



# IJBEMP



International Journal of Business, Economics and Management Perspectives  
Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi

ISSN: 2458-8997

Yıl: 2, Sayı: 7, Haziran 2017, s. 37-57

**Öğr. Gör. Önder SAKAL**

Erzincan Üniversitesi, osakal@erzincan.edu.tr

**Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ**

Kafkas Üniversitesi, yildizs@marmara.edu.tr.

## TAKİPÇİ MÜKEMMELİYETÇİLİĞİ İLE DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE LİDERLİK TARZLARININ ROLÜ\*

---

\* Bu çalışma 29-31 Mayıs 2016 yılında İstanbul'da yapılan 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde bildiri olarak sunulmuş ve özet olarak yayımlanmış çalışmanın genişletilmiş halidir.

## TAKİPÇİ MÜKEMMELİYETÇİLİĞİ İLE DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİDE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ VE LİDERLİK TARZLARININ ROLÜ

### Özet

Bu çalışmada, takipçilerin mükemmeliyetçilik skorları ile duygusal tükenmişlik skorları arasındaki ilişki, bu ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı rolü ve mükemmeliyetçilik ile psikolojik iyi oluş arasında otokratik/demokratik liderlik tarzlarının düzenleyici rolü araştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini 304 akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmada uyumsuz mükemmeliyetçiliği artan akademisyenlerin deneyimledikleri duygusal tükenmenin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca uyumlu mükemmeliyetçilik skorları yüksek akademisyenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin arttığı, uyumsuz mükemmeliyetçilik skorları yükseldikçe psikolojik iyi oluşun azaldığı görülmektedir. Psikolojik iyi oluş ile duygusal tükenme arasında negatif ilişki bulunmuştur. Takipçi mükemmeliyetçiliği ile duygusal tükenme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluş değişkeninin kısmi aracı role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer taraftan liderlik tarzlarının, takipçi mükemmeliyetçiliği ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi biçimlendiren rolü olduğunu destekleyen bulgular elde edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Mükemmeliyetçilik, duygusal tükenmişlik, psikolojik iyi oluş, liderlik

## THE ROLES OF PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND LEADERSHIP STYLES IN THE RELATIONSHIP BETWEEN FOLLOWER PERFECTIONISM AND EMOTIONAL EXHAUSTION

### Abstract

In this study, the relationship between the perfectionism scores of followers and their emotional exhaustion scores, the mediator role of psychological well-being in this relationship, and the role of autocratic/democratic leadership styles in relationship between perfectionism and psychological well-being were examined. The sample of this study consists of 304 academicians. It was concluded that the emotional exhaustion levels of academicians having increased divergent perfectionism also increased. Moreover, increasing coherent perfectionism scores indicated the increasing psychological well-being, while increasing divergent perfectionism scores indicated the decreasing level of psychological well-being. A negative relationship was determined between the psychological well-being and emotional exhaustion. It was also concluded that psychological well-being parameter has a partial intermediary role in relationship between follower perfectionism and emotional exhaustion. On the other hand, it was also determined that the leadership styles have a role shaping the relationship between follower perfectionism and psychological well-being.

**Keywords:** Perfectionism, emotional exhaustion, psychological well-being, leadership

### 1. Giriş

Mükemmeliyetçi çalışan, örgütsel gelişim açısından çok önemli olmakla birlikte, yönetilmesi ve elde tutulması zor, yıpratıcı bir kişilik tipidir. Bununla birlikte literatürde mükemmeliyetçiliğin yönetim ve örgüt temelli çalışmalarda yeterince incelenmediği görülmektedir. Bu çalışma ile takipçi mükemmeliyetçiliği ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki ve bu ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı, mükemmeliyetçilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide liderlik tarzlarının düzenleyici rolünün olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Bu metin boyunca liderlik ile meşgul olanlar “lider”, liderliğin kendilerine yöneltildiği kişiler “takipçiler” olarak adlandırılacaktır. Literatürde, i. takipçilerin “mükemmeliyetçi liderler”e ilişkin liderlik algıları, ii. “mükemmeliyetçi takipçiler”in liderlerine

ilişkin algıları ve iii. takipçi mükemmeliyetçiliği ile liderlik tarzlarının etkileşimi gibi konularda boşluk olduğu görülmektedir. Çalışma ile bu alana katkı sağlanması hedeflenmiştir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik, öncül araştırmalarda genellikle kurama dayalı olarak ele alınırken, yapılan tanımlamalarda da kişilik özelliklerine vurgu yapılarak çerçevelenmiştir (Burns, 1980; Hamac-hek,1978; Hollender, 1965; Patch 1984). Mükemmeliyetçilik, literatürde ilk çalışmalarda negatif yönüne vurgu yapılarak ele alınmıştır (Burns, 1980; Patch, 1984; Slade, Coppel ve Townes, 2009; Shcherbakova, 2001). Daha sonra pozitif/negatif (Terry-Short ve diğ., 1995), olumlu/olumsuz ve uyumlu/uyumsuz (Slaney ve Johnson, 1992; Slaney ve Ashby, 1996; Slaney ve diğ., 2001) şeklinde mükemmeliyetçiliğin olumlu yönüne de vurgu yapan çalışmalar yapılmıştır (Ashby ve Kottman, 1996; Rice ve diğerleri, 1996; Slaney ve diğerleri, 2001). Burns (1980) mükemmeliyetçi kişiyi “standartları insanın ulaşamayacağı noktaya veya mantık sınırlarının ötesine taşan, ulaşılması imkânsız hedefler uğrunda kendilerini zorlayarak bıkip usanmadan mücadele eden ve kendi değerlerini salt verimlilik ve başarı kriterleriyle ölçen insanlar” olarak tanımlamıştır. Shafran, Cooper ve Fairburn (2002) mükemmeliyetçiliği bireylerin kendilerini değerlendirdikleri belirli bir alanda belirledikleri yüksek standartları gerçekleştiremedikleri durumlarda deneyimlenen negatif öz değerlendirme ya da özeleştiriri olarak ele almıştır. Mükemmeliyetçi kişiler yüksek-nihai amaç takipçileri olarak bilinir ve yaygın kişilik özelliği olan mükemmeliyetçilik yüksek performans standartları belirleyen ve kusursuzluk için çaba harcayan kişileri tanımlar (Chang, H. vd., 2016: 260). Mükemmeliyetçiliğe ilişkin oldukça kabul gören ayırım uyumsuz ve uyumlu mükemmeliyetçiliği şeklindedir. Uyumlu mükemmeliyetçilik bir kişinin daha iyiyi başarma ve daha fazla performans göstermek için çaba göstermesiyle ilgiliyken uyumsuz mükemmeliyetçilik hakkında endişelenmesine yol açmaktadır (Chang, A. vd., 2016: 203). Uyumsuz mükemmeliyetçilik bir kişinin kararlarıyla ilgili şüphe ve endişe ile diğerlerinin kişinin performansı hakkında mantıksız beklenti algılamasını yansıtmaktadır. Uyumlu mükemmeliyetçilik ise bir kişinin yaşamının farklı alanlarında başarma seviyesiyle ilgili bir dizi standarda uymasını/tutunmasını ifade etmektedir. Uyumsuz mükemmeliyetçilik bir dizi zihinsel sağlık problemleriyle bağlantılıyken, uyumlu mükemmeliyetçilik pozitif etki ve başa çıkma ile ilgilidir (Page vd., 2008, 811). Mükemmeliyetçilik literatürde tek boyutlu ve çok boyutlu bakış açısıyla ele alınmıştır. Hewitt ve Flett (1991) tarafından mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik, kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçilik olmak üzere 3 faktörlü bir yapı olarak incelenmiştir. Frost ve diğerleri (1990), aşırı hata yapma kaygısı, yüksek kişisel standartlar, ailesel beklentiler, ailesel eleştiriler, davranışlardan şüphe ve düzen boyutları ile mükemmeliyetçilik kavramını çok boyutlu açıklamaya çalışmıştır. Hewitt ve Flett (1990,1991b) ve Frost ve diğ., (1990) mükemmeliyetçiliği çok faktörlü bir yapı olarak incelse de mükemmeliyetçilik boyutlarını olumsuz ve nevrotik özellikler olarak görmeye devam etmişlerdir (Slaney ve Ashby, 1996:393).

Slaney ve diğ. (2001)’ne göre, mükemmeliyetçilik, uyumlu (adaptive) ve uyumsuz (maladaptive) mükemmeliyetçilik şeklinde iki boyutlu bir yapı sergilemektedir. Bireylerin yaşamlarında düzen ve tertibe önem vermeleri (düzen) ve kendilerine ilişkin standartların ve belirledikleri hedeflerin yüksek olması (yüksek standartlar) uyumlu mükemmeliyetçiliği çerçevelerken; bireyin ortaya koyduğu çabaya rağmen performans çıktıları veya ulaştığı düzeye ilişkin tatminsizlik yaşaması (tatminsizlik) ve fiili performansı ile performans hedefleri arasında sürekli bir çelişki yaşaması (çelişki) ise uyumsuz mükemmeliyetçiliği tanımlar.

## 2.2. Duygusal tükenmişlik

Tükenmişlik kavramını psikoloji literatürüne kazandıran Freudenberger (1977), yalnızca duygusal tükenme boyutunu tanımlamış ve “Başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” şeklinde tanımlamıştır. Freudenberger ve Richelson (1981) tükenmişliği, çağımızın toplumsal yaşantısının bir ürünü, yaşamımıza bir anlam kazandırma çabamızın sonucu gelişen bir olgu olarak ele almıştır. Tükenmişlik, Pines (2000) tarafından psikanalitik varoluşçu perspektifle ele alınmış; bireylerin iş ve yaşamlarında cevap bulamadıkları varoluşsal anlam arayışı sonunda yaşadıkları çelişkiden kaynaklanmaktadır. Maslach’a göre, süreklilik taşıyan olumsuz bir duygusal tepki özelliği gösteren tükenmişlik, duygusal tükenme, kişisel başarıda azalma hissi ve duyarsızlaşma boyutlarını içeren psikolojik bir sendromdur (Maslach ve Jackson, 1981; Maslach ve Zimbardo, 1982; Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001).

