

BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARDA MÜKEMMELİYETÇİLİK VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK DAYANIKLILIĞIN ARACI ROLÜ**THE EFFECT OF THE MEDIATOR ROLE OF PSYCHOLOGICAL RESILIENCE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PERFECTIONISM AND BURNOUT IN WHITE COLLAR EMPLOYEES****Merve ERBAY ERŞEN**¹Uzman Psikolog, Işık Üniversitesi Klinik Psikoloji Doktora Programı Öğrencisi,
<https://orcid.org/0000-0001-9140-7567>**Berna AKÇINAR**Doç. Dr., Işık Üniversitesi Psikoloji Bölümü , <https://orcid.org/0000-0003-4768-7463>**ÖZET**

Bu araştırmanın amacı, beyaz yaka çalışanlarda mükemmeliyetçi özellikler ile tükenmişlik arasındaki ilişki ve bu ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü incelemektir. Bu doğrultuda üretim planlama, üretim yönetimi, kalite yönetimi ve kontrol, iç denetim, Ar-Ge, bakım onarım, pazarlama gibi alanlarda çalışan kişilere bir çevrim içi anket platformu olan Google Forms aracılığı ile ölçekler ulaştırılmış ve çalışmanın verileri toplanmıştır. Araştırmada Sosyodemografik Özellikler ve Veri Formu, Connor-Davidson Psikolojik Sağlamlık Ölçeği, Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizi için betimleyici istatistikler, Pearson korelasyon analizi ve bir grup tekli ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Bu analizlerden elde edilen bulgulara göre, ailesel beklentiler alt boyutu hariç, uyumsuz mükemmeliyetçilik alt boyutları ile tükenmişliğin her iki alt boyutu (duyarsızlaşma ve duygusal tükenme) arasında pozitif yönde korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir. Uyumlu mükemmeliyetçilik alt boyutlarından düzen, duygusal tükenme ile negatif yönde, kişisel standartlar alt boyutu ise duyarsızlaşma ile pozitif yönde korelasyon ilişkisine sahiptir. Ayrıca, bulgular psikolojik dayanıklılığın, uyumsuz mükemmeliyetçilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisini ortaya koymaktadır. Sonuçlar değerlendirildiğinde, mükemmeliyetçi özelliklerin uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik olmak üzere iki boyutta ele alınmasının, tükenmişlik kavramını anlamada daha detaylı veri sağlayacağı ve psikolojik dayanıklılık gibi tükenmişliğe tampon etkisi yaratabilecek kavramların ele alınmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, Mükemmeliyetçilik, Psikolojik Dayanıklılık, Beyaz-yaka Çalışanlar, Stres

Abstract

This study aims to examine the relationship between perfectionism and burnout in white-collar employees and the mediating role of psychological resilience in this relationship. Scales were delivered to employees working in production planning, production management, quality management and control, internal audit, R&D, maintenance and repair, marketing, etc., through Google Forms, and the study data were collected. Sociodemographic Form, Connor-Davidson Resilience Scale, Multidimensional Perfectionism Scale, and Maslach Burnout Scale were used. Descriptive statistics, Pearson correlation analysis and a series of single and multiple regression analyses were applied to analyze the data. According to the findings, there is a positive correlation between maladaptive perfectionism sub-dimensions and both sub-dimensions of burnout (depersonalization and emotional exhaustion), except for the sub-dimension of familial expectations. Among the adaptive perfectionism sub-dimensions, organization/ order negatively correlates with emotional exhaustion and the personal standards sub-dimension positively correlate with

depersonalization. In addition, the findings reveal a partial mediating effect of psychological resilience on the relationship between maladaptive perfectionism and burnout. In conclusion, it is thought that addressing perfectionist traits in two dimensions, adaptive and maladaptive perfectionism will provide a more comprehensive data understanding of the concept of burnout, and it is essential to address concepts that can create a buffer effect on burnout, such as psychological resilience.

Keywords: Burnout, Perfectionism, Psychological Resilience, White-collar Employees, Stress

1. GİRİŞ

İş hayatı ve sahip olduğumuz meslek, sağladığı gelir, benlik saygısı, toplum içi sosyal roller gibi bakımlardan yaşamımızın önemli bir parçasıdır (Carvalho vd., 2020). Bununla birlikte olumlu kazanımlarına karşın iş hayatı, aynı zamanda, bizleri strese maruz bırakıp sağlığımızı olumsuz yönde etkileyebilir. İş yaşamında stresle ilgili literatür incelendiğinde öne çıkan kavramlardan birinin de tükenmişlik olduğu görülmektedir. (Chang, 2012). Maslach'a (2003) göre tükenmişlik, işte stres yaratan faktörlerle bağlantılı olarak, uzun dönemde ortaya çıkan psikolojik bir sendrom, çalışan ile yaptığı iş arasındaki uyumun bozulmasıyla birlikte görülen uzun süreli ve kronik bir gerginlik durumudur. Sağlık, eğitim, spor, iş yaşamı gibi farklı alanlarda tükenmişliğin öncüllerine dair pek çok araştırma yapılmıştır. İş yaşamı kapsamında tükenmişliği inceleyen çalışmalarda, çalışanlarda tükenmişlik belirtilerini ortaya çıkaran durumsal ve kişisel pek çok faktör bulunduğu bildirilmiştir (Swider ve Zimmerman, 2010). Örneğin; yaş, cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi gibi demografik özellikler, bireylerin kişilik özellikleri gibi faktörler tükenmişliği etkileyen kişisel faktörler olarak değerlendirilmiştir. Kişisel özellikler bağlamında tükenmişlik kavramı değerlendirildiğinde, tükenmişliği yordamada önemli bir faktörlerden birinin de mükemmeliyetçilik olduğu bulunmuştur (Swider ve Zimmerman, 2010).

İş yaşamında stres yaratan durumların sıklıkla tükenmişlik, depresyon, anksiyete gibi olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğunu gösteren pek çok çalışma bulunmaktadır (Canfield, 2005). Öte yandan iş yaşamındaki stresörlerin, kimi zaman da kişiler üzerinde motive edici bir faktör olarak ortaya çıkıp yaşam doyumu, kişisel doyum gibi olumlu değişkenleri yordadığını bulan araştırmalar da mevcut olup literatürde bu araştırmalara yönelik ilginin arttığı belirtilmiştir (Finlay- Jones, 2014). İş yaşamında ortaya çıkan olumsuz durumların ve kronik stres yaratan faktörlerin neden bazı çalışanlarda olumlu, bazı çalışanlarda ise olumsuz sonuçları yordadığına dair sorulara yönelik, iş yaşamındaki stresin etkisini azaltan, artıran ya da düzenleyen mekanizmalardan bahsedilmektedir. Bu mekanizmalardan birisi de kişilerin olumsuz yaşam olayları karşısında kişinin uyum sağlama (Hunter, 2001), kendini toparlama (Garmezy, 1991) ve hatta istenmedik durum sonrası kendisini geliştirme süreci (Wagnild ve Young, 1993 aktaran Çetin vd., 2015) olarak tanımlanabilecek psikolojik dayanıklılıktır (Rees vd., 2015). Bu çalışmada, literatürde tükenmişliği yordayan bireysel özelliklerden biri olarak değerlendirilen mükemmeliyetçiliğin, beyaz yaka çalışanlarda tükenmişlikle olan ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolü incelenecektir. Tükenmişliği etkilediği bildirilen yaş, cinsiyet, hizmet süresi gibi demografik faktörler ise araştırmada kontrol değişkeni olarak değerlendirilecektir.

