutluluğu, kendilerini değerlendirmede gerçeklik hissetmelerine, çevredeki bireylerle iyi ilişkiler kurmalarına, problem çözme yeterliliğine, toplumsal ve sosyal faaliyetlerde yer almaya katkı sağlayabilir (Başaran, 2008: 153). Aynı zamanda pozitif duygular, Güvenli bir ortam sağlayabildiği için durumu anlamlandırmama gerekliliği ortaya çıkmamaktadır. Olumlu durumlar anlamlandırma çabası gerektirmezken, endişe ve üzüntü gibi negatif duyguları ortaya çıkaran tetikleyici olaylar daha fazla anlamlandırma çabası gösterilmesini gerekli kılmaktadır (Ülgen, 2016: 81).

2.2.5. Duyguların Yönetimi

Bireyler kendi duygularını anlamak ve onları olumlu bir şekilde yönetmek konusunda sorun yaşayabilmektedir. Hatta bazen bireyler sonucunu düşünmeden duygularıyla hareket edebilmekte ve üzülecekleri davranışlarda bulunabilmektedirler. Bireyler kendilerine yönlendiren duygu ve davranışları her zaman kontrol edememektedir. Ancak, duygularını nasıl yorumlayacaklarına ve yöneteceklerine kendileri karar verebilir (Barutçugil, 2004: 82).

İşgörenlerin ve yöneticilerin, örgütlerine ve aynı zamanda birbirlerine karşı olumlu duygular beslemesi örgütler için önem taşımaktadır. Ancak işgörenlerin ve yöneticilerin pozitif duygular besleyebilmesi ve pozitif beklentiler içerisinde olması için temel ilkelere ihtiyaç duyulmaktadır. Aşağıda bu ilkeler kısaca özetlenmektedir (Töremen ve Çankaya, 2008: 36).

- Düşünce ve fikirleri örgüt içerisinde paylaşma,
- Sorulan sorulara düşünerek yanıt verme,
- Dikkatli, özenli ve öğrenme odaklı dinleme,
- Önyargılı olmadan hep beraber karar verip, hareket etme,
- Beceri ve yeteneklerin geliştirilmesine değer verme,
- Saygılı ve çoğunlukla onaylayıcı bakış açısıyla yaklaşma,
- Düşüncelere değer verip, zorla değiştirmeye kalkmama,
- İşgörenler ve yöneticilerin, birbirlerine karşı olan beklentilerini iyi bilmesini sağlamadır.

Çeşitçioğlu (2003) duygu yönetimini “Duygusal zihnin iktidara gelmemesi için gerekli tedbirleri alarak beyni akılcı zihnin yönetiminde tutmak, duyguları iyi tanıyarak onlarla etkili bir şekilde başa çıkma yolunda bilinçli bir çaba göstermek, daha önceden bilinçaltında bastırılmış olan duyguları zararsız hale getirmek, son olarak da anı yaşama yetkisi kazanmak” olarak tanımlamaktadır (Çeşitçioğlu, 2003: 38). Bir başka tanıma göre duygu yönetiminin güvene dayalı bir yönetim süreci olduğunu vurgulanmaktadır. Duygu yönetimi, karar alma aşamasında da rasyonel değerler ile hayal ve hisleri birbirinden ayırarak, duyguları gösterme noktasında bireyleri kırmadan arzu edilen seviyede yönlendirebilme şeklinde açıklanmaktadır (Kervancı, 2008: 45-46).

Hızla büyüyen örgütlerin yenilikçi, motivasyonu yüksek ve verimli işgörelere ihtiyacı bulunmaktadır. Ancak günümüzde, çoğu örgütte işgörelerin morali ve iş tatmini çok düşük düzeyde kalmaktadır. İşgörelerin birçoğu tükenmişlik hissetmektedir. Köklü değişimler, stres ve yanlış iletişimin ortaya çıkardığı problemler işgörelerin enerjilerini azaltmaktadır. Bu bağlamda yöneticilerin sistemler ve süreçler üzerinde olduğu kadar, işgörelerin duyguları üzerine de odaklanmaları gerektirmektedir (Barutçugil, 2004: 92). Ancak duyguları yönetme sürecinde bireylerin duygularının bilincinde olması gerekir.

Bireylerin duyguları tanıyarak doğru bir şekilde yönlendirmesi gerekmektedir. Duygularıyla uyum içerisinde olan bireylerin duygularını etkili bir şekilde duygularını kullanması duygusal olgunluğa ulaşmalarına yardımcı olmaktadır. Bu bağlamda işgörenlerin duygularını tanıması, duygularına güvenmesi ve duygularının durumları nasıl etkilediğini algılaması önem taşımaktadır. Duygularını anlamlandıran işgörenler iş hayatında daha başarılı olabilmektedir (Koç vd., 2014: 164).

Duyguların yönetimi, belirli özelliklerle sahip olmayı, o özellikleri geliştirmeyi ve etkili bir şekilde kullanmaya gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda bireyin bu özellikleri gösterebilmesi için duygu yönetiminin alt alanları ve alt alanların ilişkili olduğu kavramlar aşağıdaki tabloda özetlenmektedir (Töremen ve Çankaya, 2008: 35).

Tablo 3
Duygu yönetimi alt alanları

Özdenetim	Özbilinç	İletişim	Sosyal Beceriler	Empati
Otokontrol Vicdan Özgüven Yenilikçi Olmak Güvenilirlik	Duygusal Farkındalık Öz değerlendirme İyimser Yaklaşım	Açık olmak Onurlandırmak Liderlik Motive etmek Eleştirmekten kaçınmak	Uzlaşmak Çatışmayı yönetmek Hedefler oluşturmak Takım kurmak İşbirliğine açık olmak	Duyguları önemsemek Beklentileri önemsemek Uyumlu olmak Güven vermek Sevgi kültürünü benimsemek

Kaynak: Töremen ve Çankaya, 2008: 35

2.2.6. Duygular İle İlgili Yapılan Çalışmalar ve Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde duygular ile ilgili literatürde yapılmış olan çalışmalar incelenmektedir. Duygular ile ilgili yapılan çalışmaların hedeflerinin ve sonuçlarının neler olduğu üzerinde durulmaktadır.

Ashforth ve Humphrey (1995) çalışma hayatı duygularla dolu olmasına rağmen, araştırmalar genellikle günlük duyguların örgütsel yaşam üzerindeki etkisini ihmal etmiştir. Bu bağlamda çalışmada duyguların örgütsel yaşam üzerindeki etkisini incelemeyi hedeflemişlerdir. Duygusallık ve rasyonalitenin iç içe geçtiğini, duyguların örgütsel yaşamın ayrılmaz bir parçası olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda duyguların genellikle işlevsel olduğu sonucuna varılmıştır. Bu işlevsellik durumu motivasyon, liderlik ve grup dinamiklerine yönelik uygulamalarla ortaya çıkarılmıştır (Ashforth ve Humphrey, 1995: 97).

Greenberg (2006) yaptığı çalışmada duygu odaklı yaklaşımın temel ilkelerini incelemeyi hedeflemiştir. Duygu, benliğin oluşmasında temel olarak görülmektedir. Aynı zamanda duygular davranışların düzenlenmesinde de kilit bir belirleyici olarak ifade edilmiştir. Araştırmada bireylerin duygulara sahip olmasının yanı sıra, sürekli olarak duygularını anlamlandırma süreci yaşadığı gözlenmiştir. Bireysel anlamlandırma da, bireyin duygusal deneyiminin kendini düzenlemesi ve açıklaması ile ortaya çıktığı saptanmıştır. Bu doğrultuda duyguların optimal uyum ve bütünleşmeyi sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Greenberg, 2006: 87).

Vatan (2007) çalışmasında kaygı, üzüntü, öfke, suçluluk olumsuz duygular ile keyifli ve sakin olma gibi olumlu duyguların çeşitli psikolojik belirtilerdeki rollerini araştırmayı hedeflemiştir. Bu duyguların ne sıklıkta yaşandığı ve duyguların ne derece endişe yarattığı değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucunda pozitif ve negatif duyguların yaşanma sıklığı ve bu duyguları yaşanmasından dolayı ortaya çıkan endişe düzeyinin psikolojik belirtileri artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda ulaşılan bulgular farklı psikolojik semptomlar ve duygular arasındaki ilişkinin anlaşılması açısından önem taşımaktadır (Vatan, 2017: 45).

Töremen ve Çankaya (2008) duygu yönetiminin giderek karmaşık bir hal aldığını dile getirmiştir. Bu doğrultuda yaptıkları çalışmada, duygu yönetim sürecinin ve özelliklerinin neler olduğunu açıklayarak duygu yönetim sürecinin işgörenler ve yöneticiler üzerindeki etkisi incelemeyi amaçlamışlardır. Çalışmanın sonucunda işgörenlerin duygusal anlamda beklentilerinin dikkate alınmaması işgörenlerin örgüte ait hissetmemelerine neden olmaktadır. Bu durumda işgörenlerde motivasyon düşüklüğü, isteksizlik yaşayacağı saptanmıştır. Yöneticilerin işgörenlerin duygularını anlayamamaları nedeniyle işgörelere psikolojik baskı yapmalarına neden olmaktadır. Aynı zamanda yöneticilerin işgörenlerin

duygularını anlayamamaları durumunda, yönetimin tüm sorumluluğun kendilerine ait olduğunu hissetmelerine neden olmaktadır (Töremen ve Çankaya, 2008: 33).

Akçay ve Çoruk (2012) yaptıkları çalışmada örgütlerde duygular ve duygu yönetimi üzerine odaklanmışlardır. Duyguların önemi ve duyguların işlevleri ele alınarak duygular ve çalışma yaşamı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda örgüt ortamında duyguların yönetimine yönelik işgörenler ve yöneticiler için bazı çıkarımlar yapılmıştır. Örgüt içerisinde duyguların etkin bir biçimde yönetilmesiyle işgörenler duygusal anlamda olgunluğa kolayca ulaşarak örgüt içerisinde verimlilik ve başarıda artış yaşanacağı sonucuna ulaşılmıştır (Akçay ve Çoruk, 2012: 3).

Dur vd. (2018) çalışmalarında pozitif duyguların ortaya çıkmasında, işgörenlerin duygularının da bir emek gücü olarak görüldüğü savunulmuştur. Çalışma ortamında işgörenlerin duygusal emeğinin önemszenmesi gerektiği üzerinde durulmuştur. Bu bağlamda duygulara ve duygusal emeğe gereken önem verilmediğinde işgören için riskli bir durum ortaya çıktığı tespit edilmiştir. Duygusal emeğin aynı zamanda işgörenin psikolojisini ve performansını olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sergilenen duygular ile hissedilen duygular arasındaki ilişkiye bağlı olarak işgörenlerin örgüt içerisinde pozitif veya negatif davranışlar gösterdiği saptanmıştır (Dur vd, 2018: 9).

Demir (2021) yaptığı çalışmada duygu ve duygu durumlarının örgüt içerisindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Örgüt içerisinde duygular çeşitli açılardan değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda duyguların iş verimliliği işgörenlerin tatmin düzeyi ve performansı üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda işgörenlerin duygu durumlarındaki değişikliğin örgütteki davranış ve tutumları doğrudan etkilediği saptanmıştır. Bu kapsamda davranışların ve tutumların olumlu bir hale gelebilmesi için duyguların yönetilmesi gerekmektedir (Demir, 2021: 180).

2.3. İşe Gömülmüslük

Çalışmanın bu kısmını çalışma yaşamına, bireylere ve örgüte fayda sağlayan işe gömülmüslük kavramı oluşturmaktadır. Bu kısımda, işe gömülmüslük kavramı, işe gömülmüslüğün boyutları, işe gömülmüslük ile ilişkili olan kavramlar, işe gömülmüslüğü artırma yollarının neler olduğu, bireylerin yaşamına, örgüte ve çalışma hayatına etkisi yönünden sonuçları ve işe gömülmüslük ile ilgili yapılan çeşitli çalışmalara yer verilmiştir.

2.3.1. İŖe GmlmŖlk Kavramı

ÇalıŖma hayatında canlı ve rekabetçi bir tutumla ilerleyen örgütlerin baŖarı faktörlerinin baŖında, iŖ gücü kalitesi ve sürekliliğin devam ettirilmesi yer almaktadır. Son zamanlarda ekonomik dengesizliklerle birlikte örgütlerde de sorunlar artıŖ eğilimi göstermektedir. Bu doğrultuda nitelikli iŖgcn elinde tutan örgütler daha avantajlı hale gelmektedir. Nitelikli iŖ gücünü elinde tutmak örgütlerde uzun dönemde daha zor bir durum haline gelmektedir. Ancak mevcut olan nitelikli iŖgcn elde tutmak, yeni iŖgren bulma ve yetiŖtirmeye göre daha az maliyetlidir. Bu bağlamda örgütlerde iŖgc devir oranının azaltılması ve insan kaynaklarının geliŖtirilmesi en önemli konulardan biri haline gelmektedir (Zorlu, 2016: 165). Bu noktada sosyal bilimciler yıllarca “İŖgrenler neden iŖten ayrılır?” ve “İŖgrenler neden iŖte kalma eğilimi gösterir?” sorularına cevap ararken iŖe gmlmŖlk kavramı ortaya çıkmıŖtır. Sorulara karŖılık olarak verilen cevapla arasında, iŖgrenlerin iŖlerinden memnun olmaları ve örgütlerine bağlılık duymaları yer almaktadır. İŖ memnuniyet ve örgütsel bağlılık iŖgrenlerin iŖte kalma ve iŖten ayrılma niyetlerini belirlemektedir. İŖten memnun olan ve örgüte bağlı olan iŖgrenler iŖte kalma; aksi durumda ise iŖten ayrılma eğilimde bulunmaktadır (Mitchell vd., 2001: 1203). Literatürde gmlmŖlk kavramı ilk kez Granovetter (1985) tarafından öne srlmŖtr. İŖe gmlmŖlk kavramsal olarak, sosyal iliŖkilerin ekonomik faaliyetleri nasıl etkilediği üzerinde durmaktadır. Aynı zamanda iŖgrenlerin iŖten ayrılma biçimlerine cevap olarak geliŖtirilmiŖ bir kavramdır (Candan, 2016: 70). İŖe gmlmŖlk kavramının ortaya çıkmasında gömülü figürler ve alan teorisi etkili olmaktadır. Gömülü figürler psikolojik testlerde kullanılmaktadır. Bireylerin geçmiŖ yaŖamıyla bađdaŖmıŖ ve ayrılması çok zor olan figürleri tanımlamaktadır (Zorlu, 2016: 167).

Lewin (1951) “alan teorisi” kapsamında yapılan araŖtırmalar, iŖe gmlmŖlđn geliŖimini teorik olarak açıklamaktadır. (Oyler, 2007: 97). Alan teorisi, bireylerin yaŖamlarının yönlerini temsil etmekte ve bireylerin bağlı oldukları yaŖam alanına yönelik algılarının olduğunu ifade etmektedir. Bireylerin bağlılıkları az ya da çok olabileceği gibi yakın veya uzakta olabilmektedir (Mitchell vd., 2001: 1208). Alan teorisi, örgüte yeni giren iŖgrenlerin sosyalleŖmesi ve iŖten ayrılma için önemli çıkarımlarda da bulunmaktadır (Allen, 2006: 239). Alan teorisi ve gömülü figürler iŖgrenlerin birbirleriyle olan iliŖki durumları ile örgütteki birçok faktörü bir ağ olarak görmektedir. Gömülü figürler ve alan

teorisine göre, işgörenlerin ağ içerisindeki ilişkileri ve örgütsel faktörlerle etkileşimi ne derece iyiye ağı o derece gömülmüş olmaktadır (Zorlu, 2016: 168).

Literatürde, bireylerin neden çalışmak istedikleri, bir örgütün üyesi olmayı neden seçtikleri, işgörenlerin performanslarını ortaya koyarken neden haz duydukları ve çalıştıkları ortamda neden devam etmek istedikleri gibi hususların yıllardır incelendiği görülmektedir. Bu kapsamda işgörenlerin değişen koşullara uyum sağlamasını kolaylaştırabilmek için performansları üzerinde etkili olan unsurların neler olduğu araştırmacılar tarafından merak konusu haline gelmiştir (Dedeoğlu vd., 2016: 136). Bir işgöreni örgütte tutan güçlerin tümü (örgüt içindeki ilişkiler, örgüte uyum ve işten ayrılma karşısında üstlenilen fedakarlıklar) işe gömülmüşlük olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda işe gömülmüşlük kavramı daha çok pozitif çalışma odaklı bakış açısıyla ele alınmaktadır (Halbesleben ve Wheeler, 2008: 242).

İşgörenlerin örgüt içerisindeki konumlarında kalmalarını sağlayan hususların tümü işe gömülmüşlük olarak adlandırılmaktadır (Birsell vd., 2012: 51). İşe gömülmüşlük bir işgörenin rolleri, sorumlulukları, ilişkileri ve deneyimlediği çok sayıda bağlantıya odaklanmaktadır. İşgörenin bağlantılarının artması, işgörenin örgütsel ortamda kalıcı hale getirmektedir (Bambacas ve Kulik, 2013: 1934). Bu kapsamda işe gömülmüşlük kavramı, işgörenlerin örgütte neden varlığını sürdürdükleri ile ilgilenmektedir (Karatepe, 2012: 497). Aynı zamanda işgörenlerin neden örgütte kalmaya devam ettiğini belirlemek amacıyla işe gömülmüşlüğü iç ve dış faktörlerini ele almaktadır. (Candan, 2016: 70).

İşe gömülmüşlük, işgörenlerin çalıştıkları örgütteki iş istikrarlarını nasıl sağladığını açıklamaya çalışan ve işgörenlerin örgütte kalma nedenlerini ele alan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Sekiguchi vd., 2008: 762). İşe gömülmüşlük;

- bir işgörenin diğer işgörenlerle veya örgüt içerisinde bulunan tüm işgörenele karşı olan bağlılığıyla,
- işgörenin içinde bulunduğu örgütsel çevreyle sağladığı uyumla ve
- işgörenin işten ayrılma durumunda neleri feda edeceği ile ilişkilidir (Mallol vd., 2007: 36).

İşe gömülmüşlük işçi-işveren arasındaki ilişkinin yanı sıra, işgörenin örgütte çalışmalarını devam ettirirken duyduğu memnuniyetle veya tutumlarıyla ilişkilidir.

İşgörenlerin işlerini devam ettirirken tutumlarında değişiklik görülmesi büyük değişimlerle ilişkilidir (Dedeoğlu vd., 2016: 136). Ancak yapılan bazı araştırmalarda, iş tutumlarının, çalışanların elde tutulması ve ayrılmasında genel anlamda küçük bir rol oynadığını belirtmektedir (Mitchell vd., 2001: 1203).

Örgüte olan bağlılığı duygusal ve bilişsel olarak ele alan işe gömülmüşlük kavramı, işgörenin çalıştığı ortamdan ayrılmasını güç hale getiren unsurları içermektedir (Dirican, 2020: 21). İşe gömülmüşlük, işgörenlerin örgüt içerisindeki işleri, işgörenin ne seviyede bulunduğu ortama ve yaptığı işe bağlı olduğu üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda işini bırakan işgörenin kişisel anlamda kaybının artması durumunda işe gömülmüşlük düzeyi artmaktadır. İşe gömülmüşlük düzeyi yüksek olan işgörenin işine karşı hissettiği bağlılık artarak ve bulunduğu işi bırakması zor hale gelecektir (Bitmiş vd., 2015: 5).

2.3.2. İşe Gömülmüşlüğü Etkileyen Faktörler

İşe gömülmüşlük, bir işgörenin iş ve iş dışı arkadaşlarını, grupları, toplumu veya içinde yaşadığı fiziksel çevreyi içine alan sosyal, psikolojik ve finansal bir ağ yardımıyla birbirine bağlayan bir yapı olduğunu ileri sürmektedir (Mitchell vd., 2001: 1208). Bu kapsamda işe gömülmüşlük işgörenin iş arkadaşlarıyla olan bağları, işgörenin becerileri ile iş talepleri arasındaki uyum ve örgüt tarafından desteklenen toplum hizmeti faaliyetleri gibi örgüt içerisindeki faktörleri içermektedir (Holtom vd., 2006: 319). Kısaca işgörenler, örgütlerinde kalmalarına yardımcı olan toplam gücün bir fonksiyonu olarak işleriyle iç içe geçmiş durumdadırlar. İşgörenlerin zaman içerisinde geliştirdiği örgütsel ve sosyal bağlar, örgüt ve toplumla uyumlu ilişkilerin kurulması, feda edilebilecek çıkarların varlığı, işgörenleri örgütte kalmaya teşvik eden faktörlerin başında gelmektedir (Candan, 2016: 71).

İşe gömülmüşlük, demografik değişkenler (yaş ve çocuk sayısı), eğilim değişkenleri (vicdanlı olma ve uyumlu olma), iş algıları (iş yatırımları, örgütsel destek, beceri çeşitliliği) ve fırsatların hem toplumda hem de örgüt içerisinde kullanılmaya başlanması bireyin işe gömülmüş olma halinin belirleyicisi olma noktasında büyük öneme sahip olmaktadır (Nguyen, 2010: 27). İşe gömülmüşlüğü etkileyen faktörler ile ilgili literatüre bakıldığında az sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir (Murphy vd., 2013: 516). Aşağıdaki tabloda yapılan çalışmalar göz önünde bulundurularak işe gömülmüşlüğü etkileyen faktörler kısaca özetlenmektedir (Zorlu, 2016: 178-184).

Tablo 4

İşe gömülmüşlüğü etkileyen faktörler

<p>Demografik Faktörler</p> <p>(örn:işgörenin yaşı, görev süresi)</p>	<p>Örgüt içerisinde genç işgörenlerin diğerlerine göre daha yeni olması, örgüt ve çevreyle olan bağlantılarının daha az olmasına sebep olabilmektedir. Bu durum işgörenin iş değiştirmesini veya işten ayrılmasını kolaylaştırarak işe gömülmüşlük seviyesini azaltmaktadır. Örgüt ile uzun süre çalışan işgörenlerin terfi alma olasılıkları daha fazla bu bağlamda bağlantılarının da daha çok olduğu görülmektedir.</p>
<p>Kişilik Özellikleri</p> <p>(örn:dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk, dürüstlük)</p>	<p>İşgörenlerin uyumlu, dışa dönük ve dürüst bir yapıda olması daha iyi iş performansı sergilemelerine ve arkadaşlık ilişkilerinin gelişmesine yardımcı olmaktadır. Bu durumda işgörenin, kurduğu bağlantıları bırakmakta zorlanması işgöreni örgütte kalmaya yönelik fedakarlıkta bulunmaya yönlendirmektedir.</p>
<p>Örgütsel Faktörler</p> <p>(örn: yaptığı işi ve örgütü sevmesi, işe bağlanması, yaptığı işten yüksek seviyede tatmin olması)</p>	<p>Rol belirsizliği seviyesi: İşgörenin örgütte çalıştığı konum nedeniyle sorumluluğunda bulunan bilgilere sahip olmamasının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşgören kaygılı ve huzursuz olmaktadır. Bu durumda işgörenin iş performansında azalma görülmektedir. Tam tersi de geçerlidir. Bu kapsamda işgörenin rol belirsizliği yaşamaması işgörenin işe gömülmüşlüğü etkilemektedir.</p> <p>Algılanan örgütsel destek ve yönetici desteği: Yöneticilerin işgörenlerine mentorlük yapması, tavsiyeler vermesi, İşgörenleri övmesi ve onlara güven duyması durumunda işgörenler örgütsel çevreye daha uyumlu hale gelmektedir. Bu durum aynı zamanda işgörenlerin iş arkadaşlarıyla bağlantılarını güçlendirebilmektedir. Yöneticiler tarafından sağlanan maddi (sağlık giderleri, esnek ödeme vb.) destekler de işe gömülmüşlüğü etkileyen faktörler arasında yer almaktadır.</p>
<p>Dış çevre Faktörleri</p> <p>(örn:aileye bağlılık derecesi, iş ve aile rolleri arasındaki çatışma, sosyal faaliyetlerin seviyesi)</p>	<p>Giosan vd. dış çevre faktörleri (iş alternatiflerinin varlığı, işgörenin işe yönelik yatırımları ve farklı becerilere sahip işgörenlerin varlığı) işe gömülmüşlük üzerinde etkiye sahiptir. İşgörenlerin daha iyi iş fırsatları yakalaması durumunda, işgörenlerin buldukları örgütten ayrılmaları kolaylaşabilmektedir. İşgörenin işe yönelik yatırım (ücretsiz mesai, zorunlu olmayan faaliyetlere gönüllü katılım) yapma davranışları örgütü olan uyumu ve bağlılığı artırabilmektedir. Bu durumlar işe gömülü olma halini etkilemektedir.</p>

Kaynak: Zorlu, 2016: 178-184

2.3.3. İşe Gömülmüşlüğü Boyutları

Mitchell vd. (2001), işgörenlerin buldukları işten daha iyi iş teklifi almaları durumunda işten ayrılmama niyetlerini işe gömülmüşlük kavramıyla bağdaştırmaktadırlar (Kesen ve Akyüz, 2016: 236). Kısaca işe gömülmüşlük, işgörenlerin elde tutulmasını sağlayan durumlardır. Bu bağlamda işe gömülmüşlüğü kritik yönleri bulunmaktadır (Holtom vd., 2006: 320). Bunlar:

- a) İşgörenlerin işinin ve çevresinin yaşam alanındaki diğer yönlerle ne ölçüde benzer ve uygun olduğu,
- b) İşgörenin çalıştığı örgütteki diğer bireylerle ve faaliyetlerle ne ölçüde bağlantılı olduğu,
- c) İşgören örgütten ve topluluktan ayrılması durumunda neleri feda edeceği olarak sıralanabilir.

Bu kritik göz önünde bulundurarak işe gömülmüşlük örgütsel ve toplumsal olmak üzere iki boyutta ele alınmaktadır. Bu iki boyutta kendi içerisinde uyum, bağ ve fedakarlık olarak üç boyuta ayrılmaktadır (Akgündüz vd., 2016: 352).

Uyum Boyutu

Uyum boyutu, işgörenin çalıştığı örgütle ve içinde bulunduğu mevcut çevresiyle ilgili algılanan uyumu ve rahatlığı olarak ifade edilmektedir. Bu bağlamda işgörenin kariyer hedefi, geleceğe yönelik planları, beceri ve yetenekleri gibi unsurların örgütle uyumlu olması beklenmektedir (Mitchell vd., 2001: 1208). Bu noktada örgüt uyumu da işgörenin değerlerinin örgütün değerleriyle ne derece uyumlu olduğunu ifade etmektedir (Oyler, 2007: 96). İşe gömülmüşlüğü uyum boyutu, işgörenlerin kabiliyetlerinin örgüt içerisindeki istek ve ihtiyaçlarla uyum sağlaması olarak açıklanmaktadır. Aynı zamanda işgörenlerin arzuları ve çıkar seviyelerinin de örgüt içerisinde verilen prim, maaş gibi unsurlarla uyum sağlamasını gerektirmektedir (Kesen ve Akyüz, 2016: 236). İşgörenin içerisinde bulunduğu topluma veya çevresindeki bireylere ne kadar uyum sağladığını, onları ne ölçüde algıladığıyla ilişkilendirilmektedir. İşgörenin genel kültürü ve olanakları gibi unsurlar toplumsal uyum algılarıyla ilişkilidir. (Holtom vd., 2006: 320). Örgütsel ortamdaki uyumun artması, işgörenin çalıştığı örgüte karşı profesyonel ve kişisel olarak bağlılığını artırmaktadır (Mitchell vd., 2001: 1208).

Bağlılık Boyutu

Bağlılık boyutu, işgörenin örgütsel çevrede ve diğer bireylerle arasındaki formel veya informel bağlantıları ele almaktadır (Candan, 2016: 70). Örneğin, örgüt içerisindeki yöneticiler ve işgörenler için, iyi iş arkadaşı ilişkileri ile karakterize edilen örgüt içi bağlantılar, işgörenleri işverenlerine bağlayan bir ağ görevi görmektedir. Bir işgören kendi ağındaki diğer işgörenlerle fazla bağlantı kurması durumunda, işgören işi bırakmada konusunda isteksiz davranacaktır. İş bırakma kurulan bağ, bağlantıların kesilmesini veya yeniden düzenlenmesinin gerekli hale getirebilir (Bambacas ve Kulik, 2013: 1934). Özetle, işgörenler yaşamlarının farklı bölümlerinde birçok bağlantıya sahip olabilmektedir (Holtom ve O'Neill, 2004: 219). İşgörenlerin ağ üzerindeki bağlantıları veya ilişkileri çoğaldıkça, örgütteki işe gömülmüşlük düzeylerinde artış gösterecektir (Dedeoğlu vd., 2016: 137).

İşe gömülmüşlüğü bağlilık boyutu, toplum ve örgütle kurulan bağlantılara dayanmaktadır. Örgütsel bağ, işgörenin bulunduğu konumdaki ve örgütteki görev süresini ve iş arkadaşlarıyla olan etkileşim düzeylerini kapsamaktadır (Candan, 2016: 70-71). Toplumsal bağ ise, bir işgörenin topluluk içerisinde yer alan grup veya diğer bireylerle olan bağlantılarını içermektedir. Aynı zamanda toplumsal olarak ele alınan bağlilık boyutu, aile ve diğer sosyal kurumlar dahil olmak üzere işgörenlerin karar verme aşamasında büyük bir etkisi bulunmaktadır (Holtom vd., 2006: 320).

Fedakarlık Boyutu

Fedakarlık boyutu, işgörenlerin çalışmakta oldukları örgütten ayrılması durumunda vazgeçeceği, maddi ve manevi kazançlardan mahrum kalma maliyetini açıklamaktadır. İşgörenin örgütü terk etmesiyle beraber kişisel kayıplar yaşanmaktadır (Mitchell vd., 2001: 1209). Bir işgörenin örgütle bağını koparması prim, ikramiye ve çalıştığı ortamdaki arkadaşlarından vazgeçmesidir. Bu kapsamda işgörenin işinden ayrılma sürecinde feda ettiklerinin fazla olması, işgörenin örgütten ayrılmasını güçleştirebilmektedir (Dedeoğlu vd., 2016: 136).

İşgören, örgütteki görevlerini ve sorumluluklarını yerine getirmesiyle maaş, ödül gibi çıktılar almaktadır. İşgörenin, kazandığı ödüllerden veya elde ettiği kazanımlardan yoksun kalmaması için özel yaşantısından fedakarlık yapması gerekebilmektedir. İşgörenin yalnızca fedakarlık yapması halinde örgütsel ortamda varlığını sürdürebilir (Kesen ve Akyüz, 2016:

236). Birey güven duyduğu güvenli bulunduğu, sevdiği ve saygı gördüğü çevresinden ayrılmakta zorlanabilir. Bireyin işgörenin işini değiştirmesi durumunda bile aynı ikametgahta kalmayı devam ettirebilir. İşgörenin işini değiştirmesi durumunda, işe ulaşım kolaylıklarını, özel hayatına sağlanan imkanları kaybedebilmektedir. Bu kapsamda işe gömülü olan işgörenlerin ikametgahlarının değişmesine sebep olabilecek iş alternatiflerini tercih etmek istemeyecektir (Mitchell vd., 2001: 1105).

Aşağıdaki tabloda işe gömülmüşlüğü örgütsel ve toplumsal açıdan boyutları özetlenmektedir (Gong vd., 2011: 228).

Tablo 5
İşe gömülmüşlüğü boyutları

Örgütsel İşe Gömülmüşlük	Toplumsal İşe Gömülmüşlük
<p style="text-align: center;">Uyum</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Çalışma grubu üyesi olmaktan memnuniyet ✓ Örgüte uygun bir işgören olduğunu hissetmek ✓ Örgüt içerisinde sahip olduğu iş, kabiliyet ve yeteneklerini iyi bir şekilde kullanmak. 	<p style="text-align: center;">Uyum</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Genel kültür seviyesindeki uygunluk ✓ Açık hava etkinliklerine katılım ✓ Dini ve siyasi ortamlarda bulunma
<p style="text-align: center;">Bağlılık</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Çalışma arkadaşlarıyla etkileşim içerisinde olmak. ✓ Ekip çalışmasından haz duymak. 	<p style="text-align: center;">Bağlılık</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Toplumdaki aile kökenleri ✓ Evlilik yapmak ✓ Yakınlarında yaşayan dostlara sahip olmak
<p style="text-align: center;">Fedakarlık</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ İyi anlaştığı çalışma arkadaşlarından, terfi olanaklarından ve alınacak olan primlerden vazgeçmek. ✓ Emeklilik imkanlarını kaybetmek 	<p style="text-align: center;">Fedakarlık</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Güvende hissettiği komşuluk ilişkilerinden ayrılmak ✓ Kolay ulaşım sağladığı ve saygı duyduğu bireylerden ayrılmak

Kaynak: Gong vd., 2011: 228

2.3.4. İşe Gömülmüşlük İle İlişkili Kavramlar

İşe gömülmüşlük veya işe gömülü olma hali ile ilgili literatür incelendiğinde işe gömülmüşlük kavramının bazı kavramlar ile ilişkili olduğu görülmektedir. Bu kavramlardan olan iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti kavramı aşağıda tanımlanmakta ve işe gömülmüşlük kavramıyla ilişkisi kısaca açıklanmaktadır.