Duygusal tükenmenin tükenmişliğin içsel boyutunu oluşturduğu, en belirgin göstergesi olduğu, en çok rapor edilen ve analiz edilen tükenmişlik boyutu olduğu görülmektedir. Tükenmişlik sendromunun görüldüğü bireyler durumlarını tanımlarken en çok duygusal tükenmeye ilişkin belirtileri vurgulamaktadır. Tükenmişliğin bu boyutunda kişi kendisini aşırı yüklenmiş, duygusal olarak yıpranmış hissetmekte, yorgunluk ve enerji kaybı gibi belirtiler gözlenmektedir.

## 2.3. Psikolojik iyi oluş

Psikolojik iyi oluş kavramı yazında mutluluk, öznel iyi oluş, yaşam tatmini, yaşam kalitesi, kişisel iyi oluş, duygusal iyi oluş, ruhsal iyi oluş isimleriyle yer alabilmektedir (Türkmen, 2012: 42). Psikolojik iyi oluş, hayatta karşılaşılan “varoluşsal meydan okumalar”ın yönetilmesi olarak tanımlanabilir (Telef, 2013: 375). Bradburn tarafından 1960’lı yıllarda literatüre kazandırılan psikolojik iyi oluş kavramı, bireyin yapabileceklerine ilişkin farkındalık sahibi olarak, kendini pozitif algılaması, yaşamın anlamını kavrayarak bağımsız hareket edebilmesi ve çevresiyle sağlam/sağlıklı ilişkiler geliştirmesini ifade etmektedir (Tatlılıoğlu, 2015: 3). Diener (1984)’a göre psikolojik iyi oluş bir kimsenin hayatında ne derecede doyum aldığını, yani pozitif ve negatif duyguları ne düzeyde yaşadığını değerlendirmesini ifade etmektedir. Psikolojik iyi oluş, insanın yaşam amaçları, kendi potansiyeline ilişkin farkındalığı, diğer insanlarla ilişkilerinin kalitesi gibi boyutları içermektedir (Özen, 2010: 46). Ryff tarafından geliştirilen psikolojik iyi oluş kuramının içerdiği boyutlar ise öz-kabul, yaşam amacı, olumlu ilişkiler, kişisel gelişimdir, özerklik/otonomi ve çevre hâkimiyeti (Ryff ve Keyes, 1995).

## 2.4. Liderlik tarzları

Koçel (2010: 575) liderliği, lider, takipçiler ve koşullar arasındaki karmaşık bir süreç olarak ifade eder. Liderlik üzerine yapılmış bilimsel çalışmalar incelendiğinde liderlik sürecinin karmaşıklığını açıklayan çok farklı kuramsal yaklaşımlar olduğu görülür (Örneğin, Gardner, 1990; Bass, 1990; Rost, 1991; Hickman, 2009; Bryman, Collinson, Grint, Jackson ve Uhl-Bien, 2011; Day ve Antonakis, 2012). Stogdill’in (1974:7) bir liderlik araştırması eleştirisinde vurguladığı gibi, liderlik kavramını tanımlamaya çalışan insan sayısı kadar farklı tanımla birlikte, olguda merkezi bazı öğeler bulunmaktadır: i. Liderliğin bir süreç olması, ii. Liderliğin “tesir” içermesi, iii. Liderliğin gruplarda ortaya çıkması, iv. Liderliğin ortak amaçları içermesi. Burns (1978: 425) liderliği “hem liderlerin hem de takipçilerinin destekledikleri amaçların bağımsız veya karşılıklı gerçekleştirilmesi için mücadele ve çekişme bağlamında belli motivasyon ve değerler, farklı ekonomik, siyasi ve diğer kaynaklarla kişilerin karşılıklı harekete geçirilmesi süreci” şeklinde tanımlamıştır. Rost (1991), “grup veya örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için grup veya örgütleri başlatma veya sürdürme” (s.59) şeklinde liderliğin örgütsel davranış olmasına vurgu yaparken, “ortak amaçlara dayalı gerçek bir dönüşüm isteyen lider ile takipçileri arasındaki etkileşim süreci” (s.102) olarak tanımlar. Deitzer ve diğerlerine göre “liderlik, belirli şartlar altında, belirli kişisel veya grup amaçlarını gerçekleştirmek üzere, bir kimsenin

başkalarının faaliyetlerini etkilemesi ve yönlendirmesi sürecidir” (akt. Koçel, 2010: 569). Literatürde liderliğe ve liderlik tarzlarına ilişkin farklı teoriler ve kavramsallaştırmalar olduğu görülmektedir. Örneğin; otokratik, serbest bırakıcı, katılımcı, bürokratik, etkileşimci, dönüşümcü, karizmatik, otantik, hizmetkâr liderlik v.b. Bu çalışmada otokratik ve demokratik liderlik tarzları temel alınmıştır.

Liderlik davranışı, liderin takipçiler ile veya yönettiği grupla olan ilişkilerindeki tutumu ile ilişkilidir. Otokratik liderlikte otorite yani yönetim ve karar alma yetkisi sadece lidere aittir. Takipçilerin yönetim dışında tutulduğu bu liderlik tarzında amaçların, planların ve politikaların belirlenmesinde takipçilerin söz hakkı yoktur. Takipçiler sadece liderden aldıkları emir ya da direktifler doğrultusunda hareket etmekle yükümlüdürler. Takipçilerle lider arasında iletişim tek yönlüdür. Otoriter liderlikte, takipçilerde motivasyon düşüklüğü, psikolojik tatminsizlik, düşük moral, çatışma ve verim düşüklüğü görülebilir. Otokratik liderlik biçiminin önemli yararlarından biri lideri daha fazla işi ile ilgilenmeye, daha etkin ve hızlı karar vermeye sevk etmesidir. Diğer yararı ise, liderler, tam yetkili oldukları zaman kendilerini daha etkili ve rahat hissederler ve motivasyonları yükselir.

Demokratik liderlik tarzında lider, çalışanlara rehberlik ve öncülük etmekte, organizasyonda karar alma sürecine çalışanların katılımını desteklemekte ve teşvik etmektedir. Takipçilerin planlama, karar alma ve örgütlenme faaliyetlerine katılmalarını teşvik etmektedir. Bu liderlik tarzında iletişim iki yönlüdür. Lider grup ya da örgüt içerisinde kontrolü elinde tutmak yerine, denetim işlevini yerine getirir. Karar alma ve planlama takipçilere danışılarak ve fikirleri alınarak yapılmaktadır. Örgüt içerisinde dayanışmayı artıran bir yönetsel iklim oluşturarak, takipçileri motivasyon ve performansını artırır. Olağan durumlarda başarılı bir liderlik modeli olmakla birlikte kriz durumlarında etkin olamayabilir. Demokratik liderliğin, olumlu yönlerinden biri takipçilerinde örgütü etkileyen koşullarla ilgilenip amaç, karar, plan, politikalarla ilgili öneriler bulmaya çalışmalarıdır. Bu durum grup içi tansiyon ve çatışmaları düşüren bir iklim oluşturur.

## 2.5. Değişkenler arası ilişkiler ve hipotezler

Mükemmeliyetçi kişilik yapısı, tükenmişlik sendromunda oldukça önemli bir risk faktörüdür. Literatürde tükenmişliğe yatkın kişilik özellikleri ve bireyler tanımlanırken mükemmeliyetçiliğe vurgu yapılmaktadır (Richman ve Nardi, (1985); Farber, 2000; Kaschka vd, 2011). Diğer taraftan Pines, tükenmişliğin yüksek motivasyona sahip idealist bireylerde görülen bir psikolojik olgu olduğunu ifade etmektedir (Çapri, 2006: 64). Balevre, Cassels ve Buazainau (2012)’nin tükenmişlik ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla 648 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada mükemmeliyetçi kişilik özellikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ortaya koyan teorik çerçeveyi destekleyen bulgular elde edilmiştir. Bu çalışmada değişkenler arasında orta düzeyde, istatistiksel olarak anlamlı pozitif korelasyon bulunmuştur. Uyumsuz mükemmeliyetçilik ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki bulgularan çalışmalar vardır (Çam, Deniz ve Kurnaz, 2014; Stöeber ve Rennert, 2008). Literatürde, mükemmeliyetçiliğin psikolojik sıkıntı düzeylerine katkıda bulunduğu ve psikolojik sıkıntıyı öngörmede önemli bir role sahip olduğu gösterilmiştir (Chang, 2002; Saboonchi ve Lundh., 2003; Flett, Madorsky, Hewitt ve Heise, 2004). Önceki araştırmalar, mükemmeliyetçiliğin tükenmişlik ile ilişkili üç boyutlu psikolojik sıkıntı ile güçlü bir pozitif ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır: stres (Brien ve Page, 1994; Hewitt ve Dyck, 2005), depresyon (Blatt, 1995; Joiner ve Schmidt 1995; Minarik ve Ahrens, 1996; Scott, 2007; Enns ve Cox, 1999; Lynd-Stevenson ve Hearne, 1999; Kawamura, Hunt, Frost ve Di Bartolo, 2001; Chang ve Sanna 2001; Sumi ve Kanda 2002), ve kaygı (Alden, Bieling, ve Wallace, 1994; Antony, Purdon, Huta, ve Swinson, 1998; Kawamura, Hunt, Frost ve Di Bartolo, 2001). Ayrıca, Bieling vd. (2004: 1373)’nin psikoloji öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada uyumsuz mükemmeliyetçiliğin depresyon, anksiyete ve stres ile pozitif yönde oldukça güçlü ilişkide olduğu gözlenmiştir. Chang, E. vd. (2016: 206)’nin Kore’deki üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada akademik tükenmişliğin kendi-yönelimli mükemmeliyetçilik (amacı başarmak için olumlu

çaba gösterme) ile negatif yönde; toplumsal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik (diğerleri tarafından empoze edilen beklentiler ve uyumsuz mükemmeliyetçilik olarak düşünülebilir) ile pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Chang, H. vd. (2016: 262)'nin Taiwan'daki ileri teknoloji firmalarında takım lideri ve üyelerine yaptığı çalışmada sağlıklı mükemmeliyetçilik ile iş tükenmişliği arasında negatif yönlü bir ilişki varken, sağlıksız mükemmeliyetçilik ile iş tükenmişliği arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Childs ve Stoebe (2012)'in Birleşik Krallık'taki öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçiliğin tükenmişliği (bıkkınlık ve sinizm) tahmin ettiği ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda aşağıdaki hipotezlere ulaşılmıştır.

