



**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA OLUMLU
MÜKEMMELLİYETÇİLİK VE OLUMSUZ
MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMU VE
YAŞAM DOYUMUNU YORDAMADAKİ ROLÜ**

Ali KARABABA

**Mayıs 2012
DENİZLİ**

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA OLUMLU
MÜKEMMELLİYETÇİLİK VE OLUMSUZ
MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMU VE
YAŞAM DOYUMUNU YORDAMADAKİ ROLÜ**

**Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Tezi
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı**

Ali KARABABA

Danışman: Yard. Doç. Dr. Necla ACUN

**Mayıs
2012
DENİZLİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bilim Dalı öğrencisi Ali KARABABA tarafından, Yrd. Doç. Dr. Necla ACUN yönetiminde hazırlanan, “Psikolojik Danışmanlarda Olumlu Mükemmelliyeçilik ve Olumsuz Mükemmelliyeçilik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 14.05.2012 tarihinde yapılan tez savunma sınavında başarılı bulunmuş ve Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Hayrettin AKYILDIZ

Jüri Başkanı



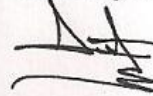
Yrd. Doç. Dr. Necla ACUN

Jüri Üyesi (Danışman)

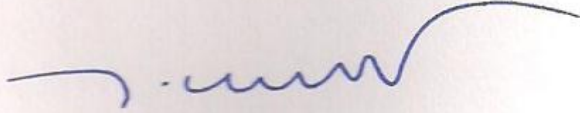


Yrd. Doç. Dr. Sevgi ÖZGÜNGÖR

Jüri Üyesi



Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 12/06/2012 tarih ve ... 11/05..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.


Prof. Dr. Turhan KAÇAR
Müdür

Bu tezin tasarımı, hazırlanması, yürütülmesi, araştırılmalarının yapılması ve bulgularının analizlerinde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini; bu çalışmanın doğrudan birincil ürünü olmayan bulguların, verilerin ve materyallerin bilimsel etiğe uygun olarak kaynak gösterildiğini ve alıntı yapılan çalışmalara atfedildiğini beyan ederim.

İmza :



Öğrenci Adı Soyadı : Ali KARABABA

TEŞEKKÜR

Bu çalışma sürecinde, içtenliği ve hoşgörüsü hiç eksilmeyen, değerli görüş ve önerileri ile beni sürekli destekleyen ve yol gösteren danışmanım Sayın Yard. Doç. Dr. Necla ACUN'a çok teşekkür ederim.

Tez jürimde bulunan ve yapıcı eleştirileriyle tez çalışmama katkıda bulunan değerli hocalarım Sayın Prof. Dr. Hayrettin AKYILDIZ'a ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Sevgi ÖZGÜNGÖR'e teşekkürlerimi sunarım.

Lisans ve Yüksek Lisans eğitimim süresince desteklerini esirgemeyen ve yakın ilgilerini gördüğüm değerli hocalarım Sayın Doç. Dr. Asım ÇİVİTÇİ'ye, Sayın Doç. Dr. Erdinç DURU'ya, Sayın Yrd. Doç. Dr. Necla ACUN'a, Sayın Yrd. Doç. Dr. Sevgi ÖZGÜNGÖR'e, Sayın Yrd. Doç. Dr. Şahin KAPIKIRAN'A, Sayın Yrd. Doç. Dr. Nazmiye ÇİVİTÇİ'ye, Sayın Yrd. Doç. Dr. Ahu ARICIOĞLU'na, Sayın Yrd. Doç. Dr. Murat BALKIZ'a ve tez süresince yardımlarını esirgemeyen arkadaşım Arş. Gör. Turgut TÜRKDOĞAN'a teşekkür ederim.

Bu uzun çalışma sürecinde ve tanıştığım ilk günden bu yana destekleriyle varlıklarını her zaman hissettiğim değerli arkadaşlarım Tuncay ORAL ve Aykut GÜNLÜ'ye teşekkürlerimi sunarım.

Ve tüm hayatım boyunca yaşamıma anlam veren AİLEME ne kadar teşekkür etsem azdır.