1.1 Mükemmeliyetçilik ve Tükenmişlik

Shafran, Cooper ve Fairburn (2002) mükemmeliyetçiliği, “*bireylerin kendilerini değerlendirdikleri en az bir alanda koydukları yüksek standartların karşılanmaması sonucu deneyimledikleri olumsuz öz-değerlendirme ve özeleştirisi*” olarak tanımlanmaktadır (aktaran, Aka ve Gençöz, 2010). Mükemmeliyetçilik kavramının önemli bileşenleri yüksek standartlar, sebat (Bieling vd., 2004), iç disiplin, irade (Conn ve Rieke, 1994, aktaran Chou vd., 2016), kendilik değerinin kişisel başarıya ve başkalarının değerlendirmelerine göre ölçülmesi ve aşırı eleştirici tutumlardır (Childs ve Stoeber, 2010). Frost, Marten, Lahart ve Rosenblate'e göre (1990) mükemmeliyetçiliğin altı farklı boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar hatalara aşırı ilgi (concern over mistake), davranışlardan şüphe duyma (doubts about actions), ailesel beklentiler (parental expectations), ailesel eleştirisi (parental criticism), kişisel standartlar (personel standarts) ve tertip/düzen

(organization/order)'dir. Ek olarak, mükemmeliyetçilik kavramı, bu boyutlar kapsamında, genel hatları ile iki kategoriye ayrılarak da ele alınmıştır; uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik (Frost vd., 1993, aktaran Chang, 2012). Uyumlu mükemmeliyetçilik kategorisi, yüksek standartlarla birlikte başarı için duyulan güçlü istek, azim ve başarıdan duyulan hazzı ifade etmektedir. Uyumsuz mükemmeliyetçilik ise gerçek dışı ve elde edilmesi güç hedefler karşısında başarısızlık ve başkalarının eleştirilerine ve değerlendirmelerine karşı duyulan güçlü korkudur (Chang, 2012). Hatalardan endişe duyma, davranışlardan kuşkulama, ebeveynsel beklentiler ve ebeveynsel eleştiri uyumsuz mükemmeliyetçilik, kişisel standartlar ve düzen ise uyumlu mükemmeliyetçilik kategorisinde değerlendirilmiştir (Bieling vd., 2004; Frost vd., 1993'ten aktaran D'Souza vd., 2011). Uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik kategorisinde bulunan boyutların incelendiği araştırmalarda, bu kategorilerin birbirinden farklı psikolojik değişkenlerle ilişkili olduğu görülmüştür. Uyumlu mükemmeliyetçilik sebat, okul başarısı, sınav başarısı ve işe bağlılık gibi pozitif psikolojik sonuçlarla (Stoeber ve Kersting, 2007; Zhang vd., 2007) ilişkilendirilirken, uyumsuz mükemmeliyetçilik ise; kişisel yüksek beklentiler ve gerçek performans arasındaki tutarsızlık sebebi ile mesleki tükenmişlik (Stoeber ve Rennert, 2008) gibi negatif psikolojik sonuçlarla ilişkili bulunmuştur. Bu çalışmada mükemmeliyetçilik kavramı, uyumlu mükemmeliyetçilik kategorisinin olumlu psikolojik sonuçlarla olan ilişkisi baz alınarak, iş yaşamında mükemmeliyetçiliğin işlevsel yönlerini bu örneklem dahilinde tespit edebilmek adına, uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik kategorileri ve Frost vd. (1990) tanımlanmış olduğu altı alt boyut kapsamında ele alınacaktır.

Bu çalışma kapsamında incelenecek bir diğer değişken olan tükenmişlik ise iş ortamındaki stres faktörlerine karşı bir tepki olarak uzun dönemde ortaya çıkan psikolojik bir sendrom, çalışan ile işi arasındaki uyumsuzluğun sonucu olan uzun süreli ve kronik bir gerginlik durumudur. (Maslach, 2003). Maslach ve Jackson'un modeline (1981) göre tükenmişliğin, üç boyutu bulunmaktadır. Bu boyutlar, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı olarak adlandırılmıştır. Modelde bu boyutlar şu şekilde açıklanmıştır: Duygusal tükenme boyutu tükenmişliğin en belirleyici boyutudur. Çalışmada yorgunluk ve duygusal açıdan yıprandığını hissetme gibi belirtiler ortaya çıkar. Duyarsızlaşma, bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı tutum ve davranışlarının duygudan uzak bir duruma gelmesi ile ortaya çıkan boyuttur. Kişisel başarı boyutu ise, "kişinin kendisini iş performansı ile ilgili olumsuz değerlendirme eğiliminde olması"nı ifade etmektedir. (Maslach, 2003). Bu durumda birey, işinde ya da etkileşim içinde bulunduğu insanlarla ilişkilerinde kendini sürekli olarak yetersiz ve başarısız hisseder (Cordes ve Dougherty, 1993 aktaran İnce& Şahin, 2015). İlgili literatürde, mükemmeliyetçilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında genel olarak uyumsuz mükemmeliyetçiliğin bireylerdeki tükenmişlik seviyelerini artırdığı, uyumlu mükemmeliyetçiliğin ise tükenmişlik ile olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Örneğin; Gould vd. (1996) sporcularla gerçekleştirdikleri çalışmada, mükemmeliyetçiliğin endişe duyma, ebeveynsel eleştiri ve ebeveynsel beklenti alt boyutlarından (uyumsuz mükemmeliyetçilik) yüksek alan tenis oyuncularının, tükenmişlik semptomlarının daha şiddetli olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, Zhang, Gan ve Cham da (2007) üniversite öğrencilerinde endişe duyma, ebeveynsel beklenti ve davranışlardan kuşkulama alt boyutlarını (uyumsuz mükemmeliyetçilik) yüksek düzeyde tükenmişlik ile ilişkili bulmuşlardır. Çalışkan, Arıkan ve Saatçi (2014) ve Shih (2012) de, uyumlu mükemmeliyetçi çabalar (perfectionistic strivings) ile tükenmişlik semptomları arasında negatif ilişki bulunduğunu bildirmiştir. Uyumlu mükemmeliyetçi çabaların aksine, uyumsuz mükemmeliyet endişeleri (perfectionistic concerns) tükenmişlik semptomları ile pozitif yönde ilişkili bulunmuştur (Stoeber ve Childs, 2010). Tükenmişlik gibi negatif sonuçların gelişmesinde etkili olan mükemmeliyetçilik boyutlarının, hangi psikolojik mekanizmalarla birlikte işlediği ve hangi mekanizmalar tarafından şekillendirildiği konusu son dönemde literatürde ilgi çeken bir nokta olmuştur. Bu mekanizmalardan birisi de psikolojik dayanıklılıktır.

1.2. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık, ani gelişen ya da kronik olumsuzluklarla etkin bir biçimde üstesinden

gelmeye yardımcı olan tutumları (Neenan, 2009), karşılaştıkları güçlükler ya da zorluklar karşısında kendilerini toparlayabilme (Garmezy, 1991) veya bunların üstesinden gelebilme yeteneğidir (Cetin vd., 2015). Psikolojik dayanıklılık küçük zorluklar ya da önemli yaşam olayları karşısında tampon görevi yaparak, olumsuz deneyimlerin ruh sağlığı üzerindeki etkisini hafifletmektedir (Pengilly ve Dowd, 2000). Psikolojik dayanıklılık kavramının açıklanmasında kullanılan üç faktör bulunmaktadır. Bunlar; kişisel yapısal özellikler, aile uyumu ve desteği ve dışsal destek sistemleridir (Haase, 2004; Zolkoski ve Bullock, 2012). Literatürde mükemmeliyetçilik ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi teorik olarak inceleyen ve araştıran modeller nadir olsa da mükemmeliyetçilik ve psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi kanıtlayan çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin; Flett ve Hewitt'e (2002) göre mükemmeliyetçiliğin kendine özgü problem odaklı yapısı, stres yönetimi açısından etkin bir çözüm ve yaklaşım sağlamamaktadır. Özellikle uyumsuz mükemmeliyetçi çabalar, başkalarının onları kusursuz, yetkin olarak gördüğünden, olumlu değerlendirmelerde bulunduğundan emin olmak ve kişisel başarısızlık yaşamamak adına daha yoğun stres yaşamalarına neden olmaktadır. Bu tarz bir tutum, duygusal sağlık için zarar verici olarak değerlendirilebilir, çünkü bu şekilde direnç duygusu olumsuz deneyimlerin baskısının azaltılmasına yardımcı olacak kaynakların erişimini kısıtlamaktadır (Flett ve Hewitt, 2002). Bu yaklaşım ile tutarlı olarak, mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip bireylerin, yardım arama gibi psikolojik dayanıklılıkla ilgili faaliyetlerde bulunma ve olumsuz deneyimlerin etkisini azaltmada farklı davranış repertuarları yaratma konusunda daha isteksiz davranacakları belirtilmiştir (Hewitt vd., 2001'den aktaran Klibert vd., 2014). İlgili literatür verileri değerlendirildiğinde, uyumsuz mükemmeliyetçiliğin teorik olarak daha düşük düzeyde psikolojik dayanıklılıkla ilişkili olduğu bulunmuştur. (Klibert vd., 2014). Öte yandan, uyumlu mükemmeliyetçilik özelliklerinin, psikolojik dayanıklılık ile pozitif yönde ilişkili olduğunu belirten araştırmalar da mevcuttur (Aldea ve Rice, 2006; Blankstein ve Dunkley, 2002).