*H<sub>1</sub>: Takipçi mükemmeliyetçiliği ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı ilişki vardır.*

*H<sub>1a</sub>: Uyumlu mükemmeliyetçilik (yüksek standartlar, düzen) ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı negatif ilişki vardır.*

*H<sub>1b</sub>: Uyumsuz mükemmeliyetçilik (çelişki, tatminsizlik) ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı pozitif ilişki vardır.*

Bireyin duygusal sisteminde önemli bir referans olarak görülen hedefler (Diener ve diğerleri, 1999: 284), psikolojik iyi oluşun açıklanmasında belirleyici değişkenlerdendir. Bireyin sahip olduğu hedefler, hedef belirleyebilme, bunların içeriği ve türü, hedeflere ulaşma yönünde ortaya koyduğu kararlılık ve çaba, hedeflere ulaşma derecesi, kişinin duygu durumu ve memnuniyet düzeyini belirleyen faktörlerdir (Brunstein, 1993; Deci ve Ryan, 2000; Locke ve Latham, 2006; Headey, 2008; Job ve diğerleri, 2009). Bireyin yaşamında hedefinin olmaması durumu psikolojik iyi oluşu negatif yönde etkileyecektir (Diener, 1984). Bireysel performansın artması, bireyin amaçları ve performansına yönelik değerlendirmeleri ve olumlu bir motivasyon içerisinde olması, hedeflerine ulaşabilmesi halinde bireyin kendisine yönelik olumlu algısının da artacağı ve iyi oluş durumunu olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir (Deneve ve Cooper, 1998; Locke ve Latham, 2006).

Literatürde araştırmacılar, pozitif mükemmeliyetçi çalışanlarda üst düzey bir benlik saygısı ve öz-yeterlik, olumlu etkiler, daha pozitif aile dinamikleri ve artan yaşam doyumu, psikolojik mutluluk olduğunu ifade etmişlerdir (Akt. Kanten ve Yeşiltaş, 2015; Ram, 2005; Stoeber ve Rambow, 2007; Mitchelson, 2009; Stoeber ve diğerleri, 2013; Haase ve diğerleri, 2013; Tziner ve Tanami, 2013; Gnilka ve diğerleri, 2013). Buna göre mükemmeliyetçi kişilik özellikleri değerlendirildiğinde uyumlu mükemmeliyetçiliğin psikolojik iyi oluş ile pozitif ve uyumsuz mükemmeliyetçiliğin ise negatif ilişki göstermesi beklenebilir.

*H<sub>2</sub>: Takipçi mükemmeliyetçiliği ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ilişki vardır.*

*H<sub>2a</sub>: Uyumlu mükemmeliyetçilik (yüksek standartlar, düzen) ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı pozitif ilişki vardır.*

*H<sub>2b</sub>: Uyumsuz mükemmeliyetçilik (çelişki) ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı negatif ilişki vardır.*

Beaumont vd (2016), İngiltere'de bir üniversitedeki öğrenci ebeler üzerinde yaptığı çalışmada iyi oluş skorları yüksek olan öğrencilerin daha az bıkkınlık ve tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Narainsamy ve Van Der Westhuizen (2013)'in Güney Afrika'daki laboratuvar çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada işle ilgili iyi oluş ile "tükenmişlik (bitkinlik ve sinizm) ve mesleki stres" arasında negatif yönde güçlü ilişki bulunmuştur. Hardiman ve Simmonds (2013)'un Avustralyalı rehber ve psikoterapistler üzerinde yaptıkları çalışmada varoluşsal iyi oluşun duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma üzerinde negatif yönde etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Schaufeli ve diğ. (2009: 163)'nin

Hollanda’lı asistan doktorlar üzerinde yaptığı çalışmada iyi oluş (mutluluk, algılanan sağlık, iş tatmini) ile tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarıda azalma) arasında negatif yönde bir etkileşim bulunmuştur. Bu bağlamda aşağıdaki hipoteze ulaşılmıştır.

*H<sub>3</sub>: Psikolojik iyi oluş ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı negatif ilişki vardır.*

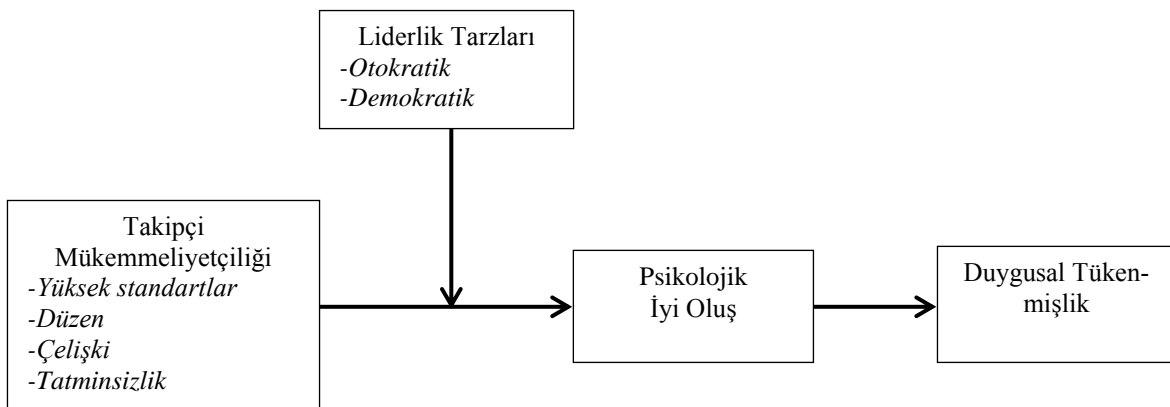
*H<sub>4</sub>: Takipçi mükemmeliyetçiliği ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı etkisi vardır.*

Liderlik bireyin ortak amacı gerçekleştirmede grubu etkilediği bir süreçtir. Liderliği bir süreç olarak tanımlamak, liderliğin daha ziyade liderler ve takipçileri arasında gerçekleşen karşılıklı etkileşimsel bir olay olmasına vurgu yapar. Bu etkileşimsel sürece bağlı olarak oluşan yönetsel iklim, farklı liderlik tarzlarında (otoriter-demokratik) takipçinin subjektif algılarını farklılaştırabilir. Mükemmeliyetçilerin, kusursuzu, mükemmel arayışlarına bağlı olarak olayları, iş/işlemleri ve süreçleri daha fazla kontrollerinde tutma eğiliminde olması beklenir. Bu özellikleri nedeniyle örgütteki yönetsel iklim mükemmeliyetçi takipçinin uyum ya da çelişki/çatışma halini belirleyebilir. Örneğin; otokratik bir yönetsel iklimde lider karar sürecini kontrolünde tutarken mükemmeliyetçinin yaşadığı çelişki/çatışma halinin artırması beklenir. Çünkü böyle bir yönetim biçimi mükemmeliyetçi açısından “oksijensiz yaşam alanı” anlamına gelecektir. Buradan hareketle liderlik tarzının mükemmeliyetçilik ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide ilişkiyi güçlendiren bir role sahip olması beklenir.

*H<sub>5</sub>: Takipçi mükemmeliyetçiliği ile psikolojik iyi oluş arasında liderlik tarzlarının düzenleyici etkisi vardır.*

### 3. Araştırma yöntemi

Bu çalışma ile takipçi mükemmeliyetçiliği, duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki ve bu ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı, liderlik tarzlarının ise düzenleyici rolünün olup olmadığının incelenmesi amaçlanmıştır. Veri toplama tekniği ankettir. Veri setinin analiz edilmesi için Spss 19 istatistik paket programı kullanılmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

#### 3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini akademisyenler oluşturmaktadır. Veri toplama yüz yüze ve online anket uygulaması şeklinde gerçekleştirilmiş, çalışmada toplam 316 kişiye ulaşılmıştır. Uygun olmayan

12 anket veri setine dâhil edilmemiştir. 304 anketten oluşan veri setinden demografik özelliklere ilişkin elde edilen istatistiklerin bir kısmı şöyledir; cinsiyet, 154 erkek (,507), 148 kadın (,487), cevapsız 2 (,007); medeni durum, 90 bekâr (,296), 211 evli (,694) cevapsız 3 (,010); 61 vakıf üniversitesi (,201), 241 devlet üniversitesi (,793), cevapsız 2 (,007). Katılımcıların yaş ortalaması 38,89 yıl ve ortalama çalışma süresi 15,16 yıldır.