İş Tatmini: İş tatmini kavramının tanımını birden fazla yazarın ele aldığı görülmektedir. Bunun nedeni, işgörenin yaptığı işten tatmin olması için birçok faktörün etkili olduğu düşüncesinden kaynaklanmaktadır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008: 2). Locke, iş tatmini üzerinde çalışan ilk ve geniş bir çerçeveden ele alan araştırmacılardan biridir. Locke iş tatminini, işgörenlerin işinden beklentileriyle beraber iş sonuçlandığında elde ettiklerinin bir fonksiyonu olarak tanımlamaktadır (Asunakutlu ve Avcı, 2010: 97). Bir başka tanım göre iş tatmini, işgörenin işinden elde ettiği maddi olanakları ve işgörenlerin iş arkadaşlarıyla birlikte yaptığı işten mutluluk duyması olarak ifade edilmektedir (Eren, 2017: 202). İş tatmini kavramı birden çok unsuru etkileyen ve birden çok unsurdan etkilenen geniş bir kavram olarak görülmektedir. Bu bağlamda işgörenleri tatmin eden faktörlerle beraber tatmin düzeylerini daha hızlı artıran faktörlerin neler olduğu örgütler tarafından önemsenmektedir (Kanten, 2012: 23). İşgörenlerin işinden tatmin olması ve motive olması işgörenlerin morel düzeyini artırmaktadır. Bu çerçevede yüksek seviyede morele sahip işgörenlerin verimliliği artış göstermektedir. İşgörenlerin moral düzeyinin yüksek olması işgörenlerin sorumluluklarını enerjik bir şekilde yerine getirmesine yardımcı olmaktadır. İşlerinden tatmin olan işgörenlerin işlerini yapmaya istekli olduğu, çok fazla çaba harcadığı gözlenmektedir. Aynı zamanda iş tatminine sahip işgörenlerin çalışma arzuları artmakta ve işgörenler bağlılıkla işlerine gömülmektedirler (Sevimli ve İşcan, 2005: 58). İş tatminine sahip işgörenler örgüt içerisinde yüksek performans göstermektedir. Aynı zamanda işgörenlerin iş tatmini, örgütün rekabet üstünlüğü sağlamasına da katkı sağlamaktadır (Kanten, 2012: 23).

Örgütsel Bağlılık: Örgüt bağlılık kavramı ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Örgütsel bağlılık kısaca, işgörenlerin içerisinde buldukları örgüte karşı hissettiği bağların gücü şeklinde açıklanmaktadır. Whyte (1956) bu kavram ile ilgili yapılan çalışmalarda farklı tanımlamaların bulunduğu üzerinde durmaktadır (Candan, 2014: 895). Örgütsel bağlılık

kavramı, “İşgörenin çalıştığı örgütle psikolojik olarak bütünleşmesi, örgütün amaç ve hedeflerini özümsemesi ve bu doğrultuda işgörenin örgütte kalma yolunda duyduğu arzu” olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz, 2006: 58). İşgörenin bulunduğu örgüte karşı gösterdiği sadakat tutumu, örgütsel bağlılık ile ilişkilendirilmektedir. Aynı zamanda örgüt içerisinde başarı sağlanabilmesi için işgörenin gösterdiği ilgi de örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir (Bayram, 2005: 125). Bu tanımlardan yola çıkarak işe gömülmüşlük, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi benzer kavramların birbirinden farklı yönleri bulunmaktadır. İş tatmini ve örgütsel bağlılık işle ilgili faktörlere odaklanırken, işe gömülmüşlük işle ilgili konulara ek olarak toplumla ilgili konuları da içermektedir (Crossley vd., 2007: 1032). İşe gömülmüşlük kavramı işgörenlerin örgütte devamlılıklarını sürdürmesini destekleyen bütün faktörleri kapsamaktadır. Bu çerçevede işe gömülmüşlük işgörenlerin örgütleriyle bağlılıkları üzerinde etki yaratmaktadır. Örgütsel bağlılığın önemli unsurlarından biri olan “örgüt için fedakarlıkta bulunabilme” işgörenlerin bulunduğu örgüt için ne feda edeceğini kapsamaktadır. Ancak işe gömülü olma halindeki “fedakarlık” boyutu, işgörenin örgütten ayrılma noktasında feda ettiklerini göstermektedir (Gökaslan, 2018: 33).

İşe Adanmışlık: İşe adanmışlık kavramı, örgüte canlılık, kendini verme ve özümseme bileşenleriyle karakterize edilen, işle ilgili olumlu ve tatmin edici bir zihin durumu olarak açıklanmaktadır. İşe adanmışlık, anlık ve belirli bir durumun yanı sıra herhangi bir belirli nesne, olay, birey veya davranışa odaklanmayan, yaygın bilişsel duruma odaklanmaktadır (Schaufeli vd., 2002: 74). Ancak işe gömülü olma hali durağan bir şekilde gelişme göstermesiyle beraber daha çok köklü değişimlere ve şoklara sebep olabilmektedir (Büyükbeşe ve Gökaslan, 2018: 141). İşe adanmışlık, işgörenlerin örgüt içerisinde gösterdiği performans sırasında kişisel benliklerini ortaya çıkardığı veya dışladığı davranışlar üzerinde durmaktadır. Örgütteki işgörenlerin benliklerini görevleri için kullanmaları gerektiğini ifade etmektedir. Bu kapsamda işe adanmışlık, işgörenlerin örgütteki performansları sırasında kendilerini fiziksel, bilişsel ve duygusal olarak işe vermeleri gerekmektedir (Kahn, 1990: 694). İşe gömülmüşlük kavramıyla örgütsel ve toplumsal unsurlar ön plana çıkmaktadır. İşe adanmışlık kavramı ise yerleşik yapılardan farklılık göstererek işin kendisine odaklanmaktadır (Maslach vd., 2001: 416).

İşten Ayrılma Niyeti: İşgörenin, yakın gelecekte örgütten kasıtlı olarak ayrılma niyetinde olması şeklinde tanımlanmaktadır (Long vd., 2012: 576). Başka bir tanımla işgörenin örgütü bırakma eğilimi işten ayrılma niyeti olarak açıklanmakta aynı zamanda

işten ayrılma davranışının habercisi olarak görülmektedir (Yıldız vd., 2013: 159). Örgüt açısından işgörenin bulunduğu işten ayrılma niyetine olan yöneliminin göz önünde bulundurulması önem taşımaktadır. Örgüt içerisindeki işgörenlerin “işten ayrılma eğilimlerinin” artış göstermesi işgörenlerin devir hızlarında artışa sebep olmaktadır. Bu bağlamda işgörenlerin morallerinde düşüş yaşanmaktadır. Aynı zamanda işgörenlerin örgütteki işlerinde performanslarının azalmasına neden olarak görülmektedir (Zincirkıran vd., 2015: 61). İşe gömülü olma halinde olan işgörenin ise işinden dolayı etrafının büyük bir ağ ile kaplandığı gözlenmektedir. Bu bağlamda işgörenin işine olan gömülmüşlüğü ne derece yüksekse bu ağın o derece güçlü olduğu saptanmaktadır. Sonuç olarak, işine fazlasıyla gömülmüş olan işgörenin örgütünden ve bulunduğu ortamdaki çevresinden ayrılması da güç olmaktadır (Gökaslan, 2018: 29). Aşağıdaki tabloda işe gömülmüşlüğü işten ayrılma niyetiyle ilişkili olmasından dolayı teorik olarak karşılaştırılması yer almaktadır (Takawira, 2012: 40).

Tablo 6
İşe gömülmüşlük, işten ayrılma niyeti ve işe adanmışlığın teorik bir karşılaştırması

	İşe Gömülmüşlük	İşten Ayrılma Niyeti	İşe Adanmışlık
Tanım	İşe gömülmüşlük, “bir kişinin işini bırakmaktan alıkoyan birleşik güçler” olarak tanımlanmaktadır.	İşten ayrılma niyeti, “bireyin belirli bir süre içinde işini değiştirme (subjektif) olasılığının” yansımaları olarak tanımlanmaktadır.	“Canlılık, özveri ve kendini kaptırma ile karakterize edilen, olumlu, tatmin edici, işle ilgili bir zihin durumu” olarak açıklanmaktadır.
Boyutlar	Bağlılık, uyum ve fedakarlık	Şoklar, senaryolar, iş arama, görüntü ihlalleri ve iş tatmini	Dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma
Değişkenler	Yaş, ırk, cinsiyet, medeni durum ve görev süresi	Yaş, ırk, cinsiyet, medeni durum ve görev süresi	Yaş, ırk, cinsiyet, medeni durum ve görev süresi

Tutma uygulamaları için çıkarımlar	Kalma veya ayrılma niyetleri (tutma faktörleri): *Sosyalleşme sürecinde rol modeller ve mentorluk *Olumlu geribildirim *Aidiyet duygusu geliştirmek *Esnek çalışma politikaları	Kalma veya ayrılma niyetleri (tutma faktörleri): *Eğitim ve Geliştirme *Karşılıklı güven ve saygıyı teşvik etmek *Yönetim tarzını, ödülleri ve tanınmayı uyarlamak * Bağılılığı teşvik eden işe alım ve seçim politikaları	Kalma veya ayrılma niyetleri (tutma faktörleri): * Mentorluk ve koçluk *Özerklik *Öğrenme fırsatları sağlamak *Kişisel ve mesleki gelişim
---	--	---	--

Kaynak: Takawira, 2012: 40

İş Yaşam Kalitesi: Günümüzde örgütler işgörenlerin daha fazla verimli olabilmesi ve yüksek performans sergileyebilmesi için kaliteli çalışma koşulları oluşturmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda örgütlerde iş yaşam kalitesine olan önemin arttığı ve daha çok yer verildiği gözlenmektedir (Dedeoğlu vd., 2016: 137). İş yaşam kalitesi “İşgörenlerin güvenli bir ortamda yaşamlarını sürdürebilmek için gerekli ihtiyaçlarının tatmin edilmesi, işgörenlerin çalışma ortamında faydalı oldukları duygusunun kazandırılması, yeteneklerini fark etmelerine ve gelişmelerine fırsat veren bir ortamın oluşturulması” şeklinde açıklanmaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001). İş yaşam kalitesi basitçe, işgörenler ve toplam çalışma alanı arasındaki ilişkilerin kalitesi olarak tanımlanmaktadır. Geniş bir açıdan bakıldığında, faydalı katkılar sağlama konusunda sorumlu ve yetkin olan işgörenleri örgütteki en önemli unsur haline getirmektedir. Aynı zamanda işgörelere saygı duyulması gerektiğini ortaya koymaktadır (Kanten, 2014: 253). Bu kapsamda işe gömülmüşlük ile iş yaşam kalitesi arasında ilişki olduğu saptanmaktadır. İşe gömülmüş olan işgörenlerin iş yaşam kalitesi olumlu olarak etkilenmekte ve bu durum işgörenlerin çalışma ortamındaki faaliyetlerini de pozitif olarak etkilemektedir (Dedeoğlu vd., 2016: 143).

2.3.5. İşe Gömülmüşlüğü'nün Önemi

İşe gömülmüşlük, işgören-işveren ilişkisinin memnuniyet veya bağlılık gibi tutum ölçütlerinin yansıttığından daha kapsamlı bir görünüm yakalamak için geliştirilmiş yeni bir yapıdır. Aynı zamanda işe gömülmüşlük, işgören devrine odaklanmak yerine işgörenleri

elde tutmayı amaçladığı için geleneksel modellerden farklıdır (Holtom ve O'Neill, 2004: 218).

İşe gömülü işgörenler, üstleriyle özdeşleşmeli ve geçmiş değişimler yoluyla geliştirilen olumlu bağlara değer vermelidir. İşe gömülmüşlüğü duygusal temelleri, işgörenleri olumlu ilişkisel davranışlar benimsemeye teşvik etmektedir. İşe gömülmüşlüğü işgörenlerin örgüte bağlılığını artırabileceği ve bu bağın hem sosyal hem de kültürel sermayeye katkı sağlayacağı üzerinde durulmaktadır. Bu tür sermaye birikimi, iş birliğini, duygusal bağları ve örgütü iyileştirme arzusunu artırmada önem taşımaktadır. İşe gömülü işgörenler, tanımladıkları bir durumu olumsuz etkileyen veya duruma katkı sağlayan olaylara karşı daha duyarlı olabilmektedir (Collins ve Mossholder, 2014: 7). İşgörenlerin örgüt içerisindeki uyumlu performansları ve işe gömülmüş olma hali, değişken çalışma koşullarında örgütsel başarı ve rekabet avantajı elde etmek için önemli bileşenler olarak değerlendirilmektedir (Kanten vd., 2015: 1360). İşe gömülmüşlük düzeyi fazla olan işgörenler projelere dahil olarak bireylerle bağlantı (bağlılık) kurmaktadır. Aynı zamanda işgörenler işlerini yaparken uyum içerisinde olduklarını ve becerilerini uygulayabileceklerini (uyum) düşünmektedir. İşgörenler örgütten istifa etmeleri durumunda ise değerli şeylerden fedakarlık edeceklerine inanmaktadır (Sekiguchi vd., 2008: 764).

İşgörenler birçok şekilde işe gömülü olma hali içerisinde olabilmektedir. İşe gömülmüşlüğü odak noktası, işgöreni işten ayrılmaya sevk eden olumsuz tutumlardan çok, bir işgöreni örgüt içerisinde tutan güçlerin toplamı şeklinde ifade edilmektedir. Bu açıdan, işe gömülmüşlük işgöreni elde tutmak için "yüksek dereceden" bir güçler toplamı olarak görüldüğünden son derece önem taşımaktadır (Holtom ve O'Neill, 2004: 220). Kısaca, işgörenler, onları örgüt içerisine hapseden güçlerin toplamının bir işlevi olarak gömülü hale gelmektedir. İşgörenlerin geliştirdikleri bağlantılar, örgüt içerisindeki uyumları ve feda etmeleri gereken avantajlar işgörenleri örgütte kalmaya motive eden faktörler olarak gösterilmektedir (Bambacas ve Kulik, 2013: 1935).

İşe gömülmüşlük hem örgütler hem de bireyler için faydalı bir durum olarak görülmektedir. Çünkü daha çok çalışmak, işini daha iyi yapmak için daha fazla işe gömülü olan işgörenler, devamsızlık eğilimi göstermemekte ve olumlu örgütsel davranışlar sergilemektedirler. Bu kapsamda işgörenlerin performanslarının daha yüksek olduğu görülmektedir (Kanten vd., 2015: 1360).

Zorlu (2016) işe gömülmüş olan işgörenlerinin işten tatmin olması ve örgüte olan bağlılığının yüksek olması, örgüt için birçok fayda sağlamaktadır (Zorlu, 2016: 189). Bu faydalar aşağıdaki gibi özetlenmektedir:

- İşgörenlerin örgüt ile ilgili bilgi düzeyleri ve yeteneklerinin yüksek olması örgüt için rekabette öne geçmesini sağlayacak kalite iyileştirmeleri ve yenilikçi bir bakış açısıyla iş süreçlerinin uygulamaya koyulabilmesi,
- İşgörenin gönüllü katılım sağladığı çalışmalar ve iş içerisinde gösterdiği performanstaki artış sebebiyle devam eden işlerde hata yapma olasılığının azalması, bu durumun maliyetleri pozitif yönde etkilenmesi,
- Örgüt bünyesinde sağlıklı sosyal yapının sağlanmasıyla, çıkabilme ihtimali olan çatışmaların engellenebilmesi,
- Örgüt içerisinde devam eden çalışmalarda etkin iletişim kurulmasına yardımcı olunabilmesi,
- İşgörenlerin çalışma arkadaşlarıyla birlik ve beraberliğin sağlanması, etkileşim ve yardım düzeylerinin artış gösterebilmesi,
- İşgörenlere yönelik destek için yapılan sosyal faaliyetlerin örgütün imajına pozitif yansımadır.

Aynı zamanda işe gömülmüşlük devamsızlık, iş performansı ve vatandaşlık davranışları gibi son derece önemli kurumsal sonuçların tahmin edilmesinde de önem taşımaktadır (Nguyen, 2010: 5).

2.3.6. İşe Gömülmüşlüğü Artırma Yolları

İşe gömülmüşlüğü toplumsal ve örgütsel açıdan artırmak için alt boyutlarıyla beraber izlenmesi gereken yollar aşağıda özetlenmektedir (Holtom vd., 2006: 326). Bunlar:

Örgütsel uyum

- Örgüt içerisindeki kariyer fırsatları hakkında işe alımlara kapsamlı bilgi sağlamak,
- Gerçekçi iş ön izlemelerini kullanmak,
- Değerleri kurumsal değerlere uyum sağlayan işgörenleri seçmek,

- Örgüte yeni katılan işgörenlerin, diğer işgörenlerle, özellikle grup veya ekip üyeleriyle tanışmalarına ve onları tanımalarına olanak tanıyan sosyalleşme fırsatları sağlamak,
- İşgörenleri, kendilerini doğrudan etkileyen kararlara katılmalarını teşvik etmek,
- İşgörenlerin kariyer planlamasında yardımcı olmak,
- İşgörenlerin uzun vadeli kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olma açısından eğitim ve gelişim fırsatları sağlamak,
- İşgörenleri, ihtiyaçlarına uygun programlar geliştirmeye dahil etmek (tam zamanlı veya yarı zamanlı durum, vardiya, saatler).

Örgütsel bağlar

- İşgörenlerin hangi ekiplere veya projelere katılacaklarını seçmelerine izin vermek,
- Yeni veya genç işgörelere sponsor olmak ve koçluk yapmak için mentorlar sağlamak,
- İşgörenlerin yaşlılarını tanımasını kolaylaştırmak,
- Müşteri hizmetlerini ve beceri gelişimini iyileştirmek için işgörenler arasında bilgi paylaşımı için fırsatlar sağlamak,
- İşgörelere tavsiyeler sunmak,
- Mevcut ve eski işgörenleri bir araya getirme ağlarına sponsor olmak.

Örgütsel fedakarlık

- Yaratıcı fayda alternatifleri veya kafeterya imkanı sağlamak ve faydaları kişisel ihtiyaçları karşılayacak şekilde uyarlayarak iş/yaşam dengesini geliştirmek,
- Görev süresine göre teşvikler veya avantaj imkanları sunmak,
- İşgörenlerin çalışma ortamını ve şirket kutlamalarını tasarlamalarına izin vermek,
- İş yerinde çocuk bakımı ortamı sağlamak,
- Uzaktan çalışma çalışma düzenlemelerini desteklemek,
- İşgörenlerin ihtiyaçlarını karşılayabilecek iyi derecede ödeme yapmak,
- Emeklilik fonlarına cömertçe katkıda bulunmak,
- Karları paylaşmak,
- Kısıtlı hisse senedi hibeleri veya hisse senedi seçenekleri sunmak,

- Şirket arabasının kişisel kullanımına izin vermek.

Toplumsal uyum

- Çoğunlukla tesisleri çevreleyen pazarlarda/topluluklarda yoğun olarak işe yer ayırmak,
- İşgörenleri mümkün olduğunca yeniden yerleştirmekten kaçınmak,
- İşgörenlere topluluk faaliyetleri ve kaynakları hakkında bilgi vermek,
- İşgörenlere banliyö hatlarının yakınında yeni tesisler bulmak.

Toplumsal bağlar

- İşgörenler tarafından toplum hizmetini desteklemek (örneğin, toplum hizmeti için yılda 2 gün izin). Özellikle çalışan gruplar tarafından üstlenilen projeleri desteklemek,
- Yerel okullarda işgören katılımını teşvik etmek (ör. mentor olarak),
- Toplum temelli sivil veya profesyonel kuruluşlara katılımı teşvik etmek,
- Çocuklar için küçük lig takımlarına veya işgörenler için topluluk liglerinde spor takımlarına sponsor olmak,
- Ana dili İngilizce olmayan işgörenler için ikinci dil olarak İngilizce dersleri sağlamak.

Toplumsal fedakarlık

- Boşalan kadrolara aracı olmadan işgörenleri terfi ettirmek,
- Ev satın almalarına yardımda bulunmak,
- Yerel ulaşım yardımı sunmak.

Kısaca, örgüt içerisindeki uyumun yüksek olması, oluşan bağların çokluğu ve fedakarlıklar işe gömülmüşlüğü daha da artırmaktadır. Böylelikle işgörenin işinden ayrılması zorlaşmaktadır (Dirican, 2020: 21).

2.3.7. İŖe GmlmŖlk İle İlgili Yapılan alıŖmalar ve Sonuçları

AraŖtırmanın bu bölümünde iŖe gmlmŖlk kavramı ile ilgili literatürde yapılan alıŖmalar incelenmektedir. Bu alıŖmaların yapılıŖ amaçları ve sonuçları üzerinde durulmuŖtur.

Ng ve Feldman (2009) yaptıkları alıŖmada iŖe gmlmŖlgn iŖ performansını ve yaratıcılık üzerindeki etkisini tespit etmeyi amalamıŖlardır. İŖe gmlmŖlgn birçok faktörünün örgüt içerisinde sergilemiŖ olduğu performans üzerinde etkisi olduğu bulunmuŖtur. İŖe gmlmŖlgn boyutlarından olan uyumun iŖ performansı ile pozitif yönlü bir iliŖki içerisinde olduğu belirlenmiŖtir. Aynı zamanda iŖe gmlmŖlgn boyutlarından olan bağlılığın yaratıcılık üzerinde pozitif etkisi ve fedakarlığın vatandaşlık davranıŖı ile kısmi pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaŖılmıŖtır (Ng ve Feldman, 2009: 863).

Sekiguchi vd. (2008) alıŖmalarında iŖ performansını, lider ye deėiŖimi, örgüt temelli özsaygı ve örgütsel vatandaşlık davranıŖlarının iŖe gmlmŖlk üzerindeki rolünü tespit etmeyi hedeflemiŖlerdir. Lider ye deėiŖimi, iŖ performansını ve örgütsel vatandaşlık davranıŖının iŖe gömülü olma haliyle iliŖkisinin olduğu sonucuna ulaŖılmıŖtır. Bununla birlikte iŖ performansına iliŖkin iŖe gmlmŖlgn, lider ye deėiŖimi ve örgüt temelli özsaygı üzerinde etkisinin olduğu tespit edilmiŖtir (Sekiguchi vd., 2008: 762).

Birsel vd. (2012) yaptıkları alıŖmada iŖe gmlmŖlk ile demografik deėiŖkenler arasındaki iliŖkinin incelenmesini amalamıŖlardır. Toplumsal açıdan gmlmŖlk kavramını, bireylerin birbirleriyle olan iliŖkileri üzerine yoėunlaŖmıŖtır. Örgüt açısından ise, iŖgrenin kalma ya da ayrılma niyeti açısından iliŖkilendirildiėi grlmŖtir. AraŖtırmada rgtsel fedakarlık boyutunun erkekler üzerinde daha anlamlı olduğu tespit edilmiŖtir. Toplumsal uyum ve fedakarlığın ise bekarlar açısından daha anlamlı olduğu sonucuna ulaŖılmıŖtır. Aynı zamanda yakın çevresinde arkadaŖları olmayan veya az arkadaŖa sahip bireylerin toplumsal uyum, fedakarlık ve örgütle olan uyumunda daha anlamlı sonuçlara ulaŖılmıŖtır (Birsel vd., 2012: 51).

Kanten vd. (2016) alıŖmalarında ücret tatmini ve iŖin özelliklerinin iŖe gmlmŖlk seviyelerindeki etkisinde mutluluğun rolünü belirlemeye yönelik bir araŖtırma gerekleŖtirmiŖlerdir. cret tatmini ve iŖin özelliklerinin, iŖe gömülü olma düzeyleri ve mutluluk üzerinde pozitif ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiŖtir. Mutluluk ve

otonominin de işgörenlerin işe gömülmüşlük seviyelerini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ücret tatmini ve işin özelliklerinin işgörenlerin işe gömülü olmasında mutluluğun kısmi aracılık rolünün olduğu saptanmıştır (Kanten vd., 2016: 64).

Kesen ve Akyüz (2016) yaptıkları çalışmada duygusal emeğin ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlük üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlamışlardır. Doğal duyguların işgörenlerin prososyal motivasyonunu artırdığı belirlenmiştir. Ancak duygusal emeğin işe gömülmüşlük üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Prososyal motivasyonun işgörenlerin işe gömülü olma durumunu pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Kesen ve Akyüz, 2016: 233).

Dedeoğlu vd. (2016) işgörenlerin işe gömülmüşlüğüne iş yaşam kalitesi ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisinde iyimserliğin rolünü belirlemeyi amaçlamışlardır. İşgörenlerin işe gömülü olma halinde yaşam kalitesinin ve iş yaşam kalitesinin arttığı yani pozitif yönde etkisinin olduğu gözlenmiştir. İyimserliğin de bu etkide kısmi aracılık etkisinin olduğu saptanmıştır (Dedeoğlu vd., 2016: 135).

Bambacas ve Kulik (2013) işgörenlerin insan kaynakları uygulamaları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi değerlendirerek, işe gömülmüşlüğü boyutları olan uyum, bağ ve fedakarlığın bu etkileme sürecinde rolünü belirlemeyi amaçlamışlardır. Performans değerlendirme ve örgüt içerisinde verilen ödüllerin uyumu artırıcı etkisinin olduğu görülmüştür. İnsan kaynakları uygulamaları işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini de azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. İşgörenlerin fedakarlık düzeylerinin bu etkide rolü bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre, işgörenlerin işten ayrılmaları konusunda vazgeçmesini sağlamak ve örgütsel uyum düzeylerinin yükseltmek için örgütlerin ödül sistemlerinin kullanılmasının yüksek başarı sağlayacağı tespit edilmiştir (Bambacas ve Kulik, 2013: 1933).

Akgündüz vd. (2016) yaptıkları çalışmada, işgörenlerin işi gömülü olma davranışı üzerindeki etkisinde yöneticilere olan güven duygusu ve adaletin rolünü tespit etmeyi hedeflemişlerdir. Güven duygusunun ve dağıtımsal adaletin işgörenlerin işe gömülü olma durumu üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Aynı zamanda işgörenlerin yöneticilerine olan güven duygularının, dağıtımsal adaletle göre işe gömülü olmayı daha çok etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Akgündüz vd., 2016: 351).

İşe gömülmüşlüğü pozitif sonuçlarının yanı sıra negatif sonuçlarına da az da olsa bulunmaktadır. İşgörenin başka iş seçeneğinin olmaması, negatif tutum ve davranışlar göstermesine yol açabilmektedir. Örnek olarak, çalıştığı örgüt içerisinde kendini iyi hissetmeyen, hoşnut olmayan ve sadece başka iş alternatifi bulunmadığı için aynı pozisyonda çalışmaya devam eden işgörenler olabilir. Bu durumdaki işe gömülü işgörenler iş devamsızlığıyla, iş performansında düşüşle ve örgütsel ortamdaki ilişkilerinden uzaklaşmayla veya yetersiz duygusuyla karşılaşabilmektedir (Zorlu, 2016: 187).

2.4. Psikolojik Sağlık Problemleri

Çalışmanın dördüncü kısmında, psikolojik sağlık problemlerinin bireylerin hayatına ve çalışma yaşamına olan etkileri üzerinde durulmaktadır. Bu kısımda, psikolojik problemlerinin tanımlanması, psikolojik sağlık problemlerinin sınıflandırılması, yaygın psikolojik sağlık problemlerinin neler olduğu, nedenleri ve psikolojik sağlık problemlerinin sonuçları yer almaktadır.

2.4.1. Psikolojik Sağlık Problemlerinin Tanımlanması

Zihinsel sağlık, olay veya durumları iyi bir bakış açısıyla ele alan, güzel düşünen ve yaşamdan zevk alan bir zihin yapısı olarak ifade edilmektedir. Zihinsel sağlık bireylerin sıkıntı yaratan unsurlardan uzak kalmayı başarabilmesi, bireylerin yeteneklerini gösterebilmesi bireyin etkin ve etkili olarak çalışabilmesi ve psikolojik dengenin sağlıklı olması durumu olarak tanımlanmaktadır (Altıntaş, 2020: 229). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) zihinsel sağlığı “Her bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirdiği, yaşamındaki stresle baş edebildiği, verimli çalışabildiği ve yeteneklerini kullanarak topluma fayda sağladığı bir iyilik hali” şeklinde açıklamaktadır (WHO, 2013: 9). Ancak bireylerin yaşam koşullarının değişmesiyle beraber birçok sorunla ve psikolojik problemlerle karşılaştığı görülmektedir (Kanten ve Ülker, 2014: 477).

Psikolojik problemler “Bireylerin kendilerini gerçekleştirme ve bulunduğu ortamdaki diğer bireylerle etkili iletişim kurmasına engel olan psikojenik acı hissi, içsel çatışma hali ve bulunduğu ortamdan kaynaklı stres gibi unsurların sonuçları” şeklinde açıklanmaktadır. Bu unsurların beş alt grupta ele alındığını ifade edilmektedir. Bunlar: sağlık ile ilgili sorunlar, uyku bozuklukları, endişeden kaynaklı sıkıntı, denge sorunları ile intihara yönelik sorunlar olarak sıralanmıştır (Çelik ve Turunç, 2011: 227). Psikolojik sağlık

problemleri ufak rahatsızlıklar olarak da kendini gösterebilmektedir. Bu gibi durumların bireylerin performanslarını olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir (Hensing vd., 2013: 2). Bu bağlamda psikolojik bozukluk teşhisi koyabilmek için dört temel özelliğin ele alınması gerektiğinden bahsedilmektedir. Bu özellikler aşağıda kısaca özetlenmektedir (Kıdır, 2018: 235):

Bireysel (Kişisel) sıkıntı: Bireylerin davranışlarının onu aşırı seviyede rahatsız edecek düzeyde sıkıntıya sokması durumudur. Aynı zamanda endişe ve depresyon yaşamış olan bireylerin daha fazla sıkıntı yaşadığı görülmektedir. Ancak tüm psikolojik bozukluklar sıkıntıya sebep olmamaktadır.

Yeti yetimi: Bireyler için önemli bir alanda veya kişisel ve iş ortamındaki ilişkilerinde meydana gelen bozulmalar olarak ifade edilmektedir. Bu durum psikolojik problemlerin yaşanmasına sebep olmaktadır.

Sosyal normların ihlali: Toplum içerisinde normlara uyum sağlayamama davranışı da psikolojik bozukluk ile ilişkilendirilebilmektedir. Örnek olarak; obsesif kompulsif bozukluk yaşamış olan bireylerin sergilediği tekrar eden ritüeller veya şizofreni olan bireylerin duyduğu var olmayan sesler sosyal normların ve ihlal edilmesine sebep olan davranışlardır.

İşlev bozukluğu: İçsel mekanizmanın yapması gereken görevi yerine getirmemesi durumunda işlev bozukluğu ile karşılaşmaktadır. Örnek olarak; beyindeki istenmeyen seslerin kapatıldığı mekanizmada oluşan işlev bozukluğu bireyin halüsinasyonlar görmesine yol açmaktadır.

Günümüzde hali hazırda yaklaşık 450 milyon kişinin zihinsel ve davranışsal bir bozukluktan muzdarip olduğu düşünülmektedir (WHO, 2001: 1). İşgörenlerin örgüt içerisindeki çalışma koşullarının fiziksel ve psikolojik sağlık problemlerine yol açabileceğine yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçlar arasındadır. Psikolojik olarak görülen semptomlar içerisinde depresif ruh hali durumu, endişe ve suçluluk duyma vb. davranışlar yer almaktadır (Kanten, 2012: 157). Hayatı boyunca her dört kişiden birinin en az bir defa zihinsel ve davranışsal problemler yaşadığı bilinmektedir. Dünyada bireylerin iş ve bireysel ilişkilerinde meydana gelen bozulmalara ve erken ölümlerin yaşanmasına zemin hazırlayan

10 hastalıktan 5'i “depresyon”, “şizofreni”, “bipolar bozukluk”, “alkol bağımlılığı” ve “kompulsif bozukluk” kaynaklı olduğu karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik rahatsızlıklar topluma psikolojik, sosyal ve ekonomik açıdan zarar vererek yük olmaktadır. Psikolojik rahatsızlıklar bireylerin fiziksel sağlıklarının bozulma ihtimalinin de artmasına sebep olabilmektedir (Gültekin, 2010: 585).

Çalışma ortamında zihinsel sağlık, herhangi bir örgütteki işgörenlerin psikolojik olarak iyi olma hali olarak ifade edilmektedir. Geçmişte iş sağlığı konusunda, işgörenlerin güvenliği ve fiziksel sağlığına daha fazla dikkat edildiği ve zihinsel sağlık üzerinde çok az durulduğu görülmektedir. Ancak işgörenlerin psikolojik iyi olma hallerini geliştirmek için psikolojik sağlığa olan eğilimi artırmak, önlem almak, değerlendirmede bulunmak ve müdahaleyi ön plana çıkarmak önem taşımaktadır. Psikolojik sağlık iş ortamında, işgörenin bireysel olarak yaptığı etkinliği, başarı sağlama ve tatmin olma seviyelerini gösteren davranışlarını, tutumlarını ve duygularını ifade etmektedir (Nahar vd., 2013: 521). Bu davranışların iyi bir şekilde devam etmesi için çalışma ortamında psikolojik sağlığa işgörenler ve yöneticiler açısından önem verilmesi gerekmektedir. Ancak dünya çapında psikolojik sağlık problemleri yaşayan bireylerin sayısı ve aynı zamanda çalışan nüfusta psikolojik sağlık problemi yaşayan işgörenler artış göstermektedir. Yapılan çalışmalarda işgörenlerin ruh sağlığını, meydana gelmiş olan global krizlerin işsizliğin artışı ve rekabet edilen işgücü piyasasında yapılan değişimlerin etkilediği görülmektedir. Çalışma ortamında çoğunlukla görülen psikolojik bozukluklar; olumsuz ruh hali durumu, kaygı, travmatik stres bozukluğu ve uyum sağlamadaki bozukluklardır (Kıcıır, 2018: 234).