Literatürde, iş yaşamı bağlamında, mükemmeliyetçiliğin tükenmişlik gibi negatif sonuçlar ile ilişkisini, mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz olmak üzere alt boyutları ile ele alan ve psikolojik dayanıklılığın bu ilişkideki aracı rolünü inceleyen ve ek olarak yine alt boyutlar değerlendirilerek mükemmeliyetçilik- psikolojik dayanıklılık arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalara rastlanmamıştır.

Bu doğrultuda, bu çalışmada aşağıda belirtilen araştırma soruları incelenecektir:

- Beyaz yakalı çalışanlarda, mükemmeliyetçilik ile psikolojik dayanıklılık arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Beyaz yakalı çalışanlarda, mükemmeliyetçilik ve tükenmişlik semptomları arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı rolü var mıdır?

Araştırmanın hipotezleri ise şu şekildedir:

H₁: Uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri, tükenmişlik ile pozitif yönde, uyumlu mükemmeliyetçilik özellikleri ise negatif yönde ilişkilidir.

H₂: Uyumlu mükemmeliyetçilik özellikleri, psikolojik dayanıklılık ile pozitif yönde, uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ise negatif yönde ilişkilidir.

H₃: Mükemmeliyetçilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik dayanıklılığın aracı rolü bulunmaktadır.

2. YÖNTEM

Bu kısımda araştırmanın katılımcıları, araştırma için kullanılan veri toplama araçları ve verilerin analiz edilmesinde kullanılan istatistiksel analizlere dair bilgiler verilmektedir.

2.1. Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde yaşayan kamu kurumları ve özel sektörde çalışmakta olan 18 yaş ve üzerindeki bireyler oluşturmaktadır. Bu çalışmaya katılım koşulu, Karasek'in (1979) Talep- Kontrol Modeli çerçevesinde belirlenmiştir. Modele göre, iş stresi, işle ilgili tek bir koşula bağlı olarak değil, işe ilişkin talep (job demand) ve görev ve sorumluluk alanı bu

talepleri karşılamak olan çalışanın işini yapmasında karar verme süreçlerine katılımının (job control) ortak etkisi ile ortaya çıkmaktadır. İşe bağlı gerginlik, iş talebinin yüksek, kontrolün düşük olduğu durumlarda daha çok ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda, bu çalışmaya katılım koşulu, üretim planlama, üretim yönetimi, kalite yönetimi ve kontrol, iç denetim, Ar-Ge, bakım onarım, depolama, pazarlama, laboratuvar gibi daha çok idari ve araştırma geliştirme işlerinde faaliyet gösteren kişileri tanımlamak için kullanılan beyaz yaka çalışan olmak olarak belirlenmiştir. Mavi yaka çalışan olmak dışlama kriteridir. Ek olarak, yaş, cinsiyet, hizmet süresi gibi demografik özellikler, bireylerin kişilik özellikleri gibi faktörler tükenmişliği etkileyen kişisel faktörler olarak değerlendirilmesine rağmen işe ilişkin talep ve çalışanın işe dair karar verme süreçleri üzerindeki kontrolünün de iş stresini etkilediği bildirilmiştir (Karasek, 1979). Bu sebeple kişiye özel demografik değişkenlerle ilgili bir dışlama kriteri belirlenmemiş olup, bu kriterlerin araştırmaya kontrol değişkeni olarak eklenmesi planlanmıştır.

Araştırmada uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın örnekleme sayısı, ölçümlerden alınacak olan genel değişkenlerin sayısı, istediğimiz alpha değeri ve görmeyi istediğimiz istatistiksel güç ile hesaplanan güç analizi sonuçları temel alınarak belirlenmiştir (Cohen, 1988; Soper, 2016; Westland, 2010). Buna göre, bu araştırma kapsamında ulaşılması hedeflenen katılımcı sayısı minimum 153'tür. Bu büyüklükte bir örnekleme metoduyla seçilmiş bir örnekleme, yalnızca örnekleme ait olarak %95 güvenilirlik düzeyinde beklenen azami hata payı % \pm 2,8'dir.

Katılımcıların demografik özelliklerine dair betimleyici bilgiler Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3 Katılımcıların demografik özelliklerine dair betimleyici bilgiler

Yaş (Ortalama=32.78)		N	%
Cinsiyet	Kadın	127	75.6
	Erkek	76	24.4
Eğitim Düzeyi	Lise	8	3.9
	Üniversite	117	57.6
	Lisansüstü	78	38.4
Sektör	Kamu Kurumu	24	12.8
	Özel Sektör	179	87.2
Toplam		203	100

2.2. İşlem

Ölçek formları katılımcılara internet üzerinden (Google Docs aracılığı ile) ulaştırılmıştır. Katılımcıların kimlik bilgileri alınmamıştır. Ölçekler katılımcılara uygulanmadan önce "Bilgilendirilmiş Gönüllü Olur Formu" aracılığı ile mutlaka onay alınmış ve ölçeklerin uygulanmasının yaklaşık 20 dakikada tamamlanacağı bilgisi katılımcılara verilmiştir. Veri toplama

aşamasına geçmeden önce Işık Üniversitesi Etik Kurulu'na başvuruda bulunulmuş ve etik kurul onayının çıkmasının ardından katılımcılara ulaşılmıştır.

2.3. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma kapsamında Türkçe adaptasyonu yapılmış ve Türkiye örnekleminde daha önce kullanılmış veri toplama araçları kullanılmıştır. Ölçekler daha önce Türkiye'de başka örneklemlerde kullanılmasına rağmen pilot çalışma pilot çalışma yapılmış ve ölçüm araçlarının psikometrik özellikleri değerlendirilmiştir. İstatistiksel analizler için SPSS programı kullanılmıştır. Psikometrik değerlendirmelerin yapılmasının ardından betimleyici analizler yapılmış ve hipotezler test edilmiştir. Hipotezlerin test edilmesi amacı ile çoklu regresyon analizi ve aracı ilişkileri değerlendirmek için aracı değişken analizi yapılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Sosyodemografik Özellikler ve Bilgi Formu

Katılımcıların kişisel ve demografik özelliklerine dair bilgi almayı amaçlayan açık uçlu ve çoktan seçmeli sorulardan oluşmaktadır. Kontrol değişkeni olarak araştırmaya dahil edilmesi planlanan değişkenlerle ilgili bilgilere bu form aracılığı ile ulaşılabilecektir.