### 3.2. Ölçekler

**APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği** Çalışmada takipçi mükemmeliyetçiliğini ölçmek amacıyla Slaney ve diğerleri, (2001) tarafından geliştirilen “APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği” kullanılmıştır. Slaney ve Johnson (1992) tarafından geliştirilen orijinal ölçeğin ilk formu Slaney ve arkadaşları tarafından (1996, 2001) çeşitli nedenlerden dolayı revize edilmiştir. 7’li likert tipi ölçek (Kesinlikle katılmıyorum-Kesinlikle katılıyorum) 23 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek mükemmeliyetçiliği “Yüksek standartlar” (örnek ifade: Mükemmeliyeti (mükemmeli) elde etmek için çok fazla çabalama ihtiyacı hissedirim.), “düzen” (örnek ifade: Her zaman düzenli ve disiplinli olmayı isterim.) ve “çelişki” (örnek ifade: Beklentilerimi karşılayamama düşüncesi çoğu kez beni endişelendirir.) olmak üzere 3 alt boyutta ölçmektedir. Bu ölçeği Türkçe’ye uyarlayan Sapmaz (2006)’ın çalışmasında “çelişki” boyutunu oluşturan 12 ifade 2 faktör altında toplanmıştır. Araştırmacı tarafından konuyla ilgili çalışma yapan iki uzmanın ve orijinal ölçeği geliştiren araştırmacıların (Slaney ve Ashby) görüşleri alındıktan sonra bu faktörler “çelişki” (3., 9., 15., 16. 19. ve 21. İfadeler) ve “tatminsizlik” (6., 11., 13., 17., 20. ve 23. İfadeler) olarak adlandırılmıştır. Bu çalışmada da aynı faktör yapısı ortaya çıkmıştır. Yüksek standartlar ve düzen uyumlu mükemmeliyetçiliğe, çelişki ve tatminsizlik ise uyumsuz mükemmeliyetçiliğe ait boyutlardır.

**Psikolojik İyi Oluş Ölçeği** Psikolojik İyi Oluşu ölçmek amacıyla Diener ve arkadaşları (2009, 2010) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Telef (2013) tarafından yapılmış psikolojik iyi oluş ölçeği kullanılmıştır. 8 ifadeden (örnek ifade: Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum) oluşan 7’li Likert tipidir (1=Kesinlikle katılmıyorum – 7=Kesinlikle katılıyorum). Ölçek iyi oluşun farklı yönlerine dair ölçümler sağlamasa da, farklı psikolojik alanlarla ilgili genel bir değerlendirme imkânı sağlamaktadır (Diener ve arkadaşları, 2010). Bu çalışmada da ölçeğin tek boyutlu yapısı desteklenmiştir.

**Duygusal Tükenme** Duygusal tükenmeyi ölçmek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği’nin duygusal tükenmişlik alt boyutuna ait ifadeler kullanılmıştır. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ölçek; tükenmişliği, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi olmak üzere üç boyutta ölçmektedir. Ergin (1992) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçek 22 ifadeden oluşmaktadır. Duygusal tükenme alt ölçeği 9 ifadeden (1., 2., 3., 6., 8., 13., 14., 16. ve 20. ifadeler, örnek ifade: “İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.”) oluşmaktadır. Orijinal ölçekte 7 basamaklı yanıt seçenekleri Türkçe uyarlamada 5’li Likert tipi (Hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman) olarak düzenlenmiştir. Ergin (1992)’in araştırmasında duygusal tükenmişlik alt boyutuna ilişkin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .83 olarak hesaplanmıştır.

**Liderlik Tarzları** Liderlik tarzlarını ölçmek amacıyla Clark (1998) tarafından geliştirilen “liderlik tarzı ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek liderlik tarzlarını otokratik liderlik (örnek ifade: Yöneticim liderlik pozisyonunun kapsadığı yönetsel güçten hoşlanır.), demokratik liderlik (örnek ifade: Yöneticim çalışanların farklı rol beklentileri olduğu zaman, farklılıkları çözmek için onlarla çalışır.) ve serbest bırakıcı liderlik (örnek ifade: Yöneticim çalışanların kendi başlarına liderlik yapabileceklerine inanır.) tarzları biçiminde 3 alt boyutta ölçmektedir. Orijinal ölçekte her bir liderlik tarzı 10 ifade olmak üzere toplam 30 ifade yer almaktadır. Bu çalışmada otokratik ve demokratik liderlik tiplerine ait 20 ifade kullanılmıştır. Ölçek 5’li Likert tipidir (1=hiçbir zaman - 5= her zaman).



#### 4. Bulgular

Faktör yük değerleri ve açıklanan varyans değerlerini içeren keşifsel faktör analiz sonuçları Tablo-1’de verilmiştir. Tablo-1’deki analiz sonuçları incelendiğinde, psikolojik iyi oluş ölçeği; faktör yükleri 0,663 ile 0,780 arasında değişen 8 maddeden oluşmakta ve açıkladığı varyans yüzdesi %52,99’dur (Kaiser-Meyer-Olkin:0,879, Bartlett test değerleri:[ $x^2(28)=982,056$   $p<0,001$ ]). Duygusal tükenme ölçeği; faktör yükleri 0,548 ile 0,886 arasında değişen 9 maddeden oluşmakta ve açıkladığı varyans yüzdesi %59,80’dur (Kaiser-Meyer-Olkin:0,909, Bartlett test değerleri:[ $x^2(36)=1704,416$   $p<0,001$ ]). Takipçi mükemmeliyetçiliği ölçeğinden 5., 12. ve 21. ifadeler çıkartılarak 4 boyutlu yapı sağlanmıştır. Mükemmeliyetçilik ölçeği; düzen alt boyutu faktör yükleri 0,730 ile 0,892 arasında değişen 4 madde, standartlar alt boyutu faktör yükleri 0,580 ile 0,782 arasında değişen 5 madde, çelişki alt boyutu faktör yükleri 0,507 ile 0,808 arasında değişen 5 madde ve tatminsizlik alt boyutu faktör yükleri 0,628 ile 0,818 arasında değişen 6 madde olmak üzere toplam 20 madde ve toplam varyans yüzdesi %63,91’dir (Kaiser-Meyer-Olkin:0,876, Bartlett test değerleri:[ $x^2(190)=3110,287$   $p<0,001$ ]). Liderlik tarzları ölçeğinden 2., 10. ve 18. ifadeler çıkartılarak 2 boyutlu yapı sağlanmıştır. Liderlik tarzları ölçeği; demokratik liderlik alt boyutu faktör yükleri 0,766 ile 0,887 arasında değişen 9 madde, otokratik liderlik alt boyutu faktör yükleri 0,408 ile 0,695 arasında değişen 8 madde olmak üzere toplam 17 madde ve toplam varyans yüzdesi %60,81’dir (Kaiser-Meyer-Olkin:0,925, Bartlett test değerleri:[ $x^2(136)=3426,489$   $p<0,001$ ]). Genel olarak bakıldığında çalışmada kullanılan ölçeklerin madde faktör yük değerlerinin ve açıklanan varyans yüzdelerinin kabul edilen sınır değerlerin üzerinde olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 311-312). Faktör analizi sonucunda nihai olarak elde kalan maddelerin boyut bazında, Cronbach Alfa cinsinden içsel tutarlılık katsayılarına bakılarak, güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Tablo-2’de yer alan güvenilirlik bulguları, tüm faktörlerin Cronbach alfa değerlerinin literatürde kabul gören 0,70 (Gürbüz ve Şahin, 2016; Nunnally, 1978) değerinin üzerinde olduğunu göstermektedir.

**Tablo-1:** Keşifsel Faktör Analizi Sonuçları

Faktörler ve alt boyutları		Faktör yükleri	Varyans yüzdesi
Psikolojik İyi oluş	PİO6	,780	52,99%
	PİO1	,761	
	PİO8	,755	
	PİO2	,755	
	PİO7	,729	
	PİO3	,690	
	PİO4	,682	
	PİO5	,663	
Duygusal Tükenmişlik	DT5	,886	59,80%
	DT2	,855	
	DT3	,842	
	DT4	,789	
	DT6	,784	
	DT1	,747	
	DT9	,736	
	DT8	,720	
	DT7	,548	
Tatminsizlik	TM17	,818	63,91%
	TM11	,781	
	TM13	,780	
	TM6	,718	
	TM20	,676	
	TM23	,628	

Çelişki	TM19	,808	60,81%
	TM9	,790	
	TM16	,787	
	TM3	,589	
	TM15	,507	
Düzen	TM4	,892	
	TM10	,822	
	TM2	,807	
	TM7	,730	
Standartlar	TM14	,782	
	TM18	,733	
	TM8	,679	
	TM1	,629	
	TM22	,580	
Demokratik liderlik	LT14	,887	
	LT16	,878	
	LT12	,872	
	LT15	,867	
	LT17	,859	
	LT11	,839	
	LT13	,823	
	LT20	,814	
	LT19	,766	
Otokratik liderlik	LT4	,695	
	LT3	,648	
	LT8	,632	
	LT6	,608	
	LT5	,567	
	LT1	,534	
	LT7	,530	
	LT9	,408	

**Tablo-2:** Cronbach Alfa Güvenirlilik Değerleri

Değişkenler	Madde sayısı	Madde toplam korelasyon aralığı	Cronbach Alfa
Duygusal tükenme	9	0,472-0,832	0,911
Psikolojik iyi oluş	8	0,548-0,686	0,867
Düzen	4	0,629-0,803	0,856
Standartlar	5	0,353-0,722	0,767
Çelişki	5	0,465-0,683	0,798
Tatminsizlik	6	0,593-0,799	0,880
Demokratik liderlik	9	0,716-0,862	0,953
Otokratik liderlik	8	0,262-0,528	0,714

1., 2., ve 3. hipotezleri test etmek amacıyla veri setine pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo-3’de yer almaktadır. Analiz bulgularına göre uyumsuz mükemmeliyetçilik alt boyutları çelişki ( $r=0.401$ ,  $p< 0,001$ ) ve tatminsizlik ( $r=0.325$ ,  $p< 0,001$ ) ile duygusal tükenmişlik değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif korelasyon vardır. Ancak, uyumlu mükemmeliyetçilik alt boyutları düzen ve standartlar ile duygusal tükenmişlik arasında anlamlı korelasyon bulunmamıştır. Değişkenler arasındaki pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı iki değişkenin birlikte değiştiğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, “çelişki ve tatminsizlik ile duygusal tükenme” birlikte artmakta veya azalmaktadır. Bu bulgulara göre  $H_{1a}$  hipotezi desteklenmemiş,  $H_{1b}$  hipotezi ise desteklenmiştir.