ÖZET

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA OLUMLU MÜKEMMELLİYETÇİLİK VE OLUMSUZ MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYLERİNİN İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMUNU YORDAMADAKİ ROLÜ

KARABABA, Ali

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD

Tez Yöneticisi: Yard. Doç. Dr. Necla ACUN

Mayıs 2012, 132 Sayfa

Bu çalışmanın amacı, psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmelliyetçilik ve olumsuz mükemmelliyetçilik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu yordamadaki rolünü incelemektir. Araştırmanın diğer bir amacı da, olumlu mükemmelliyetçilik, olumsuz mükemmelliyetçilik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile çeşitli değişkenler arasında anlamlı farklar olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın katılımcıları, Ege Bölgesi'nin farklı RAM, ilköğretim ve ortaöğretim devlet kurumlarında görev yapan 240 psikolojik danışmandan (112 kadın, 128 erkek) oluşmaktadır. Araştırma verileri, "APS Mükemmelliyetçilik Ölçeği", "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" "Yaşam Doyum Ölçeği" ve geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde, verilerin türüne göre, korelasyon (r), t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış; F değerlerinin anlamlı olması durumunda farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Sheffe testi uygulanmıştır. Bunun yanı sıra, olumlu mükemmelliyetçilik ve olumsuz mükemmelliyetçilik düzeyinin, psikolojik danışmanların iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyi üzerindeki yordama gücünü belirlemek için regresyon analizi kullanılmıştır.

Sonuçlar incelendiğinde, olumlu mükemmelliyetçiliğin iş doyumunu ve yaşam doyumunu anlamlı olarak yordadığı; fakat olumsuz mükemmelliyetçiliğin iş doyumunu ve yaşam doyumunun bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte, iş doyum düzeyinin yaşama doyumunun da önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir. Sonuçlar ayrıca, psikolojik danışmanların olumlu mükemmelliyetçilik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre anlamlı şekilde farklılaştığını göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Olumlu Mükemmelliyetçilik, Olumsuz Mükemmelliyetçilik, İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Psikolojik Danışman

ABSTRACT**THE ROLES OF POSITIVE PERFECTIONISM AND NEGATIVE PERFECTIONISM IN PREDICTING LEVELS OF JOB SATISFACTION AND LIFE SATISFACTION IN PSYCHOLOGICAL COUNSELORS**

KARABABA, Ali

M. Sc. Thesis in Educational Sciences

Supervisor: Assistant Prof. Dr. Necla ACUN

May 2012, 132 Pages

The aim of this study is to examine the roles of positive perfectionism and negative perfectionism in predicting levels of job satisfaction and life satisfaction in psychological counselors. Also, various demographic variables were tested to find out the possible relationships of positive perfectionism, negative perfectionism, job satisfaction and life satisfaction. The participants were 240 psychological counselors (112 female and 128 male) working in different GRC, elementary and highschool state institutions of Aegean Region. The data was collected through “Almost Perfect Scale”, “Minnesota Satisfaction Questionnaire” “Life Satisfaction Scale” and revised “Personal Information Form”. For data analysis, depending on the nature of data gathered, (t) and (r) correlation tests and Analysis of Variance (ANOVA) were used. In case of significant differences, Sheffe test was performed to determine the source of difference. Also, regression analysis was used to explore the effects of levels of positive perfectionism and negative perfectionism on psychological counselors’ job satisfaction and life satisfaction levels.

Results show that, positive perfectionism predicted significantly job satisfaction and life satisfaction; but negative perfectionism did not predict job satisfaction and life satisfaction. Besides, job satisfaction level was an important predictor of life satisfaction. Additionally, results show that psychological counselors’ positive perfectionism, job satisfaction and life satisfaction levels differentiated significantly based on demographic variables.

Key Words: Positive Perfectionism, Negative Perfectionism, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Psychological Counselor

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ ONAY FORMU	ii
BİLİMSEL ETİK SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR SAYFASI	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ	xii

BİRİNCİ BÖLÜM PROBLEM

1.1. GİRİŞ	1
1.2. PROBLEM CÜMLESİ	10
1.3. ALT PROBLEMLER	10
1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI	11
1.5. ARAŞTIRMANIN DENENCELERİ	11
1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	12
1.7. ARAŞTIRMANIN SAYILTI LARI	14
1.8. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIK LARI	14
1.9. TANIMLAR	14

İKİNCİ BÖLÜM KAVRAMLAR VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR

2.1. MÜKEMMELLİYETÇİLİK	16
2.1.1. MÜKEMMELLİYETÇİLİĞİN TANIMLAŞTIRILMASI	16
2.1.2. MÜKEMMELLİYETÇİLİKLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE	18
2.1.2.1. Psikanalitik Kuram	18
2.1.2.2. Davranışçı Kuram	20
2.1.2.3. İnsancıl Kuram	22
2.1.2.4. Bilişsel Kuram	22
2.1.2.5. Akılcı-Duygusal Kuram	23
2.1.3. MÜKEMMELLİYETÇİLİK BOYUT LARI VE ÖLÇÜLMESİ	25
2.1.4. OLUMLU-OLUMSUZ MÜKEMMELLİYETÇİLİK	30
2.2. İŞ DOYUMU	35
2.2.1. İŞ DOYUMUNUN KAVRAMLAŞTIRILMASI	35
2.2.2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN OLASI FAKTÖRLER	37
2.2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Olası Bireysel Faktörler	39
2.2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Olası Çevresel Faktörler	41
2.2.3. İŞ DOYUMU KURAMLARI	43
2.2.3.1. Kapsam Kuramları	43
2.2.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	44
2.2.3.1.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı	44
2.2.3.1.3. David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı	45
2.2.3.1.4. Erg Kuramı	45
2.2.3.2. Süreç Kuramları	46