2.3.2. Connor- Davidson Psikolojik Sağlamlık Ölçeği (Connor- Davidson Psychological Resilience Scale)

Kişilerin psikolojik sağlamlık seviyelerini ölçmek üzere Connor ve Davidson (2003) tarafından geliştirilmiş olan ölçek, 25 soru ("Engeller olsa da, hedeflerime ulaşacağıma inanırım", "Hastalık, yaralanma ya da benzeri güçlüklerden sonra çabuk normale dönerim" gibi) ve azim ve kişisel yeterlilik, olumsuz duygu hoş görme ve tinsellik eğilimi olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye adaptasyonu Kararırmak (2010) tarafından gerçekleştirilmiştir. 5'li likert tipi (1-Hiç doğru değil, 5-Her zaman doğru) cevaplar içeren ölçekte tersine puanlanan maddeler bulunmamaktadır. Ölçeğin Türkçe versiyonunda, azim ve kişisel yeterlilik alt ölçeği için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı 0.93, olumsuz duyguyu hoş görme alt ölçeği için 0.79 ve tinsellik eğilimi alt ölçeği için 0.50 olarak tespit edilmiştir. Ölçekten alınabilecek puan 25-125 arasında değişmekte olup puanlar yükseldikçe kişilerin psikolojik sağlamlığının da yükseldiği bildirilmiştir.

2.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory)

Maslach Tükenmişlik Envanteri, 1981 yılında Maslach ve Jackson tarafından geliştirilmiştir. Ölçek toplamda 22 madde ve duygusal tükenme (Örneğin; Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum), duyarsızlaşma (Örneğin; Madde 5: İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum) ve kişisel başarı (Örneğin; Madde 19: Bu işte bir çok kayda değer başarı elde ettim) olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. Maddeler duygusal tükenme, 5, 10, 11, 15 ve 22 maddeler duyarsızlaşma ve 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 ve 21. maddeler ise kişisel başarı alt boyutunu ölçmektedir.

Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Cronbach Alpha katsayıları Duygusal Tükenme alt boyutu için 0.83, Duyarsızlaşma alt boyutu için 0.71 ve Kişisel başarı alt boyutu için 0.72'dir. Ölçeğin orijinali 7'li Likert tipi (0- 6) olarak geliştirilmiştir. Türkçe adaptasyonunda ise değişiklik yapılarak hiçbir zaman- çok nadir- bazen-çoğu zaman- her zaman seçeneklerinden oluşan 5'li likert tipine çevrilmiştir. Ölçeğin Türkçe versiyonu 5'li likert tipi skalada kullanılmaktadır.

2.3.4. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (Multidimensional Perfectionism Scale)

Ölçek, 1990 yılında Frost ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. 5'li likert tipi ölçek ("1=Kesinlikle Katılmıyorum", "2=Katılmıyorum", "3=Kararsızım", "4=Katılıyorum",

“5=Kesinlikle Katılıyorum”), hatalara aşırı ilgi, ailesel eleştiri, ailesel beklentiler, kişisel standartlar, davranışlardan şüphe duyma gibi ve düzen alt boyut ve 34 maddeden (“Ne kadar az hata yaparsam insanlar beni o kadar fazla sever”, “Ailemde yalnızca olağanüstü performans yeterince iyi olarak kabul görür”, “Yaptığım basit günlük şeyler için genellikle şüphelerim vardır” gibi) oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe adaptasyonu Kağan (2011) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı 0.91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin 15 günlük test tekrar test sınıf içi korelasyonu 0.82’dir. Alt ölçekler için test tekrar test değerleri 0.63-0.82 arasında değişim göstermektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 35, en yüksek puan ise 175’dir. Ölçme aracının toplam puanlarına göre değerlendirme yapılmakta ve toplam puanlardaki artış mükemmeliyetçilikteki artışa işaret etmektedir. Türk örnekleminde bir kesme noktası hesaplanmadığı bildirilmiştir.

3. BULGULAR

Uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki yordayıcı etkisinin ve bu ilişkide literatürde bilgisi kapsamında olası aracı değişkenlerden biri olan psikolojik dayanıklılığın aracı rolünün araştırıldığı bu çalışmada, ilk olarak, değişkenlerin çoklu doğrusal hiyerarşik regresyon analizi kriterlerini karşılayıp karşılamadığını tespit etmek üzere, yordayıcı, aracı ve yordanan değişken arasındaki korelasyon analizi yürütülmüştür. Yordanan değişken ile yordayıcı ve aracı değişken arasındaki korelasyon katsayıları Tablo 1’de, yordayıcı ve aracı değişken arasındaki korelasyon katsayıları ise Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 1 Tükenmişlik Ölçeği ve Alt Boyutları ile Yordayıcı ve Aracı Değişken ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye dair Pearson Korelasyon katsayıları

	MÖ- TOP ¹	MÖ- HAT ²	MÖ- AEL ³	MÖ- ŞÜP ⁴	MÖ- AİB ⁵	MÖ- KS ⁶	MÖ- D ⁷	PSÖ- TOP ⁸	PSÖ- AZİM ⁹	PSÖ- HOŞ ¹⁰	PSÖ- TİN ¹¹
MTÖ-DT ¹²	,175	,231**	,240**	,297**	,110	,014	-,210**	-,384**	-,399	-,304**	,110
MTÖ-DUY ¹³	,370**	,347**	,342**	,259**	,279**	,249**	-,086	-,192**	,205**	-,188**	-,033

¹MÖ-TOP: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Toplam Puan; ²MÖ-HAT: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Hatalara Aşırı İlgi Alt Boyutu ³MÖ-AEL: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Ailesel Eleştiri Alt Boyutu, ⁴MÖ-ŞÜP: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Davranışlardan Şüphe Duyma Alt Boyutu, ⁵MÖ-AİB: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Ailesel Beklenti Alt Boyutu, ⁶MÖ-KS: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Kişisel Standartlar Alt Boyutu, ⁷MÖ-D: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Düzen Alt Boyutu, ⁸PSÖ-TOP: Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Toplam Puanı, ⁹PSÖ-AZİM: Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Azim ve Kişisel Yeterlilik Alt Boyutu, ¹⁰PSÖ-HOŞ: Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Olumsuz Duyguyu Hoşgörme Alt Boyutu, ¹¹PSÖ-TİN: Psikolojik Sağlamlık Ölçeği Tinsellik Alt Boyutu, ¹²MTÖ-DT: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenmişlik Alt Boyutu, ¹³MTÖ-DUY: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma Alt Boyutu

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

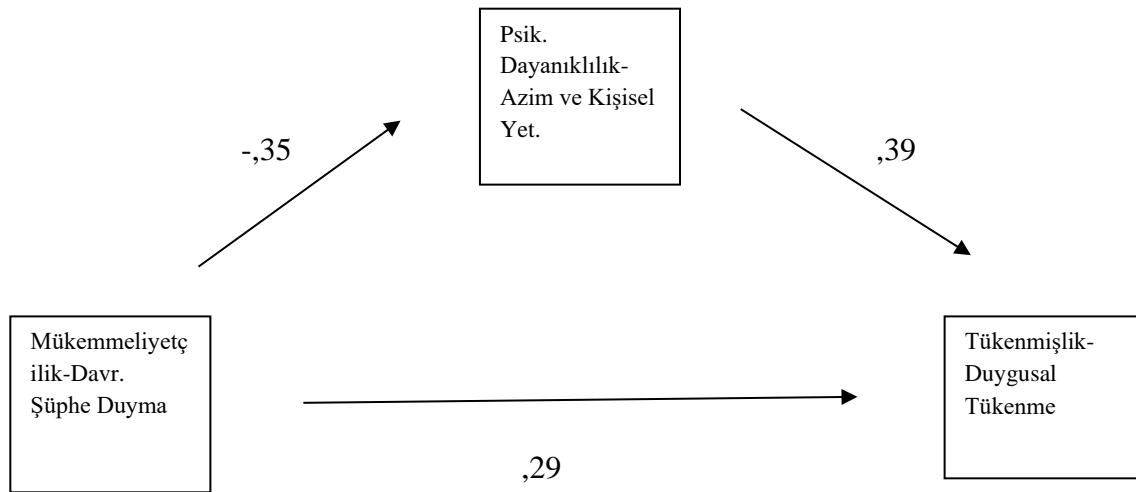
Tablo 2 Yordayıcı ve aracı değişken arasındaki ilişkilere dair korelasyon katsayıları