Bulgulara göre uyumlu mükemmeliyetçilik alt boyutları düzen ( $r=0.314$ ,  $p< 0,001$ ) ve standartlar ( $r=0.274$ ,  $p< 0,001$ ) ile psikolojik iyi oluş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif korelasyon vardır. Uyumsuz mükemmeliyetçilik alt boyutları çelişki ( $r=-0.306$ ,  $p< 0,001$ ) ve tatminsizlik ( $r=-0.198$ ,  $p< 0,01$ ) ile psikolojik iyi oluş arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Bu bulgulara göre  $H_{2a}$  ve  $H_{2b}$  hipotezleri desteklenmiştir.

Psikolojik iyi oluş ile duygusal tükenmişlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif korelasyon vardır ( $r=-0.429$ ,  $p< 0,001$ ). Analiz sonuçları  $H_3$  hipotezini desteklemektedir.

Çalışanın yaşı ile çelişki boyutu ( $r=-0.143$ ,  $p< 0,05$ ) ve duygusal tükenme algısı ( $r=-0.191$ ,  $p< 0,01$ ) arasında anlamlı ve negatif yönlü, psikolojik iyi oluş algısı ( $r=0.127$ ,  $p< 0,05$ ) ile ise anlamlı ve pozitif yönlü korelasyon vardır. Bu bulgulara göre çalışanın yaşı arttıkça uyumsuz mükemmeliyetçilik alt boyutlarından çelişki skorunun azaldığı, psikolojik iyi oluş algısının arttığı ve duygusal tükenme algısının azaldığı söylenebilir. Bu sonuç araştırma modeliyle tutarlıdır. Uyumlu mükemmeliyetçilik alt boyutları düzen ( $r=0.149$ ,  $p< 0,01$ ) ve standartlar ( $r=0.141$ ,  $p< 0,05$ ) ile otokratik liderlik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü korelasyon vardır. Çalışanların uyumlu mükemmeliyetçilik skorları yükseldikçe yöneticilerini daha otokratik algıladıkları söylenebilir. Otokratik liderlik algısı ile duygusal tükenmişlik algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü korelasyon bulunmuştur ( $r=0.137$ ,  $p< 0,05$ ). Çalışanların demokratik liderlik algısı ile psikolojik iyi oluş algısı ( $r=0.169$ ,  $p< 0,01$ ) arasında pozitif yönlü ve duygusal tükenmişlik algıları ( $r=-0.264$ ,  $p< 0,001$ ) arasında anlamlı ve negatif yönlü korelasyon vardır. Çalışanın otokratik liderlik algısı arttıkça duygusal tükenme algısı artarken demokratik liderlik algısı arttıkça duygusal enerji kaynaklarındaki tükenme azalmaktadır.

**Tablo 3:** Değişkenlere ait Ortalamalar, Standart Sapma ve Pearson Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	S.s.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Yaş	38,89	9,49										
2.Toplam çalışma süresi	15,16	9,90	0,932***									
3.Düzen	5,60	1,11	0,016	0,014	[0,856]							
4.Standartlar	5,63	0,92	0,013	0,029	0,448***	[0,767]						
5.Çelişki	3,73	1,26	-0,143*	-0,156**	0,126*	0,169**	[0,798]					
6.Tatminsizlik	3,69	1,39	-0,006	0,027	0,208***	0,371***	0,585***	[0,880]				
7.Psikolojik iyi oluş	5,78	0,79	0,127*	0,129*	0,314***	0,274***	0,306***	-0,198**	[0,867]			
8.Duygusal tükenmişlik	2,30	0,81	-,191**	-,162**	-0,063	-0,041	0,401***	0,325***	-,429***	[0,911]		
9.Otokratik liderlik	3,19	0,69	-0,096	-0,083	0,149**	0,141*	0,043	0,044	0,015	0,137*	[0,714]	
10.Demokratik liderlik	3,06	0,99	-0,009	0,011	0,056	0,053	-0,068	-0,005	0,169**	-,264***	-,308***	[0,953]

N = 304

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$

Parantez içindeki değerler Cronbach alfa güvenilirlik katsayısıdır.

4. hipotezin test edilmesi için Baron ve Kenny'e (1986) ait yöntem<sup>1</sup> kullanılmıştır. Baron ve Kenny'in önerdiği dört aşamalı yaklaşımı çerçevesinde çeşitli regresyon analizleri uygulanmıştır. Basit ve çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo-4 ve Tablo-5'de yer almaktadır.

**Tablo-4:** Regresyon analizi sonuçları [Çelişki]

Adımlar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	S.H.	$\beta$	
1. Adım X: Çelişki Y: Duygusal tükenmişlik	0,257	0,034	0,401	$R^2=0,161$ $F(1,302)=58,024$ $p<0,001$
2. Adım X: Çelişki M: Psikolojik iyioluş	-0,192	0,034	-0,306	$R^2=0,094$ $F(1,302)=31,208$ $p<0,001$
3. Adım M: Psikolojik iyioluş Y: Duygusal tükenmişlik	-0,438	0,053	-0,429	$R^2=0,184$ $F(1,302)=68,092$ $p<0,001$
4. Adım X: Çelişki M: Psikolojik iyioluş Y: Duygusal tükenmişlik	0,191	0,033	0,298	$R^2=0,265$ $F(2,301)=54,131$ $p<0,001$
	-0,345	0,053	-0,338	$p<0,001$

X: Bağımsız değişken, Y: Bağımlı değişken, M: Aracı değişken

Regresyon analizi sonuçları (Tablo-4); birinci adımda çelişkinin duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ( $\beta=0,401$ ,  $p<0,001$ ) olduğunu, ikinci adımda çelişkinin psikolojik iyi oluş üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin ( $\beta=-0,306$ ,  $p<0,001$ ) olduğunu, üçüncü adımda psikolojik iyi oluşun duygusal tükenmişlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin ( $\beta=-0,429$ ,  $p<0,001$ ) olduğunu göstermiştir. Dördüncü adımda çelişki ve psikolojik iyi oluşun birlikte duygusal tükenmişlik üzerindeki etkilerine bakıldığında; psikolojik iyi oluşun duygusal tükenmişlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin ( $\beta=-0,338$ ,  $p<0,001$ ) olduğunu; ancak çelişkinin duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin ( $\beta=0,298$ ,  $p<0,001$ ) olmasına rağmen ilişkide azalma meydana geldiği bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, psikolojik iyi oluş modele eklendiğinde; çelişkinin (bağımsız değişken) duygusal tükenmişlik (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi  $\beta=0,401$  ( $p<0,001$ ) değerinden  $\beta=0,298$  ( $p<0,001$ ) değerine azalmıştır. Bu bulgular çelişki ve duygusal tükenme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun kısmi aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Sobel testinin hesaplanması sonucunda, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ( $z=4,662$ ,  $p<0,001$ ) olduğu bulunmuştur (Sobel, 1982).

<sup>1</sup> Bilimsel çalışmalarda genellikle Baron ve Kenny'nin (1986) dizisel yaklaşımı kullanılmakta ve analiz sonucuna göre kısmi veya tam aracılık kararı verilmektedir. Aracılık etkisinden söz edebilmek için bazı koşulların sağlanması gerekir. "i. Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır ii. Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır. iii. Bağımsız değişken ile birlikte model içerisinde kullanıldığında, aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır. iv. Bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisi (full mediation), bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık (partial mediation) etkisi meydana gelir." (Gürbüz ve Şahin, 2016).

**Tablo-5:** Regresyon analizi sonuçları [Tatminsizlik]

Adımlar	Regresyon Katsayıları			Model İstatistikleri
	B	S.H.	$\beta$	
1. Adım X: Tatminsizlik Y: Duygusal tükenmişlik	0,189	0,032	0,325	$R^2=0,105$ $F(1,302)=35,601$ $p<0,001$
2. Adım X: Tatminsizlik M: Psikolojik iyi oluş	-0,113	0,032	-0,198	$R^2=0,039$ $F(1,302)=12,328$ $p<0,01$
3. Adım M: Psikolojik iyi oluş Y: Duygusal tükenmişlik	-0,438	0,053	-0,429	$R^2=0,184$ $F(1,302)=68,092$ $p<0,001$
4. Adım X: Tatminsizlik M: Psikolojik iyi oluş Y: Duygusal tükenmişlik	0,146	0,030	0,250	$R^2=0,244$ $F(2,301)=48,530$ $p<0,001$
	-0,388	0,052	-0,380	$p<0,001$

X: Bağımsız değişken, Y: Bağımlı değişken, M: Aracı değişken

Tablo-5’de yer alan regresyon analizi sonuçları; birinci adımda tatminsizliğin duygusal tükenmişlik üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin ( $\beta=0,325$ ,  $p<0,001$ ) olduğunu, ikinci adımda tatminsizliğin psikolojik iyi oluş üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin ( $\beta=-0,198$ ,  $p<0,001$ ) olduğunu, üçüncü adımda psikolojik iyi oluşun duygusal tükenmişlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin ( $\beta=-0,429$ ,  $p<0,001$ ) olduğunu göstermiştir. Dördüncü adımda tatminsizlik ve psikolojik iyi oluşun birlikte duygusal tükenmişlik üzerindeki etkilerine bakıldığında; psikolojik iyi oluşun duygusal tükenmişlik üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin ( $\beta=-0,380$ ,  $p<0,001$ ) olduğunu; ancak tatminsizliğin duygusal tükenmişlik üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin ( $\beta=0,250$ ,  $p<0,001$ ) olmasına rağmen ilişkide azalma meydana geldiği bulunmuştur. Başka bir ifadeyle, psikolojik iyi oluş modeline eklendiğinde; tatminsizliğin (bağımsız değişken) duygusal tükenmişlik (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi  $\beta=0,325$  ( $p<0,001$ ) değerinden  $\beta=0,250$  ( $p<0,001$ ) değerine azalmıştır. Bu bulgular tatminsizlik ve duygusal tükenme arasındaki ilişkide psikolojik iyi oluşun kısmi aracılık rolü olduğunu göstermiştir. Sobel testinin hesaplanması sonucunda, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ( $z=3,247$ ,  $p<0,01$ ) olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar  $H_4$  hipotezini kısmen desteklemektedir.