İşgörenlerin ruh sağlığını kaybetmesiyle beraber sosyal, psikolojik, biyolojik unsurlarda ve çalışma koşullarında psikolojik sağlık problemleri meydana gelebilmektedir. Güvensizlik, umutsuzluk, bir anda gerçekleşen değişimler, artan işsizlik, gelirlerin düşüklüğü, yetersiz eğitim, cinsiyet ayrımcılığı, sağlıksız veya düzensiz yaşam tarzı, örgütsel açıdan olan engeller ve stresli çalışma koşulları da işgörenlerde psikolojik sağlık problemlerine zemin hazırlamaktadır (Kanten ve Ülker, 2014: 477). Bu bağlamda günümüzde sorun yaratan ve aynı zamanda önem arz eden konulardan biri de zihinsel sağlık problemleri olmaktadır. Geçmiş yıllarda işgörenler bulaşıcı hastalıklara daha çok maruz kalmıştır. Ancak işgörenler bu sorunlarla günümüzde daha az karşılaşırken, birçok farklı türde ve düzeyde psikolojik bozukluklar ve problemlerle karşılaşmaktadır (Sarjaloei ve Hashemi, 2015: 231). Aynı zamanda yapılan tüm tahminler gelecekte zihinsel sağlık

problemlerinde çarpıcı bir artış olacağını işaret etmektedir. Avrupa Birliği'nde (AB), ülkelerindeki zihinsel sağlık problemlerinin işgörenlerde yaygın olduğunu ve birtakım etkiler yarattığını kabul etmektedir. Çalışan genç nüfusunun %20'sinin psikolojik sağlık sorunu yaşadığı tahmin edilmektedir (Hornois ve Gabriel, 2000: 1). Dünya Sağlık Örgütü (WHO) de 2004 yılında, dünya çapında 150 milyondan fazla işgörenin psikolojik sağlık problemlerinden biri olan depresyonu yaşadığını öne sürmektedir (Kanten ve Ülker, 2014: 477).

2.4.2. Psikolojik Sağlık Problemlerinin Sınıflandırılması

Dünya Sağlık Örgütü (1984) "sağlık" kavramını sadece bireylerin hastalığının olmaması olarak açıklamamaktadır. Sağlık kavramını, bireylerin sosyal, fiziksel ve psikolojik olarak iyi olma halidir. Aynı zamanda sağlık kavramının daha ayrıntılı bir şekilde anlaşılabilmesi için de psikolojik sağlık bileşenlerinin, fiziksel sağlık bileşenleri kadar üzerinde durulması gerekmektedir (Mortazavi vd., 2014: 2). Dünya Sağlık Örgütü "bireyin kendi potansiyelini gerçekleştirdiği, yaşamın normal stresleriyle baş edebilecek kapasitede olduğu, verimli ve yararlı bir şekilde çalışabileceği ve kendi toplumuna katkıda bulunabileceği bir refah hali" olarak zihinsel sağlığı açıklamaktadır (Boz vd., 2020: 246).

Yapılan çalışmalar incelendiğinde psikolojik sağlık problemlerinin birçok şekilde sınıflandırıldığı üzerinde durulmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), sağlık için uluslararası sınıflandırma sistemlerinin geliştirilmesi ve sürdürülmesi sorumluluğunu taşıyan, Birleşmiş Milletler'in küresel bir halk sağlığı kuruluşudur. Dünya Sağlık Örgütü'nün Uluslararası Bozuklukların Sınıflandırılması (ICD-10) 1990 yılında onaylanmıştır. Aynı zamanda düzenlenerek uzun dönemli hale getirilmesi sağlanmıştır (Gaebel, 2012: 895). ICD-10 psikolojik sağlığı bozan bileşenlerle, sorunlu ve anormal davranışlara atıfta bulunmaktadır (Cooper ve Hassiotis, 2009: 254). Bu bileşenler 10 farklı şekilde sınıflandırılmaktadır. Bunlar: ruhsal bozukluklar, psikoaktif madde kullanımı, şizofreni, duygu durum bozuklukları, strese bağlı ve somatoform bozukluklar, davranış sendromları, yetişkin kişilik ve davranış bozuklukları, zeka geriliği, psikolojik gelişim bozuklukları, davranışsal ve duygusal bozukluklardır (Kanten ve Ülker, 2014: 478).

Amerikan Psikiyatri Birliği (1994) ruh sağlığı problemlerini 16 farklı kategoride sınıflandırmaktadır (Goldberg, 2010: 15). Bunlar:

- Deliryum, bunama, amnestik ve diğer bilişsel bozukluklar
- Genel tıbbi duruma bağlı zihinsel bozukluklar (başka yerde sınıflandırılmamış)
- Madde kullanımı ile ilgili bozukluklar
- Şizofreni ve diğer psikotik bozukluklar
- Duygu durum bozuklukları
- Anksiyete bozuklukları
- Somatoform bozukluklar
- Yapay bozukluklar
- Dissosiyatif bozukluklar
- Cinsel ve cinsiyet kimliği bozuklukları
- Yeme bozuklukları
- Uyku bozuklukları
- Dürtü kontrol bozuklukları (başka yerde sınıflandırılmamış)
- Uyum bozuklukları
- Kişilik bozuklukları şeklinde sıralanabilir.

Yukarıda sınıflandırılan ruh sağlığı problemlerinin kötüleşen sosyal sorunlar ve sivil kargaşa durumuyla beraber daha fazla artış gösterdiği görülmektedir. Bu doğrultuda da, ruh sağlığı problemleri dünya çapında engelliliğin önde gelen nedenlerindedir.

Zihinsel ve davranışsal sağlık problemlerinin küresel hastalık yükünün %12'sini oluşturduğu tahmin edilmektedir. Ancak ülkelerin birçoğunun ruh sağlığı ile ilgili bütçeleri toplam sağlık harcamalarının %1'inden daha azını oluşturmaktadır (WHO, 2001: 1). Harder vd. (2016) geliri yüksek düzeyde olan ülkelerde psikolojik sağlık problemi ile ilgili hastalıklar, tüm hastalıkların %40'ını oluşturmaktadır. Yetişkin bireylerin %18'inin son 12 aylık sürede, %30'unun da hayatını sürdürdüğü zaman içerisinde ve özellikle yaygın olan psikolojik sağlık problemleri (kaygı, depresyon vb.) yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye' de de hemen hemen 6 kişiden 1 kişinin teşhis koyulabilecek düzeyde psikolojik bozukluk yaşadığı yapılan çalışmalardaki verilerde gözlenmektedir (Kıcır, 2018: 237).

2.4.3. Yaygın Psikolojik Sağlık Problemleri

Günümüz koşullarında psikolojik sağlık problemlerinin geçmişe kıyasla daha fazla üzerinde durulduğu görülmektedir. Sağlığın bütüncül bir bakış açısıyla ele alınması bu durumun en önemli sebeplerinden biri olmaktadır. Aynı zamanda ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelerin, bireylerin psikolojik olarak sağlık durumlarının olumsuz etkilenmesine yol açması ve yaşam kalitesini düşürmesine sebep olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda da giderek psikolojik sağlık problemlerine olan önemin verilen önem artmaktadır (Pektaş vd., 2006: 44). Psikolojik sağlık problemlerine verilen önemi de göz önünde bulundurarak yaygın veya temel psikolojik sağlık problemleri aşağıdaki gibi özetlenmektedir.

Endişe

Bir zihin hali olmakla beraber bireyin içerisinde olduğu durumdan emin olmamasından kaynaklanmaktadır. Bireyler kendilerini devamlı rahatsız hissetmektedirler. Bireyler geleceği için sıkıntı ve stres duymaktadır. Endişeli olma hali çoğunlukla bir sebep olmadan varlığını sürdürmektedir. Bu durum psikolojik bir bozukluğun olduğunun belirtisi olarak gösterilmektedir (Altıntaş, 2020: 57). Bu kapsamda endişenin stresle yakından ilişkisi bulunmaktadır. Endişe tehlike ve şanssızlık korkusuyla bireylerin beklentilerinde ortaya çıkan bunaltı ve tedirgin olma durumu şeklinde açıklanmaktadır. Anksiyete, zamanda veya mekanlarda endişeli hale odaklanma, az veya çok krizlerle kendisini gösteren endişe durumu olarak da ifade edilmektedir (Çiftçi vd., 2013: 71).

Anksiyete bireyler üzerinde birçok şekilde belirti veya tepki gösterebilmektedir. Fizyolojik açıdan bireylerde kalp çarpıntısı, nefes almada sıkıntı yaşama, düzensiz veya hızlı nefes alıp verme, elde ya da ayaklarda meydana gelen titremeler ve aşırı derecede terleme benzeri belirtiler göstermektedir. Psikolojik olarak ise bireylerde sıkıntı, heyecan, birdenbire ortaya çıkacağı düşünülen kötü durumlarla karşılaşacağı hissiyatı anksiyetenin belirtileri olarak sayılmaktadır (Karamustafalıoğlu ve Yumrukçal, 2011: 69). Aynı zamanda bireylerde bilişsel ve davranışsal belirtiler de ortaya çıkabilmektedir. Bilişsel belirtiler içerisinde, gerçeklik duygusu konusundaki değişimler, kendi kontrolünü kaybetme hissiyatı, çıldıracağı düşünme, kötü haberler alacağı beklentisi içerisinde olma, etraf veya çevresinin değişiyormuş gibi hissedilmesi ve odaklanma zorluğunu kapsamaktadır. Davranışsal

belirtileri de şunlardır; endişe duyduğu durum veya olaydan uzak durma, şok olma, anlık ve çabuk irkilme durumu ve çok çabuk yorulabilme şeklinde sayılabilmektedir (Çiftçi vd., 2013: 71). Bu belirtilere rağmen anksiyete optimal seviyede olduğunda normal, motive edici ve zorluklarla mücadele etmede yardımcı bir faktör olabilir. Anksiyete korkudan farklıdır. Çünkü korku, bireylerin bilinçli olarak farkında olduğu belli bir olaya ya da nesneye odaklanarak doğrudan verdiği bir tepki olarak ifade edilmektedir (Cooray ve Bakala, 2005: 355).

Endişenin kaçınma davranışını öne çıkaran bir duygu olduğu söylenmektedir. Endişeli olan işgörenlerin öz yeterlik ve özgüvenlerinde azalma görüleceği ifade edilmektedir. Aynı zamanda endişeli bireyler risk almaktan kaçınmakta ve karar vermede zorluklar yaşayarak kaçınma davranışı gösterebilmektedir (Ülgen, 2016: 84). Bu bağlamda endişe, çoğunlukla davranışsal tepkilerin eşlik ettiği ve psikolojik belirtilerden oluşan sıkıntılı duyguları ifade etmektedir. Toplumda en çok görülen psikolojik sağlık problemlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Endişe, bireylerin bazı stresli veya sıkıntılı durumlarla karşılaştıklarında ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda da işgörenlerin veya bireylerin iş ve sosyal yaşamlarını giderek olumsuz etkilemeye başlamaktadır. Endişenin önemli bir psikolojik sağlık problemi haline geldiği düşünülmektedir (Kanten ve Ülker, 2014: 478). Anksiyete, genel popülasyonda geniş çaplı epidemiyolojik çalışmalarda bildirilen en yaygın psikolojik bozukluk kategorileri arasında yer almaktadır. En yaygın psikolojik bozukluklarda birinci sırada olan anksiyete ve depresyon, psikolojik sağlık problemleri için yapılan konsültasyonların %80'ini oluşturmaktadır (Cooray ve Bakala, 2005: 355).

Zihinsel sağlık problemleriyle alakalı yapılan Ulusal Ektanı Araştırması (NCS) sonucunda majör depresyon teşhisi koyulan hastalarda, %58 civarında endişenin de yer aldığı gözlenmektedir. Aynı doğrultuda endişe teşhisi koyulan bireylerde ya da hastalarda %68 civarında depresyonun olduğu ortaya çıkmıştır. Belirli sayıda hastada endişe ve depresyonun gelişiminin 40 sene boyunca gözlemlendiği bir araştırmada, endişe problemi olan hastalarda yarı yarıya depresyonun da görüldüğü saptanmıştır (Türkçapar, 2004: 14). Yeminli Personel ve Gelişim Enstitüsü (According to the Chartered Institute of Personnel and Development) (CIPD), işgörenlerin çalışma hayatında endişe, stres ve depresyon yaşamasının, işgörenlerin devamsızlıklarının önde gelen sebeplerinden olduğunu

söylemektedir. Aynı zamanda mevcut ekonomik iklimin çalışma ortamındaki stresi daha da artırdığı ortaya çıkmaktadır (IBEC, 2012: 5).

Depresyon

Psikolojik sağlık problemlerinin boyutlarından ve en yaygın gözlemlenen depresyon kavramının latince kökenli olduğu bilinmektedir. Latince kökeni “Depressus” olan kavramın; aşağı çekmek, halsiz, dert ve keder içerisinde olmak, hevesini kaçırmak, sabit bir şekilde kalmak veya durgunlaşma şeklinde anlamlar ifade etmektedir. Aynı zamanda Türkçe olarak depresyona karşılık gelen anlam ise “çöküntü” veya “çökkünlük” olarak ifade edilmektedir (Doğan ve Çetin, 2008: 7). Depresyon, depresif bir ruh hali içerisinde olma, ilgi veya zevklerde kayıp yaşama, suçluluk duygusunun baskın olması veya düşük benlik saygısı, uykusuzluk ve iştahsızlık, enerjinin düşük olması ve çabuk bozulan konsantrasyon ile ilişkili yaygın bir psikolojik veya ruhsal bozukluktur (Chang vd., 2010: 528). Bu doğrultuda depresyonun bireylerin yaşam aktivitelerini gerçekleştirmesi üzerinde önemli etkisinin olduğu ortaya çıkmaktadır. Bir başka ifadeyle, bireylerin ailesi, arkadaşları ve çalışma ortamındaki davranışlarında önemli bir etkisi olduğu gözlenmektedir (Hysenbegasi vd., 2005: 145).

Depresyonun giderek artan bir psikolojik sağlık problemi olması daha çok üzerinde durulmasına sebep olmaktadır. Çünkü depresyon, bireylerin hayata olan bakış açılarının değişmesi noktasında istek ve arzularını azaltan, yaşadığı olayların sonucu olarak derin bir bunalım içerisine girmesine neden olan, gelecekleri ile ilgili endişe ve kaygılarını artıran ve sonucu bazı durumlarda ölüme varabilme gibi problemlere yol açan psikolojik rahatsızlıktır (Şahin vd., 2019: 14). Depresyon içerisindeki bir birey tüm yaşanmış ve yaşanılacak olan olayları olumsuz bir bakış bakış açısıyla düşünmektedir. Geçmişte sergilemiş olduğu davranışların veya durumların hep kötü yanlarına odaklanarak suçluluk duygusu içerisine girmektedir. Gelecekte yaşayacağı durum ve olaylara karşı umudunun olmadığını düşünmekte ve yaşama kötümser bakmaktadır. Bu doğrultuda geleceği ile ilgili çaresiz hissetmektedir. Bireyler gün geçtikçe hayatlarından veya yaptığı işlerden zevk alamamaktadır. Bu durum bireyi hayatta kalmanın ne kadar anlamsız olduğunu düşüncesine yönlendirmekte ve çökkün bir ruh haline sürüklemektedir. Bu durum işgörenlere veya günlük hayatlarına devam eden bireyler arasındaki ilişkilere de yansiyabilmektedir. Bu

durum işgörenlerin iş ortamındaki performansının azalmasına ve birbirleri arasındaki bağların zedelenmesine de sebep olarak gösterilebilmektedir (Taycan vd., 2006: 101).

Psikiyatride depresyon kavramı birkaç değişik anlama gelecek şekilde kullanılmaktadır. Depresyon kavramı ilk olarak bireylerin süregelen hayatında karşılaştıkları kayıplardan sonra ortaya çıkabilen ruhsal olarak çökme ve üzüntü içerisinde olma durumunu ifade etmektedir. Depresyonun bu anlamı, bireylerin bazen çevredeki farklılaşmalara ve hayatları ile alakalı durumlara uyum sağlamak için verdikleri doğal bir duygusal tepki olarak görülmektedir. Depresyonun bir diğer kullanımı ise ruhsal belirti olarak ele alınıp kullanılmasından kaynaklanmaktadır. Bireylerin günlük hayatlarını üzgün olarak geçirmesi ve mutluluğun olmadığı normal olmayan duygu durum halinin devamlılığını açıklamak için kullanılmaktadır. Bu doğrultuda depresyonun çeşitli durum veya olaylar karşısında görülebildiği ortaya çıkmaktadır (Türkçapar, 2004: 12). Aynı zamanda depresyon bir dizi fiziksel belirtinin de eşlik ettiği üzüntü, yalnızlık, sinirlilik, değersizlik, umutsuzluk, ajitasyon ve suçluluk duygularının bir kombinasyonu olarak kendini gösterebilmektedir (Sharp ve Lipsky, 2002: 1001).

Toplumsal çevrede çoğunlukla karşılaşılan psikolojik ve ruhsal rahatsızlıklarla çalışma hayatındaki işgörenlerde de sıklıkla karşılaşmaktadır. Depresyon ruhsal bozuklukların ilk sıralarında yer almaktadır. Hayat boyunca genellikle zamanın en çok harcandığı yer çalışma ortamı olmaktadır. Bu bağlamda depresyon, bireysel sorunlardan da dolayı da ortaya çıksa ya da işle ilişkili sorunlardan dolayı da oluşsa en önemli etkisini gösterdiği yer çalışma ortamıdır. Çünkü yetenek ve becerilerini sergileyemeyenler, işleri tekrar tekrar yapmaktan sıkılanlar, işgörenlerin performansları ile ilgili hiç konuşulmaması, kötü durumlarla karşılaşabileceği düşüncesiyle baskı hisseden, isteklerinin bitmediği üstleriyle aynı ortamda bulunan ve fazla stres içerisinde olan işgörenlerin depresyona yakalanma olasılığı daha fazla olmaktadır (Yıldız ve Yıldız, 2009: 136). Depresyonun oldukça yaygın bir hastalık olmasıyla beraber her beş bireyden birinin hayatları boyunca depresyonla karşılaştıkları görülmektedir. Toplum içerisinde rastgele bir zaman diliminde yapılan araştırmada 100 erkekten üçünde ve her 100 kadının altısında depresyona rastlanmıştır. Aynı zamanda depresyona en fazla yakalanma olasılığı kadınlarda 35-45 ve erkeklerde ise 55-70 yaş arasında yer almaktadır (Mete, 2008: 4).

Uyku Bozukluğu

Birey fizyolojik, sosyal, psikolojik ve duygusal ihtiyaçları olan bir bütüne bağlı olarak hayatını sürdürmektedir. Bireyin sağlıklı olup olmaması bu ihtiyaçlarını gidermesine bağlı olmaktadır. Bireyin hayatında uyku; yemek yeme, nefes alıp verme kadar öneme sahip olan bir fizyolojik ihtiyaçtır (Ertekin, 1998: 1). Uyku, kasların yavaş bir biçimde sertliğinin azaldığı, çevre veya dış dünya algısının kaybolmasıyla aniden meydana gelen doğal bir durumdur. Uyku bireyin hayatının üçte birini kapsamaktadır (Altıntaş, 2020: 208). Ancak uyku yalnızca yaşamdan soyutlanarak elde edilen bir zaman dilimini ifade etmemektedir. Bireylerin bedenlerini uzun ve sağlıklı bir hayata hazırlayan yenilenme süreci olarak ifade edilmektedir (Karakaş vd., 2017: 18).

Uykusuzluk, keskin bir şekilde ortaya çıkan, dağılan ya da rahatsız edici kronik bir rahatsızlığa dönüşebilen bir bozukluk olarak tanımlanmaktadır. Uykusuzluk hali; durumsal, tekrarlayıcı veya kalıcı olarak toplumun büyük bir kısmında etkisi bulunan ve en sık görülen uyku bozukluğudur. Uyku bozukluğu, bireylerin psikolojik, mesleki, ekonomik yaşam alanlarına etkileri nedeniyle önemli ruh sağlığı problemlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Aynı zamanda bireylerin yaşam kalitesini de etkilemektedir (Kanten ve Ülker, 478). Bu doğrultuda uykusuzluk, uyku kalitesi veya süresi ile ilgili memnuniyetsizlik, yatmadan önce uykuya dalma güçlüğü, gece yarısı veya sabah çok erken uyanma gibi şikayetlere dayandırılabilir. Uykusuz olma haliyle beraber bireyler; yorgunluk veya düşük enerji, bilişsel işlevlerde güçlükler ve duygu durum bozuklukları gibi belirtilerle karşılaşmaktadır (Morin ve Benca, 2012: 1129). Çünkü uyku kalitesi, bireye kendisini oldukça din ve canlı hissetme imkanı vererek, günlük yaşama hazır hale gelmesini sağlamaktadır. Bireylerin uyku kalitesi üzerinde mesleki unsurlar, iş ortamı ve yaşanan olaylar, yaş, tekrarlanan alışkanlıklar ve gün içerisindeki stresli durum etkili olmaktadır (Çetinel ve Özvurmaz, 2018: 81).

Psikolojik sağlık problemlerinden biri olan uyku bozukluğu da yaygın bir rahatsızlık olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayileşmiş ülkelerdeki nüfusun yaklaşık üçte biri ila dörtte biri hayatlarının bir noktasında uyku bozukluğu problemiyle karşılaşmaktadır. Toplumun yaklaşık %10'u kalıcı uykusuzluk yaşamaktadır. 2005 yılında “ABD Ulusal Sağlık Enstitüleri'nin Yetişkinlerde Kronik Uykusuzluğun Belirtileri ve Yönetimine İlişkin Bilim Durumu Bildirisi'nde” belirtildiği gibi; genel nüfusun yaklaşık %30'unun uyku

bozukluğundan şikayet ettiği, yaklaşık %10'unun da uykusuzluk tanısıyla uyumlu olduğu ve işlevsel bozukluk semptomlarını taşıdığı görülmüştür (Pigeon, 2010: 323) Uyku bozuklukları genellikle başka bir bozukluğun belirtisi olarak algılansa da, yapılan araştırmalar uyku bozukluklarının yeni başlayan psikolojik sağlık problemlerine, özellikle de depresyon, anksiyete gibi bozukluklara karşı bir risk faktörü olabileceğini göstermektedir. Bir çalışmadan elde edilen bulgulara göre, uyku problemi olan bireylerin, uykusuzluk sorunu olmayan bireylere göre 3 veya 5 yıl içinde yeni majör depresyon belirtilerinin dört kat daha fazla görüldüğü ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda uyku sorunu anksiyeteyi iki kat ve madde kullanımını yedi kat artırmaktadır. Uykusuzluk ve yorgunluk, depresyon tedavisi gören hastalarda en sık görülen kalıcı belirtiler içerisinde olmakta ve gelecekteki depresif atakları tetikleme riskini artırmaktadır (Morin ve Benca, 2012: 1130).

Güven Kaybı

Güven teriminin tanımlanmasının yapılması için bireysel beklentiler, bireylerarası bağlantılar veya ilişkiler, ekonomik açıdan iş ilişkileri gibi terimlerin ele alınması gerekmektedir. Ancak yapılan açıklamalarda bir uzlaşıya varılamamıştır. Güven, bireylerin bildiğini düşündüğü ancak tanımlanmasının oldukça güç olduğu terimlerden biridir. Güven, psikolojik bir temele dayanmaktadır. Bu doğrultuda çok fazla tanımı olan güven duygusu bireylerin psikolojik açıdan duygu durumunu ele almaktadır. Aynı zamanda gelişen toplum içerisinde “kendine olan saygı” “anlamını taşıyan “öz-saygı” kavramı üzerinden de tanımlanmaktadır (Koç, 2018: 5).

Güven kavramının açıklanmasında yıllara göre farklılıklar tespit edilmiştir. Rotter (1967) güveni; bireylerin birbirine olan güvenini kapsamaktadır. Bireyin sözlü veya yazılı olarak verdiği söze bir diğerinin saygı duyacağına dair beklentisi olarak açıklamaktadır. Mayer vd. (1995) ise güveni; “bireyin, başka bir bireyin yaptığı faaliyetlere karşı savunmasız kalma isteği” olarak tanımlamaktadır. Shockley vd. (2000) de güven kavramını; bireylerin yeterli, açık, ilgili ve sözüne güvenilir olmasının yanında, bu durumun bireylerin hedefleri, amaçları, değerleri ve inançlarıyla pekiştirilmesi olarak tanımlamaktadır (Tüzün, 2007: 98). Özgüven, bireyin belirli bir davranışı başarılı bir şekilde gerçekleştirme kapasitesine sahip olduğu inancını ifade etmektedir. Özgüven, herhangi bir davranışın başlatılması ve sürekli olarak devam ettirilmesi konusunda önem taşımaktadır. Özgüveni yüksek bireyler kendilerine daha zorlu hedefler belirlemekte ve bu hedeflere ulaşmak için daha çok yatırım

yapmaktadır. Aynı zamanda özgüveni yüksek bireyler daha uzun süre dayanıklı olmakta ve başarısızlıklarla baş etmede özgüven düzeyi düşük bireylere göre daha başarılı olmaktadır. Bununla birlikte, bireylerin özgüvenin düşük olduğu durumlarda bireyler belirli faaliyetlerden kaçınma eğilimine girmektedir. Düşük özgüvene sahip bireyler, iş taleplerini veya iş rollerini yerine getiremeyeceklerine inanmaktadır. Bu kapsamda zihinsel bozukluklar genellikle bozukluğun doğası gereği olumlu bir benlik kavramını aşındırdığından, güven kaybının zihinsel sağlık sorunları olan bireyler arasında daha çok görülmesi beklenmektedir (Lagerveld vd., 2010: 360).

Bireylerin kendi içerisinde yer alan güven duygusunun tam tersi de “güvensizlik” olarak karşımıza çıkmaktadır. Güvensizlik duygusu ise, yetersiz hissetme, özgüven eksikliği, problemlerle başa çıkamama ve bireysel amaçları, becerileri veya çevresindeki diğer bireylerle iletişimde belirsiz olma ve kaygı ile açıklanan bir duygu durum olarak ifade edilmektedir (Koç, 2018: 6). Güven kaybı, bireylerin özgüven eksikliğini ve kendini değersiz görme duygularını içeren bir tutumu ifade etmektedir. Başka bir ifadeyle, özgüvensiz, bireyler iş ve sosyal yaşam alanlarında hiçbir başarı elde edemeyeceklerine ve doyumlarının olmadığına inanmaktadır. Ayrıca kendine olan güvenini yitirmiş bireyler yaptıkları veya gerçekleştirmeye çalıştıkları herhangi bir duruma konsantre olmakta oldukça zorlanmaktadır. Aynı zamanda bireyler yaptıklarının veya gerçekleştirecekleri işlerin, işe yaramayacağı duygusu içerisine girmektedirler (Kanten ve Ülker, 2014: 478). Kişilerarası sosyal güven açısından “Dünya Değerler Araştırması” verilerine göre Türkiye’nin güven konusunda en düşük sıralarda yer aldığı görülmektedir (Aytaç vd., 2017: 2).

2.4.4. Psikolojik Sağlık Problemlerinin Nedenleri

Kişilik Özellikleri

Kişilik, bireylerin doğduğu andan itibaren taşıdığı ve yaşadığı olaylardan sonra sahip olduğu aynı zamanda bireyi diğerlerinden farklılaştıran ayrıcalıkların tümü olarak açıklanmaktadır (Doğan, 2013: 57).

Son yıllarda, bireylerin sağlık durumları için potansiyel olarak tehlikeli olabilecek risk faktörlerini belirlemek için birçok çalışma yapılmıştır. Kişilik, bireylerin sağlık problemleri üzerinde önemli rolü olabilecek risk faktörlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Kısaca, kişilik özellikleri bireylerin fiziksel veya psikolojik problemlerinin

nedeni veya belirleyicisi olmaktadır. Bu bağlamda bazı olumlu özelliklerin bireylerin sağlıklı kalmasına neden olurken, bazı olumsuz özelliklerin de fiziksel veya psikolojik sağlık problemlerine yol açabileceği sonucuna varılmıştır. Buna göre, A, B, C ve D Tipi kişiliklerin sağlıkla ilgili problemlere yol açmaktadır (Kanten vd., 2017: 32).

İlk kez, A tipi kişilik özellikleri 1959'da tanımlanmaktadır. A tipi kişilik, hırslı, işine aşırı odaklanan, tahammülsüz, çok fazla işine zaman ayıran, tutarsızlıkları ve gecikmeleri sevmeyen bireyler olarak ifade edilmektedir (Hisam vd., 2014: 1304). Bununla birlikte, aceleci, başka bir iş ile uğraşırken yemek yeme, fazla iddialı davranışlar sergilemesi de A tipi kişilik özellikleri içerisinde yer almaktadır. Bu gibi özelliklerin bireyler üzerinde psikolojik sağlık problemlerine yol açan bir bileşen olduğu görülmektedir (Alex, 2014: 65). Aynı zamanda A tipi kişiliğe sahip olan bireylerin kaygı ve depresyon yaşaması olasılığının yüksek olduğu gözlenmektedir (Zurlo vd., 2016: 32). B tipi kişilik özelliğini taşıyanlar, daha az rekabet içerisinde olan, işini sınırında ve zaman baskısı altında olmadan yapan, yumuşak başlı, istikrarlı çalışan ve bundan dolayı da kendilerini daha çok güven içerisinde hisseden bireyler olarak tanımlanmaktadır. Aynı zamanda daha esnek veya sert kuralları olmayan, eğlence ve faaliyetlere daha çok zaman ayıran, başarı elde etmek için hırs yapmayan, çabuk sinirlenmeyen, her şeyden zevk almayan, rahatlığı ön planda tutan sakin yapılı bireyler B tipi kişilik özelliğini taşımaktadır (Akıncı vd., 2015: 58). C tipi bireylerin de geniş yapıda, sadece kendisini düşünen, önemsemeyen, vurdumduymaz, durgun, hayattan haz almaya çalışan gibi özellikleri bulunmaktadır (Özcan vd., 2014: 125). Bununla birlikte, C tipi kişilik özelliğine sahip kişiler stresli durumlarla baş etmede zorluk yaşamaktadır. Bu nedenle kolayca depresyona girebilirler (Kanten vd., 2017: 33). D tipi kişilik özelliğine sahip bireyler, depresif duygu durum, kaygı, sinirli, düşman olmaya meyilli olarak ifade edilmektedir. D tipi kişilik özelliğine sahip bireyler olumsuz duygulara daha yatkın olmakta ve bu durumun üstesinde çevresindekilerden uzak kalarak gelmeye çalışmaktadır. D tipi kişiliğe sahip bireyler tanımadığı bireylerin olduğu yerlerde bulunmak istemez ve rahatsızlık duymaktadırlar. D tipi işgörenler yüksek seviyede tükenmişlik yaşamakta ve bireysel başarıya çok fazla önem vermemektedirler. D tipi kişilik özelliği taşıyan işgörenlerin stres ile karşılaşınca psikolojik sağlık sorunları yaşayabileceği sonucuna ulaşılmıştır (Yağcı vd., 2018: 552).

Demografik Özellikler

Psikolojik sağlık problemlerinin yaşanmasında geçmişte yaşanan sağlık sorunları, cinsiyet, medeni hal ve yaş gibi unsurlar neden olarak gösterilmektedir. Yapılan çalışmalarda, kadınlar erkeklere oranla daha fazla psikolojik sağlık problemi yaşamaktadır. Bunun nedenlerinden biri, erkeklerin fiziksel olarak hastalandığında yardım istemesi ancak psikolojik olarak karşılaştığı sorunları veya stresli durumları daha az dile getirmesinden kaynaklandığı gözlenmektedir (Keskin vd., 2013: 345). Yapılan bir başka çalışmada kadın işgörenlerin iş ortamı, psikolojik sağlık durumlarını negatif olarak etkilediği görülmektedir. İş hayatında sorumluluklarını yerine getiren kadın işgörenler için stres, önemli bir sağlık problemini temsil etmektedir. Aynı zamanda kadın ve erkek işgörenler değişik stres unsurlarıyla karşılaşabilmektedirler. Kadınlar erkeklere oranla iki kat daha fazla stresle baş etmek durumunda kalmaktadır (Özvurmaz ve Aksu, 2017: 157). Yapılan bir araştırmada yaş faktörüne göre ise; yaş ilerledikçe işgörenlerin daha yüksek seviyede depresyon yaşadığı görülmüştür. Depresyonunun kadınlarda ve erkeklerde görülme Oranı incelendiğinde depresyonun kadınlarda daha fazla olduğu görülmektedir (Demiral vd., 2006: 160). Farklı bir çalışmada da işgörenlerin korku, anksiyete ve depresyon yaşama oranının kadınlarda erkeklere göre daha fazla olduğu görülmektedir (Arpacıoğlu vd., 2021: 98). Yapılan araştırmalarda kadınların erkeklere oranla iki kat daha fazla uyku problemi yaşadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Aynı zamanda uyku bozukluğu yaşama probleminin yaş ile orantılı olarak artış gösterdiği görülmektedir (Morin ve Benca, 2012: 1129).

Örgütsel Faktörler

Çalışma ortamı, işgörenlerin zihinsel sağlığını etkileyen kilit faktörlerdedir. Psikolojik sağlığı ve bunun sonucu olan psikolojik bozuklukları teşvik etmede veya engellemede işin rolüne dair bir kabul ve artan bir farkındalık söz konusu olmaktadır. Tek başına çalışmanın kişisel kimlik, benlik saygısı ve sosyal tanınma üzerindeki etkisini ölçmek zor olsa da çoğu ruh sağlığı uzmanı çalışma ortamının işgörenlerin zihinsel sağlığı üzerinde önemli bir etkisi olabileceği konusunda hemfikir olmaktadır (Harnois ve Gabriel, 2000: 5). Örgüt içerisinde işgörenlerin karşılaştığı stres, psikolojik sağlık problemleri üzerinde etkili olmaktadır. İş yükünün ağır olması, zaman kısıtı, verilen yetkinin sorumlulukları yerine getirmede eksik hissedilmesi, oluşan ortamın güvensizlik yaratması, rollerin belirsiz olması, örgüt ve işgörenin değerlerinin uyuşmaması, meydana gelen roller arası çatışmalar,

görevlerin fazlalığı, sorumlulukların sebep olduğu endişe hali, işyeri ortamındaki koşullar ve işgörenler arası bağlantı ya da ilişkiler örgütsel olarak işgörenlerin stres yaşamasına ve psikolojik sağlık bozuklarıyla karşılaşmasına neden olarak gösterilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 273).