	MÖ- TOP ¹	MÖ- HAT ²	MÖ- AEL ³	MÖ- ŞÜP ⁴	MÖ- AİB ⁵	MÖ- KS ⁶	MÖ- D ⁷
PSÖ-TOP ⁸	-,023	-,074	-,215**	-,324**	-,082	,272**	,223**

PSÖ-AZİM ⁹	,089	,066	-,191**	-,345**	-,061	,321**	,228**
PSÖ-HOŞ ¹⁰	,163*	-,179*	-,249**	-,284**	-,125	,071	,089
PSÖ-TİN ¹¹	,189**	,177	-,015	-,002	-,005	,219**	,242**

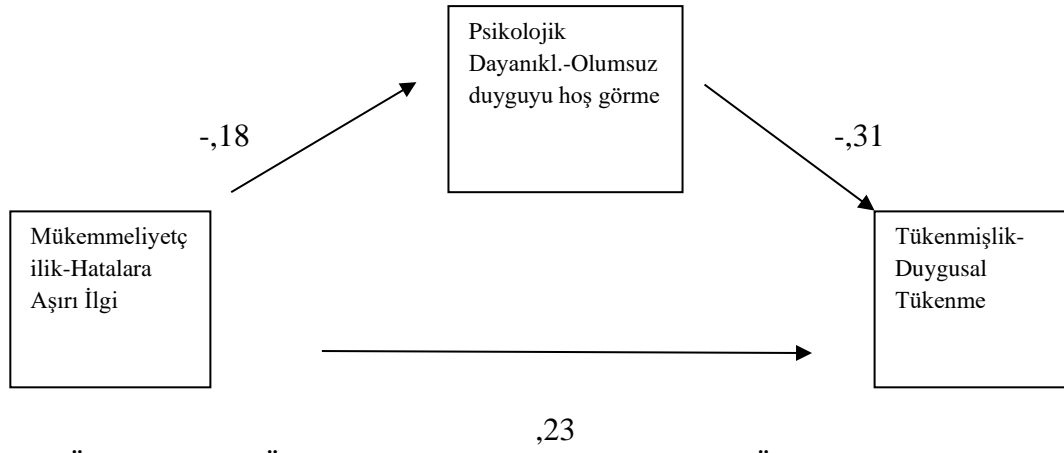
¹MÖ-TOP: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Toplam Puanı; ²MÖ-HAT: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Hatalara Aşırı İlgililik Alt Boyutu
³MÖ-AEL: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Ailesel Eleştiri Alt Boyutu, ⁴MÖ-ŞÜP: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Davranışlardan Şüpheli Duyuma Alt Boyutu, ⁵MÖ-AİB: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Ailesel Beklenti Alt Boyutu, ⁶MÖ-KS: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Kişisel Standartlar Alt Boyutu, ⁷MÖ-D: Mükemmeliyetçilik Ölçeği Düzen Alt Boyutu, ⁸PSÖ-TOP: Psikolojik Sağlık Ölçeği Toplam Puanı, ⁹PSÖ-AZİM: Psikolojik Sağlık Ölçeği Azim ve Kişisel Yeterlilik Alt Boyutu, ¹⁰PSÖ-HOŞ: Psikolojik Sağlık Ölçeği Olumsuz Duyuyu Hoşgörme Alt Boyutu, ¹¹ PSÖ-TİN: Psikolojik Sağlık Ölçeği Tinsellik Alt Boyutu,¹²

Yordayıcı, aracı ve yordanan değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri incelenmiş ve elde edilen korelasyon analizi bulgularına göre, ölçeklerin toplam puanları ve alt her bir alt boyuttan alınan puanlar dikkate alınarak, toplam 13 adet hiyerarşik adımsal çoklu doğrusal regresyon analizi yürütülmüştür. Elde edilen bulgulara göre, değişkenler arası beta değerleri ve anlamlılık düzeyleri incelenmiş, psikolojik dayanıklılık alt boyutlarının kısmi aracı etkisinin olduğu düşünülen modeller ile Sobel Testi yapılmıştır. Sobel Testi sonuçlarına göre; mükemmeliyetçilik toplam puanı ve alt boyutları ile tükenmişlik toplam puanı ve alt boyutları arasındaki yordayıcı ilişkide psikolojik dayanıklılık değişkeninin kısmi aracı etkisinin olduğu tespit edilen modeller Şekil 1, Şekil 2, Şekil 3, Şekil 4, Şekil 5'te görülmektedir.



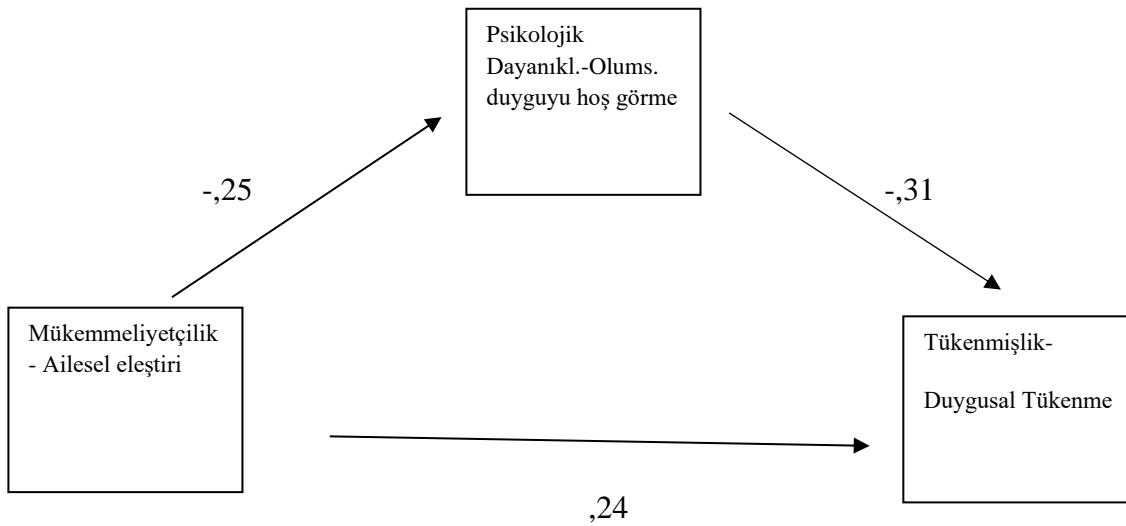
Şekil 1 MÖ-ŞÜP ile MTÖ-DT arasındaki yordayıcı ilişkide PSÖ-AZİM'in aracı rolü

Yürütülen ilk regresyon analizi bulgularına göre, MÖ-ŞÜP'ün MTÖ-DT üzerindeki yordayıcı etkisinin anlamlı ($\beta = .30$, $p < .001$) ve PSÖ-AZİM'in bu ilişkide aracı role sahip olduğu ($F(1,200)=24,558$, $p < .001$) görülmüştür (Sobel Testi Z puanı= $-.52$, $p < .05$). MÖ-ŞÜP, MTÖ-DT puanları üzerindeki varyansın %8'ini açıklarken, PSÖ-AZİM aracı değişken olarak modele eklendiğinde, MTÖ-DT puanları üzerindeki değişimin %18'inin açıklanmaktadır. (Şekil 1)