5. hipotezin testi için Aiken ve West’e (1991) ait yöntem<sup>2</sup> kullanılmıştır. Düzen boyutu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide demokratik liderlik algısının düzenleyici etkisini araştırmak amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları düzen ve demokratik liderlik değişkenlerinin regresyon modeline anlamlı katkı yaptıklarını göstermektedir [ $F(2,301)=20,776$ ,  $p<0,001$ ].  $R^2$  değeri %12,1’dir. İkinci grupta etkileşimsel teriminin regresyona girilmesi psikolojik iyi oluş algısında %2,2’lik ilave varyansı açıklamış ve  $R^2$  deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [ $F(3,300)=16,710$ ,  $p<0,001$ ]. Düzen boyutu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide otokratik liderlik algısının düzenleyici etkisini araştırmak amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları düzen ve otokratik liderlik değişkenlerinin regresyon modeline anlamlı katkı yaptıklarını göstermektedir [ $F(2,301)=16,618$ ,  $p<0,001$ ].  $R^2$  değeri %9,9’dur. İkinci grupta etkileşimsel teriminin regresyona girilmesi psikolojik iyi oluş algısında %1,6’lık ilave varyansı açıklamış ve  $R^2$  deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [ $F(3,300)=13,020$ ,  $p<0,001$ ].

<sup>2</sup> Bu yöntem, düzenleyici (M) ve bağımsız (X) değişkene ait puanların merkezlenmesini (değişkenlere ait değerlerin o değişkenin ortalamasından çıkarılması), merkezlenmiş değerlerin çarpımından (XxM) oluşan yeni bir değişken oluşturulmasını, hiyerarşik regresyon analizine ilk aşamada düzenleyici ve bağımsız değişkene ait merkezlenmiş değerlerin, sonraki aşamada ise oluşturulan yeni değişkenin dâhil edilmesini içermektedir. Regresyon analizi sonucunda oluşturulan yeni

Standartlar boyutu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide otokratik liderlik algısının düzenleyici etkisini araştırmak amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları standartlar ve otokratik liderlik değişkenlerinin regresyon modeline anlamlı katkı yaptıklarını göstermektedir [ $F_{(2,301)}=12,300$ ,  $p<0,001$ ].  $R^2$  değeri %7,6'dur. İkinci grupta etkileşimsel teriminin regresyona girilmesi psikolojik iyi oluş algısında %2,4'lük ilave varyansı açıklamış ve  $R^2$  deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [ $F_{(3,300)}=11,100$ ,  $p<0,001$ ].

Çelişki boyutu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide otokratik liderlik algısının düzenleyici etkisini araştırmak amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları çelişki ve otokratik liderlik değişkenlerinin regresyon modeline anlamlı katkı yaptıklarını göstermektedir [ $F_{(2,301)}=15,702$ ,  $p<0,001$ ].  $R^2$  değeri %9,4'dür. İkinci grupta etkileşimsel teriminin regresyona girilmesi psikolojik iyi oluş algısında %2,5'lük ilave varyansı açıklamış ve  $R^2$  deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [ $F_{(3,300)}=13,470$ ,  $p<0,001$ ].

Tatminsizlik boyutu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide otokratik liderlik algısının düzenleyici etkisini araştırmak amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçları tatminsizlik ve otokratik liderlik değişkenlerinin regresyon modeline anlamlı katkı yaptıklarını göstermektedir [ $F_{(2,301)}=6,237$ ,  $p<0,01$ ].  $R^2$  değeri %4'dür. İkinci grupta etkileşimsel teriminin regresyona girilmesi psikolojik iyi oluş algısında %3,7'lik ilave varyansı açıklamış ve  $R^2$  deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [ $F_{(3,300)}=8,331$ ,  $p<0,001$ ]. Bu analiz sonuçlarına göre takipçi mükemmeliyetçiliği alt boyutlarından düzen ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin demokratik liderlik değişkeni, mükemmeliyetçiliğin tüm alt boyutları ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin otokratik liderlik değişkeni tarafından biçimlendiği (moderator) anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar  $H_5$  hipotezini kısmen desteklemektedir.

Çalışanların çeşitli demografik değişkene göre (cinsiyet, medeni durum, akademik ünvan, sektör), araştırma değişkenleri skorları arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla farklılık testleri (t-testi, Anova) uygulanmıştır. Kadın akademisyenlerin "düzen" skoru (Ort=5,72), erkek akademisyenlerden (Ort=5,48) anlamlı olarak yüksektir ( $p<0,10$ ). Ayrıca kadın akademisyenlerin "demokratik liderlik" algısı (Ort=3,19), erkek akademisyenlerden (Ort=2,92) anlamlı olarak yüksek bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Bekar akademisyenlerin psikolojik iyi oluş skorları (Ort=5,64) evli akademisyenlerden (Ort=5,84) anlamlı olarak daha düşüktür ( $p<0,05$ ). Vakıf üniversitesinde çalışan akademisyenlerin psikolojik iyi oluş skorları (Ort=5,97) devlet üniversitelerinde çalışan akademisyenlerden (Ort=5,73) anlamlı olarak yüksek bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Bu bulgu dışında diğer araştırma değişkenleri skorları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

## 5. Sonuç

Bu çalışma da, takipçilerin uyumlu/uyumsuz mükemmeliyetçilik skorları ile duygusal tükenmişlik skorları arasındaki ilişki, bu ilişkide psikolojik iyi oluşun aracı rolü ve mükemmeliyetçilik psikolojik iyi oluş arasında liderlik tarzlarının (otokratik ve demokratik) düzenleyici rolü araştırılmıştır. Akademisyenler üzerinde yapılan anket uygulaması sonucu elde edilen veri seti analiz edildiğinde oluşturulan 5 hipotezin tamamını destekleyen bulgular elde edilmiştir. Bu örnekleme uyumsuz mükemmeliyetçilik alt boyutları çelişki ve tatminsizlik skorları artan akademisyenlerin deneyimledikleri duygusal tükenmenin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca uyumlu mükemmeliyetçilik alt boyutları düzen ve standart skorları artan akademisyenlerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin arttığı, uyumsuz mükemmeliyetçilik skorları yükseldikçe psikolojik iyi oluşun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar literatürde rapor edilen araştırma sonuçları ile büyük oranda örtüşmektedir. Kanten ve Yeşiltaş'ın (2015) çalışmasında pozitif mükemmeliyetçilik ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif ve duygusal

değişkenin içinde olduğu modelin ve bu değişkene ait değerlerin istatistiksel olarak anlamlı olması düzenleyici etkinin olduğunu göstermektedir.

tükenmişlik ile negatif korelasyon bulunmuş. Aynı çalışmada negatif mükemmeliyetçilik ile psikolojik iyi oluş arasında negatif ve duygusal tükenmişlik ile pozitif korelasyon bulunmuştur. Zhang, Gan ve Cham (2007) tarafından yapılan çalışmada uyumlu mükemmeliyetçilik ile tükenmişlik arasında negatif, uyumsuz mükemmeliyetçilik ile pozitif korelasyon bulunmuştur. Zhang vd., (2007)'nin Çin'deki öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmada uyumlu mükemmeliyetçilik boyutları (kişisel standartlar ve organizasyon) ile işe adanmışlık arasında pozitif yönde ilişki varken, uyumsuz mükemmeliyetçilik boyutları (hatalardan kaygı duymak, eylemlerinden şüphe etmek, ebeveynle ilgili beklentiler) ile tükenmişlik arasında pozitif yönde ilişkili olduğu bulunmuştur. Gülova ve diğerleri (2014)'nin 191 beyaz yakalı çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada iş mükemmeliyetçiliği ile duygusal tükenmişlik arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Butt (2010) tarafından 323 üniversite öğrenci üzerinde yapılan çalışmada mükemmeliyetçiliğin kişisel standartlar ve düzen boyutları ile psikolojik iyi oluş arasında pozitif yönlü ilişki bulunmuştur. Diğer taraftan psikolojik iyi oluş ile duygusal tükenme arasında bulunan negatif ilişki, literatürdeki diğer çalışma sonuçları ile örtüşmektedir (Kanten ve Yeşiltaş, 2015; Alpay ve Eryılmaz, 2011; Beaumont ve diğerleri, 2016).

Regresyon analizi sonuçlarına göre uyumsuz mükemmeliyetçilik ile duygusal tükenme arasında psikolojik iyi oluşun kısmi aracı rolü olduğu söylenebilir. Liderlik tarzlarının düzenleyici rolü temelinde bakıldığında; düzen boyutu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide demokratik liderlik tarzı algısının biçimlendirici rolü olduğu görülmektedir. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin tüm alt boyutları ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkide otokratik liderlik algısının düzenleyici role sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre otokratik ve demokratik liderlik tiplerinin mükemmeliyetçilik ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi güçlendiren bir yönetsel iklim oluşturduğu söylenebilir.