Çalışma koşullarının, örgüt içerisindeki işgörenlerin psikolojik ve fiziksel sağlıklarında ne derece önemli ve etkili olduğu yapılan çalışmalarla ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda çalışma koşulları veya şartlarının işgörenlerin birçok sağlık problemiyle karşılaşmasına ve belirtiler göstermesine de sebep olduğu gözlenmektedir (Kanten, 2012: 157). Bu sağlık belirtileri içerisinde psikolojik olarak; depresif ruh hali, kaygı, suçluluk duygusu yer almaktadır. Fiziksel belirtiler ise; sırt ağrısı, baş ağrısı, bağırsak rahatsızlıkları, baş dönmesi ve çarpıntı, yorgunluk şeklinde özetlenmektedir. Aynı zamanda işgörenlerin rahatsız edici veya endişe verici olarak algıladığı çok sayıda başka somatik rahatsızlık gibi bedensel duyuları da içermektedir (Kroenke, 2003: 11).

2.4.5. Psikolojik Sağlık Problemleri İle İlgili Yapılan Çalışmalar ve Sonuçları

Ruhsal sağlıkta meydana gelen problemler nedeniyle bireyler günlük yapması gereken işlerde zorluklar yaşamaktadır. Ruhsal sağlık problemleri işgörenlerin sosyal ve çalışma ortamındaki performansında düşüşe neden olmaktadır. Psikolojik problemleri olan bireylerin verimliliği ve etkinliği azalmaktadır. Yapılan çalışmalarda işgörenlerin psikolojik sağlık problemlerinden olan stres ve kaygıyı yaşamasından dolayı işe devamsızlık yapma durumu, fiziksel olarak rahatsızlanmalardan daha fazladır (Kıcıır, 2018: 240). İşyerindeki zihinsel sağlık sorunlarının etkisi sadece birey için değil, örgütün verimliliği için de ciddi sonuçlar ortaya koymaktadır. İşgören performansı, hastalık oranları, maliyetler, devamsızlık, kazalar ve personel devir hızı işgörenlerin zihinsel sağlık durumundan etkilenmektedir. Örneğin Birleşik Krallık'ta, zihinsel rahatsızlıklar nedeniyle her yıl 80 milyon gün kaybedilmekte ve bu durum kurumlarda her yıl tahmini 1-2 milyar sterlini kaybedilmesine sebep olmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'nde, yalnızca depresyona yönelik ulusal harcama tahminleri 30-40 milyar dolardır ve her yıl depresyon nedeniyle işten yaklaşık 200 milyon gün kaybedildiği düşünülmektedir (ILO ve WHO, 2000: 1).

Haslam vd. (2005) anksiyete ve depresyonun yaygınlığı artarken, çalışma hayatı üzerindeki etkileri üzerine az çalışma bulunduğunu dile getirmişlerdir. Bunun üzerine

anksiyete ve depresyon ve bu psikolojik problemlere yönelik tedavinin çalışma ortamında performans ve güvenlik üzerindeki etkilerini araştırmayı amaçlamışlardır. Bu çalışmanın sonucunda anksiyete ve depresyonun işgörenlerin iş performansını düşürdüğü ve iş güvenliği riskini artırdığı ile ilgili anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır (Haslam vd., 2005: 209).

Kanten ve Ülker (2014) çalışmalarında, psikolojik sağlık problemlerinin (depresyon, güven kaybı, uyku bozukluğu, sosyal işlev bozukluğu ve kaygı) mesleki bağlılık ve işe bağlılık düzeylerine etkisini araştırmayı hedeflemiştir. Araştırmada depresyon ve güven kaybı olarak ele alınan psikolojik sağlık probleminin hem normatif bağlılık hem de devam bağlılık düzeylerinde anlamlı etkisinin olduğu ancak duygusal bağlılık düzeylerinin hiçbirinden etkilenmediği sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda depresyon ve uyku bozukluğunun enerji ve özveri üzerinde önemli etkilere sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Kanten ve Ülker, 2014: 476).

Harnois ve Gabriel (2000) e göre de iş hayatında psikolojik sağlık problemlerinin sonuçları aşağıdaki şekilde özetlenmektedir (Harnois ve Gabriel, 2000: 8-9):

İşe Devamsızlık

- Genel rahatsızlıklardaki artıştan dolayı devamsızlık (özellikle sık sık kısa süreli devamsızlık)
- Depresyon, stres, tükenmişlikten dolayı sağlığın kötüye gitmesi
- Fiziksel koşullar (yüksek tansiyon, kalp hastalığı, ülserler, uyku bozuklukları, deri döküntüleri, baş ağrısı, boyun ve sırt ağrısı, enfeksiyonlara karşı düşük direnç).

İş Performansı

- Üretkenlik ve verimlilikte azalma
- Hata oranlarında artış
- Artan kaza sayısı
- Karar vermede zayıflık
- İşin planlaması ve kontrolünde bozulma

Personel Tutum ve Davranışları

- Motivasyon ve bağlılık kaybının yaşanması
- Tükenmişlik
- Giderek uzun saatler çalışmasına rağmen personelin getirisinin azalması
- Zayıf zaman işleyişi
- İşgücü devri (özellikle üst yönetim seviyelerindeki şirketler için pahalı).

İş Yerindeki İlişkiler

- Meslektaşlar arasındaki gerginlik ve çatışmalar
- Müşterilerle zayıf ilişkiler
- Disiplin problemlerinde artış.

Nahar vd. (2013) yaptıkları çalışmada iş tatmini, iş stresi ve psikolojik sağlığın işgörenler üzerindeki etkisini incelenmeyi amaçlamışlardır. Bu çalışmanın sonucunda, iş tatmini, iş stresi ve psikolojik sağlık problemlerinin işgörenlerin iş performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte, daha az iş güvenliği ve daha fazla iş yükü olan işgörenlerin iş stresi yaşadığı saptanmıştır (Nahar vd., 2013: 520).

Kanten (2012) çalışma şartlarının işgörenlerin fiziksel ve psikolojik sağlık problemlerindeki semptomları ve iş güvenliği açısından ilişkisini saptamayı amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre, işgörenlerin çalışma şartlarının fiziksel ve psikolojik sağlık semptomları göstermesinde anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Ancak işgörenlerin çalışma şartlarının iş güvenliği ile anlamlı bir ilişkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Kanten, 2012: 155).

Memish vd. (2017) yöneticilerin işyerinde psikolojik sağlık problemlerini saptaması, önlemesi ve yönetmesi için geliştirilen kılavuzların kalitesini ve kapsamlılığını belirlemeyi hedeflemişlerdir. Düşük puanların genellikle önlemeye odaklanma eksikliğinden ve daha çok işyerinde psikolojik sağlık problemlerinin saptanması ve tedavisine odaklanmaktan kaynaklandığı görülmüştür. Önleme tavsiyeleri dahil edildiğinde, genellikle bireysel odaklı ve uygulamaya yönelik pratik araçlar veya tavsiyeler içermediği görülmüştür. Dilde tutarsızlık, kalkınma sürecinde ilgili nüfus gruplarıyla istişare yapılmaması ve bir bölgenin yasal/asgari gereksinimlerinin ana hatlarıyla belirlenip ayırt edilememesi de

gözlemlenmiştir. İşyerinde psikolojik sağlık problemlerini önlemek için bilimsel kanıtların pratik önerilere dönüştürülmesi konusunda bilgi verilmiştir. Aynı zamanda yöneticilerin, klinisyenleri ve politikacıların en iyi uygulama kılavuz örneklerine yönlendirildiği sonucuna ulaşılmıştır (Memish vd., 2013: 213). WHO (Dünya Sağlık Örgütü) psikolojik ve davranışsal problemleri azaltmaya yönelik dünyaya 10 maddeden oluşan bir plan önermiştir. Bu planın adımları aşağıda sıralanmaktadır (Erginöz, 2008: 36-37):

- İlk aşamada tedavinin sağlanmasının gerekliliği
- Psikoterapik ilaçları erişimi kolay olabilecek şekilde sunmak
- Tedavinin toplum içerisinde de uygulanması (maliyet ve insan hakları açısından daha uygun)
- Tedavi hakkında halka eğitim verilmesi ve bilinçlendirilmesi
- Toplumların, ailelerin ve tüketicilerin ruhsal ve davranışsal bozukluklarla ilgilenmesini ve merak etmesini sağlamak
- Ulusal politikaların, programların ve mevzuatın düzenlenmesi (psikolojik problemler için fonların artırılması)
- İnsan kaynaklarının çoğaltılması ve geliştirilmesi (psikolojik sağlık problemleri ile ilgili çalışanların çoğalması ve eğitim seviyelerinin uzmanlaştırılması)
- Çeşitli sektörlerle bağlantı içerisinde olmak (iş birliği içinde olmak psikolojik sağlığın artmasına yardımcı olabilir)
- Toplumun zihinsel sağlığını adım adım izlemek
- Zihinsel sağlık problemleri ile ilgili yapılacak araştırmaların daha fazla desteklenmesi gerektiği önerilmiştir.

Psikolojik sağlık problemleriyle alakalı hastalık giderleri tüm hastalık çeşitleri içerisinde en fazla maliyete sahip olmaktadır. Bu durum da giderek endişe verici bir hal almaya doğru ilerlemektedir. Yerel, ulusal ve uluslararası alanlarda rekabet ortamına ayak uydurabilmek için, yöneticilerin psikolojik problemlerle alakalı konuları yönetebilecek bilgileri ve yetileri kazanarak geliştirmesi gerekmektedir. Psikolojik sağlık problemleri olan bireylerin uğraşmak zorunda kaldığı algılar ve toplumsal dışlanmayla baş edilmesi en güç çıkmaz durumlar içerisinde yer almaktadır (Kırcı, 2018: 241).

2.4.6. Mükemmeliyetçilik, Duygular, İşe Gömülmürlük ve Psikolojik Sağlık Problemleri Arasındaki İlişkiler

Olumlu ve olumsuz bir kişilik özelliği olarak değerlendirilen mükemmeliyetçilik, bireylerin iş ve sosyal hayatlarında kendilerine verilen sorumlulukları en iyi biçimde yapmaya özen göstermektedir. Ancak hep daha iyisini nasıl yapabileceklerini düşündüklerinden, hedeflerini gerçekleştirmediklerinde hayal kırıklığı yaşayabilmektedir. Bu durum işğörenlerin bazı psikolojik sağlık problemleri yaşamasına neden olabilir (Akıncı vd., 2015: 63). İşğörenlerin mükemmeliyetçi eğilimleri genellikle belirli türden olaylar, son tarihler, sorumluluklar veya sosyal durumlar tarafından tetiklenir. İşğörenin ilişkileri ve sorumlulukları hakkında mükemmeliyetçi bir düşünce ve yorumla tepki vermesi, kaygı, depresyon, endişe, suçluluk, erteleme ve kompulsif davranış gibi çeşitli istenmeyen davranışların veya psikolojik sağlık problemlerinin ortaya çıkmasında artış meydana getirebilir (Barrow ve Moore, 1983: 613). Bu problemlerden depresyon, kavramsal ve deneysel olarak en sık negatif mükemmeliyetçilikle ilişkilendirilen psikolojik bir belirtidir. Literatürdeki çalışmalarda depresyon ve negatif mükemmeliyetçilik arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Hem psikanalitik hem de bilişsel kuramcılar, negatif mükemmeliyetçiliği depresyonda potansiyel bir kırılgnalık faktörü olarak tanımlamıştır. Mükemmeliyetçi benlik standartlarına bağlı olarak artan başarısızlık deneyimlerinin, bireyin kendini suçlamasına ve sıkıntıya girilmesine neden olmaktadır. Bu durumun bireyin depresyona girme ihtimalini artıracığı ifade edilmektedir (Sumi ve Kanda, 2002: 818).

Literatürdeki bazı çalışmalarda mükemmeliyetçilik ve psikolojik sağlık problemlerinin arasındaki ilişkinin olduğu görülmektedir. Pozitif mükemmeliyetçi kişilik özelliğini sahip bireyler, iş ve sosyal yaşamlarında olumlu sonuçlarla karşılaşabilmektedir. Negatif mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip bireyler ise yaşamlarında veya çalışma ortamlarında olumsuz durumlarla baş etmek zorunda kalabilmektedir. Mükemmeliyetçilik düzeyi yüksek olan bireylerin işlerine daha çok zaman ayırmaları ve psikolojik sağlık düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir. Negatif mükemmeliyetçi işğörenlerin ise, daha yüksek düzeyde duygusal anlamda tükenme yaşayacağından psikolojik sağlık problemleri yaşama olasılığının daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Kanten ve Yeşitlaş, 2015: 1369). Bu bağlamda pozitif mükemmeliyetçi davranışların başarı düzeyini artırdığı vurgulanmaktadır. Ancak negatif mükemmeliyetçi kişiliğe sahip olma hata yapma oranını

artırdığından işgörenin psikolojik sağlık problemleri yaşama olasılığını tetiklediği sonucuna ulaşılmaktadır (Kalfa, 2019: 24).

Negatif mükemmeliyetçilik özelliğine sahip işgörenlerin işe bağlılık düzeyi daha az hissedilirken, pozitif mükemmeliyetçi işgörenlerin işe bağlılık düzeyi daha fazla hissedilmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2015: 1373). Mükemmeliyetçi işgörenler çalışma ortamındaki diğer işgörenlerle kendilerini karşılaştırmaları kişilerarası bağlılıkları üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Bu durumda mükemmeliyetçi işgörenlerin uyum ve bağlantılarının zedelenebileceği işe gömülü olma durumlarının da etkilenebileceği düşünülmektedir (Kılınç ve Yener, 2019: 688).

Psikolojik sağlık ile ilişkili önemli kavramlardan biri de duygulardır. Pozitif duygular işgörenleri olumlu tutum ve davranışlara yönlendirerek psikolojik sağlık problemlerinin önüne geçilmesine yardımcı olmaktadır. Pozitif duygular bünyesinde enerjik olma, sosyal olma ve iyimser bakış açısına sahip olma gibi özellikler barındırmaktadır. Negatif duygular ise anksiyeteye, değersiz hissetmeye, sebepsiz ağlamaya neden olmaktadır. Negatif duygular stresi artırabileceği için psikolojik sağlık problemleriyle karşılaşma olasılığını da artıracaktır (Kuyumcu, 2012: 66-67). Yapılan çalışmalarda kızgınlık, utanç, üzüntü gibi duyguların işgörenler arasındaki bağlantıları etkileyeceği ve psikolojik problemlere yol açacağı düşünülmektedir. Bu durumda işe devamsızlık, şikayet etme, depresyon, uyku bozukluğu gibi problemlerle karşılaşıldığı ifade edilmektedir. Aynı zamanda ortaya çıkan psikolojik problemlerin bireyler arası ilişkilerinden kaynaklandığı da öne sürülmektedir (Çelik ve Turunç, 2011: 233).

Duygu kavramının psikolojik olarak ele alınmasının yanı sıra sosyal bir olgu olarak kabul edildiği de bilinmektedir. Bu doğrultuda duyguların bulunulan ortama uygun düzeyde farklılıklar göstermesi beklenmektedir. Duygularını çalışma ortamında uygun bir biçimde ifade eden işgörenlerin iş arkadaşlığı ilişkileri güçlenebilir ve işgörenler örgütte daha da uyumlu hale olabilir. Bu durumda işgörenin feda edeceği kazanımlar artacak ve işgören işten ayrılması konusunda zorluk yaşayabileceği için işe gömülmüşlük yaşayabileceği düşünülmektedir (Seçer, 2005: 832).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Çalışmanın üçüncü bölümünde yapılan araştırma ayrıntılı olarak ele alınmaktadır. Bölümde araştırmanın amacı ve önemi, yöntemi, örnekleme, araştırmanın modeli, araştırmanın kapsamı ve kısıtları, araştırmanın hipotezleri, araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler ve sonuçlar yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, işgörenlerde mükemmeliyetçilik ve duyguların işe gömülmüşlük ve psikolojik sağlık problemleri üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu çalışmada; tekstil sektöründe çalışan işgörenlerin iş yaşamlarında mükemmeliyetçilik düzeyleri ile duygularının değişiminin işe gömülmüşlüklerine ve psikolojik sağlık problemlerine etkisini ortaya koymak temel amaçtır. Bu temel amaç doğrultusunda işgörenlerin mükemmeliyetçi özelliklerinin ve duygularındaki değişimlerin sosyodemografik yapı ve çalışma durumu özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığı açıklanmaya çalışılmaktadır. Bu bağlamda verilen mükemmeliyetçi özelliğe sahip işgörenlerin bu özelliklerini olumlu bir şekilde değerlendirerek işgörenin bu özelliğinin örgüte faydalı olacak yönleri sevk edilmesini sağlamaya çalışmak önem taşımaktadır. Bununla birlikte mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip olmanın işgörenlerin psikolojik sağlığını ne yönde etkilediğinin belirlenmesi gerekmektedir. İşgörenin duygularının iş ortamında ne şekilde davranışlarla sonuçlanabileceğinin belirlenmesi ve var olan olumlu duyguların örgütsel ortama katkılarının belirlenmesi de araştırmanın amaçlarındandır. İşgörenin sahip olduğu olumsuz duyguların ise gerek işgörenin psikolojik sağlık durumunu gerekse işgörenin çalışma çevresine katılımını ne yönde etkilediğinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Sürekli olarak değişimlerin meydana geldiği, bununla birlikte yoğun rekabet ortamının oluştuğu çalışma koşullarında başarının sağlanması gerekmektedir. Bunun için de işgörenlerin ön planda kalmalarını sağlayacak hamleler önem kazanmaktadır. Bilgi ve becerilerini en üst düzeyde sunabilmeleri ve uyumlu davranışlar gösterebilmeleri için, mükemmeliyetçilik düzeylerinin ölçülmesi ve değerlendirilmesinin tekstil sektöründe daha başarılı sonuçlar elde edilmesine katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Tekstil sektöründeki

işgörenin içinde bulunduğu örgütün mükemmeliyetçilik düzeyi, işgörenin davranışlarını şekillendiren önemli bir unsur olabilmektedir. İşgörenin pozitif veya negatif mükemmeliyetçilik düzeyine sahip olması ise işe gömülü olma durumuyla beraber, psikolojik sağlığını da etkileyebilecek hale gelebilmektedir.

Tekstil sektöründeki işgörenlerin duygu düzeyleri örgüt içerisindeki performansları üzerinde etkili olabilmekte, işe gömülmüşlük ve psikolojik sağlıklarını da şekillendirebilmektedir. Çalışma ortamında işgörenlerin duygularının işe gömülmüşlüğü alt boyutları olan uyum, bağlılık ve fedakarlık düzeylerinde etki bırakacağı düşünülmektedir. Aynı şekilde işgörenlerin duygularını ön planda tutması endişe, depresyon, uyku bozukluğu ve güven kaybı problemlerinin oluşmasına sebep olabilmektedir.

Bireylerin iş ve özel yaşamını etkileyebilecek olan psikolojik sağlık problemleri örgütün geleceği için önemli bir unsur olarak görülebilmektedir. Bir bireyin psikolojik sağlık probleminin olması, işgörenlerin performansını ve verimli çalışmasını etkileyebilmektedir. Bu kapsamda işgörenlerin işe gömülmüşlüğü olumsuz yönde etkileneceği düşünülerek tehdit olarak algılanmaktadır.

İşgörenlerin sektördeki devamlılığının sağlanması bireysel ve örgütsel olarak performansının ve verimliliğinin artması için önem taşıyan bir unsur olarak görülebilmektedir. Bu bağlamda işgörenlerin işe gömülü olma düzeylerinin önemi ortaya çıkmaktadır. İşgörenlerin işe gömülmüşlük düzeylerinin artırılması veya azaltılması, değişen çevre ve çalışma ortamına uyum sağlayabilmelerinde etkili olabilmektedir. Bu kapsamda işe gömülmüşlük kavramı örgüt bakımından önemli hale gelebilmektedir.

Literatürde mükemmeliyetçilik, duygular, işe gömülmüşlük ve psikolojik sağlık problemleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya pek rastlanmamıştır. Bu kapsamda tez çalışmasında, tekstil sektöründe çalışan işgörenlerde mükemmeliyetçilik ve duyguların ortaya çıkardığı psikolojik sağlık problemleri ve işe gömülmüşlük davranışları incelenerek literatüre katkı sağlamak istenmiştir.

3.2. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırma konu ve uygulama açısından kısıtlandırılmıştır. Kısıtlar zaman, maliyet ve imkanlardan oluşmaktadır. Araştırmanın konu açısından kapsamını; mükemmeliyetçilik, duygular, işe gömülmürlük ve psikolojik sağlık problemleri arasındaki ilişkinin araştırılması oluşturmaktadır. Uygulama açısından araştırma, Tekirdağ/İstanbul ili sınırları içerisinde tekstil sektöründe görev yapan beyaz ve mavi yakalı işgörenler arasından kolayda örnekleme yöntemiyle seçilmiş katılımcıları kapsamaktadır. Araştırmanın sonuçları araştırma kapsamındaki tekstil sektörlerine özgü sonuçlardır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

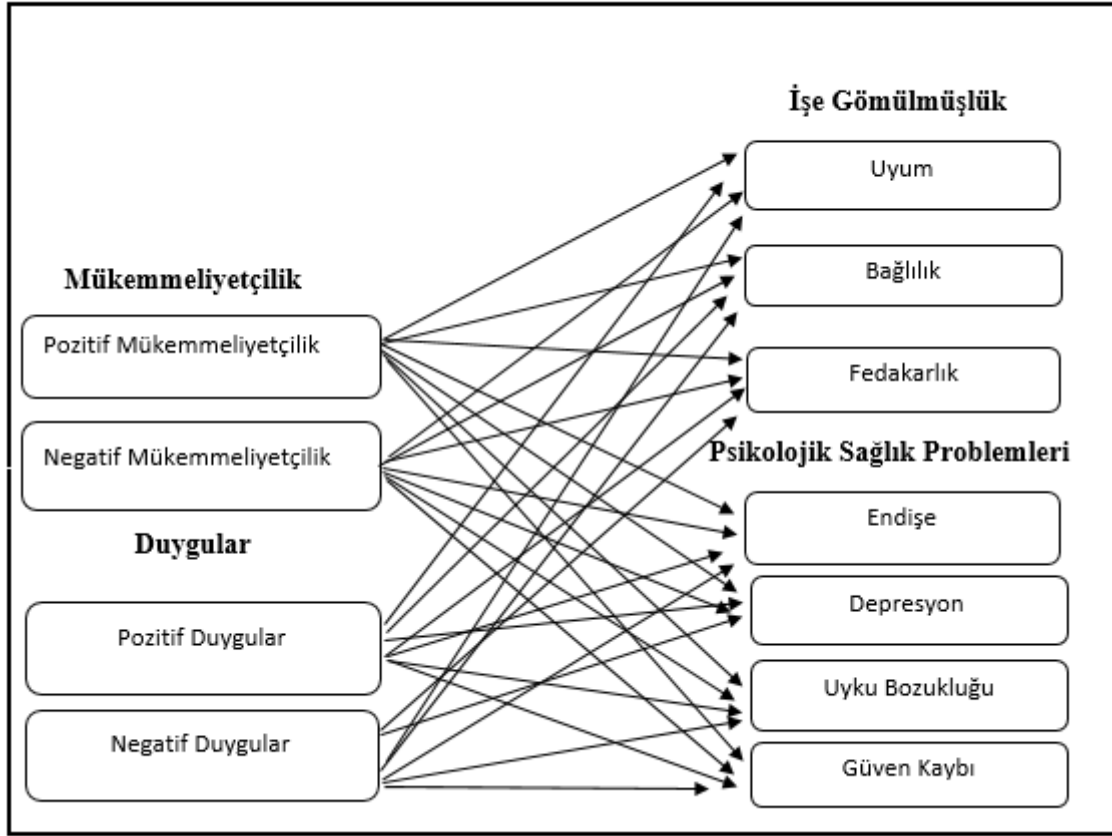
Araştırmada ihtiyaç duyulan verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda, literatürden elde edilen veriler ve ölçeklerle gerçekleştirilen bir pilot araştırma (n=30) vasıtasıyla test edilmiş; uygulama öncesinde anket formu üzerinde gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın modeli, hipotezleri, veri toplama aracı, değişkenler, örnekleme ve uygulanan istatistiksel yöntemler ile ilgili bilgilere önümüzdeki bölümlerde yer verilmektedir.

3.3.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma; zaman ve ulaşılabilirlik kısıtlarından dolayı, İstanbul ili sınırları içerisinde tekstil sektöründe faaliyet gösteren hem beyaz hem mavi yakalı işgörenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, kolayda örnekleme yöntemi ile tekstil sektörlerine ulaştırılan toplam 340 adet anket formundan geriye dönen 320 adet formun 312 adedi değerlendirmeye alınmıştır.

3.3.2. Araştırma Modeli

Araştırmada tanımlayıcı model kullanılmıştır. Bu modele göre; ele alınan temel değişkenler ve değişkenler arası ilişkiler tanımlanmaya çalışılmıştır. Araştırma modelinde bağımlı değişkenler (işe gömülmürlük ve psikolojik sağlık problemleri), bağımsız değişkenler (mükemmeliyetçilik ve duygular) arasında bir ilişki olduğu varsayılmıştır. Aşağıda ana araştırma modeli yer almaktadır.



Şekil 2. Araştırma modeli

3.3.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmaya katılan katılımcıların anket sorularını gerçek durumu yansıtacak bir şekilde cevaplandıkları varsayılmaktadır. Araştırmanın amacı ve modeli doğrultusunda; değişkenler arasındaki etkilerin test edilmesine ait geliştirilen araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H1: Pozitif mükemmeliyetçilik işgörenlerin uyum düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H2: Pozitif mükemmeliyetçilik işgörenlerin bağlılık düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H3: Pozitif mükemmeliyetçilik işgörenlerin fedakarlık düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H4: Pozitif mükemmeliyetçilik işgörenlerin endişe düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H5: Pozitif mükemmeliyetçilik işgörenlerin depresyon düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H6: Pozitif mükemmeliyetçilik işgörenlerin uyku bozukluğu düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H7: Pozitif mükemmeliyetçilik işgörenlerin güven kaybı düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H8: Negatif mükemmeliyetçilik işgörenlerin uyum düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H9: Negatif mükemmeliyetçilik işgörenlerin bağlılık düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H10: Negatif mükemmeliyetçilik işgörenlerin fedakarlık düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H11: Negatif mükemmeliyetçilik işgörenlerin endişe düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H12: Negatif mükemmeliyetçilik işgörenlerin depresyon düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H13: Negatif mükemmeliyetçilik işgörenlerin uyku bozukluğu düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H14: Negatif mükemmeliyetçilik işgörenlerin güven kaybı düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H15: Pozitif duygular işgörenlerin uyum düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H16: Pozitif duygular işgörenlerin bağlılık düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H17: Pozitif duygular işgörenlerin fedakarlık düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H18: Pozitif duygular işgörenlerin endişe düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H19: Pozitif duygular işgörenlerin depresyon düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H20: Pozitif duygular işgörenlerin uyku bozukluğu düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H21: Pozitif duygular işgörenlerin güven kaybı düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H22: Negatif duygular işgörenlerin uyum düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H23: Negatif duygular işgörenlerin bağlılık düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H24: Negatif duygular işgörenlerin fedakarlık düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H25: Negatif duygular işgörenlerin endişe düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H26: Negatif duygular işgörenlerin depresyon düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H27: Negatif duygular işgörenlerin uyku bozukluğu düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H28: Negatif duygular işgörenlerin güven kaybı düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H29: İşgörenlerin fedakarlık düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

H30: İşgörenlerin güven kaybı düzeyleri çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

H31: İşgörenlerin fedakarlık düzeyleri çalışma süresine göre farklılaşmaktadır.

3.3.4. Veri Toplama Aracı ve Değişkenler

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda, işgörenlerin mükemmeliyetçilik algılarını, işe gömülü olma durumlarını, psikolojik sağlık problemlerini ve duygularını sergileme düzeylerini ölçmeye yönelik 4 farklı ölçekten faydalanılmıştır. Literatürdeki çalışmalardan elde edilmiş olan ölçekler;

a) Mükemmeliyetçilik Ölçeği: PANPS, Terry-Short ve arkadaşlarının çalışmasından alınarak, Türkçeye çevrilmiştir. Mükemmeliyetçilik ölçeğinde pozitif ve negatif mükemmeliyetçilik olmak üzere 2 alt boyuta dair 40 ifadenin 17 maddesi kullanılmaktadır. Örneğin, mükemmeliyetçilik dahilinde “İşlerimi tamamen yerine getirdiğimde büyük bir haz elde ederim ” ve “Başarısızlığa uğradığımda insanların bana saygı göstermeyeceğini düşünürüm” ifadeleri yer almaktadır. İfadeler katılımcılar tarafından 5’li Likert ölçeğine göre cevaplandırılmıştır.

b) İşe Gömülmürlük Ölçeği: Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski ve Erez (2001) ilk olarak geliştirilmiştir. Ng ve Feldman (2009-2010) kısa formunu oluşturulmuştur. Kanten, Kanten ve Dünder (2016) tarafından Türkçe’ye uyarlanan geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış “İşe Gömülmürlük Ölçeği-Job Embeddedness Scale” kullanılmıştır. İşe gömülmürlük ölçeğinde “uyum”, “bağ”, “fedakarlık” olmak üzere 3 boyuttan oluşan 18 ifade

bulunmaktadır. Bu ifadelerin içerisinde “Aynı departmanda çalıştığım arkadaşlarımı severim”, “Aynı pozisyonda uzun zamandır çalışıyorum” gibi ifadeler yer almaktadır.

c) Psikolojik Sağlık Problemleri Ölçeği: Kanten ve Ülker (2014) çalışmasından alınmıştır. Psikolojik sağlık problemleri ölçeğinde “Depresyon”, “Endişe”, “Uyku Bozukluğu” ve “Güven Kaybı” olmak üzere 4 alt boyuttan oluşan 24 ifade bulunmaktadır. Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir: “ciddi durumlar karşısında kalp atışlarım hızlanır”, “tanımadığım insanların olduğu ortamlarda kalp atışlarım hızlanır”, “genellikle kendimi huzursuz hissediyorum”, “Ne iş yaparsam yapayım konsantre olamıyorum”. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifade olan; “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Ne katılıyorum ne de katılmıyorum”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle katılıyorum” kullanılmıştır.

d) Duygular Ölçeği: Watson, Clark ve Tellegen (1988) tarafından geliştirilen ölçekte (PANAS) 10 ifade pozitif duyguyu ve 10 ifade de negatif duygu durumunu ölçmek amacıyla ölçek oluşturulmuştur. Ölçek Gençöz (2000) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Çalışma da Türkçe’ye uyarlanan bu ölçek kullanılmıştır. Duygular dahilinde “Birçok şeyden endişe duyarım”, Genelde, ilgili birisiyim”, “Genelde, dikkatli birisiyim” ifadeleri yer almaktadır. İfadeler katılımcılar tarafından 5’li Likert ölçeğine göre cevaplandırılmıştır.

e) Demografik Özellikler: Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla 6 adet ifadeden oluşan soru formu kullanılmıştır. Soru formunda katılımcılara cinsiyet, yaş, çalıştıkları departman, çalıştıkları sektördeki toplam çalışma süresi, çalıştıkları sektördeki unvanları ve psikolojik bir sağlık problemlerinin olup olmadığına ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Aşağıdaki Tablo 7’de anket formunda yer alan 4 ölçeğin boyutlarını ve boyutlarda olan değişken sayıları verilmektedir.

Tablo 7
Ölçeklerdeki boyutlar ve değişken sayıları

Ölçekler	Boyutlar	İfade Sayıları
Mükemmeliyetçilik	Pozitif Mükemmeliyetçilik	9
	Negatif Mükemmeliyetçilik	8
Duygular	Pozitif Duygular	10
	Negatif Duygular	10
Psikolojik Sağlık Problemleri	Endişe	6
	Depresyon	7
	Uyku Bozukluğu	5
	Güven Kaybı	5
İşe Gömülmüşlük	Uyum	8
	Bağlılık	5
	Fedakarlık	5

3.3.5. Uygulanan İstatistiksel Yöntemler

Araştırma verilerinin analizinde belirli istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Araştırmanın sonucu ile ele alınan verilerin analizinin sağlanması, “SPSS 24.0 for Windows” ve “Lisrel 8.80” paket programlarının kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada ilk olarak örnekleme ortaya koyan değerlerle beraber, bunun yanı sıra bu değerlerden fazlasıyla sapmış olan ve şüpheli bir şekilde yaklaşılan değerler uç değer analizi sonucu kapsam dışı bırakılmıştır (Koğar, 2010: 18). Yapılan uç değer analizi sonucu 320 anketten 8 adet anket çıkarılmıştır. Kalan 312 anket ile araştırma analizleri yapılmıştır. Her bir ölçeğin ve alt boyutların iç tutarlılık katsayılarına (Cronbach’s Alpha değerleri) bakılarak, güvenilirlik düzeyleri saptanmıştır. Ölçeklerin yapısal geçerliliğinin test edilmesi amacı ile keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Keşfedici faktör analizi neticesinde, doğrulayıcı faktör analizi yapılarak her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Bunlarla birlikte araştırma modelinde ileri sürülmüş olan değişkenler arasındaki ilişkilerin ortaya çıkması amacıyla pearson korelasyon analizi (karşılıklı ilişki analizi) yapılmıştır. Araştırma modelinde ortaya koyulan hipotezlerin test edilmesi için regresyon analizi yapılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan tekstil sektörü işgörenlerinin demografik özelliklerini gösteren bulguların frekans ve yüzde dağılımları aşağıdaki gibidir:

Tablo 8
Katılımcıların cinsiyet durumuna ilişkin frekans dağılımı tablosu

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	126	40,4	40,4	40,4
Erkek	186	59,6	59,6	100,0
Toplam	312	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan 312 tekstil sektörü işgöreninin tamamı “cinsiyet” sorusunu cevaplandırdığı görülmektedir. Cevap veren katılımcıların %40,4’ü kadın; %59,6’sı erkektir.