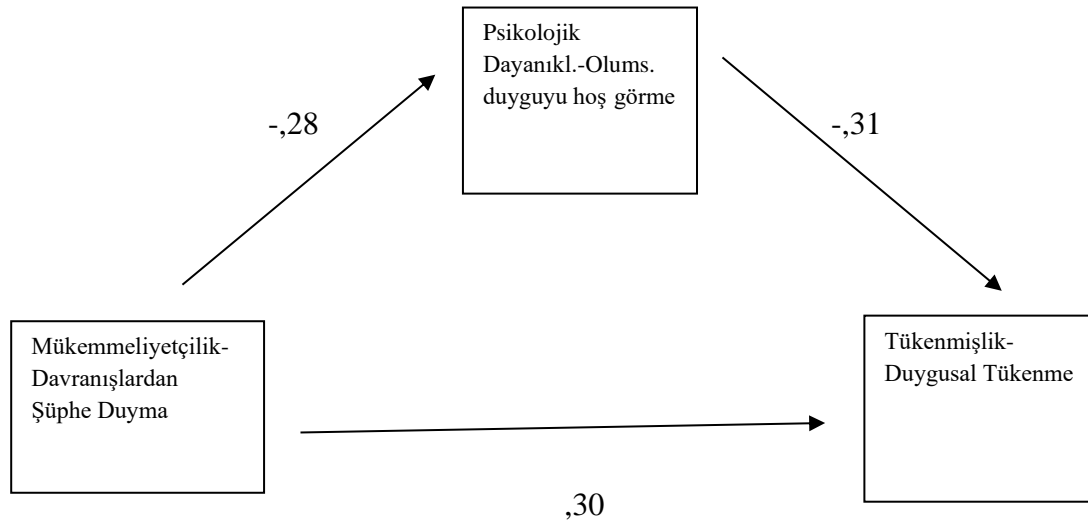
Şekil 2 MÖ-HAT ile MTÖ-DT arasındaki yordayıcı ilişkide PSÖ-HOŞ'un aracı rolü

Bulgulara göre, MÖ-HAT'ın, MTÖ-DT üzerindeki yordayıcı etkisinin anlamlı ($\beta = .23$, $p < .001$) olduğu ve PSÖ-HOŞ'un bu ilişkide aracı role sahip olduğu ($F(1,200)=16,295$, $p < .001$) görülmüştür (Sobel Testi Z puanı= 2,20, $p < .01$) MÖ-HAT, MTÖ-DT puanları üzerindeki varyansın %5'ini açıklarken, PSÖ-HOŞ aracı değişken olarak modele eklendiğinde, MTÖ-DT puanları üzerindeki değişimin %12'i açıklanmaktadır.



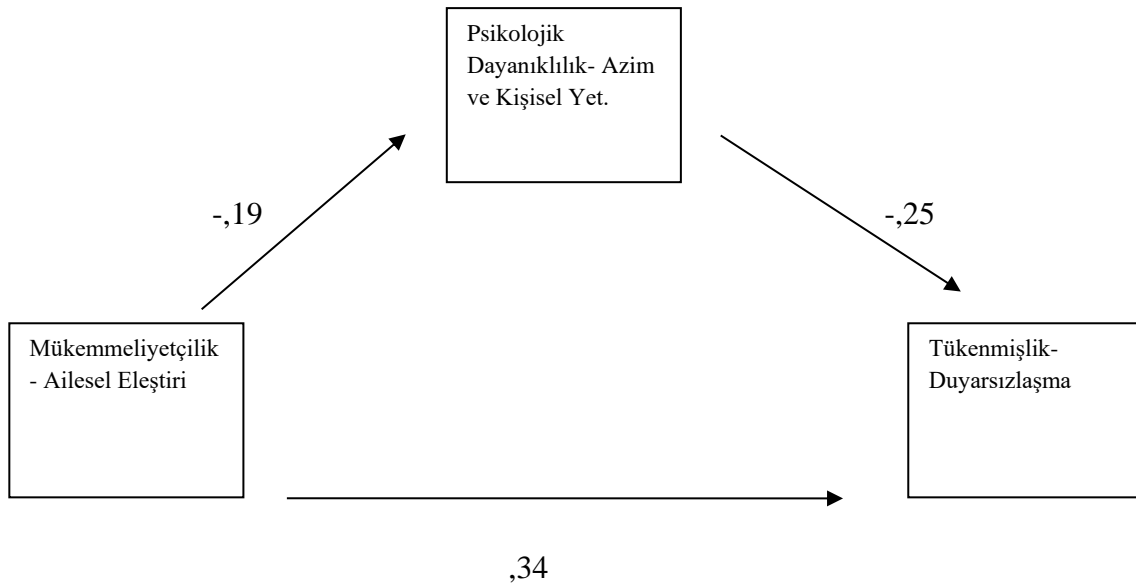
Şekil 3 MÖ-AEL ile MTÖ-DT arasındaki yordayıcı ilişkide PSÖ-HOŞ'un aracı rolü

Yürütülen aracı etki modeli sınavına göre, MÖ-AEL'in, MTÖ-DT üzerindeki yordayıcı etkisinin anlamlı ($\beta = .24$, $p < .01$) ve PSÖ-HOŞ'un bu ilişkide aracı role sahip ($F=(1,200)=14,479$, $p < .001$) olduğu görülmüştür (Sobel Testi Z puanı=1,81, $p < .05$). MÖ-AEL, MTÖ-DT puanları üzerindeki varyansın %6'sını açıklarken, PSÖ-HOŞ aracı değişken olarak modele eklendiğinde, MTÖ-DT puanları üzerindeki değişimin %11'i açıklanmaktadır.



Şekil 4 MÖ-ŞÜP ile MTÖ-DT arasındaki yordayıcı ilişkide PSÖ-HOŞ'un aracı rolü

Yürütülen aracı etki modeli sınamasına göre, MÖ-ŞÜP'ün, MTÖ-DT üzerindeki yordayıcı etkisinin anlamlı ($\beta=.30$, $p<.001$) olduğu ve PSÖ-HOŞ'un bu ilişkide aracı role sahip ($F(1,200)=16,354$, $p<.001$) olduğu görülmüştür (Sobel Testi Z puanı=2,02, $p<.05$). MÖ-ŞÜP, MTÖ-DT puanları üzerindeki varyansın %9'sını açıklarken, PSÖ-HOŞ aracı değişken olarak modele eklendiğinde, MTÖ-DT puanları üzerindeki değişimin %13'ü açıklanmaktadır.



Şekil 5 MÖ-AEL ile MTÖ-DUY arasındaki yordayıcı ilişkide PSÖ-AZİM'im aracı rolü

Yürütülen aracı etki modeli sınamasına göre, MÖ- AEL'in, MTÖ-DUY üzerindeki yordayıcı etkisinin anlamlı ($\beta=.34$, $p<.001$) olduğu ve PSÖ-AZİM'in bu ilişkide aracı role sahip ($F(1,200)=15,878$) olduğu görülmüştür (Sobel Testi Z puanı=2,03, $p<.05$). MÖ-AEL, MTÖ-DUY puanları üzerindeki varyansın %11'sini açıklarken, PSÖ-AZİM aracı değişken olarak modele eklendiğinde, MTÖ-DUY puanları üzerindeki değişimin %13'ü açıklanmaktadır.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada, üretim yönetimi, insan kaynakları, üretim planlama, Ar-Ge, laboratuvar, iç denetim gibi daha çok idari ve araştırma geliştirme işlerinde faaliyet gösteren ve beyaz yaka olarak adlandırılan meslek grubuna dahil olan kişilerin mükemmeliyetçi kişilik özelliklerinin tükenmişlik ile ilişkileri ve bu ilişkide potansiyel aracı değişkenlerden biri olarak ele alınabilecek olan psikolojik dayanıklılığın aracı rolü araştırılmıştır.