Araştırmanın akademisyenlerde yapılmış olması ve örneklem sayısı çalışmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Bu çalışma farklı evren ve yüksek örneklem sayıları ile gerçekleştirilerek genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir. Bu çalışmada liderlik tarzlarının düzenleyici rolü araştırılırken ast-üst arasındaki kademe sayısını ifade eden “yönetsel rakım farkı” araştırmaya değişken olarak dahil edilmemiştir. Farklı çalışmalarda “yönetsel rakım farkı” takipçinin algılarını farklılaştırır mı? sorusuna cevap aranabilir. Ayrıca takipçinin “mükemmeliyetçi lider”e ilişkin liderlik algıları farklı liderlik tipleri temelinde incelenebilir. Mükemmeliyetçilik ve liderlik değişkenleri temelinde yapılacak çalışmaların yönetim ve örgütsel davranış alanına önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.

## KAYNAKLAR

- Aiken, Leona S. ve Stephen G. West (1991), *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, Newbury Park: Sage.
- Alden, Lynn E., Peter J. Bieling ve Scott T. Wallace (1994), “Perfectionism in an interpersonal context: A self-regulation analysis of dysphoria and social anxiety”, *Cognitive Therapy and Research*, 4: 297-316.
- Aypay, Ayşe ve Ali Eryılmaz (2011), “Relationships of High School Student' Subjective Well-Being and School Burnout”, *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(1): 181-199.
- Antony, Martin M. ve Richard Swinson (1998), *When perfect isn't good enough: Strategies for coping with perfectionism*, Oakland, CA: New Harbinger.
- Antony, Martin M., Christine L. Purdona, Veronika Hutad ve Richard P. Swinson (1998), “Dimensions of perfectionism across the anxiety disorders”, *Behaviour Research and Therapy*, 36: 1143-1154.

- Ashby, Jeffrey S. ve Terry Kottman (1996), “Inferiority as a distinction between normal and neurotic perfectionism”, *Individual Psychology: Journal of Adlerian Theory, Research & Practice*, 52(3): 237-245.
- Balevre, Park S., Julie Cassells ve Elena Buzaianu (2012), “Professional nursing burnout and irrational thinking”, *Journal for Nurses in Staff Development*, 28 (1): 2-8.
- Baron, Reuben M. ve David A. Kenny (1986), “The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51: 1173-1182.
- Bass, Bernard M. (1990), *Bass & Stogdill’s Handbook of Leadership, Theory, Research, and Managerial Applications*, 3.Edition, The Free Press, New York.
- Beaumont, Elaine, Mark Durkin, Caroline J. Hollins Martin ve Jerome Carson (2016), “Compassion for others, self-compassion, quality of life and mental well-being measures and their association with compassion fatigue and burnout in student midwives: A quantitative survey”, *Midwifery*, 34: 239-244.
- Bieling, Peter J., Anne L. Israeli ve Martin M Antony (2004), “Is Perfectionism Good, Bad Or Both? Examining Models of the Perfectionism Construct”, *Personality and Individual Differences*, 36(6): 1373-1385.
- Blatt, Sidney J. (1995), “The destructiveness of perfectionism: Implications for the treatment of depression”, *American Psychologist*, 50: 1003–1020.
- Brunstein, Joachim C. (1993), “Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 65: 1061–1070.
- Bryman, Alan, David Collinson, Keith Grint, Brad Jackson ve Mary Uhl-Bien (2011), *The SAGE handbook of leadership*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Burns, James M. (1978), *Leadership*, New York: Harper & Row.
- Burns, David D. (1980), “The perfectionists script for self-defeat”, *Psychology Today*, November, 34-52.
- Butt, Farva M. (2010), “The role of perfectionism in psychological health: A study of adolescents in Pakistan”, *Europe’s Journal of Psychology*, 4: 125-147.
- Chang, Edward C. (2002), “Examining the Link Between Perfectionism and Psychological Maladjustment: Social Problem Solving as a Buffer”, *Cognitive Therapy and Research*, 26(5): 581-595.
- Chang, Eunbi, Ahram Lee, Eunji Byeon, Hyunmo Seong ve Sang Min Lee (2016), “The mediating effect of motivational types in the relationship between perfectionism and academic burnout”, *Personality and Individual Differences*, 89: 202-210.
- Chang, Huo-Tsan, Yu-Jia Chou, Jia-Wen Liou ve Yi-Ting Tu (2016), “The effects of perfectionism on innovative behavior and job burnout: Team workplace friendship as a moderator”, *Personality and Individual Differences*, 96: 260-265.
- Chang, Edward C. ve Lawrence J. Sanna (2001), “Negative attributional style as a moderator of the link between perfectionism and depressive symptoms: Preliminary evidence for an integrative model”, *Journal of Counseling Psychology*, 48: 490–495.



- Childs, Julian H. ve Joachim Stoeber (2012), “Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed, stress and burnout in the workplace”, *Work & Stress*, 26(4): 347-364.
- Çam, Zekeriya, Kaan Zülfikar Deniz ve Arzu Kurnaz (2014), “Okul Tükenmişliği: Algılanan Sosyal Destek, Mükemmeliyetçilik ve Stres Değişkenlerine Dayalı Bir Yapısal Eşitlik Modeli Sınaması”, *Eğitim ve Bilim*, 39(173): 312-325.
- Çapri, Burhan (2006), “Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(1): 62-77.
- Day, David V. ve John Antonakis (2012), *Leadership: Past, present, future*. In D. V. Day & J. Antonakis (Eds.), *The Nature of Leadership* (2nd ed., pp. 3-25). Thousand Oaks: Sage.
- Deci, Edward L. ve Richard M. Ryan (2000), “The ‘What’ and ‘Why’ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior”, *Psychological Inquiry*, 11: 227-268.
- DeNeve, Kristina M. ve Harris Cooper (1998), “The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being”, *Psychological Bulletin*, 124(2): 197-229.
- Diener, Ed (1984), “Subjective well-being”, *Psychological Bulletin*, 95(3): 542-575.
- Diener, Ed, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen ve Sharon Griffin (1985), “The satisfaction with life scale”, *Journal of Personality Assessment*, 49: 71-75.
- Diener, Ed ve Carol Diener (1996), “Most people are happy”, *Psychological Science*, 7: 181-185.
- Diener, Ed, Eunok M. Suh, Richard Lucas ve Heidi L. Smith (1999), “Subjective Well-Being: Three Decades of Progress”, *Psychological Bulletin*, 125(2): 276-302.
- Diener, Ed, Derrick Wirtz, Robert Biswas-Diener, William Tov, Chu Kim-Prieto, Dong-won Choi ve Shigehiro Oishi (2009), “New measures of well-being”, *Social Indicators Research Series*, 39.
- Diener, Ed, Christie Napa Scollon ve Richard E. Lucas (2009), “The evolving concept of subjective well-being: The multifaceted nature of happiness”, *Social Indicators Research Series*, 39: 67-100.
- Diener, Ed, Derrick Wirtz, William Tov, Chu Kim-Prieto, Dong-won Choi, Shigehiro Oishi ve Robert Biswas-Diener (2010), “New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings”, *Social Indicators Research*, 97: 143-156.
- Enns, Murray W. ve Brian J. Cox (1999), “Perfectionism and depressive symptom severity in major depressive disorder”, *Behaviour Research and Therapy*, 37: 784-794.
- Ergin, Canan (1992), “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını, 143-154.
- Farber, Barry A. (2000), “Treatment for different types of teacher burnout”, *Journal of Clinical Psychology*, 56(5): 675-689.
- Flett, Gordon L., Dara Madorsky, Paul L. Hewitt ve Marnin J. Heisel (2004), “Perfectionism Cognitions, Rumination, and Psychological Distress”, *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 20(1): 33-47.
- Freudenberger, Herbert J. (1977), “Burnout: The Organizational Menace”, *Training and Development Journal*, 26-28.

- Freudenberger, Herbert J. ve Geraldine Richelson (1981), *Burn-Out; How to Beat the High Cost of Success*, Bantam Books, New York.
- Frost, Randy O., Patricia Marten, Cathleen Lahart ve Robin Rosenblate (1990), “The dimensions of perfectionism”, *Cognitive Theory and Research*, 14: 449-468.
- Frost, Randy O., Richard G. Heimberg, Craig S. Holt, Jill I. Mattia ve Amy L. Neubauer (1993), “A comparison of two measures of perfectionism”, *Personality and Individual Differences*, 14: 119-126.
- Gardner, John W. (1990), *On Leadership*, New York: Free Press.
- Gnilka, Philip B., Jeffrey S. Ashby ve Christina M. Noble (2013), “Adaptive and Maladaptive Perfectionism as Mediators of Adult Attachment Styles and Depression, Hopelessness, and Life Satisfaction”, *Journal of Counseling & Development*, 91: 78-86.
- Gülova, Asena, Deniz İspirli ve İnan Eryılmaz (2014). “İşkoliklik Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma”, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19: 25-39.
- Gürbüz, Sait ve Faruk Şahin (2016), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Haase, Anne M., Harry Prapavessis ve R. Glynn Owens (2013), “Domain-specificity in perfectionism: Variations across domains of life”, *Personality and Individual Differences*, 55: 711-715.
- Hamachek, Don E. (1978), “Psychodynamics of Normal and Neurotic Perfectionism”, *Psychology*, 15: 27-33.
- Hardiman, Piers ve Janette G. Simmonds (2013), “Spiritual well-being, burnout and trauma in counsellors and psychotherapists”, *Mental Health, Religion & Culture*, 16(10): 1044-1055.
- Headey, Bruce (2008), “Life Goals Matter to Happiness: A Revision of Set-Point Theory”, *Social Indicators Research*, 86: 213–231.
- Hewitt., Paul L. ve Dennis G. Dyck (2005), “Perfectionism, stress, and vulnerability to depression”, *Journal of Cognitive Therapy and Research*, 10: 137-142.
- Hewitt, Paul L. ve Flett, Gordon L. (1990), “Perfectionism and depression: A Multidimensional analysis”. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5: 423-438.
- Hewitt, Paul L. ve Gordon L. Flett (1991a), “Dimensions of perfectionism in unipolar depression”, *Journal of Abnormal Psychology*, 100: 98-101.
- Hewitt, Paul L. ve Gordon L. Flett (1991b), “Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 60: 456-470.
- Hickman, Gill Robinson (2009), *Leading Organizations: Perspectives for a New Era*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hollender, Marc H. (1965), “Perfectionism”, *Comprehensive Psychiatry*, 6: 94-103.
- Job, Veronika, Thomas A. Langens ve Veronika Brandstätter (2009), “Effects of Achievement Goal Striving on Well-Being: The Moderating Role of the Explicit Achievement Motive”, *Society for Personality and Social Psychology*, 35: 983-996.