Tablo 9
Katılımcıların yaş durumuna ilişkin frekans dağılımı tablosu

Yaş Grubu	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
18-25	4	1,3	1,3	1,3
26-33	45	14,4	14,4	15,7
34-41	128	41,0	41,0	56,7
42-49	87	27,9	27,9	84,6
50 ve üzeri	48	15,4	15,4	100,0
Toplam	312	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan 312 işgörenin “yaş” sorusunun tamamını cevaplandırdığı görülmektedir. Cevap veren katılımcıların %1,3’ünün 18-25 yaş aralığında, %14,4’ü 26-33

yaş aralığında, %41,0'ı 34-41 yaş aralığında, %27,9'u 42-49 yaş aralığında, %15,4'ü ise 50 yaş ve üzeri katılımcıdan oluşmaktadır.

Tablo 10
Katılımcıların toplam çalışma sürelerinin frekans dağılımı

Çalışma Süresi (yıl)	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıldan az	7	2,2	2,3	2,3
1-2 yıl	4	1,3	1,3	3,6
4-6 yıl	126	40,4	40,8	44,3
7 yıl ve üzeri	172	55,1	55,7	100,0
Toplam	309	99,0	100,0	
Cevap Vermeyen	3	1,0		
Toplam	312	100,0		

Araştırmada toplam çalışma süresi sorusunu yanıtlamayan 3 kişi bulunmaktadır. Toplam çalışma süresini yanıtlayan 309 katılımcının %96 gibi büyük bir bölümünün 4 yıl ve üzerinin oluşturduğu görülmektedir; bunların %40,8'i 4-6 yıl arası iken %55,7'sini ise 7 yıl ve üzeri katılımcı oluşturmaktadır. Geriye kalan katılımcıların %2,3 ile 1 yıldan az işgören, %1,3 ile 1-2 yıl arası işgörenden oluşmaktadır.

Tablo 11
Katılımcıların unvan durumuna ilişkin frekans dağılımı

Unvan	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Müşteri Temsilcisi	29	9,3	9,3	9,3
Vardiya Amiri	2	0,6	0,6	9,9
Postabaşı	1	0,3	0,3	10,3
Makinacı	11	3,5	3,5	13,8
Operatör	1	0,3	0,3	14,1
Şef	48	15,4	15,4	29,5
Mühendis	1	0,3	0,3	29,8
Modelist	59	18,9	18,9	48,7

Ustabaşı Yardımcısı	7	2,2	2,2	51,0
Mal Kabul	2	0,6	0,6	51,6
Fason Takipçi	36	11,5	11,5	63,1
Satın alma	8	2,6	2,6	65,7
Şef Yardımcısı	2	0,6	0,6	66,3
Müdür Yardımcısı	10	3,2	3,2	69,6
Müdür	11	3,5	3,5	73,1
Ustabaşı	13	4,2	4,2	77,2
Tasarımcı	32	10,3	10,3	87,5
Kalıpcı	9	2,9	2,9	90,4
Kompleci	7	2,2	2,2	92,6
İnsan Kaynakları	2	0,6	0,6	93,3
Metraj Sorumlusu	4	1,3	1,3	94,6
Muhasebe Yardımcısı	1	0,3	0,3	94,9
Kalite Kontrol	10	3,2	3,2	98,1
Halkla İlişkiler U.	4	1,3	1,3	99,4
Sekreter	2	0,6	0,6	100,0
Toplam	312	100,0	100,0	

Katılımcıların unvan dağılımlarına bakıldığında, cevap veren 312 işgören içerisinde sırasıyla %18,9'u modelist, %15,4'ü şef, %11,5'i fason takipçi, %10,3'ü tasarımcı, %9,3'ü müşteri temsilcisi, %4,2'si ustabaşı, %3,5'i müdür, %3,5'i makinacı, %6,4'ü müdür yardımcısı ve kalite kontrol, %2,9'u kalıpcı, %2,6'sı satın alma, %4,4'ü ustabaşı yardımcısı ve kompleci, %2,6'sı metraj sorumlusu ve halkla ilişkiler uzmanı, %0,6'sı sekreter, %0,6'sı vardiya amiri, %0,6'sı mal kabul, %0,6'sı şef yardımcısı, %0,6'sı insan kaynakları, %0,3'ü operatör, %0,9'u muhasebe yardımcısı, mühendis ve postabaşı unvanına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 12

Katılımcıların çalıştıkları departman dağılımına ilişkin frekans dağılımı tablosu

Departman	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
İdari Bölüm	192	61,5	61,5	61,5
Kalite Kontrol	1	0,3	0,3	61,9
Boyahane	1	0,3	0,3	62,2
Apré	1	0,3	0,3	62,5
Posta	1	0,3	0,3	62,8
Proses Geliştirme	1	0,3	0,3	63,1
Model hane	60	19,2	19,2	82,4
Planlama	6	1,9	1,9	84,3
Dikimhane	34	10,9	10,9	95,2
Kesimhane	9	2,9	2,9	98,1
Muhasebe	1	0,3	0,3	98,4
Atölye	2	0,6	0,6	99,0
Depo	3	1,0	1,0	100,0
Toplam	312	100,0	100,0	

Katılımcıların çalışmakta oldukları departmana ilişkin soruya 312 işgörenin de cevap verdiği görülmektedir. Cevap veren işgörenlerin sırasıyla, %61,5'i idari bölümde, %19,2'si model hanede, %10,9'u dikimhanede, %2,9'u kesimhanede, %1,9'u planlamada, %1,0'ı depoda, %0,9'u kalite kontrol, boyahane ve aprede, %0,9'u posta, proses geliştirme ve muhasebede, %0,6'sının ise atölyede çalıştığı görülmektedir.

Tablo 13

Katılımcıların psikolojik sağlık problemlerinin olup olmadığına ilişkin görüşlerinin frekans dağılımı tablosu

Psikolojik Sağlık Problemi	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Hayır	298	95,5	100,0	100,0
Cevap Vermeyen	14	4,5		
Toplam	312	100,0		

Katılımcıların “Daha önce psikolojik sağlık problemi yaşadınız mı?” sorusuna işgörenlerin hiçbiri ‘Evet’ cevabını vermemiş, %95,5’i ‘Hayır’ ve %4,5’i ise cevap vermemiştir. Verilen cevaplar doğrultusunda katılımcıların psikolojik sağlık problemi olmadığını göstermektedir.

4.2. Güvenirlilik ve Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Mükemmeliyetçilik, duygular, işe gömülmüşlük ve psikolojik sağlık problemleri değişkenlerine dair verilerin yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmış ve varimaks döndürme işlemi uygulanmıştır. Temel bileşenler analizinde gerçekleştirilen Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testleri ve Barlett testlerine ilişkin bulgular ile ölçeklerin genel iç tutarlılık katsayıları (güvenirlilik) (Cronbach’s Alpha değerleri) Tablo 14’te verilmektedir.

Tablo 14
Ölçeklerin KMO, barlett ve güvenirlilik test değerleri

Ölçekler	KMO Değerleri	Barlett Değerleri	Barlett Anlamlılık	Genel İç Tutarlılık (Cronbach’s Alpha)
Mükemmeliyetçilik	,874	2143,727	,000	,808
İşe Gömülmüşlük	,839	3693,703	,000	,845
Psikolojik Sağlık Problemleri	,761	3570,446	,000	,714
Duygular	,813	3892,711	,000	,817

Tablo 14’e bakıldığında, KMO (Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy) değerleri sonuçlarının hepsinin 0,60 ve üzeri olması faktör analizi için verilerin homojen olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde Barlett anlamlılıkta $\text{sig}=0,000<0,05$ koşulunu sağlamaktadır (Özdemirci ve Saruhan, 2020: 228). Araştırmada Cronbach’s Alpha değer aralıkları; $(0,60<\text{Cronbach’s Alpha}<0,80)$ arasındaysa güvenilir, $(0,80<\text{Cronbach’s Alpha}<1,00)$ arasında yüksek güvenirlilik şeklinde kabul edilmektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19).

Mükemmeliyetçilik, duygular, işe gömülmüşlük ve psikolojik sağlık problemleri veri ölçeklerinin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda görülen faktör yükleri 0.50’nin altında kalan maddeler analiz kapsamına dahil edilmemiştir. Faktör

analizleri sonucunda elde edilen faktör çözümleri kapsamında beraber; ölçeklerin teoriye uygun yapıyı ölçtükleri ve sosyal bilimler alanında yeterli güvenilirlik düzeylerine sahip oldukları söylenebilir. Faktör analizleri sonucunda oluşan faktörler, faktör yükleri, değişken ortalamaları, faktör (boyut) ortalamaları, açıklanan varyanslar ve hesaplanan iç tutarlılık katsayılarının olduğu tablolar aşağıda özet olarak sunulmaktadır.

4.2.1. Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Mükemmeliyetçilik ölçeği verilerine faktör analizinin yapılması ve varimaks döndürmesi sonucunda 2 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktörler, toplam varyansın %50,655'ini açıklamaktadır. Birinci faktör, negatif mükemmeliyetçilik düzeyinin açıkladığı varyans oranı %24,303; ikinci faktör, pozitif mükemmeliyetçilik boyutunun açıkladığı varyans oranı ise %26,352'dir.

Tablo 15
Mükemmeliyetçilik ölçeği döndürülmüş faktör yükleri

Değişken Kodu	Pozitif Mükemmeliyetçilik	Negatif Mükemmeliyetçilik
A1	,725	
A2	,665	
A3	,714	
A4	,648	
A5	,706	
A6	,618	
A7	,739	
A8	,734	
A9	,776	
A10		,802
A11		,623
A12		,794
A13		,714
A14		,521
A15		,680

A16		,763
A17		,716
İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach's Alpha)	,870	,850
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı	,809	
Açıklanan Varyans	26,352	24,303
<i>Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi</i>		

Yapılan faktör analizi sonucu faktör yükü 0,50'nin altında bulunan madde bulunmamaktadır. Faktör analizi sonucunda mükemmeliyetçilik ölçeğinin yapısal olarak teoriye uygun olduğu, yapı geçerliliğini de sağladığı ifade edilebilir. Mükemmeliyetçilik ölçeği ile ilgili maddelere ait olan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 16'da gösterilmektedir.

Tablo 16
Mükemmeliyetçilik ölçeği değişken ortalamaları

Faktörler	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma	Faktör Ortalama
Pozitif Mükemmeliyetçilik	A1	4,4071	,52373	4,3376
	A2	4,4071	,55935	
	A3	4,3718	,73251	
	A4	4,4744	,58325	
	A5	3,9071	,69519	
	A6	4,4295	,52109	
	A7	4,4455	,72855	
	A8	4,3942	,53348	
	A9	4,2019	,73120	
	A10	2,8109	,92455	
	A11	1,2788	,45625	
	A12	2,4744	,77707	

Negatif Mükemmeliyetçilik	A13	3,8750	,68075	2,2459
	A14	2,3397	,67569	
	A15	2,2212	,76864	
	A16	1,5032	,54976	
	A17	1,4647	,57720	

4.2.2. Duygular Ölçeği

Duygular ölçeği maddelerine ait verilerin faktör analizine sokulması ve varimaks döndürülmesi sonucunda, 2 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan faktörler, toplam varyansın %59,389'ini açıklamaktadır. Birinci faktör, pozitif duyguların açıkladığı varyans oranı 36,166; ikinci faktör, negatif duyguların açıkladığı varyans oranı ise 23,223'tür.

Tablo 17
Duygular ölçeği döndürülmüş faktör yükleri

Değişken Kodu	Pozitif Duygular	Negatif Duygular
D62	,901	
D64	,712	
D65	,822	
D66	-,691	
D68	,602	
D69	,612	
D71	,891	
D76	,881	
D60		,716
D72		,801
D74		,626
D75		,816
D77		,501
D78		,844

İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach's Alpha)	,796	,823
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı	,817	
Açıklanan Varyans	36,166	23,223
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi		

Faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0.50'in altında olan 6 madde (D59, D61, D63, D67, D70, D73) ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucunda duygular ölçeğinin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ve yapı geçerliliğine sahip olduğu ifade edilebilir. Duygular ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 18'de verilmektedir.

Tablo 18
Duygular ölçeği değişken ortalamaları

Faktörler	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma	Faktör Ortalama
Pozitif Duygular	D62	4,4551	,66943	4,4246
	D64	4,6154	,63612	
	D65	4,6603	,40111	
	D66	4,3590	,48047	
	D68	4,7019	,46511	
	D69	4,5160	,68498	
	D71	4,3590	,77292	
	D76	3,7308	1,47147	
Negatif Duygular	D60	1,5929	,72018	1,5892
	D72	1,6987	,77268	
	D74	1,5449	,70682	
	D75	1,8077	,69092	
	D77	1,5897	,51812	
	D78	1,3013	,56043	

4.2.3. İşe Gömülmüşlük Ölçeği

İşe Gömülmüşlük ölçek maddelerine ait olan verilerin faktör analizi ve varimaks döndürmesi sonucunda, 3 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan boyutlar, toplam varyansın %70,845'sini açıklamaktadır. Birinci faktör, uyum düzeyinin açıkladığı varyans oranı 32,155; ikinci faktör, bağ boyutunun açıkladığı varyans oranı 19,632; üçüncü faktör ise fedakarlık boyutunun varyans oranı 19,058'dir.

Tablo 19

İşe gömülmüşlük ölçeği döndürülmüş faktör yükleri

Değişken Kodu	Uyum	Bağlılık	Fedakarlık
B18	,918		
B20	,885		
B21	,654		
B22	,753		
B23	,787		
B24	,798		
B25	,930		
B27		,747	
B28		,776	
B29		,902	
B30		,924	
B31			,888
B32			,842
B34			,663
B35			,800
İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach's Alpha)	,925	,865	,820
Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı	,845		
Açıklanan Varyans	32,155	19,632	19,058

Faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50'nin altında kalan 3 madde (B19, B26, B33) ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Faktör analizi sonucunda işe gömülmürlük ölçeğinin teoriye uygun bir yapıyı ölçtüğü ve yapı geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir. İşe gömülmürlük ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 20'de verilmektedir.

Tablo 20
İşe gömülmürlük ölçeği değişken ortalamaları

Faktörler	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma	Faktör Ortalama
Uyum	B18	4,1955	,85824	4,2605
	B20	4,0192	,88917	
	B21	4,5737	,64230	
	B22	4,2276	,75407	
	B23	4,2372	,79478	
	B24	4,3333	,75085	
	B25	4,2372	,89012	
Bağlılık	B27	4,3494	,49732	4,0994
	B28	3,9135	,77887	
	B29	3,9776	,79557	
	B30	4,1571	,78430	
Fedakarlık	B31	4,0609	,86341	4,0128
	B32	4,0897	,80090	
	B34	4,2724	,48063	
	B35	3,6282	,57513	

4.2.4. Psikolojik Sağlık Problemleri Ölçeği

Psikolojik sağlık problemleri ölçek maddelerine ilişkin verilerin faktör analizi ve varimaks döndürmesi sonucunda, 4 faktör çözümü elde edilmiştir. Oluşan boyutlar, toplam

varyansın %61,770'sını açıklamaktadır. Birinci faktör, endişe düzeyinin açıkladığı varyans oranı 14,774; ikinci faktör, depresyon boyutunun açıkladığı varyans oranı 18,637; üçüncü faktör, uyku bozukluğu boyutunun varyans oranı 14,812; dördüncü faktör, güven kaybı boyutunun açıkladığı varyans oranı ise 13,547'dir.

Tablo 21
Psikolojik sağlık problemleri ölçeği döndürülmüş faktör yükleri

Değişken Kodu	Endişe	Depresyon	Uyku Bozukluğu	Güven Kaybı
C36	,621			
C37	,560			
C38	,740			
C39	,769			
C40	,716			
C41	,679			
C42		,749		
C43		,680		
C45		,722		
C46		,802		
C47		,878		
C48		,756		
C49			,735	
C50			,745	
C51			,836	
C52			,632	
C53			,680	
C54				,946
C56				,937
C58				,908
İç Tutarlılık Katsayıları (Cronbach's Alpha)	,782	,864	,802	,944

Hesaplanan Genel İç Tutarlılık Katsayısı	,714			
Açıklanan Varyans	14,774	18,637	14,812	13,547
Çıkarım Yöntemi: Temel Bileşenler Analizi – Döndürme Yöntemi: Varimaks Döndürmesi				

Faktör analizi sonucunda, faktör yükü 0,50'nin altında kalan 3 ifade (C44, C55, C57) ölçek kapsamından çıkarılmıştır. Yapılan faktör analizleri sonucu psikolojik sağlık problemleri ölçeğinin teoriye uygun bir yapıyı ölçümlendiği ve yapı geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir. Psikolojik sağlık problemleri ölçeğindeki değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 22'de verilmektedir.

Tablo 22
Psikolojik sağlık problemleri ölçeği değişken ortalamaları

Faktörler	Ölçek Maddeleri	Değişken Ortalama	Standart Sapma	Faktör Ortalama
Endişe	C36	2,4551	,60907	2,6175
	C37	2,0256	,58325	
	C38	2,4135	,74726	
	C39	3,3333	,71126	
	C40	3,1474	,77588	
	C41	2,3301	,55847	
Depresyon	C42	2,1763	,71570	2,1549
	C43	1,9712	,61268	
	C45	1,9840	,59721	
	C46	1,8878	,82772	
	C47	2,8910	,97936	
	C48	2,0192	,76475	
Uyku Bozukluğu	C49	1,8878	,72412	1,9737
	C50	2,3045	,86011	
	C51	1,8782	,89186	

	C52	2,1827	,79100	
	C53	1,6154	,60503	
Güven Kaybı	C54	1,3910	,48876	1,7147
	C56	2,3558	,52436	
	C58	1,3974	,49015	

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma modelindeki ölçeklerin uyum indekslerinin tespit edilmesi amacıyla doğrulayıcı faktör analizinden faydalanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), (Confirmatory Factor Analysis; CFA), belirlenmiş olan araştırma modelinin geliştirilmesi için kolaylık sağlayarak sıklıkla kullanılan bir yöntemdir (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Belirlenmiş olan faktörlerin arasında ne seviyede ilişkinin var olup olmadığına yardımcı olan doğrulayıcı faktör analizi, değişken maddelerinin hangilerinin hangileriyle ilişkisinin olduğunu veya faktörlerin birbirleri içerisinde bağımsızlığının olup olmadığını ve böylelikle modeli açıklarken, faktörlerin yeterli düzeyde olup olmadıklarını saptamak amacı ile kullanılan bir yöntemdir (Erkorkmaz vd., 2013: 211). Literatürde doğrulayıcı faktör analizi ile birlikte değerlendirilmesi için elde edilen, verilen uyum değerlerini gösteren birden fazla uyum indeksleri yer almaktadır. Çoğunlukla kullanılan uyum indeksleri ise; RMSEA (yaklaşık hataların ortalama olarak karekökü), CFI (sınanan modelin karşılaştırmalı uyum indeksi), Ki-kare, normalleştirilmemiş uyum indeksleri (Non-Normed Fit Index/ Tucker-Lewis Index-NNFI) ve SRMR (modelin gözlenen kovaryans ile açıklanan kovaryansların aralarında oluşan farkın ortalamasını ortaya çıkaran standardize edilmiş hataların ortalama olarak karekökü) şeklinde değerlendirmeye alınabilmektedir (Acun, 2013: 79).

Tablo 23

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin uyum iyiliği değerleri dağılımı

Değişkenler	x²	d.f.	x²/df	GFI	AGFI	CFI	NFI	NNFI	RMSEA
Mükemmeliyetçilik	350,46	117	2,99	0,88	0,85	0,94	0,92	0,94	0,080
Duygular	65,32	23	2,84	0,96	0,91	0,98	0,97	0,97	0,077
İşe Gömülmüşlük	172,86	59	2,92	0,92	0,88	0,97	0,95	0,95	0,079
Psikolojik Sağlık Problemleri	379,44	126	3,00	0,88	0,85	0,92	0,90	0,90	0,080

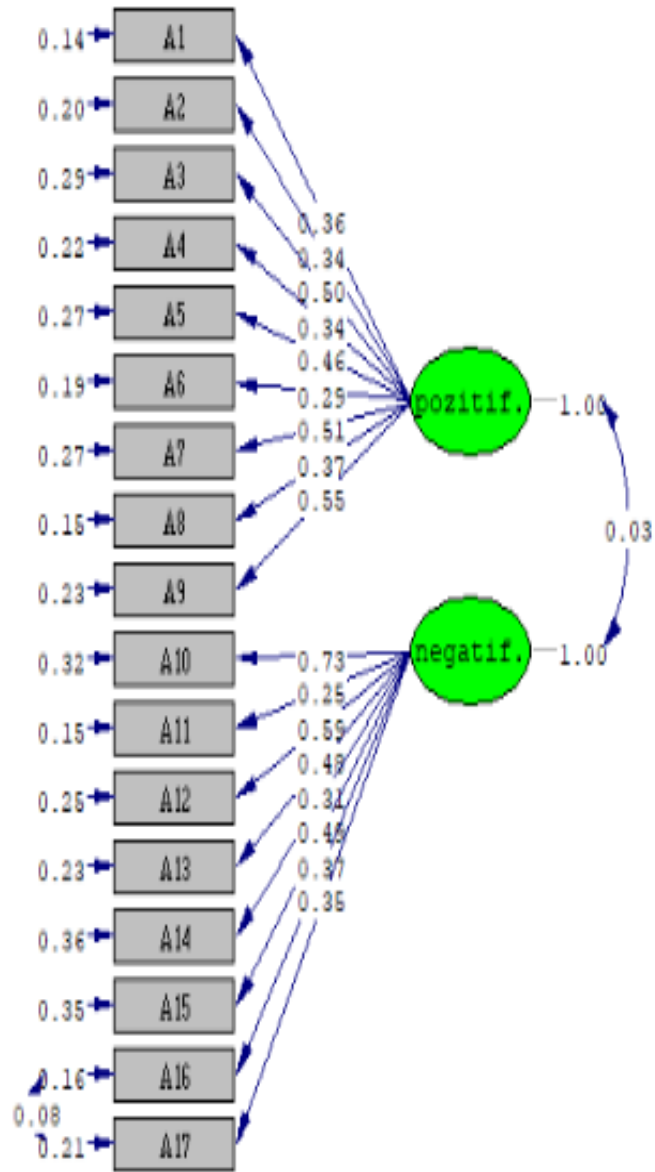
Tablo 23'te yer alan $\chi^2/d.f.$ GFI, AGFI, CFI, NFI, NNFI, RMSEA değerlerinin mükemmeliyetçilik, işe gömülmüştük, psikolojik sağlık problemleri ve duygular ölçekleri için kabul edilebilir değerler içerisinde olduğu gözlenmektedir.

Tablo 24

Uyum iyiliği değerlerine ilişkin mükemmel ve kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri

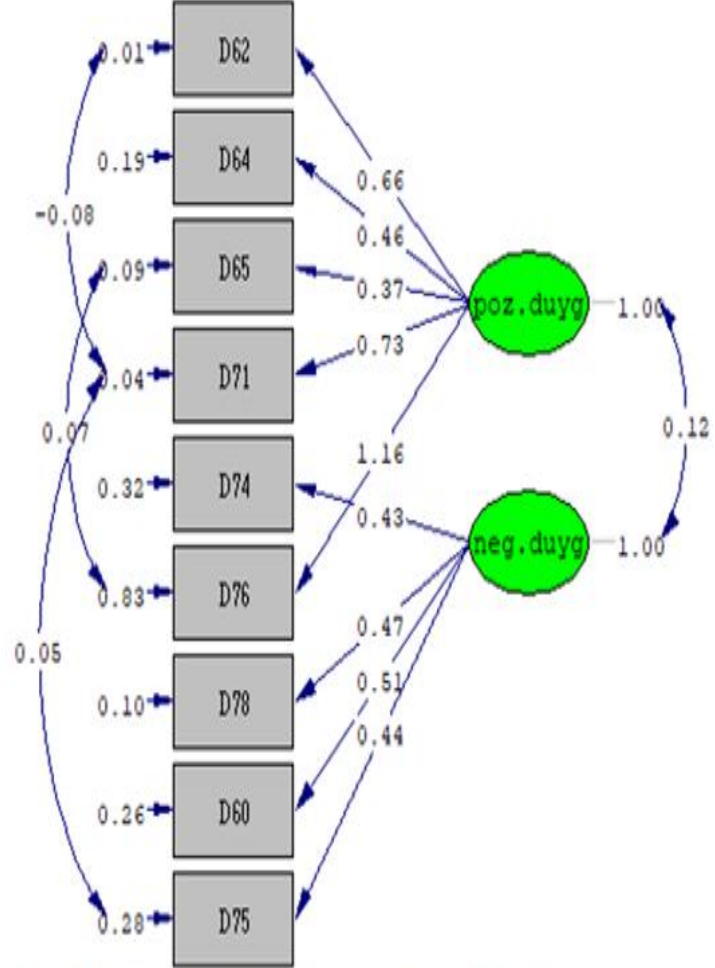
Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul edilebilir Uyum Ölçütleri
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2 /sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 /sd \leq 3$
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI \leq .90$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI \leq .95$
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI \leq .95$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI \leq .95$
NNFI	$.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$.90 \leq NNFI \leq .95$
RFI	$.95 \leq RFI \leq 1.00$	$.90 \leq RFI \leq .95$
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00$	$.90 \leq IFI \leq .95$
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$
PNFI	$.95 \leq PNFI \leq 1.00$	$.50 \leq PNFI \leq .95$
PGFI	$.95 \leq PGFI \leq 1.00$	$.50 \leq PGFI \leq .95$

Kaynak: İlhan ve Çetin, 2014: 31



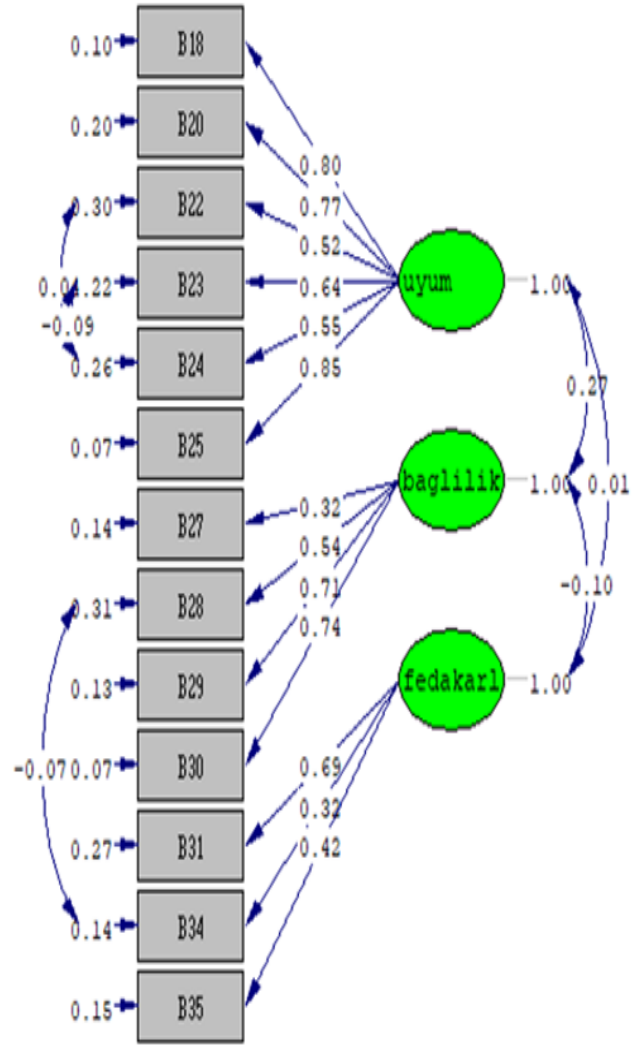
Chi-Square=350.46, df=117, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

Şekil 3. Mükemmeliyetçilik ölçeğinin modeli için doğrulayıcı faktör analizi



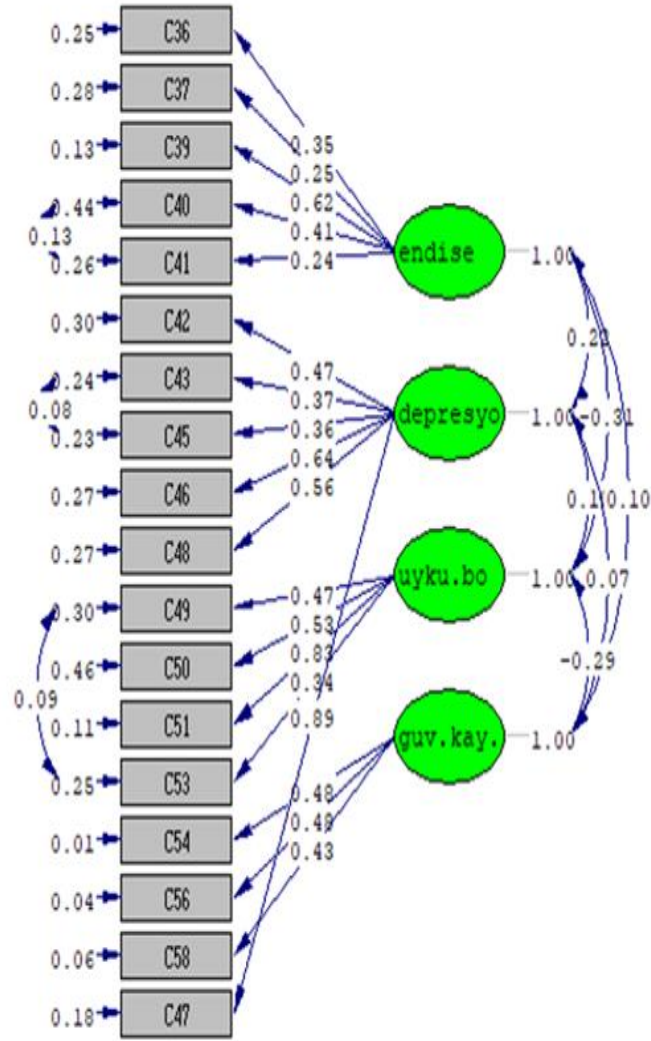
Chi-Square=65.32, df=23, P-value=0.00001, RMSEA=0.077

Şekil 4. Duygular ölçeğinin modeli için doğrulayıcı faktör analizi



Chi-Square=172.86, df=59, P-value=0.00000, RMSEA=0.079

Şekil 5. İşe gömülmürlük ölçeğinin modeli için doğrulayıcı faktör analizi



Şekil 6. Psikolojik sağlık problemleri ölçeğinin modeli için doğrulayıcı faktör analizi

4.4. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkilerin açıklanması için pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu kapsamda ortaya çıkan ilişkiler dahilinde; bağımsız değişkenlerin (mükemmeliyetçilik ve duygular) bağımlı değişkenlerin (işe gömülmürlük ve psikolojik sağlık problemleri) arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bu değişkenler arası ilişkiyi belirlemeye ait bulgular aşağıda sırasıyla verilmektedir.

Tablo 25

Mükemmeliyetçilik, işe gömülmüşlük, psikolojik sağlık problemleri ve duygular alt boyutlarına ait korelasyon analizi sonuçları

		Neg. Mük.	Poz mük.	Uyum	Bağ	Fed.	End.	Dep.	Uyk Boz.	Güv. Kay.	Poz. Dyg.	Neg. Dyg.
Negatif Mük.	Pearson Korelasyonu	1										
	Sig. (2-tailed)											
Pozitif Mük.	Pearson Korelasyonu	,009	1									
	Sig. (2-tailed)	,870										
Uyum	Pearson Korelasyonu	-,120*	-,041	1								
	Sig. (2-tailed)	,034	,471									
Bağlılık	Pearson Korelasyonu	-,050	-,008	,268**	1							
	Sig. (2-tailed)	,382	,890	,000								
Fedakarl.	Pearson Korelasyonu	-,299*	-,169**	,004	-,077	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,940	,177							
Endişe	Pearson Korelasyonu	,204*	-,111	,047	,039	,003	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,051	,410	,488	,956						
Depres.	Pearson Korelasyonu	,043	,009	-,011	-,077	,143*	,145*	1				
	Sig. (2-tailed)	,453	,872	,840	,173	,012	,010					
Uyku Bozukluğ.	Pearson Korelasyonu	-,013	-,091	-,041	,085	,014	-,228**	,099	1			
	Sig. (2-tailed)	,815	,110	,468	,132	,803	,000	,080				
Güven Kaybı	Pearson Korelasyonu	,060	-,061	,009	-,008	,149**	,107	,019	-,287**	1		
	Sig. (2-tailed)	,287	,285	,869	,885	,008	,058	,734	,000			
Pozitif Duygu	Pearson Korelasyonu	-,009	,204**	-,112*	,030	-,395**	-,077	-,010	,022	,005	1	
	Sig. (2-tailed)	,873	,000	,049	,593	,000	,174	,860	,695	,928		
Negatif Duygu	Pearson Korelasyonu	-,063	-,335**	-,040	-,016	,209**	,017	,343**	-,056	,100	,150**	1
	Sig. (2-tailed)	,265	,000	,487	,777	,000	,760	,000	,325	,077	,008	

**Korelasyon 0,01 düzeyinde/ * 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

4.4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 25'te araştırma kapsamında değerlendirilen mükemmeliyetçilik (pozitif mükemmeliyetçilik, negatif mükemmeliyetçilik), işe gömülmüşlük (uyum, bağ, fedakarlık), psikolojik sağlık problemleri (endişe, depresyon, uyku bozukluğu, güven kaybı) ve duygular boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçları verilmektedir.