İlk olarak, yordayıcı ve yordanan değişken arasındaki korelasyon ilişkileri incelendiğinde, araştırmanın hipotezleri ve literatür bilgisi ile uyumlu olarak, ailesel beklentiler alt boyutu hariç, uyumsuz mükemmeliyetçilik alt boyutları ile tükenmişliğin her iki alt boyutu arasında (duyarsızlaşma ve duygusal tükenme) arasında pozitif yönde korelasyon ilişkisi olduğu görülmektedir. Uyumlu mükemmeliyetçilik alt boyutlarından düzen duygusal ile negatif yönde, kişisel standartlar alt boyutu ise duyarsızlaşma ile pozitif yönde korelasyon ilişkisine sahiptir. Kişisel standartlar alt boyutu ile duyarsızlaşma arasında pozitif ilişkinin bulunması, eğitim, spor gibi alanlardan farklı olarak, iş yaşamı bağlamında ve bu bağlamda bu araştırmanın katılımcılarının özellikleri (sektör, meslek, yaş vb.) dikkate alındığında mükemmeliyetçiliğin uyumlu özelliklerinin de negatif sonuçlarla ilişkili olabileceğini düşündürmüştür. Korelasyon ilişkilerinin incelenmesinin ardından yürütülen çoklu adımsal doğrusal hiyerarşik regresyon analizi bulgularına göre, uyumsuz mükemmeliyetçi kişilik özelliği kapsamına giren alt boyutların tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutları üzerinde yordayıcı etkisi bulunmakta ve bu yordayıcı ilişkilerde psikolojik dayanıklılık azim ve kişisel yeterlilik ve olumsuz duyguyu hoş görme alt boyutlarının aracı rol oynadığı görülmektedir. İlgili literatür incelendiğinde, mükemmeliyetçilik boyutlarının farklı sonuç değişkenleri ile ilişkili olduğunu gösteren çalışmalar mevcut olduğu görülmektedir. Örneğin; uyumsuz mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip olan kişilerin, mükemmeliyetçi olmayanlara göre depresyon ve anksiyete puanlarının daha yüksek olduğu (Rice ve Slaney, 2002), kişiler arası ilişkilerde daha fazla sorun yaşadıkları (Slaney vd., 2006) belirtilmiştir. Öte yandan, uyumlu mükemmeliyetçilik özellikleri ise özgüven ve pozitif duygulanım (Rice ve Slaney, 2002), yaşam doyumu (Wang vd., 2009) ve işlevsel başa çıkma stratejileri işe ilişkili bulunmuştur (Stoltz ve Ashby, 2007). Bahsi geçen çalışmaların bulguları mükemmeliyetçiliğin çok boyutlu olarak ele alınabilecek bir kavram olduğu ve bu boyutların farklı sonuç değişkenleri ile ilişkili olduğuna işaret ederken, çalışma bulgularının da literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir. Ek olarak, bu çalışmada, tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarını yordama konusunda, uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinden davranışlardan şüphe duyma, ailesel eleştiri ve hatalara aşırı ilgi alt boyutlarının ön plana çıktığı görülmüştür. Uyumsuz mükemmeliyetçilik alt boyutlarının negatif değişkenler ile ilişkisine dair yapılan çalışmalar incelendiğinde, hangi uyumsuz mükemmeliyetçilik alt boyutunun negatif değişkenleri yordamada ön plana çıktığı ile ilgili kültürel açıklamalardan bahsedilmektedir. Örneğin; Asya kökenli Amerikalılar'ın, Avrupa ve Afrika kökenli Amerikalılar'a göre, mükemmeliyetçiliğin uyumsuz alt boyutlarına dair özellikleri daha çok gösterdikleri, uyumsuz mükemmeliyetçilik alt boyutlarından, ailesel eleştiri, ailesel beklenti, hatalara aşırı ilgi ve davranışlardan şüphe duyma puanlarının yüksek olduğu belirtilmiştir (Chang, 1998; Castro ve Rice, 2003). Çin'de üniversite öğrencileri ile yürütülen bir başka çalışmada ise, hatalara aşırı ilgi ve davranışlardan şüphe duyma alt boyutlarının, özgüven ve stres ile ilişkili olduğu görülmüştür (Cheng vd., 1999). Bu çalışmaların bulguları, kolektivist kültürlerde, mükemmeliyetçiliğin başkalarının, özellikle de ailenin eleştirileri ve beklentileri ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın bulguları da, benzer bir biçimde, iş yaşamında mükemmeliyetçiliğin başkalarının ve ailenin beklentileri ile ilişkili olduğu ve bu durumun tükenmişlik gibi negatif sonuçları yordadığını göstermekte olup ilgili literatür ile uyumlu bulunmuştur.

Bu araştırmanın bir başka bulgusu da, psikolojik dayanıklılığın, uyumsuz mükemmeliyetçilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide kısmi aracı olarak ortaya çıkmış olmasıdır. Benzer bir biçimde, üniversite öğrencileri ile yürütülen ve mükemmeliyetçilik ve stres arasındaki yordayıcı ilişkinin incelendiği çalışmada da psikolojik dayanıklılığın, uyumsuz mükemmeliyetçi özellikler ile stres arasındaki ilişkide aracı rolünün olduğu görülmüştür (Kilbert, 2014). Mükemmeliyetçilik ile negatif psikolojik sonuçlar incelendiğinde, kendini kabul, işlevsel başa çıkma stratejileri gibi psikolojik

dayanıklılık kavramı gibi tampon etkisi gösteren değişkenlerin, kısmi ya da tam aracılık etkisinin olduğu belirtilmiştir (Dunkley ve Blankstein, 2000; Flett vd., 2003). Uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin farklı sonuç değişkenleri ile ilişkili olması ve sonuç olarak farklı boyutlar olarak değerlendirmeleri, etkili oldukları psikolojik mekanizmaların da birbirinden farklı olmasına sebep olmaktadır. Dolayısı ile konu ile ilgili literatürde, psikolojik dayanıklılık gibi olası aracı etki değişkenlerinden bahsedilmektedir (Dunkley ve Blankstein, 2000). Bu çalışmada da, literatürde sıklıkla eğitim, spor gibi bağlamlarda çalışılmış olan ve olası aracı değişkenlerden biri olarak ele alınan psikolojik dayanıklılığın, literatürle uyumlu olarak, iş yaşamı kapsamında da uyumsuz mükemmeliyetçilik ile tükenmişlik arasındaki ilişkide kısmi aracı rolü bulunduğu görülmektedir.

Bu noktada, bu çalışmada, iş yaşamı kapsamında mükemmeliyetçilik kavramının alt boyutları ile ele alınmasının, negatif bir sonuç değişkeni olan tükenmişlik ile ilişkisinin bu alt boyutlar kapsamında incelenmesinin ve psikolojik dayanıklılık kavramının aracı etkisinin yine alt boyutlar temelinde değerlendirilmesinin Türkçe literatüre katkı sağladığı düşünülmektedir.

Araştırmada bazı sınırlılıklar bulunmaktadır. Bunların başında örneklem büyüklüğü gelmektedir. Bu durum, bulguların genellebilirliği açısından kısıtlılık yaratmaktadır. Araştırma kesitsel bir desende yürütülmüş olup değişkenler arası ilişkiler nedensellik içermemektedir. Ayrıca, aracı değişken analizlerinin gücünü artırmak için daha geniş katımlı örneklerle yeni araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Araştırmanın bir diğer kısıtlılığı, araştırma değişkenlerinin öz bildirim ölçekleri ile ölçülmüş olmasıdır. Bununla birlikte, bu çalışmada seçilen tüm ölçekler, bilimsel literatürde kapsamlı bir şekilde belgelenen güçlü bir geçerliliğe ve güvenilirliğe sahiptir. Bu kısıtlılıklar göz önünde bulundurulduğunda, gelecekteki çalışmalar, beyaz yaka çalışanlarda mükemmeliyetçiliğin olumsuz sonuçlarını tamponlayan ya da aza indiren psikolojik dayanıklılığın aracı rolünü doğrulaması beklenmektedir.