- Joiner, Thomas E. ve Norman B. Schmidt (1995), “Dimensions of perfectionism, life stress, and depressed and anxious symptoms: Prospective support for diathesis-stress but not specific vulnerability among male undergraduates”, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 14: 165–183.
- Kaschka, Wolfgang P., Dieter Korczak ve Karl Broich (2011), “Burnout: A fashionable diagnosis”, *Deutsches Ärzteblatt International*, 108(46): 781-787.
- Kanten, Pelin ve Murat Yeşiltaş (2015), “The Effects of Positive and Negative Perfectionism on Work Engagement, Psychological Well-Being and Emotional Exhaustion”, *Procedia Economics and Finance*, 23: 1367 – 1375.
- Sumi, Katsunori ve Koji Kanda (2002), “Relationship between neurotic perfectionism, depression, anxiety, and psychosomatic symptoms: a prospective study among Japanese men”, *Personality and individual differences*, 32: 817-826.
- Kawamura, Kathleen Y., Sandra L. Hunt, Randy O. Frost ve Patricia Marten DiBartolo (2001), “Perfectionism, Anxiety, and Depression: Are the Relationships Independent?”, *Cognitive Therapy and Research*, 2: 5910-5916.
- Keyes, Corey L. M., Dov Shmotkin ve Carol D. Ryff (2002), “Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 82: 1007–1022.
- Koçel, Tamer (2010), *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Locke, Edwin A. ve Gary P. Latham (2006), “New Directions in Goal-Setting Theory”, *Current Directions in Psychological Science*, 15(5): 265-268.
- Lynd-Stevenson, Robert M. ve Christie M. Hearne (1999), “Perfectionism and depressive affect: The pros and cons of being a perfectionist”, *Personality and Individual Differences*, 26: 549-562.
- Maslach, Christina ve Susan E. Jackson (1981), “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behaviour*, 2: 99-113.
- Maslach, Christina ve Philip G. Zimbardo (1982), *Burnout – The Cost of Caring*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli ve Michael P. Leiter (2001), “Job burnout”, *Annual Review of Psychology*, 52(1): 397-422.
- Minarik, Maureen L. ve Anthony H. Ahrens (1996), “Relations of eating behavior and symptoms of depression and anxiety to the dimensions of perfectionism among undergraduate women”, *Cognitive Therapy and Research*, 20: 155-169.
- Mitchelson, Jacqueline K. (2009), “Seeking the perfect balance: Perfectionism and work-family conflict”, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82: 349-367.
- Narainsamy, Kalashni ve Sanet Van Der Westhuizen (2013), “Work Related Well-Being: Burnout, Work Engagement, Occupational Stress and Job Satisfaction within a Medical Laboratory Setting”, *Journal of Psychology in Africa*. 23(3): 467-474.
- Nunnally, Jum C. (1978), *Psychometric theory* (2nd ed.), New York, NY: McGraw-Hill.
- Özen, Yener (2010), “Kişisel Sorumluluk Bağlamında Öznel ve Psikolojik İyi Oluş”, *Dicle üniversitesi SBE Dergisi*, 2(4): 46-58.
- Pacht, Asher R. (1984), “Reflections on perfection”, *American Psychologist*, 39: 386-390.

- Page, Jennifer, Monroe A. Bruch ve Richard F. Haase, (2008), “Role of Perfectionism and Five-Factor model traits in career indecision”, *Personality and Individual Differences*, 45: 811-815.
- Pines, A Malach (2000), “Nurses’ Burnout: An Existential Psychodynamic Perspective”, *Journal of Psychosocial Nursing ve Mental Health Services*, 38(2): 23-31.
- Ram, Alison (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.
- Rice, Kenneth G., Jeffrey S. Ashby ve Karen J. Preusser (1996), “Perfectionism, relationships with parents, and self-esteem”, *Individual Psychology*, 52: 246-260.
- Richman, Diana R. ve Thomas J. Nardi (1985), “A rational-emotive approach to understanding and treating burnout”, *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behaviour Therapy*, 3(1): 55-64.
- Rost, Joseph (1991), *Leadership for twenty-first century*, New York: Praeger Publisher.
- Ryff, Carol D. ve Corey Lee M. Keyes (1995), “The structure of psychological well-being revisited”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 69: 719-727.
- Saboonchi, Fredrik ve Lars-Gunnar Lundh (2003), “Perfectionism, anger, somatic health and positive affect”, *Personality and Individual Differences*, 35, 1585-1599.
- Sapmaz, Fatma (2006), “Üniversite öğrencilerinin uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin psikolojik belirti düzeyleri açısından incelenmesi”, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Scott, Joe (2007), “The Effect of Perfectionism and Unconditional Self-acceptance on Depression”, *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 25(1): 35-64.
- Schaufeli, Wilmar B., Arnold B. Bakker, Frank M.M.A. van der Heijden ve Jelle T. Prins (2009), “Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict”, *Work & Stress*, 23(2): 155-172.
- Shafran, Roz, Zafra Cooper ve Christopher G. Fairburn (2002), “Clinical perfectionism: a cognitive-behavioural analysis”, *Behaviour Research and Therapy*, 40: 773-791.
- Shcherbakova, Julia (2001), “Moderating effects of self-efficacy on the relationship between perfectionism and depression among college student”, Unpublished Doctoral Thesis, Mississippi State University, Mississippi.
- Slade, Peter D., David B Coppel ve Brenda D. Townes (2009), “Neurocognitive correlates of positive and negative perfectionism”, *International Journal of Neuroscience*, 119: 1741-1754.
- Slaney, Robert B., Michael Mobley, Joseph Trippi, Jeffrey S. Ashby, ve Johnson, D. G. (1996), *The Almost Perfect Scale-Revised*, Unpublished Manuscript. The Pennsylvania State University.
- Slaney, Robert B. ve Jeffrey S. Ashby (1996), “Perfectionists: Study of a Criterion Group”, *Journal of Counselling and Development*, 74(4): 393-398.
- Slaney, Robert B., Jeffrey S. Ashby, Joseph Trippi (1995), “Perfectionism: Its Measurement and Career-Relevance”, *Journal of Career Assessment*, 3: 279-297.

- Slaney, Robert B., Kenneth G. Rice, Michael Mobley, Joseph Trippi ve Jeffrey S. Ashby (2001), “The Revised Almost Perfect Scale”, *Measurement and Evaluation in Counselling and Development*, 34: 130-144.
- Sobel, Michael E. (1982), *Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models*, In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology 1982* (pp. 290-312), Washington DC: American Sociological Association.
- Stoeber, Joachim ve Anna Rambow (2007), “Perfectionism in adolescent school students: Relations with motivation, achievement, and well-being”, *Personality and Individual Differences*, 42: 1379-1389.
- Stoeber, Joachim ve Dirk Rennert (2008), “Perfectionism in school teachers: relation with stress appraisal, coping styles, and burnout”, *Anxiety, Stress and Coping*, 21(1): 37-53.
- Stoeber, Joachim, Charlotte R. Davis ve Jessica Townley (2013), “Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation”, *Personality and Individual Differences*, 55: 733-738.
- Stogdill, Ralph M. (1974), *Handbook of leadership: A survey of the literature*, New York: Free Press.
- Tatlılıoğlu, Kasım (2015), “Üniversite Öğrencilerinin Aylık Gelir ve Harcama Düzeyi İle Psikolojik İyi Oluşları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Bingöl Üniversitesi Örneği)”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(55): 1-15.
- Telef, Bülent B. (2013), “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği (PİOO): Türkçeye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”, *Hacettepe Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(3): 374-384.
- Terry-Short L.A., Owens R.G., Slade P.D., Dewey M.E. (1995), “Positive and Negative perfectionism”, *Personality and Individual Differences*, 18: 663-668.
- Türkmen, Mustafa (2012), “Öznel İyi Oluşun Yapısı ve Anababa Tutumları, Özsaygı ve Sosyal Destekle İlişkisi: Bir Model Sınaması”, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1): 41-73.
- Tziner, Aharon ve Miri Tanamia (2013), “Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism”, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29: 65-74.
- Uçan, Ayşegül ve Binnaz Kıran Esen (2015), “Ergenlerin Öznel İyi Oluşlarının Toplumsal Konum İle İlgili Risk Alma Değişkenine Göre İncelenmesi”, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2): 288-299.
- Zhang, Yiwen, Yiqun Gan ve Heining Cham (2007), “Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis”, *Personality and Individual Differences*, 43(6): 1529-1540.