Araştırmada mükemmeliyetçilik boyutları ile işe gömülmüşlük boyutlarından uyum ve fedakarlık arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre; işgörenlerin negatif mükemmeliyetçilik düzeyleri ile uyum arasında negatif yönde ($r=0,120$; $p<0,05$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Negatif mükemmeliyetçilik düzeyleri ile işgörenlerin fedakarlık düzeyleri arasında da negatif yönde ($r=0,299$; $p<0,01$) ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Pozitif mükemmeliyetçilik ile işgörenlerin fedakarlık düzeyleri arasında negatif yönde ($r=0,169$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki görülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre mükemmeliyetçiliğin negatif boyutunun pozitif boyuta göre fedakarlık düzeyleri ile daha güçlü bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca negatif mükemmeliyetçilik ile psikolojik sağlık problemleri boyutlarından endişe ile de anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mükemmeliyetçiliğin negatif boyutuyla psikolojik sağlık problemlerinin endişe boyutu arasında pozitif yönde ($r=0,204$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

İşe gömülmüşlük boyutlarından biri olan fedakarlık ile psikolojik sağlık problemleri boyutları (depresyon ve güven kaybı) arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre; işgörenlerin fedakarlık düzeyleri ile depresyon problemi arasında pozitif yönde ($r=0,143$; $p<0,05$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşgörenlerin fedakarlık düzeyleri ile güven kaybı arasında pozitif yönde ($r=0,149$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca işe gömülmüşlüğü fedakarlık boyutu ile duygular arasında anlamlı bir ilişkiler tespit edilmiştir. Buna göre; işgörenlerin fedakarlık düzeyleri ile pozitif duyguları arasında negatif yönde ($r=0,395$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İşgörenlerin fedakarlık düzeyleri ile negatif duyguları arasında ise pozitif yönde ($r=0,209$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sağlık problemleri boyutlarından biri olan depresyon ile negatif duygular arasında da anlamlı ilişki görülmüştür. Buna göre; işgörenlerin depresyon düzeyleri ile negatif duygular arasında pozitif yönde ($r=0,343$; $p<0,01$) anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

4.4.2. Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi aracılığıyla değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkinin varlığının söz konusu olup olmaması ölçülmekte ancak değişkenlerin hangilerinin hangi değişkeni veya değişkenleri ne seviyede etkilediği ölçülememektedir. (Kanten, 2012: 218). Korelasyon analizinin sonuçları doğrultusunda araştırmada olan bağımsız değişkenlerin (mükemmeliyetçilik ve duygular), bağımlı değişkenleri (işe gömülmüslük ve psikolojik sağlık problemleri) ne düzeyde etkilediğinin açıklanması önem taşımaktadır. Korelasyon analizi sonucunda belirlenen ilişkilerin niteliğini ortaya çıkarabilmek; yani bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini belirleyebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Aşağıda bağımsız ve bağımlı değişkenlerin regresyon analizi yardımıyla açıklanmasına yönelik uygulanan regresyon analizi bulguları verilmektedir.

Tablo 26
Mükemmeliyetçilik boyutlarının işe gömülmüslük (uyum) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Uyum				
(Model 1) Sabit	4,882	,436		,000
Pozitif mükemmeliyetçilik	-,064	,091	-,040	,481
Negatif mükemmeliyetçilik	-,176	,083	-,120	,034
F=2,519	R²=,016			

Tablo 26'daki regresyon analizi sonuçlarına göre R² determinasyon katsayısı ,016 olarak ortaya çıkmıştır. R² determinasyon katsayısına göre işgörenlerin uyum sağlamalarında yaratılan değişkenliğin yaklaşık %2'si negatif mükemmeliyetçilik tarafından açıklanmaktadır. Araştırma modelindeki bağımlı (uyum) ve bağımsız (negatif mükemmeliyetçilik) değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon analizi modelinin geçerli olduğu söylenebilir. (F= 2,519; p<0,05). Negatif mükemmeliyetçi kişilik özelliği (β = -,120; p<0,05) tekstil sektörü işgörenlerinin uyumlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Diğer bağımsız değişken olan pozitif mükemmeliyetçilik sabit kalmak koşuluyla negatif mükemmeliyetçilik düzeyindeki azalış işgörenlerin uyum sağlama

davranışlarında (-,120) düzeyinde azalışa yol açtığı söylenebilir. Sonuç olarak H₈ hipotezi desteklenmiştir. Diğer boyut olan pozitif mükemmeliyetçi kişilik özelliği uyum sağlama davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H₁ hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 27

Mükemmeliyetçilik boyutlarının işe gömülmüşlük (bağlılık) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Bağlılık				
(Model 1) Sabit	4,285	,379		,000
Pozitif mükemmeliyetçilik	-,010	,079	-,007	,896
Negatif mükemmeliyetçilik	-,063	,072	-,050	,383
F=,391	R²=,003			

Tablo 27’de regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, işgörenlerin bağlılık davranışlarında gerçekleşen değişkenliğin %0,3’ü mükemmeliyetçiliğin hiçbir boyutu tarafından açıklanamamaktadır. Mükemmeliyetçi kişilik özelliği boyutlarının bağlılık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda H₅ ve H₁₂ hipotezleri desteklenememiştir.

Tablo 28

Mükemmeliyetçilik boyutlarının işe gömülmüşlük (fedakarlık) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Fedakarlık				
(Model 1) Sabit	5,598	,310		,000
Pozitif mükemmeliyetçilik	-,201	,065	-,166	,002
Negatif mükemmeliyetçilik	-,329	,059	-,298	,000
F=20,500	R²=,117			

Tablo 28'deki regresyon analizi sonuçlarına göre R^2 determinasyon katsayısı 0,117 olarak ortaya çıkmıştır. R^2 determinasyon katsayısına göre işgörenlerin fedakarlık davranışlarında gerçekleşen değişkenliğin yaklaşık %12'si pozitif ve negatif mükemmeliyetçilik tarafından açıklanmaktadır. Pozitif mükemmeliyetçi kişilik özelliği ($\beta = -,166$; $p < 0,01$) tekstil sektörü işgörenlerinin fedakarlık yapma davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Aynı zamanda negatif mükemmeliyetçi kişilik özelliği ($\beta = -,298$; $p < 0,01$) tekstil sektörü işgörenlerinin fedakarlık davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Araştırma modelindeki bağımlı (fedakarlık) ve bağımsız (pozitif ve negatif mükemmeliyetçilik) değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon analizi modelinin geçerli olduğu söylenebilir. ($F = 20,500$; $p < 0,05$). Bağımsız değişken olan negatif mükemmeliyetçilik sabit kalmak koşuluyla pozitif mükemmeliyetçilik düzeyindeki azalış işgörenlerin fedakarlık davranışında (-,166) düzeyinde azalışa yol açtığı söylenebilir. Bu sonuca göre, H_3 hipotezi desteklenmiştir. Aynı doğrultuda bağımsız değişken olan pozitif mükemmeliyetçilik sabit kalmak koşuluyla negatif mükemmeliyetçilik düzeyindeki azalış fedakarlık davranışlarında (-,298) düzeyinde azalışa yol açtığı ifade edilebilir. Regresyon analizi sonucunda H_{10} hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 29

Mükemmeliyetçilik boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (depresyon) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Depresyon				
(Model 1) Sabit	1,988	,363		,000
Pozitif mükemmeliyetçilik	,012	,076	,009	,877
Negatif mükemmeliyetçilik	,052	,069	,043	,454
F=,294	$R^2=,002$			

Tablo 29'da regresyon analizi R^2 determinasyon katsayısı değerine göre, işgörenlerin depresyon davranışlarında gerçekleşen değişkenliğin %0,2'si mükemmeliyetçiliğin hiçbir boyutu tarafından açıklanamamaktadır. Mükemmeliyetçiliğin boyutları olan pozitif ve negatif

mükemmeliyetçilik boyutlarının depresyon davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu kapsamda H₂ ve H₉ hipotezleri desteklenememiştir.

Tablo 30

Mükemmeliyetçilik boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (endişe) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Endişe				
(Model 1) Sabit	2,729	,273		,000
Pozitif mükemmeliyetçilik	-,116	,057	-,113	,042
Negatif mükemmeliyetçilik	,192	,052	-,205	,000
F=8,859	R²=,054			

Tablo 30'daki regresyon analizi sonuçlarına göre R² determinasyon katsayısı ,054 olarak ortaya çıkmıştır. R² determinasyon katsayısına göre işgörenlerin endişelerini göstermelerinde yaratılan değişkenliğin yaklaşık %5'i pozitif ve negatif mükemmeliyetçilik tarafından açıklanmaktadır. Araştırma modelindeki bağımlı (endişe) ve bağımsız (pozitif ve negatif mükemmeliyetçilik) değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon analizi modelinin geçerli olduğu söylenebilir. (F= 8,859; p<0,01). Pozitif mükemmeliyetçi kişilik özelliği (β = -,113; p<0,05) tekstil sektörü işgörenlerinin endişelerini negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Diğer bağımsız değişken olan negatif mükemmeliyetçilik sabit kalmak koşuluyla pozitif mükemmeliyetçilik düzeyindeki azalış işgörenlerin endişeli olma davranışlarında (-,113) düzeyinde azalışa yol açtığı söylenebilir. Sonuç olarak H₄ hipotezi desteklenmiştir. Aynı zamanda negatif mükemmeliyetçi kişilik özelliği(β = -,205; p<0,01) tekstil sektörü işgörenlerinin endişeli olma davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Diğer bağımsız değişken olan pozitif mükemmeliyetçilik sabit kalmak koşuluyla negatif mükemmeliyetçilik düzeyindeki azalış işgörenlerin endişeli olma davranışlarında (-,205) düzeyinde azalışa yol açtığı ifade edilebilir. Regresyon analizi sonucunda H₁₁ hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 31

Mükemmeliyetçilik boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (uyku bozukluğu) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Uyku Bozukluğu				
(Model 1) Sabit	2,501	,377		,000
Pozitif mükemmeliyetçilik	-,125	,079	-,090	,112
Negatif mükemmeliyetçilik	-,016	,072	-,012	,826
F=1,301	R²=,008			

Tablo 31’de regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, işgörenlerin uyku bozukluğu davranışlarında gerçekleşen değişkenliğin %0,8’i mükemmeliyetçiliğin 2 boyutu tarafından da açıklanamamaktadır. Mükemmeliyetçiliğin boyutlarının uyku bozukluğu davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H₆ ve H₁₃ hipotezleri desteklenememiştir.

Tablo 32

Mükemmeliyetçilik boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (güven kaybı) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Güven Kaybı				
(Model 1) Sabit	1,866	,294		,000
Pozitif mükemmeliyetçilik	-,066	,061	-,061	,281
Negatif mükemmeliyetçilik	,060	,056	,061	,283
F=1,152	R²=,007			

Tablo 32’deki regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, işgörenlerin güven kaybı davranışlarında gerçekleşen değişkenliğin %0,2’si mükemmeliyetçiliğin hiçbir boyutu tarafından açıklanamamaktadır. Mükemmeliyetçiliğin

boyutlarının güven kaybı davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H7 ve H14 hipotezleri desteklenememiştir.

Tablo 33

Duyguların boyutlarının işe gömülmüştük (fedakarlık) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Fedakarlık				
(Model 1) Sabit	4,974	,174		,000
Pozitif Duygular	-,326	,038	-,436	,000
Negatif Duygular	,280	,052	,274	,000
F=45,972	R²=,229			

Tablo 33'teki regresyon analizi sonuçlarına göre R² determinasyon katsayısı ,049 olarak ortaya çıkmıştır. R² determinasyon katsayısına göre işgörenlerin fedakarlık davranışlarında yaratılan değişkenliğin yaklaşık %22'si duygular tarafından açıklanmaktadır. Araştırma modelindeki bağımlı (fedakarlık) ve bağımsız (duygular) değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan regresyon analizi modelinin geçerli olduğu söylenebilir. (F= 45,972; p<0,01). Pozitif duygular (β = -,436; p<0,01) tekstil sektörü işgörenlerinin fedakarlıklarını negatif yönde ve anlamlı olarak; negatif duygular (β = ,274; p<0,01) ise işgörenlerin fedakarlıklarını pozitif yönde anlamlı olarak etkilemektedir. Sonuç olarak H17 ve H24 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 34

Duyguların boyutlarının işe gömülmüştük (uyum) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Uyum				
(Model 1) Sabit	4,728	,263		,000
Pozitif Duygular	-,108	,057	-,108	,060
Negatif Duygular	-,032	,078	-,023	,684
F=2,031	R²=,013			

Tablo 34’te regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, işgörenlerin uyum davranışlarında gerçekleşen değişkenliğin %1’i duygular tarafından açıklanmamaktadır. Duyguların uyum davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H₁₅ ve H₂₂ hipotezi desteklenememiştir.

Tablo 35
Duyguların boyutlarının işe gömülmüslük (bağlılık) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Bağlılık				
(Model 1) Sabit	4,012	,228		,000
Pozitif Duygular	,029	,049	,034	,560
Negatif Duygular	-,025	,067	-,021	,713
F=,210	R²=,001			

Tablo 35’te regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, işgörenlerin bağlılık davranışlarında gerçekleşen değişkenliği duygular tarafından açıklanmamaktadır. Duyguların bağlılık davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre, H₁₆ ve H₂₃ hipotezi desteklenememiştir.

Tablo 36
Duyguların boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (depresyon) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Depresyon				
(Model 1) Sabit	1,763	,205		,000
Pozitif Duygular	-,052	,044	-,063	,245
Negatif Duygular	,396	,061	,352	,000
F=21,337	R²=,121			

Tablo 36’daki regresyon analizi sonuçlarına göre R² determinasyon katsayısı ,121 olarak çıkmıştır. R² determinasyon katsayısına göre işgörenlerin depresyon davranışlarında yaratılan değişkenliğin %12’si duygular tarafından açıklanmaktadır. Araştırma modelindeki bağımlı (depresyon) ve bağımsız (duygular) değişkenler arasındaki ilişkiyi açıklayan

regresyon analizi modelinin geçerli olduğu söylenebilir. ($F= 21,337$; $p<0,01$). Negatif duygular ($\beta= ,352$; $p<0,01$) tekstil sektörü işgörenlerinin depresyon düzeylerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir. Bu sonuca göre H_{26} hipotezi desteklenmiş ancak H_{19} hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 37

Duyguların boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (güven kaybı) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Güven Kaybı				
(Model 1) Sabit	1,600	,176		,000
Pozitif Duygular	-,007	,038	-,010	,859
Negatif Duygular	,093	,052	,102	,076
F=1, 586	R²=,010			

Tablo 37’de regresyon analizi R^2 determinasyon katsayısı değerine göre, işgörenlerin güven kaybı davranışlarında gerçekleşen değişkenliğin %1’i duygular tarafından açıklanmamaktadır. Duyguların güven kaybı davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_{21} ve H_{28} hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo 38

Duyguların boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (endişe) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Endişe				
(Model 1) Sabit	2,845	,168		,000
Pozitif Duygular	-,052	,036	-,082	,155
Negatif Duygular	,026	,050	,030	,606
F=1,061	R²=,007			

Tablo 38’de regresyon analizi R^2 determinasyon katsayısı değerine göre, işgörenlerin endişe davranışlarında yaratılan değişkenliğin %0,7’si duygular tarafından açıklanmamaktadır. Duyguların endişe davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Bu doğrultuda H_{18} ve H_{25} hipotezleri desteklenmemiştir.

Tablo 39

Duyguların boyutlarının psikolojik sağlık problemleri (uyku bozukluğu) boyutu üzerindeki etkisi

	B	Standart Sapma	β	Anlamlılık
Uyku Bozukluğu				
(Model 1) Sabit	1,915	,228		,000
Pozitif Duygular	,027	,049	,031	,585
Negatif Duygular	-,071	,067	-,061	,292
F=,634	R²=,004			

Tablo 39’da regresyon analizi R² determinasyon katsayısı değerine göre, işgörenlerin uyku bozukluğu davranışlarında gerçekleşen değişkenliği duygular tarafından açıklanamamaktadır. Duyguların uyku bozukluğu davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Regresyon analizi sonucu göre, H₂₀ ve H₂₇ hipotezleri desteklenememiştir.

4.4.3. Anova Analizine İlişkin Bulgular

Hipotezleri test etmek amacıyla yapılan anova testleri aşağıdaki tablolarda gösterilmektedir.

Tablo 40

Yaş değişkenine göre işgörenlerin fedakarlık düzeylerine ilişkin anova analizi bulguları

Yaş		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
18-25 26-33 34-41 42-49 50 ve üzeri	Gruplar arası	4,558	4	1,139	4,172	,003
	Grup içi	83,836	307	,273		
	Toplam	88,393	311			

Tablo 41

İşgörenlerin fedakarlık düzeylerine ilişkin anova analizinde yaş düzeyi bulguları

Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Fark (I-J)	Standart Sapma	Sig.	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
18-25	26-33	,66481*	,10909	,002	,2570	1,0726
	34-41	,53646*	,09583	,021	,0937	,9792
	42-49	,74042*	,10014	,003	,3174	1,1635
	50 ve üzeri	,47917*	,11560	,018	,0722	,8861
26-33	18-25	-,66481*	,10909	,002	-1,0726	-,2570
	34-41	-,12836	,08482	,762	-,3720	,1153
	42-49	,07561	,08967	,994	-,1813	,3325
	50 ve üzeri	-,18565	,10665	,589	-,4917	,1204
34-41	18-25	-,53646*	,09583	,021	-,9792	-,0937
	26-33	,12836	,08482	,762	-,1153	,3720
	42-49	,20396	,07295	,056	-,0027	,4106
	50 ve üzeri	-,05729	,09304	1,000	-,3250	,2104
42-49	18-25	-,74042*	,10014	,003	-1,1635	-,3174
	26-33	-,07561	,08967	,994	-,3325	,1813
	34-41	-,20396	,07295	,056	-,4106	,0027
	50 ve üzeri	-,26125	,09748	,084	-,5409	,0184
50 ve üzeri	18-25	-,47917*	,11560	,018	-,8861	-,0722
	26-33	,18565	,10665	,589	-,1204	,4917
	34-41	,05729	,09304	1,000	-,2104	,3250
	42-49	,26125	,09748	,084	-,0184	,5409

Tablo 40 ve Tablo 41’de görüldüğü üzere, işgörenlerin yaş düzeylerine göre fedakarlık düzeyleri farklılaşmaktadır. Bulgulara göre, 18-25 yaş aralığındaki işgörenler ile 26-33 yaş aralığında bulunan işgörenler arasında; 18-25 yaş aralığındaki işgörenler ile 34-41 yaş aralığında bulunan işgörenler arasında; 18-25 yaş aralığındaki işgörenler ile 42-49 yaş aralığında bulunan işgörenler arasında; 18-25 yaş aralığındaki işgörenler ile 50 ve üzeri yaş aralığında bulunan işgörenler arasında; 26-33 yaş aralığında bulunan işgörenler ile 18-25 yaş aralığında bulunan işgörenler arasında; 34-41 yaş aralığında olan işgörenler ile 18-25 yaş aralığında bulunan kadın işgörenler arasında; 42-49 yaş aralığında bulunan işgörenler ile 18-25 yaş arasında bulunan işgörenler arasında ve 50 ve üzeri yaş aralığındaki işgörenler ile 18-25 yaş aralığında bulunan işgörenler arasında fedakarlık düzeyleri açısından farklılıklar bulunmaktadır. Bu bulgulara göre, H₂₉ hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 42

Çalışma süresi değişkenine göre işgörenlerin fedakarlık düzeylerine ilişkin anova analizi bulguları

Çalışma Süresi		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
1 yıldan az 1-2 yıl 4-6 yıl 7 yıl ve üzeri	Gruplar arası	3,506	3	1,169	4,228	,006
	Grup içi	84,302	305	,276		
	Toplam	87,808	308			

Tablo 43

İşgörenlerin fedakarlık düzeylerine ilişkin anova analizinde çalışma düzeyi bulguları

Çalışma Süresi (I)	Çalışma Süresi (J)	Ortalama Fark (I-J)	Standart Sapma	Sig.	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
4-6 yıl	1 yıldan az	,10317	,24498	,999	-,8151	1,0215
	1-2 yıl	,51984	,25360	,559	-,9615	2,0012
	7 yıl ve üzeri	,19814*	,06000	,006	,0392	,3571
7 yıl ve üzeri	1 yıldan az	-,09496	,24492	,999	-1,0134	,8235
	1-2 yıl	,32171	,25355	,871	-1,1605	1,8039
	4-6 yıl	-,19814*	,06000	,006	-,3571	,0392

Tablo 42 ve Tablo 43'te görüldüğü üzere yapılan Anova analizinin bulgularına göre işgörenlerin fedakarlık düzeyleri çalışma sürelerine göre farklılaşmaktadır. Bulgulara göre, 4-6 yıl aralığında çalışan işgörenlerin 7 yıl ve üzeri aralığında çalışan işgörenlere göre ve 7 yıl ve üzeri aralığında çalışan işgörenlerin 4-6 yıl aralığında çalışan işgörenlere göre fedakarlık düzeylerinde farklılıklar bulunmaktadır. Buna göre, H₃₁ hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 44

Çalışma süresi değişkenine göre işgörenlerin güven kaybı düzeylerine ilişkin anova analizi bulguları

Çalışma Süresi		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
1 yıldan az 1-2 yıl 4-6 yıl 7 yıl ve üzeri	Gruplar arası	1,754	3	1,169	2,647	,049
	Grup içi	67,366	305	,276		
	Toplam	69,120	308			

Tablo 45

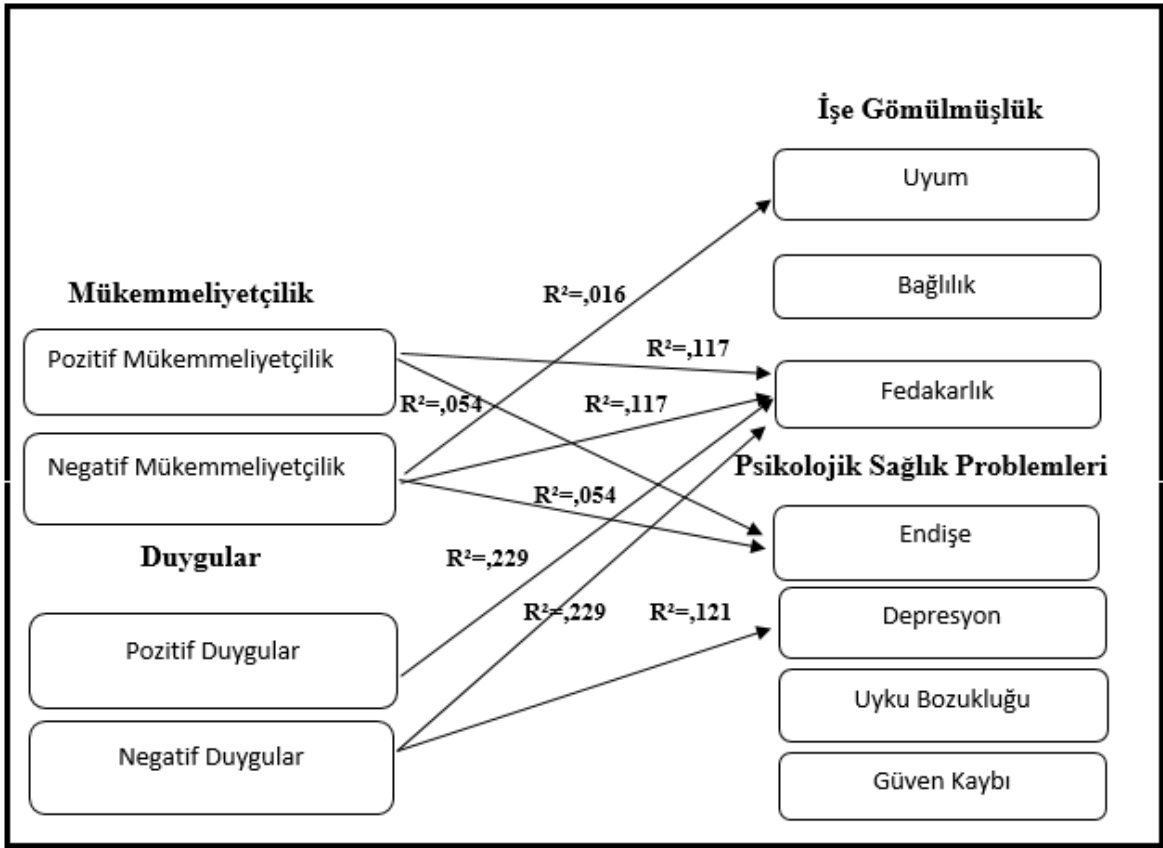
İşgörenlerin güven kaybı düzeylerine ilişkin anova analizinde çalışma düzeyi bulguları

Çalışma Süresi (I)	Çalışma Süresi (J)	Ortalama Fark (I-J)	Standart Sapma	Sig.	95% Güven Aralığı	
					Alt Sınır	Üst Sınır
4-6 yıl	1 yıldan az	-,16030	,19357	,968	-,8850	,5644
	1-2 yıl	-,43411	,25237	,697	-1,9366	1,0683
	7 yıl ve üzeri	-,12326	,05570	,155	-,2709	,0244

Tablo 44 ve Tablo 45'te görülmek üzere, işgörenlerin güven kaybı problemleriyle karşılaşma düzeyleri ile işgörenlerin çalışma süreleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Anova analizi bulgularına göre, 4-6 yıl çalışan işgörenler ile 7 yıl ve üzeri çalışan işgörenler arasında güven kaybıyla karşılaşma açısından farklılık bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre, H30 hipotezi desteklenmiştir.

Korelasyon ve Regresyon Analizleri Özeti

Korelasyon analizi aracılığıyla araştırma hipotezlerinde öne sürülen değişkenler arası ilişkilerin varlığı belirlenmiştir. Bu bağlamda da araştırma modeli kapsamında bağımsız değişkenlerin (mükemmeliyetçilik ve duygular) bağımlı değişkenleri (işe gömülmürlük ve psikolojik sağlık problemleri) etkileme düzeyleri regresyon analizi aracılığıyla ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri kapsamında elde edilen bulgular, Şekil 7'de araştırmanın sonuç modelinde gösterilmektedir.



Şekil 7. Araştırmanın sonuç modeli

Yapılan analizler ve elde edilen bulgular sonucunda araştırma hipotezlerinin desteklenme ve desteklenmeme durumu Tablo 46’da görülmektedir.

Tablo 46

Araştırma hipotezlerinin desteklenme desteklenmeme durumları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişkenler	Anlamlılık	Sonuç
H ₁ :Pozitif Mükemmeliyetçilik	Uyum	,481	Desteklenmedi
H ₂ :Pozitif Mükemmeliyetçilik	Bağlılık	,896	Desteklenmedi
H ₃ :Pozitif Mükemmeliyetçilik	Fedakarlık	,002	Desteklendi
H ₄ :Pozitif Mükemmeliyetçilik	Endişe	,042	Desteklendi
H ₅ :Pozitif Mükemmeliyetçilik	Depresyon	,877	Desteklenmedi
H ₆ :Pozitif Mükemmeliyetçilik	Uyku Bozukluğu	,112	Desteklenmedi
H ₇ :Pozitif Mükemmeliyetçilik	Güven Kaybı	,281	Desteklenmedi

H8:Negatif Mükemmeliyetçilik	Uyum	,034	Desteklendi
H9:Negatif Mükemmeliyetçilik	Bağlılık	,383	Desteklenmedi
H10:Negatif Mükemmeliyetçilik	Fedakarlık	,000	Desteklendi
H11:Negatif Mükemmeliyetçilik	Endişe	,000	Desteklendi
H12:Negatif Mükemmeliyetçilik	Depresyon	,454	Desteklenmedi
H13:Negatif Mükemmeliyetçilik	Uyku Bozukluğu	,826	Desteklenmedi
H14:Negatif Mükemmeliyetçilik	Güven Kaybı	,283	Desteklenmedi
H15: Pozitif Duygular	Uyum	,060	Desteklenmedi
H16: Pozitif Duygular	Bağlılık	,560	Desteklenmedi
H17: Pozitif Duygular	Fedakarlık	,000	Desteklendi
H18: Pozitif Duygular	Endişe	,155	Desteklenmedi
H19: Pozitif Duygular	Depresyon	,245	Desteklenmedi
H20: Pozitif Duygular	Uyku Bozukluğu	,585	Desteklenmedi
H21: Pozitif Duygular	Güven Kaybı	,859	Desteklenmedi
H22: Negatif Duygular	Uyum	,684	Desteklenmedi
H23: Negatif Duygular	Bağlılık	,713	Desteklenmedi
H24: Negatif Duygular	Fedakarlık	,000	Desteklendi
H25: Negatif Duygular	Endişe	,606	Desteklenmedi
H26: Negatif Duygular	Depresyon	,000	Desteklendi
H27: Negatif Duygular	Uyku Bozukluğu	,292	Desteklenmedi
H28: Negatif Duygular	Güven Kaybı	,076	Desteklenmedi
Demografik Değişkenler			
H29: Yaş	Fedakarlık	,003	Desteklendi
H30: Çalışma Süresi	Güven Kaybı	,049	Desteklendi
H31: Çalışma Süresi	Fedakarlık	,006	Desteklendi

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde tekstil sektörü ülkemize ekonomik anlamda katkı sağlamakla birlikte, çalışma yaşamı çerçevesinde sektörel anlamda yüksek istidam olanağı sağlamaktadır. Bu nedenle bu sektör içerisinde işgörenlerin sergilediği davranışlara, işgörelere ve duygularına verilen önem gittikçe artmaktadır. Bir örgütün başarısı, görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinin yanı sıra işgörenlerin sergilemiş olduğu negatif veya pozitif mükemmeliyetçi davranış ve tutumlar, örgüt içerisinde hissedilen duygular, işe gömülü olma hali ve psikolojik sağlık problemi olup olmadığı durumu önem kazanmaktadır. Bu bağlamda tez çalışmasında bir kişilik özelliği olan mükemmeliyetçiliğin ve duyguların, işgörenlerin örgütte kalmasına neden olan tüm faktörleri ifade eden işe gömülmüslük düzeyleri ve psikolojik sağlık problemlerini etkilediği varsayılmaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı örgütsel davranış literatürüne katkı sağlamak ve elde edilen bulgular ile diğer araştırmacılara yol göstermektir. Bu amaç doğrultusunda literatürden hareketle araştırma modeli geliştirilerek hipotezler kurulmuştur. Çalışma, Tekirdağ/İstanbul ili sınırları içerisinde tekstil sektöründe görev yapan işgörenlerin katılımı sonucu elde edilen veriler ile test edilmeye çalışılmıştır. Bununla beraber araştırma modelinde yer alan değişkenler arası ilişkilerin varlığı ile değişkenlerin birbirini etkileme seviyeleri incelenerek elde edilen bulgular ışığında değerlendirmeye alınmıştır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda mükemmeliyetçilik, duygular, işe gömülmüslük ve psikolojik sağlık problemleri değişkenleri arasında pozitif ve negatif yönde ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlara göre, negatif mükemmeliyetçilik ile uyum ve fedakarlık arasında; pozitif mükemmeliyetçilik ile fedakarlık arasında; negatif mükemmeliyetçilik ile endişe arasında; duygular ile fedakarlık arasında; duygular ile depresyon arasında bir ilişki olduğu kabul edilmiştir. Bu ilişkiler ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde işgörenlerin negatif mükemmeliyetçi kişilik özelliğinin pozitif mükemmeliyetçi kişilik özelliğine göre işe gömülmüslüğün boyutlarından olan fedakarlık boyutu ile daha güçlü bir ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Korelasyon analizi neticesinde belirlenen ilişkilerin niteliğini, çalışmadaki bağımsız ve bağımlı değişkenlerin birbirlerini etkileme düzeylerinin tespitini sağlamak amacıyla regresyon analizi yapılmış ve sonucunda elde edilen bulgular aşağıda yorumlanmıştır:

İlk aşamada, işgörenlerin pozitif ve negatif mükemmeliyetçi kişilik özelliğinin, işe gömülmüşlük davranışları üzerindeki etkisi belirlenmiştir. Bu sonuca göre bir örgütte yer alan işgörenlerin negatif mükemmeliyetçi davranışları uyum ve fedakarlık düzeylerini etkilemekte; bağlılık düzeyi üzerinde ise etkisinin olmadığına ulaşılmıştır. Negatif mükemmeliyetçi kişilik özelliği, tekstil sektörü işgörenlerinin örgüt içerisindeki uyum ve fedakarlık düzeyinde azalışa neden olmaktadır. Negatif mükemmeliyetçi kişilik özelliği işgörenlerin belirsizlik yaşaması ve çalışma arkadaşları tarafından yargılanmaktan korkma durumu söz konusu olması işgörenlerin görevlerini yerine getirirken isteksiz olmalarına neden olabilir. Negatif mükemmeliyetçi işgörenlerin işlerini gelecek korkusuna bağlı olarak yaptığı düşünüldüğünde, bu durumun örgüt içerisindeki uyum ve fedakarlık düzeylerini etkilediği söylenebilir. Negatif mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip işgörenlerin kendilerini başarısızlığa sürükleyebileceği, bu özelliğe sahip işgörenlerin belirledikleri standartlara ulaşamadıkları durumlarda farklı tepkiler verebileceği, bu durumun işgörenin örgütte devamlılığını sağlayan faktörlerin de etkileneceği düşünülmektedir. Bu çerçevede negatif mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip işgörenlerin işe gömülmüşlük davranışlarından olan uyum ve fedakarlık düzeylerinin azalacağı düşünülmektedir. Örgüt içerisinde bulunan işgörenlerin pozitif mükemmeliyetçi davranışları fedakarlık düzeylerini etkilemekte; bağlılık ve uyum üzerinde ise etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif mükemmeliyetçi davranışlar sergileyen tekstil sektörü işgörenlerinin örgüt ile ilgili fedakarlıklarında azalış olduğu tespit edilmiştir. Ancak pozitif mükemmeliyetçi işgörenlerin başarıya odaklandığı ve iyimser olduğu öne sürülebilir.