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde iş stresi ve buna bağlı olarak gelişen tükenmişlik pek çok kişinin yaşamını etkileyen bir durumdur. Tükenmişlik riskinin erken fark edilmesi, yaygınlığını azaltmanın ve hem kurumları hem de kişileri ciddi fiziksel ve psikolojik olumsuz sağlık sonuçlarından korumanın önemli bir adımdır. Çoğu zaman iş yerine bağlılık ve adanmışlık ile karıştırılabilen mükemmeliyetçi özellikler, araştırmalara göre tükenmişliği önemli ölçüde yordamakta ancak tükenmişlik ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişki mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz olmasına bağlı olarak değişmektedir (Harari vd., 2018). Buna göre, bu çalışma kapsamında da tükenmişlikle ilişkisi uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçi özellikler olarak değerlendirilen mükemmeliyetçilik kavramı, tükenmişlik riski olan grupları tespit ve müdahale geliştirmek açısından önemlidir. Ayrıca, bu araştırma kapsamında uyumsuz mükemmeliyetçilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkide kısmi aracı etkisi tespit edilen psikolojik dayanıklılığın kişileri tükenmişliğe karşı koruduğu (Shatté vd., 2017) ve özellikle yüksek riskli bireyler hedeflendiğinde eğitim yolu ile geliştirilebileceği görülmüştür (Tabibnia ve Radecki, 2018; Vanhove vd., 2016). Sonuç olarak, iş yerlerinde psikolojik ve fiziksel olumsuz sağlık sonuçlarının azaltılması adına çalışanların tükenmişlik risklerinin mükemmeliyetçilik bağlamında değerlendirilmesi ve tükenmişliğe tampon etkisi yapabilecek psikolojik dayanıklılık kavramını geliştirmeye yönelik müdahalelerin geliştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Aka, B.,T., Gençöz, F. (2010). Sinematerapinin Mükemmeliyetçilik ve Mükemmeliyetçilikle İlgili Şemalar Üzerindeki Etkisi. *Türk Psikoloji Dergisi*, Haziran 2010, 25 (65), 69-77
- Bieling, P.J., Israeli, A.L., & Antony, M.M. (2004). Is perfectionism good, bad, or both? Examining models of the perfectionism construct. *Personality and Individual Differences*, 36, 1373-1385.

- Çalışkan, S.C, Arıkan, S., Yıldırım Saatçi, E., “SME’s context of Turkey from the relational perspective of members’ perfectionism, work- family conflict and burnout”, *International Journal of Business and Social Science*, vol.5, pp. 129- 139, 2014.
- Canfield, J. 2005. “Secondary Traumatization, Burnout, and Vicarious Traumatization.” Smith College. *Studies in Social Work* 75 (2): 81 – 101. doi:10.1300/J497v75n02_06.
- Castro, J. R., & Rice, K. G. (2003) Perfectionism and ethnicity: implications for depressive symptoms and self-reported academic achievement. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 9, 64-78.
- Chang, E. C. (1998) Cultural differences, perfectionism, and suicidal risk in a college population: does social problem solving still matter? *Cognitive Therapy and Research*, 22, 237-254.
- Chang, Y (2012). The relationship between maladaptive perfectionism with burnout: Testing mediating effect of emotion-focused coping. *Personality and Individual Differences* 53 (2012) 635–639.
- Cheng, S. K., Chong, H. C., & Wong, C. W. (1999) Chinese Frost Multidimensional Perfectionism Scale: a validation and prediction of self-esteem and psychological distress. *Journal of Clinical Psychology*, 55(9), 1051-1061.
- Chang, H., Chou, Y., Liou, J., & Tu, Y. (2016). The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout Team workplace friendship as a moderator. *Personality and Individual Differences*, 96: 260- [265. http://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.088](http://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.088).
- Cordes, C. L., Dougherty, T. W., & Blum, M. (1997). Patterns of burnout among managers and professionals: A comparison of models. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 685–701
- Çetin, F., Yeloğlu, O.H., Basım, N. (2015). Psikolojik Dayanıklılığın Açıklanmasında Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Rolü: Bir Kanonik İlişki Analizi. *Türk Psikoloji Dergisi* 30 (75).
- D'Souza, F., Egan, S., Clare S (2011) The Relationship between Perfectionism, Stress and Burnout in Clinical Psychologists [online] *Behaviour Change*, Vol. 28, No. 1, 2011: 17-27.
- Dunkley, D. M., Blankstein, K. R., Halsall, J., Williams, M., & Winkworth, G. (2000). The relation between perfectionism and distress: Hassles, coping, and perceived social support as mediators and moderators. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 437-453. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-0167.47.4.437>
- Finlay-Jones, A.L. (2014). Self-Compassion and Psychological Health Among Psychologists. Ph.D. thesis, Curtin University.
- Garmezy, N. (1991). Resiliency and vulnerability to adverse developmental outcomes associated with poverty. *American Behavioral Scientist*, 34, 416-430.
- Harari, D., Swider, B. W., Steed, L. B., & Breidenthal, A. P. (2018). Is perfect good? A meta-analysis of perfectionism in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1121–1144. <https://doi.org/10.1037/apl0000324>.
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., Besser, A., Sherry, S. B., & McGee, B. (2003). Perfectionism is multidimensional: A reply to Shafran, Cooper and Fairburn (2002). *Behaviour Research and Therapy*, 41(10), 1221-1236. doi: [http://dx.doi.org/10.1016/S0005-7967\(03\)00021-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0005-7967(03)00021-4).
- Hunter, A., J. (2001) A Cross-cultural Comparison of Resilience in Adolescents. *J Pediatr Nurs*, 16:172-179

- İnce, N , Şahin, A . (2015). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6 (2), 0-0. DOI: 10.21031/epod.97301
- Maslach, C. (2003). Job burnout new directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Rees, C., Breen, L., Cusack, L., Hegney, D. (2015). Understanding individual resilience in the workplace: the international collaboration of workforce resilience model
- Rice, K. G., & Slaney, R. B. (2002) Clusters of perfectionists: two studies of emotional adjustment and academic achievement. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 35, 35-48
- Shafran, R., Cooper, Z., Fairburn CG. (2002). Clinical perfectionism: a cognitive-behavioural analysis. *Behav Res Ther.* 2002 Jul;40(7):773-91.
- Shatté A, Perlman A, Smith B, Lynch WD. The Positive Effect of Resilience on Stress and Business Outcomes in Difficult Work Environments. *J Occup Environ Med.* 2017 Feb;59(2):135-140. doi: 10.1097/JOM.0000000000000914. PMID
- Shih, S.S.,(2017) Factors related to Taiwanese adolescents' academic procrastination, time management, and perfectionism. *The Journal of Educational Research* 110:4, pages 415-424.
- Slaney, R. B., Pincus, A. L., Uliaszek, A. A., & Wang, K. T. (2006) Conceptions of perfectionism and interpersonal problems: evaluating groups using the structural summary method for circumflex data. *Assessment*, 13(2), 138-153.
- Stoeber, J., & Childs, J. H. (2010). The assessment of self-oriented and socially prescribed perfectionism: Subscales make a difference. *Journal of personality assessment*, 92(6), 577–585.
- Stoeber, J., & Kersting, M. (2007). Perfectionism and aptitude test performance: Testees who strive for perfection achieve better test results. *Personality and Individual Differences*, 42, 1093- 1103.
- Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 21, 37-53.
- Stoltz, K., & Ashby, J. S. (2007) Perfectionism and lifestyle: personality differences among adaptive perfectionists, maladaptive perfectionists, and non-perfectionists. *The Journal of Individual Psychology*, 63(4), 414-423.
- Swider, W., Zimmerman, D (2010).Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes . *Journal of Vocational Behavior* 76 (2010) 487– 506.
- Tabibnia, G., & Radecki, D. (2018). Resilience training that can change the brain. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 70(1), 59–88. <https://doi.org/10.1037/cpb0000110>
- Vanhove, A. J., Herian, M. N., Perez, A. L. U., Harms, P. D., & Lester, P. B. (2016). Can resilience be developed at work? A meta-analytic review of resilience-building programme effectiveness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 60 89(2), 278–307. <https://doi.org/10.1111/joop.12123>

Wagnild GM, Young HM (1993) Development and Psychometric Evaluation of the Resilience Scale. *J Nurs Meas*, 1:165-178.

Wang, K. T., Yuen, M., & Slaney, R. B. (2009) Perfectionism, depression, loneliness, and life satisfaction: a study of high school students in Hong Kong. *The Counseling Psychologist*, 37, 249-274