İkinci aşamada pozitif ve negatif mükemmeliyetçi olarak nitelendirilen işgörenlerin psikolojik sağlık problemlerinden endişeyi etkilediği; depresyon, uyku bozukluğu ve güven kaybını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Pozitif mükemmeliyetçi davranışlar, tekstil sektöründeki işgörenlerin endişe düzeyini etkilemektedir. Aynı şekilde negatif mükemmeliyetçi olarak nitelendirilen işgörenlerin endişe düzeyini etkilemektedir. Negatif mükemmeliyetçi olan işgörenlerin gerçekleşmesi mümkün olmayan inançlar içerisine girdiği görülmektedir. Literatürdeki çalışmalarda bunun sonucunda hata yapma endişesi ile karşılaşıldığı sonucuna ulaşılmıştır (Dilmaç vd., 2009: 721-722). Ashby vd. (1998) mükemmeliyetçi olarak nitelendirilen işgörenlerin işlerinde hedeflerini üst seviyede tutması sıkıntılı ve baskı altında hissetmelerine neden olmaktadır. İşgörenin hedeflerini gerçekleştirememesi durumunda yüksek seviyede endişeli bir hal içerisine girdiği sonucuna

ulaşmıştır (Ashby vd., 1998: 313). Flett vd. (1995) çalışmasında; bu çalışmanın aksine mükemmeliyetçi davranışlar sergileyenlerin depresyonla karşılaştığı görülmüştür (Flett vd., 1995: 115).

Üçüncü aşamada duyguların işe gömülü olma halini anlamlı olarak etkilediği tespit edilmiştir. Duyguların işe gömülmüşlüğü boyutlarından fedakarlığı etkilediği; uyum ve bağlılığı etkilemediği ortaya çıkmıştır. Regresyon analizi bulguları incelendiğinde örgüt içerisinde ortaya çıkan pozitif duygular işgörenlerin fedakarlık düzeylerinde azalışa neden olurken; negatif duygular işgörenlerin fedakarlık düzeylerinde artış sağlamaktadır. Duygular işgörenlerin isteklerini, hedeflerini ve davranışlarını etkilemektedir (Akçay ve Çoruk, 2012: 5). İşgörenlerin duygularını karar verebilmesi aşamasında ve risk algısında yardımcı olması durumunda işgörenler fedakarlık gösterebilir. Aynı zamanda tekstil sektörü işgörenlerinin duyguları ön planda tuttuğu düşünülerek fedakarlık yaptığı sonucuna ulaşılabilir. Bu bağlamda işgörenlerin duygularını anlamlandırması veya tanıması örgüt için önem taşıdığı söylenebilir. Duyguların örgüt içerisinde meydana gelen olay ve durumları nasıl etkileyebileceğini kavrayan ve bu durumu yöneten işgörenlerin iş hayatında daha başarılı olduğu söylenebilir.

Dördüncü aşamada duyguların psikolojik sağlık problemlerinden depresyonu anlamlı olarak etkilediği; endişe, uyku bozukluğu ve güven kaybını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Çalışma ortamında işgörenlerin hissettiği negatif duygular depresyona girmelerine neden olabilmektedir. Vatan (2017) çalışmasında; duyguların yaşanma sıklığı ve bu duyguların yaşanmasından dolayı ortaya çıkan endişe düzeyi, psikolojik belirtileri artırdığı sonucuna ulaşılmıştır (Vatan, 2017: 45). Haslam vd. (2005) de çalışmasında; anksiyete ve depresyonun işgörenlerin iş performansını düşürdüğü ve iş güvenliği riskini artırdığı ile ilgili anlamlı ilişkiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Haslam vd., 2005: 209).

Tekstil sektörü işgörenlerinin fedakarlık düzeyleri demografik değişkenlerden olan yaşa ve çalışma süresine göre anlamlı bir farkın olup olmadığını tespit etmek için One Way Anova testi yapılmıştır. Anova analizi sonuçlarına göre, işgörenlerin fedakarlık düzeyleri yaşa ve çalışma süresine göre farklılaşmaktadır. 4-6 yıl aralığında çalışan işgörenlerin 7 yıl ve üzeri aralığında çalışan işgörelere göre ve 7 yıl ve üzeri aralığında çalışan işgörenlerin 4-6 yıl aralığında çalışan işgörelere göre fedakarlık düzeylerinde farklılıklar bulunmaktadır. İşgörenlerin fedakarlık düzeylerinin yaşa göre farklılaşma durumuna

bakıldığında ise 18-25 yaş aralığındaki işgörenler ile 26-33 yaş aralığında bulunan işgörenler arasında; 18-25 yaş aralığındaki işgörenler ile 34-41 yaş aralığında bulunan işgörenler arasında; 18-25 yaş aralığındaki işgörenler ile 42-49 yaş aralığında bulunan işgörenler arasında; 18-25 yaş aralığındaki işgörenler ile 50 ve üzeri yaş aralığında bulunan işgörenler arasında; 26-33 yaş aralığında bulunan işgörenler ile 18-25 yaş aralığında bulunan işgörenler arasında; 34-41 yaş aralığında olan işgörenler ile 18-25 yaş aralığında bulunan kadın işgörenler arasında; 42-49 yaş aralığında bulunan işgörenler ile 18-25 yaş arasında bulunan işgörenler arasında ve 50 ve üzeri yaş aralığındaki işgörenler ile 18-25 yaş aralığında bulunan işgörenler arasında farklılaştığı görülmüştür. Aynı zamanda işgörenlerin güven kaybı problemleriyle karşılaşma düzeyleri ile işgörenlerin çalışma süreleri arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Anova analizi bulgularına göre, 4-6 yıl çalışan işgörenler ile 7 yıl ve üzeri çalışan işgörenler arasında güven kaybıyla karşılaşma açısından farklılık bulunduğu görülmüştür.

Elde edilen sonuçlara göre mükemmeliyetçilik, duygular, işe gömülmüştük ve psikolojik sağlık problemleri değişkenleri arasında ilişkilerin test edilmesi sonucunda bağımsız değişkenlerin (mükemmeliyetçilik, duygular) bağımlı değişkenler (işe gömülmüştük, psikolojik sağlık problemleri) arasında etkilerin olduğu gözlemlenmiştir. Gerçekleştirilen analizler sonucunda elde edilen bulgular ilişkileri istatistiksel yönden açıklamaktadır.

Araştırmanın sonuçları yalnızca araştırma kapsamındaki Tekirdağ/İstanbul ili sınırları içerisinde tekstil sektörüne ve bu tez çalışmasına özgü olup genellenebilir nitelikte değildir. Başka illerde veya bölgelerde yer alan tekstil sektörü örnekleminde farklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Araştırma sonuçlarından hareketle elde edilen bulgulara göre yöneticiler, araştırmacılar ve uygulayıcılara yönelik birtakım öneriler sunulmaktadır.

Yönetici, araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik öneriler:

- Bu araştırma tekstil sektörü işgörenleri örneklemini üzerinde yapılmıştır. Aynı araştırmanın farklı örneklem grupları (akademik personeller, sağlık sektörü, hizmet sektörü vb.) üzerinde de uygulanması mükemmeliyetçi kişilik özelliğinin daha sağlıklı saptanmasına fayda sağlayabilir.

- Negatif mükemmeliyetçi bireylerin pozitif mükemmeliyetçi hale gelebilmesi için programlar düzenlenebilir. Böylelikle daha az psikolojik sağlık problemleriyle karşılaşılması sağlanabilir. Aynı zamanda duyguların yönetimi ile ilgili farklı çalışmaların yapılmasının psikolojik sağlık problemlerinin azaltılmasında fayda sağlayabileceği söylenebilir.
- Mükemmeliyetçiliğe pozitif anlamda katkı verecek çalışmaların yapılması tavsiye edilir.
- Katılımcıların araştırma sorularını daha gerçekçi cevaplayabilmeleri için veri toplama süresini azaltabilecek ölçekler geliştirilebilir.
- Çalışma hayatında işgörenlerin psikolojik sağlıklarının desteklenmesi amacıyla yöneticilere psikoeğitim verilmesinin önemli olduğu söylenebilir.
- Gelecekte başarılı ve mutlu duygular taşıyarak işini yapan işgörenler görebilmek için pozitif mükemmeliyetçilik özelliklerinin ve başarısızlık durumu ile baş etme becerilerinin geliştirilmesi üzerinde daha fazla durulması önerilebilir.
- Tekstil sektöründeki işgörenlerin psikolojik sağlık problemlerini azaltmaya yönelik olarak örgüt içerisinde psikolojik danışman bulundurulabilir.
- İşgörenlerin işe gömülü olma durumunun; işe adanma, işten ayrılma niyeti, iş yaşam kalitesi, iş tatmini gibi değişkenlerle ilişkilerin incelendiği çalışmalar ile literatüre katkı sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, E. (2007). İşletme Yönetiminde Duygusal Zekânın Yeri ve Önemi Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Acun, N., Kapkıran, Ş., Kabasakal, Z. (2013). “Merak ve Keşfetme Ölçeği II: Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri ve Güvenirlilik Çalışması”. *Türk Psikoloji Yazıları*, 16(31), s. 74-85.
- Akçay, C. ve Çoruk, A. (2012). “Çalışma Yaşamında Duygular ve Yönetimi: Kavramsal Bir İnceleme”. *Eğitimde Politika Analizi Dergisi*, 1(1), s. 3-25.
- Akdemir, B. (2017). *İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar*. Beta Yayıncılık: İstanbul.
- Akgündüz, Y., Güzel, T. ve Harman, S. (2016). “Yöneticiye güven ve dağıtımsal adalet çalışanların işe gömülmüşlüğüne nasıl etkiler?”. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 16(2), s. 351-362.
- Akıncı, Z., Güven, M. ve Demirel, O. N. (2015). “Öğrencilerin A ve B Tipi Kişilik Yapısı ile Psikoşiddet (Mobbing) ve Depresyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 52(604), s. 55-74.
- Alex, R. A. (2014). “Personality Pattern of Female Cardiovascular Patients and Cancer Patients: An Analytical Study”. *International Journal of Research in Applied, Natural and Social Sciences*, 2(3), s. 61-72.
- Allen, D. G. (2006). “Do organisational socialisation tactics influence newcomer embeddedness and turnover?”. *Journal of Management*, 32(2), s. 237-256.
- Altıntaş, H. (2020). *Psikoloji sözlüğü*. Akçağ Yayınları: Ankara.
- Andrieş, A. M., (2009). “Emotions Management within Organizations”. The Annals of “Dunarea de Jos” University of Galati, *Economics and Applied Informatics*, 2, s. 17-34.
- Anthony, J. B., Jennifer, E. N. and Lawrence, R. B. (2007). “Correlates with perfectionism and the utility of a dual process model”. *Department of Psychology*, 43 , s. 389-399.
- Anxiety and Psychosomatic Symptoms: a prospective study among Japanese men”, *Personality and Individual Differences*, 32, 817-826.

- Arpacıoğlu, M. S., Baltacı, Z. ve Ünübol, B. (2021). “COVID-19 Pandemisinde Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik, Covid Korkusu, Depresyon, Mesleki Doyum Düzeyleri ve İlişkili Faktörler”. *Çukurova Medical Journal*, 46(1), s. 88-100.
- Ashby, J. S. and Rice, K. G. (2002). “Perfectionism, Dysfunctional Attitudes, and Self-Esteem: A Structural Equations Analysis”, *Journal of Counseling Psychology*, 80, s. 197-203.
- Ashby, J. S., Rice, K. G. and Slaney, R. B. (1998). “Self-Esteem as a mediator between perfectionism and depression: a structural equations analysis”, *Journal of Counseling Psychology*, 45(3), s. 304-314.
- Ashforth, B. E. and Humphrey, R. H. (1995). “Emotion in The Work Place: A Reappraisal”. *Human Relations*, 48(2), s. 97-125.
- Aslangiri, S. (2019). İş Hayatında Mükemmeliyetçiliğın ve Öz Yeterliliğın Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Gaziantep.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). “Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (2), s. 93-109.
- Aşkın, M. (2007). Kimlik ve giydirilmiş kimlikler. *Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10 (2), s. 213-220.
- Aytaç, S. E., Çarkoğlu, A. ve Ertan, G. (2017). “Türkiye’de Kişilerarası Sosyal Güven ve Bireysel Belirleyicileri”. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 44(1), s. 1-25.
- Azızoğlu C. (2020). Mükemmeliyetçilik ve Stresle Başa Çıkma Yaklaşımlarının Sosyal Kaygı Üzerindeki Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Fatih Sultan Mehmet Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Bambacas, M. and Kulik, T. C. (2013). “Job Embeddedness in China: How HR Practices Impact Turnover Intentions”. *The International Journal of Human Resource Management*, 24 (10), s. 1933-1952.
- Barrow, J. C. and Moore, C. A. (1983). “Group Interventions with Perfectionistic Thinking”. *The Personnel and Guidance Journal*, s. 612-615.
- Barutçugil, İ. (2004). *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi*. Kariyer Yayıncılık: İstanbul.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Siyasal Basın Yayın Dağıtım: Ankara.

- Bayram, L. (2005). "Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık". *Sayıştay Dergisi*, 59, s. 125-139.
- Beauregard, T.A. (2012). "Perfectionism, self-efficacy and OCB: the moderating role of gender". *Personnel Review*, 41 (5), s. 590-608.
- Bieling, P. J., Israeli, A. L. and Antony, M. M. (2004). "Is perfectionism good, bad, or both? Examining models of the perfectionism construct". *Personality and Individual Differences*, 36, s. 1373-1385.
- Birsel, M., Börü, M. D., İslamoğlu, G. ve Yurtkoru, E. S. (2012). "İşe gömülmüşlük kavramının farklı sosyo demografik değişkenlerle ilişkisi". *Öneri Dergisi*, 10 (37), s. 51-61.
- Bitmiş, G. M., Rodopman, B., Üner, M. M. ve Sökmen, A. (2015). "Katılımcı liderliğin iş tatmini üzerindeki etkisi: Örgütsel feda etmenin aracılık rolü". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), s. 1-13.
- Borynack, Z. A., (2003), "Contextual Influences In The Relationship of Perfectionism and Anxiety: A Multidimensional Perspective", *Unpublished Doctorate Thesis*, Oklahoma University, Norman, Oklahoma.
- Boz, C., Özdemir, M. ve Çalgı, B. (2020). "Mental Hastalıkların Prevalansına Göre OECD Ülkelerinin Çok Boyutlu Analizi ve MOORA Yöntemi ile Sıralanması". *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 11, s. 245-256.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). "İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması". *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), s. 1-18.
- Brown, G. B. and Beck, A. T. (2002). *Dysfunctional Attitudes, Perfectionism and Models of Vulnerability to Depression, Perfectionism: Theory, Research and Treatment*, Editör: G. Flett ve P.L. Hewitt. Washington, American Psychological Association.
- Burcaş, S. ve Cretu, R. Z. (2020). "Multidimensional Perfectionism and Test Anxiety: a Meta-analytic Review of Two Decades of Research". *Educational Psychology Review*, 33, s. 249-273.
- Burns, D. D. (1980), "The Perfectionist's Script For Self-Defeat", *Psychology Today*, 14, s. 34-52.
- Büyükbeşe, T. ve Gökaslan, M. O. (2018). "İşe Gömülmüşlük, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması". *Mukaddime*, 9(2), s. 135-153.

- Candan, H. (2014). “Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Algılamalarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Bir Kamu Kurumu Üzerinde Araştırma”. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13(4), s. 889-917.
- Candan, H. (2016) “Türkiye’de akademisyenlerin işe gömülmüşlükleri ile performans ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma”. *Journal of Business and Management*, 18(3), s. 68-80.
- Chang, S., Law, D. W. and Chang, H. (2010). “The impact of personality on depression among university students in Taiwan”. *Chang Gung Med J*, 34, s. 528-535.
- Collins, B. J. and Mossholder, K. W. (2014). “Fairness means more to some than others: Interactional fairness, job embeddedness, and discretionary work behaviors”. *Journal of Management*, 20(10), s. 1-26.
- Cooper, A. & Hassiotis, A. (2009). “Appendix A Critique of the ICD10 and DSM IV based Classification of Mental Disorders in Intellectual Disability”. *Intellectual Disability Psychiatry: A practical handbook*, s. 253-256. (ISBN: 978-0-470-74251-8).
- Cooray, S. E. ve Bakala, A. (2005). “Anxiety Disorders İn People With Learning Disabilities”. *Advances İn Psychiatric Treatment*, 11(5), s. 355-361.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J. , Jex, S. M. and Burnfield, J. L. (2007). “Development of a Global Measure of Job Embeddedness and Integration into a Traditional Model of Voluntary Turnover”. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), s. 1031–1042.
- Çarkıt, E. ve Yalçın, S. B. (2018). “Üniversite Öğrencilerinin Düşünce Hataları ve Duyguları İfade Etmelerinin Mükemmeliyetçilik Tutumlarını Yordaması”. *Özgün Araştırma*, 8(1), s.195-210. Doi: 10.19126/suje.367429
- Çelik, M. ve Turunç, Ö. (2011). “Duygusal Emek Ve Psikolojik Sıkıntı: İş-Aile Çatışmasının Aracılık Etkisi”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 40(2), s. 226-250.
- Çeşitcioglu, M. (2003). *Kaliteli İnsan*. Alfa Yayınları: İstanbul.
- Çetinol, T. ve Özvurmaz, S. (2018). “Hemşirelerde Uyku Kalitesi Ve İlişkili Faktörler”. *Medical Sciences (NWSAMS)*, 13(4), s. 80-90.
- Çiftçi, G. E., Öneren, M. ve Önem, A. (2013). “Çalışanlarda Psikolojik Yıldırma ve Endişe Düzeyi”. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(2), s. 63-81.
- Çoruk, A. (2016). “İdari Personelin Duygusal İklima Yönelik Algıları”. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), s. 1-17.

- Dedeoğlu, T., Özdevecioğlu, M. ve Oflazer, S. (2016). “Örgütlerde işe gömülmüşlüğün (Job embededness) çalışanların iş ve yaşam kalitesi üzerindeki etkisi: İyimsenliğin rolü”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 47, s. 135-146.
- Demir, E. (2021). “Duygular ve Duygu Durumlarının Örgütsel Davranış Alanında Kullanımı”. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(11), s. 180-195.
- Demiral, Y., Akvardar, Y., Ergör, A. ve Ergör, G. (2006). “Üniversite Hastanesinde Çalışan Hekimlerde İş Doyumunun Anksiyete ve Depresyon Düzeylerine Etkisi”. *DEÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 20(3), s. 157-164.
- Demirci, E., Çepikkurt, F., Kale, E. K. ve Güler, E. (2018). “Öğretmen adaylarının mükemmeliyetçilik ve öfke eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi”. *Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 20(1), s. 1-16.
- Dilmaç, M., Aydoğan, D., Koruklu, N. ve Deniz, M. E. (2009). “İlköğretim öğrencilerinin mükemmeliyetçilik özelliklerinin mantıkdışı inançlarla açıklanabilirliği”. *İlköğretim Online*, 8(3), s. 720-728.
- Dirican, A. H. (2020). İstismarcı Yönetim Ve Psikolojik Sözleşme İhlalinin Çalışanların İşe Gömülmüşlükleri Üzerine Etkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Aracı Rolü. Doktora tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Doğan, S. (1995). “Akılcı-Duygusal terapi: kuramsal bir inceleme”, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(6), s. 29-36.
- Doğan, T. (2013). “Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş”. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 14(1), s. 56-64.
- Doğan, T. ve Çetin, B. (2008). “Üniversite Öğrencilerinin Sosyal Zeka Düzeylerinin Depresyon ve Bazı Değişkenlerle İlişkinin İncelenmesi”. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), s. 1-19.
- Dönmez, D., Otrar, M. ve Uzel, B. (2018). “Orta ergenlik dönemindeki öğrencilerin benlik algılarının mükemmeliyetçilik düzeylerini yordama”, *Humanitas*, 6(12), s. 235-254.
- Dur, A. İ. B., Nurdoğan, A. K. ve Öztürk, M. (2018). “Çalışma Hayatında Örgütsel Davranış Açısından Duygusal Emek Kavramı”. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 6(3), s. 9-19.
- Dykstra, E.E. (2006). “Relationship of Perfectionism and Gender to Academic Performance and Social Functioning in Adolescents”. *Doctor of Philosophy*, Indiana University.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. Beta Basım A.Ş: İstanbul.

- Erginöz, E. (2008). "Halk Sağlığı ve Mental Hastalıklar". *İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyum Dizisi*, 62, 31-40.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K., Sanisoğlu, S. Y. (2013). "Doğrulayıcı Faktör Analizi Ve Uyum İndeksleri". *Türkiye Klinikleri Tıp Bilimleri Dergisi*, 33(1), s. 210-223.
- Ertekin, Ş. (1998). Hastanelerde Yatan Hastalarda Uyku Kalitesinin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sivas.
- Eryılmaz, A. ve Kara, A. (2016). "Mükemmeliyetçilik kişilik özelliğinin motivasyonel yönü: a-Amaçlar için mücadele etmeyle ilişkisi". *Journal Of Mood Disorders*, 6(1), s. 14-19.
- Flett, G.L., Paul L. H., Kirk R. B. and Shawn M. (1995). "Perfectionism, life events, and depressive symptoms: A test of a diathesis-stress model". *Current Psychology*, 14(2), s.112-137.
- Frost, R. O., Marten, P. A., Lahart, C. and Rosenblate, R. (1990). "The Dimensions of Perfectionism", *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), s. 449-468.
- Gaebel, W. (2012). "Status of psychotic disorders in ICD-11". *Schizophrenia Bulletin*, 38 (5), s. 895-898.
- Gençtan, E. (1998). *Psikanaliz ve Sonrası*. Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Geranmayepour, S. and Besharat, M.A. (2010). "Perfectionism and mental health". *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (5), s. 643-647.
- Glomb, T. M. and Tews, M. J. (2004). "Emotional Labor: A Conceptualization and Scale Development", *Journal of Vocational Behavior*, 64, s. 1-23.
- Goldberg, D. (2010). "The classification of mental disorder: a simpler system for DSM-V and ICD-11". *Advances in psychiatric treatment*, 16, s. 14-19.
- Gong, Y., Chow, I. and Ahlstrom, D. (2011). "Cultural diversity in China: Dialect, job embeddedness, and turnover". *Asia Pasific Journal of Management*, 28(2), s. 221-232.
- Gökaslan, M. O. (2018). "Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, İşe Gömülmüslük, İşe Adanmışlık Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Alan Çalışması". *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 3(2), s. 25-46.
- Greenberg, L. (2006). "Emotion-Therapy: A Synopsis". *J Contemp Psychother*, 36, s. 87-93.

- Gültekin, B. K. (2010). "Ruhsal Bozuklukların Önlenmesi: Kavramsal Çerçeve ve Sınıflandırılma". *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 2(4), s. 583-594.
- Gümüştekin, G. ve Öztemiz, B. (2005). "Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), s. 271-288.
- Gürbüz, S. (2006). "Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(1), s. 48-75.
- Halbesleben, J. R. B. and Wheeler, A. R. (2008). "The Relative Roles of Engagement and Embeddedness in Predicting Job Performance and Intention to Leave". *Work & Stress*, 22(3), s. 242-256.
- Hançerlioğlu, O. (1979). *Felsefe Sözlüğü*. Remzi Kitabevi: İstanbul.
- Harnois, G. and Gabriel, P. (2000). "Mental health and work: Impact, issues and good practices". Mental health policy and service development (MPS) Department of Mental Health and Substance Dependence (MSD), *World Health Organization*, Geneva, s. 1-61.
- Haslam, C., Atkinson, S., Brown, S. S. ve Haslam, R. (2005). "Anxiety And Depression In The Workplace: Effects On The Individual And Organisation (A Focus Group Investigation)". *Journal Of Affective Disorders*, 88(2), s. 209-215.
- Hensing, G., Bertilsson, M., Ahlborg Jr, G., Waern, M. and Vaez, M. (2013). "Self-assessed mental health problems and work capacity as determinants of return to work: a prospective general population-based study of individuals with all-cause sickness absence". *BMC Psychiatry*, 13, s. 259.
- Hewitt, P. L. and Flett, G. L. (1991). "Perfectionism In The Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment, and Association With Psychopathology", *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, s. 456-470.
- Hewitt, P. L. and Flett, G. L. (1991). "Dimension of perfectionism in unipolar depression". *Journal of Abnormal Psychology*. 100, s. 98-101.
- Hisam, A., Rahman, M. U., Mashhadi, S. F. and Raza, G. (2014). "Type A and Type B personality among Undergraduate Medical Students: Need for psychosocial rehabilitation". *Pakistan Journal of Medical Sciences*, 30(6), s. 1304-1307.

- Holtom, B. and O’neill, B. (2004). “Job embeddedness: A theoretical foundation for developing a comprehensive nurse retention plan”. *Management Faculty Research and Publications*, 34(5), s. 216- 227.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R. and Lee, T. W. (2006). “Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory”. *Organizational Dynamics*, 35(4), s. 316-331.
- Hysenbegasi, A., Hass, S. L. and Rowland, C. R. (2005). “The impact of depression on the academic productivity of university students”. *The Journal of Mental Health Policy and Economics*, 8, s. 145-151.
- IBEC (2012). Mental Health And Wellbeing: A Line Manager’s Guide. www.ibec.ie
- ILO ve WHO (2000). “Mental health and work: Impact, issues and good practices”. Yayın no: WHO/MSD/MPS/00.2, Geneva.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). “LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması”. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 5(2), s. 26-42.
- İnanç, B. Y. ve Yerlikaya, E. E. (2015). *Kişilik Kuramları*. Pegem Akademi Yayınevi: Ankara.
- Kahn, W. A. (1990). “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”, *Academy of Management Journal*, 33(4), s. 692-724.
- Kalfa, E. (2019). Algılanan Anne Tutumu, Mükemmeliyetçilik Ve Psikolojik Sağlık İlişkinde Ruminasyonun Aracı Rolü: Üstün Yetenekli Ergenlerle Bir Çalışma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Kanten P. (2014). “Effect of Quality of Work Life (Qwl) On Proactive and Prosocial Organizational Behaviors: A Research on Health Sector Employees”. *Suleyman Demirel University The Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 19(1), s. 251-274.
- Kanten P., Kanten, S. ve Gurlek, M. (2015). “The Effects of Organizational Structures and Learning Organization on Job Embeddedness and Individual Adaptive Performance”. *Procedia Economics and Finance*, 23, s. 1358-1366.
- Kanten, P. (2012). İşgörenlerde İşe Adanmanın ve Proaktif Davranışların Oluşumunda Örgütsel Güven ile Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Kanten, P. ve Ülker, F. (2014). "The Effects Of Mental Health Problems Of Nurses And Doctors On Their Professional Commitment And Work Engagement Levels". *Mediterranean Journal Of Social Sciences*, 5(19), s. 476-493.
- Kanten, P. ve Yeşiltaş, M. (2015). "The Effects of Positive and Negative Perfectionism on Work Engagement, Psychological Well-Being and Emotional Exhaustion". *Procedia Economics and Finance*, 23, s. 1367-1375.
- Kanten, P., Kanten, S. ve Dündar, G. (2016). "Ücret tatminin ve işin özelliklerinin işe gömülmüşlük üzerindeki etkisinde mutluluğun rolü". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), s. 64-88.
- Kanten, P., Gümüştekin, G. ve Kanten, S. (2017). "Exploring The Role of A, B, C and D Personality Types on Individuals work-Related Behaviors and Health Problems: A Theoretical Model". *International Journal Of Business And Management Invention*, 6(7), s. 29-37.
- Kanten, S. (2012). "Çalışma Koşullarının Fiziksel – Psikolojik Sağlık Belirtileri ve İş Kazaları ile İlişkisi: Mermer Çalışanları Örneği". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(7), s. 155-167.
- Karababa, A. ve Kapıkıran, N. A. (2014). "Psikolojik danışmanlarda olumlu-olumsuz mükemmelliyetçilik düzeylerinin iş ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), s. 138-147.
- Karakaş, S. A., Gönültaş, N. Ve Okanlı, A. (2017). "Vardiyalı Çalışan Hemşirelerde Uyku Kalitesi". *Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 4(1), s. 17-26.
- Karamustafalıoğlu, O. ve Yumrukçal, H. (2011). "Depresyon Ve Anksiyete Bozuklukları". *Ş.E.E.A.H. Tıp Bülteni*, 45(2), s. 65-74.
- Kavut, S. (2018). "Karen horney ve nevrotik kişilik üzerine bir araştırma: Blue jasmine örneği". *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(55), s. 512-524.
- Kawamura, K. Y., Frost, R. O. and Harmatz, M. G. (2002). "The Relationship of Perceived Parenting Styles to Perfectionism", *Personality and Individual Differences*, 32, s. 317–327.
- Kesen, M. ve Akyüz, B. (2016). "Duygusal emek ve prososyal motivasyonun işe gömülmüşlüğü etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir uygulama". *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 25(2), s. 233-250.

- Keskin, A., Ünlüoğlu, İ., Bilge, U. ve Yenilmez, Ç. (2013). “Ruhsal Bozukların Yaygınlığı, Cinsiyetlere Göre Dağılımı ve Psikiyatrik Destek Alma ile İlişkisi”. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 50, s. 344-351.
- Kıcıır, B. (2018). “İşyerinde Psikolojik Bozukluklar, Nedenleri, Yaygınlığı ve Etkileri”. *Uluslararası Turizm, İşletme Ve Ekonomi Dergisi*, 2(2), s. 234-244.
- Kılınç, S. ve Yener, S. (2019). “İşkolikliğin Örgütsel Bağlılık ve Performans Arasındaki İlişkide Aracı Rolü”. *Adıyman Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(33), s. 679-711.
- Koç, B., Kula, S. ve Güldibi, M. (2014). “Bir Yöneticilik Becerisi Olarak Duygu Yönetimi”. Harmancı, F. M., Gözübenli, M. ve Alaç, A. E. (Ed.). içinde *Güvenlik Sektöründe İnsan İlişkileri* (s. 159-176). Nobel Yayınevi.
- Koç, M. (2018). “Psikolojik Ve Pedago-Sosyo-Teolojik Açından Güven: Din Ve Değerler Psikolojisi Perspektifinden Analizler”. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17(33), s. 1-38.
- Koğar, H. (2010). Farklı Örneklem Büyüklüklerinde Uç Değerlerle Baş Etme Yöntemlerinin Puanların Geçerlik ve Güvenirlik Kanıtları Üzerindeki Etkisi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kroenke, K. (2003). “The Interface Between Physical and Psychological Symptoms”. *Primary Care Companion J.Clin Psychiatry*, 5 (7), s. 11-18.
- Kurt, D. G. ve Yıldız E. Ç. (Ed.). (2020). *Kişilik Kuramları Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle*. Pegem Akademi Yayıncılık: Ankara.
- Kuyumcu, B. (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Pozitif ve Negatif Duygu Durumlarının Psikolojik İyi Oluşlarını Yordama Gücü”. *Kurumsal Eğitim Bilim Dergisi*, 6(1), s. 62-76.
- Lagerveld, S. E., Blonk, R. W., Brenninkmeijer, V. ve Schaufeli, W. B. (2010). “Return To Work Among Employees With Mental Health Problems: Development And Validation Of A Self-Efficacy Questionnaire”. *Work & Stress*, 24(4), s. 359-375.
- Lasota, M. (2005). “Perfectionism and the role of self-esteem”. *Unpublished Master Thesis*, Universty of Nevada, Las Vegas, USA.
- Law, K. S., Wong, C. and Song, L. J., (2004). “The Construct and Criterion Validity of Emotional Intelligence and Its Potential Utility For Management Studies”. *Journal of Applied Psychology*, 89, s. 483-496.

- Long, C.S., Thean, L.Y., Khairuzzaman, W., Ismail, W. and Jusoh, A. (2012). "Leadership Styles and Employees' Turnover Intention: Exploratory Study of Academic Staff in a Malaysian College". *World Applied Sciences Journal*, 19(4), s. 575-581.
- Mallol, C. M., Holtom, B. C. and Lee, T. W. (2007). "Job embeddedness in a culturally diverse environment". *Journal of Business and Psychology*, 22, s. 35-44.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, 52(1), s. 397-422.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R. ve Salovey, P. (2000). "Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence". *Intelligence*, 27(4), s. 267-298.
- Memish, K., Martin, A., Bartlett, L., Dawkins, S. ve Sanderson, K. (2017). "Workplace Mental Health: An International Review of Guidelines". *Preventive Medicine*, 101, s. 213-222.
- Mete, H. E. (2008). "Kronik Hastalık Ve Depresyon". *Klinik Psikiyatri*, 11(3), s. 3-18.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. and Erez, M. (2001), "Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover", *Academy of Management Journal*, 44(8), s. 1102-1122.
- Morin, C. M. ve Benca, R. (2012). "Chronic insomnia". *Lancet*, 379, s. 1129-1141.
- Morris, J. A. and D. C. Feldman (1996), "The Dimensions, Antecedents, and Consequences of Emotional Labor", *The Academy of Management Review*, 21(4), s. 986-1010.
- Mortazavi, F., Mousavi, S. A., Chaman, R. ve Khosravi, A. (2014). "Dünya Sağlık Örgütü-5 İyilik Hali Endeksi Geçerliliği: Annenin İyilik Hali ve Bununla İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi". *Türk Psikiyatri Dergisi*, 25, s. 1-7.
- Murphy, W. M., Burton, J.P., Henagan, S.C. and Briscoe, J.P. (2013). "Employee Reactions to Job Insecurity in a Declining Economy: A Longitudinal Study of the Mediating Role of Job Embeddedness". *Group and Organization Management*, 38(4), s. 512-537.
- Nahar, L., Hossain, A., Rahman, A. and Bairagi, A. (2013). "The Relationship Of Job Satisfaction, Job Stress, Mental Health of Government and Non-Government Employees Of Bangladesh". *Psychology*, 4(6), s. 520-525.
- Ng, T.W.H. ve Feldman, D.C. (2009). "Occupational Embeddedness and Job Performance". *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), s. 863-891.

- Nguyen, V. Q. (2010). "Organizational, Job, and Supervisory Antecedents and Consequence of Job Embeddedness: The Case of Vietnam". Doctoral Dissertation, Mississippi State University, Mississippi.
- Oyler, J. D. (2007). Core Self-Evaluations and Job Satisfaction: The Role of Organizational and Community Embeddedness. Faculty of Virginia Polytechnic Institute and State University. Unpublished Doctoral Dissertation.
- Ozbilir, T., Day, A. and Catano, V. M. (2015). "Perfectionism at Work: An Investigation of Adaptive and Maladaptive Perfectionism in the Workplace among Canadian and Turkish Employees", *International Association of Applied Psychology*, 64(1), s. 252-280.
- Özcan, E. M., Ünal, A. ve Çakıcı, A. B. (2014). "Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Stres: Konya Numune Hastanesi Saha Çalışması". *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(1), s. 125-131.
- Özçelik, H., Langton, N. and Aldrich, H. (2008). "Doing well and doing good. The relationship between leadership practices that facilitate a positive emotional climate and organizational performance". *Journal of Managerial Psychology*, 23 (2), s. 186-203.
- Özgan, H., Bozbayındır, F. ve Yalçın, A. (2011). "Mükemmeliyetçi Okul Müdürlerinin Öğretmenler Üzerindeki Etkileri". *Education Sciences*, 6(1), s. 904-917.
- Özkalp, E. ve Kirel Ç. (2001). *Örgütsel Davranış*, Anadolu Üniversitesi Yayınları: Eskişehir.
- Pektaş, İ., Bilge, A. ve Ersoy, M. A. (2006). "Toplum ruh sağlığı hizmetlerinde epidemiyolojik çalışmalar ve toplum ruh sağlığı hemşireliğinin rolü". *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7, s. 43-48.
- Pigeon, W. R. (2010). "Diagnosis, prevalence, pathways, consequences and treatment of insomnia". *Indian J Med Res*, 131, s. 321-332.
- Ram, A. (2005). The Relationship of Positive and Negative Perfectionism to Academic Achievement, Achievement Motivation, and Well-Being in Tertiary Students. Master of Arts in Psychology, University of Canterbury.
- Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2019). *Örgütsel Davranış*. İnci Erdem (çev.). Nobel Akademik Yayıncılık: İstanbul.
- Salovey, P. and Mayer, J. D. (1990). "Emotional intelligence". *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), s. 185-211.

- Sapmaz, F. (2006). Üniversite Öğrencilerinin Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik Özelliklerinin Psikolojik Belirti Düzeyleri Açısından İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Sakarya.
- Sarjaloei, F. and Hashemi, S. M. (2015). “The Effect of Mental Health on Job Satisfaction of Principals (Case Study: Islamic Azad University of Tehran-East Branch)”. *International Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Science (IJASHSS)*, 4(3), s. 231-240.
- Sayışman, S. (2018). Ergenlerin Mükemmeliyetçilik Düzeyleri İle Özgüvenleri Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A. B. (2002). “The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach”, *Journal of Happiness Studies*, 3(1), s. 71-92.
- Seçer, H. Ş. (2005). “Çalışma Yaşamında Duygular ve Duygusal Emek: Sosyoloji, Psikoloji ve Örgüt Teorisi Açısından Bir Değerlendirme”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 50, s. 814-834.
- Sekiguchi, T., Burton, J. P. and Sablinski, C. J. (2008). “The Role of Job Embeddedness on Employee Performance: The Interactive Effects with Leader-Member Exchange and Organizational-Based Self-Esteem”. *Personnel Psychology*, 61, s. 761-792.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. *Ege Academic Review*, 5(1), s. 55-64 .
- Shafran, R. Egan, S. and Wade T. (2010). *Mükemmeliyetçilik*. Dilek Onuk (çev.). İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Shafran, R., and Mansell, W. (2001). “Perfectionism and psychopathology: A review of research and treatment”. *Clinical Psychology Review*, 21(6), s. 879-906.
- Sharp, L. K. ve Lipsky, M. S. (2002). “Screening for Depression Across the Lifespan: A Review of Measures for use in Primary Care Settings”. *Am FamPhysician*, 66(2), s. 1001-1008.
- Shcherbakova, J. (2001). “Moderating Effects of Self-Efficacy On The Relationship Between Perfectionism and Depression Among College Student”, *Unpublished Doctorate Thesis*, May 2001, Mississippi State University, Mississippi State, Mississippi.

- Slade, P. D., Coppel, D. B. and Townes, B. D. (2009). "Neurocognitive Correlates of Positive and Negative Perfectionism", *International Journal of Neuroscience*, 119, s. 1741-1754.
- Slade, P. D., Owens, R. G. (1998), "A Dual Process Models of Perfectionism Based On Reinforcement Theory", *Behavior Modification*, 22, 372-390.
- Slaney, R. B. and Ashby, J. S. (1996). "Perfectionists: Study of a Criterion Group", *Journal of Counseling & Development*, Nisan 1996, 74(4), s. 393-398.
- Steinberg, R. J. and Figart, D. M. (1999). "Emotional Labor Since The Managed Heart", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561, s. 8-26.
- Stoltz, K. and Ashby, J. S. (2007). "Perfectionism and Lifestyle: Personality Differences Among Adaptive Perfectionists, Maladaptive Perfectionists, and Nonperfectionists", *The Journal of Individual Psychology*, 63(4), s. 414-423.
- Stöber, J. (1998). "The Frost Multidimensional Perfectionism Scale Revisited: More Perfect With Four (Instead of Six) Dimensions", *Personality and Individual*, 24, 481-491.
- Sumı, K. and Kanda, K. (2002), "Relationship Between Neurotic Perfectionism, Depression, *Sürekli Tıp Eğitimi Etkinlikleri Sempozyum Dizisi*, 62, s. 31-40.
- Şahin, R., Özkan, S. ve İlhan, M. N. (2019). "Akademisyenlerde İş Sağlığı Ve İş Sağlığını Etkileyen Faktörler". *Gazi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), s. 11-18.
- Takawira, N. (2012). Job Embeddedness, Work Engagement And Turnover Intention Of Staff In A Higher Education Institution. University of South Africa Industrial and Organisational Psychology.
- Taycan, O., Kutlu, L., Çimen, S. ve Aydın, N. (2006). "Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde depresyon ve tükenmişlik düzeyinin sosyodemografik özelliklerle ilişkisi". *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 7, s. 100-108.
- Timuçin, A. (1998). *Felsefe Sözlüğü*. İnsancıl Yayınları: İstanbul.
- Töreman, F. ve Çankaya, İ. (2008). "Yönetimde Etkili Bir Yaklaşım: Duygu Yönetimi". *Kurumsal Eğitimbilim*, 1(1), s. 33-47.
- Türkçapar, H. (2004). "Anksiyete Bozukluğu ve Depresyonun Tanısal İlişkileri". *Klinik Psikiyatri*, 4, s. 12-16.
- Tüzün, İ. (2007). "Güven, Örgütsel Güven ve Örgütsel Güven Örgütleri". *KMU İİBF Dergisi*, 3(2), s. 93-118.

- Uğurlu, C. T. ve Arslan, C. (2015). “Öğretmenlerin Örgütsel Kimlik ve Okula Güven Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *İlköğretim Online*, 14(1), s. 72-85.
- Ural, A. (2001). “Yöneticilerde Duygusal Zekanın Üç Boyutu”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), s. 209-219.
- Usta, I. ve Akova, O. (2015). “Örgütlerde Duygusal Emek”. D. Küçükaltan., A. Tükeltürk, ve G. Ç. Gürkan (ed.). içinde *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*. (s. 33-53), Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ülgen, B. (Ed.) (2016). *Örgüt Yönetiminde Duygular*. Nobel Akademik Yayıncılık: Ankara.
- Üstün, A. ve Akdağ, M. (2016). “Okul yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ile kaygı düzeyleri arasındaki ilişki”. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 4 (8), s. 126-138.
- Vatan, S. (2017). “Duygular ve Psikolojik Belirtiler Arasındaki İlişkiler”. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(1), s. 45-62.
- Vieth, A. Z. and Trull, T. J. (1999). “Family Pattern of Perfectionism: An Examination of College Students and Their Parents”, *Journal of Personality Assessment*, 72(1), s. 49-67.
- Wesch S. L. (2001). Moderators of the perfectionism-depression connection. When is it bad to want to be good?. Unpublished Master Thesis, Amerikan University, Washington DC, USA.
- World Health Organization (WHO). (2001). “The world health report 2001: Mental health: new understanding, new hope”. *World Health Organization*, Geneva.
- World Health Organization (WHO). (2013). *Investing in mental health: evidence for action*. Yayın no: ISBN-978-92-4-156461-8, Geneva.
- Yağcı, İ., Avcı, S., Taşdelen, Y. ve Kıvrak, Y. (2018). “İntihar Girişiminde Bulunanlarda D Tipi Kişilik, Çocukluk Çağı Travmaları, Depresyon, Anksiyete, Dürtüsellik”. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 19(6), s. 551-558.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). “Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması”. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı) 7, s. 4-85.

- Yıldırım, H. B. ve Gürbüz S. (2016). “Çalışma ortamında mükemmeliyetçiliğin sonuçları üzerine nitel bir araştırma”, 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. 29-31 Mayıs 2016, Sabancı Üniversitesi, İstanbul. s. 271-281.
- Yıldız, S. ve Yıldız, S.E. (2009). “Bullying Ve Depresyon Arasındaki İlişki : Kars İlindeki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma”. *Istanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), s. 133-150.
- Yıldız, S., Yalavaç, S. ve Meydan, C.H. (2013). “Tükenmişliğin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgüte Bağlılığın Aracı Rolü: Türkiye’deki Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Personeli Üzerinde Bir Araştırma”. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 8(2), s. 157-170.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). “Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama”. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, s. 14-28.
- Yurtsever, G. and Rivera, J. D. (2010). “Measuring the emotional climate of an organization”. *Perceptual and Motor Skills*, 110(2), s. 501-516.
- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K. ve Emhan, A. (2015). “İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti, İş Stresi ve İş Tatmininin Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisi: Enerji Sektöründe Bir Araştırma”. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52(600), s. 59-71.
- Zorlu, Ö. (2016). “İşe Gömülmüştük”. P. Kanten ve S. Kanten (ed.). içinde *Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü*. (s. 165-197). Nobel Yayıncılık: Ankara.
- Zurlo, M. C., Pes, D. and Capasso, R. (2016). “Personality Characteristics, Job Stressors, and Job Satisfaction: Main and Interaction Effects on Psychological and Physical Health Conditions of Italian Schoolteachers”. *Psychological Reports*, 119(1), s. 27–38.

EKLER

EK-1

SPSS ANALİZ VERİLERİ

FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI

1.Mükemmeliyetçilik Faktör Analizi Sonuçları

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,500	26,471	26,471	4,500	26,471	26,471	4,480	26,352	26,352
2	4,111	24,184	50,655	4,111	24,184	50,655	4,131	24,303	50,655
3	1,078	6,339	56,994						
4	1,007	5,922	62,916						
5	,757	4,453	67,369						
6	,683	4,018	71,387						
7	,660	3,885	75,272						
8	,618	3,637	78,908						
9	,556	3,270	82,178						
10	,478	2,811	84,990						
11	,469	2,761	87,750						
12	,418	2,461	90,211						
13	,379	2,231	92,441						
14	,363	2,134	94,576						
15	,334	1,966	96,542						
16	,309	1,816	98,357						
17	,279	1,643	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
A8	,761	
A9	,748	
A1	,722	
A3	,685	
A7	,681	
A5	,676	
A6	,648	
A2	,627	
A4	,626	
A12		,778
A10		,757
A16		,736
A17		,701
A13		,689
A15		,676
A11		,607
A14		,511

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

2.Duygular Faktör Analizi Sonuçları

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	39,532	5,063	36,166	36,166
2	59,389	3,251	23,223	59,389
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
D71	,878	
D76	,856	
D62	,854	
D65	,793	
D64	,682	
D72	,643	,587
D66	-,621	
D68	,581	
D69	,572	
D77	,526	
D78		,775
D60		,695
D75	,502	,669
D74		,574

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 2 components extracted.

3.İşe Gömülmüşlük Faktör Analizi Sonuçları

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	35,329	4,823	32,155	32,155
2	54,702	2,945	19,632	51,787
3	70,845	2,859	19,058	70,845
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
B25	,917		
B18	,875		
B20	,853		
B24	,784		
B23	,748		
B22	,720		
B21	,650		
B31		,824	
B35		,736	
B32		,712	
B34		,637	
B30			,710
B29		-,504	,632
B27			,614
B28			,592

Extraction Method: Principal Component

Analysis.^a

a. 3 components extracted.

4.Psikolojik Sağlık Problemleri Faktör Analizi Sonuçları

Total Variance Explained				
Component	Extraction Sums of Squared Loadings	Rotation Sums of Squared Loadings		
	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	20,851	3,727	18,637	18,637
2	40,459	2,962	14,812	33,449
3	52,821	2,955	14,774	48,223
4	61,770	2,709	13,547	61,770
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

	Component Matrix ^a			
	1	2	3	4
C51	,751			
C50	,615			
C54	-,594		-,572	
C58	-,592		-,546	
C52	,580			
C49	,557			
C53	,554			
C47		,799		
C46		,701		
C42		,629		
C48		,614		
C45		,610		
C43		,597		
C36		,540		
C39		,529	,518	
C56	-,548		-,555	
C40				
C38				
C41				
C37				

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 4 components extracted.

GÜVENİRLİK ANALİZİ SONUÇLARI

1.Mükemmeliyetçilik Güvenirlik Analizi Sonuçları

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	17

2.Duygular Güvenirlik Analizi Sonuçları

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,817	14

3.İşe Gömülmüşlük Güvenirlik Analizi Sonuçları

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	15

4.Psikolojik Sağlık Problemleri Güvenirlik Sonuçları

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	20

KORELASYON ANALİZİ SONUÇLARI

Mükemmeliyetçilik, Duygular, İşe Gömülmüşlük ve Psikolojik Sağlık Problemlerine İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Correlations										
		pozitif.mük	negatif.mük	uyum	bağlılık	fedakarlık	endise	depresyon	uyku.boz	güv.kayb	poz.duyg	nega.duyg
pozitif.mük	Pearson Correlation	1	,009	-,041	-,008	-,169**	-,111	,009	-,091	-,061	-,009	-,063
	Sig. (2-tailed)		,870	,471	,890	,003	,051	,872	,110	,285	,873	,265
	N	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
negatif.mük	Pearson Correlation	,009	1	-,120*	-,050	-,299**	,204**	,043	-,013	,060	,204**	-,335**
	Sig. (2-tailed)	,870		,034	,382	,000	,000	,453	,815	,287	,000	,000
	N	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
uyum	Pearson Correlation	-,041	-,120*	1	,268**	,004	,047	-,011	-,041	,009	-,112*	-,040
	Sig. (2-tailed)	,471	,034		,000	,940	,410	,840	,468	,869	,049	,487
	N	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
bağlılık	Pearson Correlation	-,008	-,050	,268**	1	-,077	,039	-,077	,085	-,008	,030	-,016
	Sig. (2-tailed)	,890	,382	,000		,177	,488	,173	,132	,885	,593	,777
	N	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
fedakarlık	Pearson Correlation	-,169**	-,299**	,004	-,077	1	,003	,143*	,014	,149**	-,395**	,209**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,940	,177		,956	,012	,803	,008	,000	,000
	N	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
endise	Pearson Correlation	-,111	,204**	,047	,039	,003	1	,145*	-,228**	,107	-,077	,017
	Sig. (2-tailed)	,051	,000	,410	,488	,956		,010	,000	,058	,174	,760
	N	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
depresyon	Pearson Correlation	,009	,043	-,011	-,077	,143*	,145*	1	,099	,019	-,010	,343**
	Sig. (2-tailed)	,872	,453	,840	,173	,012	,010		,080	,734	,860	,000
	N	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
uyku.boz	Pearson Correlation	-,091	-,013	-,041	,085	,014	-,228**	,099	1	-,287**	,022	-,056
	Sig. (2-tailed)	,110	,815	,468	,132	,803	,000	,080		,000	,695	,325
	N	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
güv.kayb	Pearson Correlation	-,061	,060	,009	-,008	,149**	,107	,019	-,287**	1	,005	,100
	Sig. (2-tailed)	,285	,287	,869	,885	,008	,058	,734	,000		,928	,077
	N	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
poz.duyg	Pearson Correlation	-,009	,204**	-,112*	,030	-,395**	-,077	-,010	,022	,005	1	,150**
	Sig. (2-tailed)	,873	,000	,049	,593	,000	,174	,860	,695	,928		,008
	N	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
nega.duyg	Pearson Correlation	-,063	-,335**	-,040	-,016	,209**	,017	,343**	-,056	,100	,150**	1
	Sig. (2-tailed)	,265	,000	,487	,777	,000	,760	,000	,325	,077	,008	
	N	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

REGRESYON ANALİZİ SONUÇLARI

1.Mükemmeliyetçilik ile İşe Gömülmüşlük Alt Boyutlarının Regresyon Analizi Sonuçları

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,127 ^a	,016	,010	,70609

a. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,512	2	1,256	2,519	,082 ^b
	Residual	154,058	309	,499		
	Total	156,569	311			

a. Dependent Variable: uyum

b. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,882	,436		11,193	,000
	pozitif.mük	-,064	,091	-,040	-,706	,481
	negatif.mük	-,176	,083	-,120	-2,124	,034

a. Dependent Variable: uyum

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,050 ^a	,003	-,004	,61303

a. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,294	2	,147	,391	,677 ^b
	Residual	116,126	309	,376		
	Total	116,420	311			

a. Dependent Variable: bağıllık

b. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,285	,379		11,316	,000
	pozitif.mük	-,010	,079	-,007	-,130	,896
	negatif.mük	-,063	,072	-,050	-,874	,383

a. Dependent Variable: bağıllık

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,342 ^a	,117	,111	,50255

a. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,355	2	5,177	20,500	,000 ^b
	Residual	78,039	309	,253		
	Total	88,393	311			

a. Dependent Variable: fedakarlık

b. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,598	,310		18,033	,000
	pozitif.mük	-,201	,065	-,166	-3,111	,002
	negatif.mük	-,329	,059	-,298	-5,568	,000

a. Dependent Variable: fedakarlık

2.Mükemmeliyetçilik ile Psikolojik Sağlık Problemleri Alt Boyutlarının Regresyon Analizi Sonuçları

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,233 ^a	,054	,048	,44182

a. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,459	2	1,729	8,859	,000 ^b
	Residual	60,320	309	,195		
	Total	63,778	311			

a. Dependent Variable: endise

b. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,729	,273		9,998	,000
	pozitif.mük	-,116	,057	-,113	-2,037	,042
	negatif.mük	,192	,052	,205	3,702	,000

a. Dependent Variable: endise

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,044 ^a	,002	-,005	,58793

a. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,203	2	,102	,294	,746 ^b
	Residual	106,809	309	,346		
	Total	107,012	311			

a. Dependent Variable: depresyon

b. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,988	,363		5,474	,000
	pozitif.mük	,012	,076	,009	,154	,877
	negatif.mük	,052	,069	,043	,749	,454

a. Dependent Variable: depresyon

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,091 ^a	,008	,002	,61100

a. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,972	2	,486	1,301	,274 ^b
	Residual	115,354	309	,373		
	Total	116,326	311			

a. Dependent Variable: uyku.boz

b. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,501	,377		6,627	,000
	pozitif.mük	-,125	,079	-,090	-1,596	,112
	negatif.mük	-,016	,072	-,012	-,220	,826

a. Dependent Variable: uyku.boz

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,086 ^a	,007	,001	,47514

a. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,520	2	,260	1,152	,317 ^b
	Residual	69,759	309	,226		
	Total	70,279	311			

a. Dependent Variable: güv.kayb

b. Predictors: (Constant), negatif.mük, pozitif.mük

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,866	,294		6,358	,000
	pozitif.mük	-,066	,061	-,061	-1,080	,281
	negatif.mük	,060	,056	,061	1,076	,283

a. Dependent Variable: güv.kayb

3.Duygular ile İşe Gömülmüşlük Alt Boyutlarının Regresyon Analizi Sonuçları

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,114 ^a	,013	,007	,70719

a. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,032	2	1,016	2,031	,133 ^b
	Residual	154,538	309	,500		
	Total	156,569	311			

a. Dependent Variable: uyum

b. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,728	,263		17,992	,000
	poz.duyg	-,108	,057	-,108	-1,890	,060
	nega.duyg	-,032	,078	-,023	-,408	,684

a. Dependent Variable: uyum

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,037 ^a	,001	-,005	,61339

a. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,158	2	,079	,210	,811 ^b
	Residual	116,262	309	,376		
	Total	116,420	311			

a. Dependent Variable: bağılilik

b. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,012	,228		17,605	,000
	poz.duyg	,029	,049	,034	,583	,560
	nega.duyg	-,025	,067	-,021	-,368	,713

a. Dependent Variable: bağılilik

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,479 ^a	,229	,224	,46953

a. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,270	2	10,135	45,972	,000 ^b
	Residual	68,123	309	,220		
	Total	88,393	311			

a. Dependent Variable: fedakarlık

b. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,974	,174		28,508	,000
	poz.duyg	-,326	,038	-,436	-8,628	,000
	nega.duyg	,280	,052	,274	5,429	,000

a. Dependent Variable: fedakarlık

4.Duygular ile Psikolojik Sağlık Problemleri Alt Boyutlarının Regresyon Analizi Sonuçları

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,083 ^a	,007	,000	,45276

a. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,435	2	,218	1,061	,347 ^b
	Residual	63,343	309	,205		
	Total	63,778	311			

a. Dependent Variable: endise

b. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,845	,168		16,910	,000
	poz.duyg	-,052	,036	-,082	-1,424	,155
	nega.duyg	,026	,050	,030	,517	,606

a. Dependent Variable: endise

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,348 ^a	,121	,116	,55163

a. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,986	2	6,493	21,337	,000 ^b
	Residual	94,027	309	,304		
	Total	107,012	311			

a. Dependent Variable: depresyon

b. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,763	,205		8,600	,000
	poz.duyg	-,052	,044	-,063	-1,165	,245
	nega.duyg	,396	,061	,352	6,530	,000

a. Dependent Variable: depresyon

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,064 ^a	,004	-,002	,61231

a. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,476	2	,238	,634	,531 ^b
	Residual	115,851	309	,375		
	Total	116,326	311			

a. Dependent Variable: uyku.boz

b. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,915	,228		8,416	,000
	poz.duyg	,027	,049	,031	,547	,585
	nega.duyg	-,071	,067	-,061	-1,056	,292

a. Dependent Variable: uyku.boz

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,101 ^a	,010	,004	,47448

a. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,714	2	,357	1,586	,206 ^b
	Residual	69,565	309	,225		
	Total	70,279	311			

a. Dependent Variable: güv.kayb

b. Predictors: (Constant), nega.duyg, poz.duyg

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,600	,176		9,073	,000
	poz.duyg	-,007	,038	-,010	-,177	,859
	nega.duyg	,093	,052	,102	1,779	,076

a. Dependent Variable: güv.kayb

ANOVA ANALİZİ SONUÇLARI

1.Yaş Değişkenine Göre İşgörenlerin Fedakarlık Düzeylerine İlişkin ANOVA Analizi Sonuçları

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
fedakarlık	2,583	4	307	,037

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
fedakarlık	Between Groups	4,558	4	1,139	4,172	,003
	Within Groups	83,836	307	,273		
	Total	88,393	311			

Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) yaş	(J) yaş	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tamhane	18-25	26-33	,66481*	,10909	,002	,2570	1,0726
		34-41	,53646*	,09583	,021	,0937	,9792
		42-49	,74042*	,10014	,003	,3174	1,1635
		50 ve üzeri	,47917*	,11560	,018	,0722	,8861
	26-33	18-25	-,66481*	,10909	,002	-1,0726	-,2570
		34-41	-,12836	,08482	,762	-,3720	,1153
		42-49	,07561	,08967	,994	-,1813	,3325
		50 ve üzeri	-,18565	,10665	,589	-,4917	,1204
	34-41	18-25	-,53646*	,09583	,021	-,9792	-,0937
		26-33	,12836	,08482	,762	-,1153	,3720
		42-49	,20396	,07295	,056	-,0027	,4106
		50 ve üzeri	-,05729	,09304	1,000	-,3250	,2104
	42-49	18-25	-,74042*	,10014	,003	-1,1635	-,3174
		26-33	-,07561	,08967	,994	-,3325	,1813
		34-41	-,20396	,07295	,056	-,4106	,0027
		50 ve üzeri	-,26125	,09748	,084	-,5409	,0184
	50 ve üzeri	18-25	-,47917*	,11560	,018	-,8861	-,0722
		26-33	,18565	,10665	,589	-,1204	,4917
		34-41	,05729	,09304	1,000	-,2104	,3250
		42-49	,26125	,09748	,084	-,0184	,5409

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

EK-2

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı; Bu anket formu, bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Anket formuna lütfen isim yazmayınız. Konuya yönelik objektif ve gerçekçi değerlendirmelerinizi istirham ederiz. Saygılarımızla,

A) Lütfen, aşağıdaki ifadelerin, işyeriniz ve kendiniz ile ilgili durumu ne ölçüde yansıttığını **“1-kesinlikle katılmıyorum”, “2-katılmıyorum”, “3-ne katılıyorum ne de katılmıyorum”, “4-katılıyorum”, “5-kesinlikle katılıyorum”** şıklarından bir tanesini işaretleyerek belirtiniz.

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne de Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşimi özenli yapmaktan gurur duyarım.					
2. Rekabet ederken en iyisini yapmaya çalışırım.					
3. Sınırlarımın ötesine geçtiğimde kendimi iyi hissedirim.					
4. Elde ettiğim başarılar daha büyük işler üstlenmemi teşvik eder.					
5. Biçimsel kuralların mükemmeliyetçilik için gerekli olduğunu düşünürüm.					
6. İşlerimi tamamen yerine getirdiğimde büyük bir haz elde ederim.					
7. Kendimi işyerinde tamamen görevlerimi tamamlamaya adarım.					
8. Titizlik içinde çalışmaktan hoşlanırım.					
9. Kendim için yüksek standartlar belirlemekten hoşlanırım.					
10. Bir hata yaptığım zaman her şeyin berbat olduğunu düşünürüm.					
11. Ne yapmak istediğimi bilsem de çoğu zaman başaramam.					
12. Başarısızlığa uğradığımda insanların bana saygı göstermeyeceğini düşünürüm.					
13. İşlerimi mükemmel olarak yapamadığımda kendimi suçlu hissedirim.					
14. Hata yaptığımda insanların ne düşüneceği endişesine kapılırım.					
15. Çevremdeki insanların yaptığım işi eleştireceğini düşünürüm.					
16. Hiçbir zaman performansımdan memnuniyet duymam.					
17. Elimden geleni yapsam da insanların benden beklentilerini karşılayamam.					
B) 18. Bu işletme sahip olduğum becerileri ve yetenekleri iyi biçimde değerlendirir.					
19. Bu işletme ile iyi bir uyum sağladığımı düşünürüm.					
20. Bu işletmenin kültürüne uygun olduğumu düşünürüm.					
21. Bu işletmede bana verilen yetki ve sorumluluklardan memnunum.					
22. Sahip olduğum değerlerin bu işletmenin değerleriyle örtüştüğünü düşünürüm.					
23. Aynı departmanda çalıştığım arkadaşlarımı severim.					
24. Çalışma arkadaşlarımla birçok ortak noktam olduğunu düşünüyorum.					

25. Bu işletmede çalışarak kişisel hedeflerimi gerçekleştireceğimi düşünüyorum.					
26. Aynı pozisyonda uzun zamandır çalışıyorum.					
27. Bu işletmede uzun zamandır çalışıyorum.					
28. İşimi yaparken çalışma arkadaşlarımla sık sık etkileşimde bulunurum.					
29. Çalışma arkadaşlarımla aramda yüksek bir bağ olduğunu düşünüyorum.					
30. Kendimi bu işletmenin bir üyesi olarak görüyorum.					
31. Bu işletmede maaş dışında sağlanan ek gelirler oldukça iyidir.					
32. Bu işletmede terfi fırsatları oldukça iyidir.					
33. Bu işletmede çalışanların performansları değerlendirilir.					
34. Bu işletmede çalışanlara sağlanan sağlık hizmetleri oldukça iyidir.					
35. Bu işletmede ücret koşulları oldukça iyidir.					
C) 36. İş yerinde ciddi bir durumla karşılaştığımda dizlerimin bağının çözüldüğünü hissederim.					
37. Olağanüstü durumlar karşısında kolaylıkla panik olurum.					
38. Ciddi bir durumla karşılaştığımda bazen ağladığım olur.					
39. Çözülmesi zor durumlar karşısında genellikle ter dökerim.					
40. Ciddi durumlar karşısında genellikle kalp atışlarım hızlanır.					
41. Tanımadığım insanların olduğu ortamlarda genellikle tedirgin olurum.					
42. Genellikle iştahsızlık yaşıyorum.					
43. Genellikle kendimi huzursuz hissediyorum.					
44. Bazen içimin kıpır kıpır olduğunu hissediyorum.					
45. Aşırı yemek yeme isteği duyuyorum.					
46. Fiziksel açıdan kendimi genellikle güçsüz hissediyorum.					
47. Genellikle sabahları uyanmakta zorluk yaşıyorum.					
48. Zihinsel açıdan kendimi yorgun hissediyorum.					
49. Bazen uykumdan ağlayarak ve sıçrayarak uyanıyorum.					
50. Genellikle uykuya dalmakta zorluk yaşıyorum.					
51. Bazen gecenin bir yarısı sebepsizce uyanıyorum.					
52. Gün içerisinde genellikle uyanık kalmakta zorluk yaşıyorum.					
53. Çok yorgun olsam bile çoğu zaman uyuyamıyorum.					
54. Verilen görevleri başarıyla yerine getirebildiğimi düşünmüyorum.					
55. Yaptığım günlük faaliyetlerden tat almıyorum.					
56. Ne iş yaparsam yapayım konsantre olamıyorum.					
57. Çevreme karşı yararlı birisi olduğumu düşünmüyorum.					
58. Sevdiklerime karşı cana yakın ve şefkatli olduğumu düşünüyorum.					
D) 59. Birçok şeyden endişe duyarım.					
60. Kafam şüphelerle doludur.					
61. Hemen panik olurum.					
62. Genelde, hareketli birisiyim.					
63. Genelde, hevesli birisiyim.					
64. Genelde, kararlı birisiyim.					
65. Genelde, dikkatli birisiyim.					
66. Genelde, yaratıcı birisiyim.					
67. Genelde, dayanıklı birisiyim.					
68. Genelde, ilgili birisiyim.					
69. Genelde, uyanık birisiyim.					
70. Genel olarak heyecanlı birisiyim.					

71. Genelde, gururlu birisiyim.					
72. Genelde, korkak birisiyim.					
73. Genelde, üzgün birisiyim.					
74. Genelde kendisini suçlayan birisiyim.					
75. Genelde saldırgan birisiyim.					
76. Genelde mahcup birisiyim.					
77. Genelde gergin birisiyim.					
78. Genelde dertli birisiyim.					

1. Cinsiyetiniz: () kadın () erkek
2. Yaşınız: () 18-25 () 26-33 () 34-41 () 42-49 () 50 ve üzeri
3. Çalıştığınız departman.....
4. Ünvanınız.....
5. Bu işletmedeki toplam çalışma süreniz (yıl): () 1 yıldan az () 1-2 yıl () 4-6 yıl () 7 yıl ve üzeri
6. Daha önce psikolojik sağlık problemi yaşadınız mı? () Evet () Hayır

Değerli katkılarınız için teşekkür ederiz...

EK-3

ETİK KURUL İZİN BELGESİ



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü



Sayı : E-84026528-050.01.04-2100009434
Konu : Başvuru İncelenmesi

22.01.2021

Sayın Yaprak DENİZ

Yürütücülüğünüzü yapmış olduğunuz 2021-YÖNP-0036 nolu projeniz ile ilgili olarak Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun almış olduğu 19/01/2021 tarih ve 02/02 sayılı kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

KARAR:02- Yaprak DENİZ'in sorumlu yürütücülüğünü yaptığı "Mükemmeliyetçiliğin İşe Gömülmüşlük ve Psikolojik Sağlık Problemleri Üzerindeki Etkisinde Duyguların Rolü" başlıklı araştırmasının, Bilimsel Araştırmalar Etik Kurul ilkelerine **uygun olduğuna** oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Salih Zeki GENÇ
Kurul Başkanı