2.2.3.2.1. Davranış Şartlandırma Kuramı.....	46
2.2.3.2.2. Sosyal Öğrenme Kuramı.....	46
2.2.3.2.3. Eşitlik Kuramı	47
2.2.3.2.4. Beklenti-Değer Kuramı.....	47
2.2.3.2.5. Amaç Kuramı.....	49
2.3. YAŞAM DOYUMU.....	49
2.3.1. YAŞAM DOYUMUNUN KAVRAMLAŞTIRILMASI.....	49
2.3.2. YAŞAM DOYUMUNU ETKİLEYEN OLASI FAKTÖRLER.....	51
2.3.3. YAŞAM DOYUM KURAMLARI.....	54
2.3.3.1. Belli Bir Noktaya Erişme Kuramları.....	54
2.3.3.2. Haz ve Acı Kuramları.....	54
2.3.3.3. Etkinlik Kuramları.....	54
2.3.3.4. Aşağıdan Yukarıya-Yukarıdan Aşağıya Kuramları.....	55
2.3.3.5. Bağ Kuramları.....	55
2.3.3.6. Yargı Kuramları.....	55
2.3.4. İŞ DOYUMU-YAŞAM DOYUMU ETKİLEŞİMİ.....	56
2.3.4.1. Telafi Etme Yaklaşımı	56
2.3.4.2. Taşma Yaklaşımı	56
2.3.4.3. Ayrım Yaklaşımı	56

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

3.1. MÜKEMMELLİYETÇİLİK ARAŞTIRMALARI.....	58
3.1.1. MÜKEMMELLİYETÇİLİK YURTDIŞI ARAŞTIRMALARI	58
3.1.2. MÜKEMMELLİYETÇİLİK YURTIÇI ARAŞTIRMALARI	63
3.2. İŞ DOYUMU – YAŞAM DOYUMU ARAŞTIRMALARI.....	65
3.2.1. İŞ DOYUMU – YAŞAM DOYUMU YURTDIŞI ARAŞTIRMALARI.....	65
3.2.2. İŞ DOYUMU – YAŞAM DOYUMU YURTIÇI ARAŞTIRMALARI... ..	68
3.2.2.1. Psikolojik Danışmanlarla Gerçekleştirilen Araştırmalar.....	68
3.2.2.2. Farklı Branşlardaki Öğretmenlerle Gerçekleştirilen Araştırmalar..	72

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM YÖNTEM

4.1 ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	77
4.1.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ	77
4.1.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ	77
4.1.3. KATILIMCILAR.....	77
4.1.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI	78
4.1.4.1. Kişisel Bilgi Formu	78
4.1.4.2. APS Mükemmelliyetçilik Ölçeği.....	78
4.1.4.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği.....	80
4.1.4.4. Yaşam Doyumu Ölçeği	80
4.1.5. VERİLER VE TOPLANMASI	81
4.1.6. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ	81

BEŞİNCİ BÖLÜM BULGULAR

5.1. ARAŞTIRMANIN “PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA OLUMLU MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYİ İŞ DOYUMUNU ANLAMLI ŞEKİLDE YORDAMAKTA MIDIR?” ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	84
5.2. ARAŞTIRMANIN “PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA OLUMLU MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYİ YAŞAM DOYUMUNU ANLAMLI ŞEKİLDE YORDAMAKTA MIDIR?” ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	84
5.3. ARAŞTIRMANIN “PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA OLUMSUZ MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYİ İŞ DOYUMUNU ANLAMLI ŞEKİLDE YORDAMAKTA MIDIR?” ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	85
5.4. ARAŞTIRMANIN “PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA OLUMSUZ MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYİ YAŞAM DOYUMUNU ANLAMLI ŞEKİLDE YORDAMAKTA MIDIR?” ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	85
5.5. ARAŞTIRMANIN “PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA İŞ DOYUM DÜZEYİ YAŞAM DOYUMUNU ANLAMLI ŞEKİLDE YORDAMAKTA MIDIR?” ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	86
5.6. ARAŞTIRMANIN “PSİKOLOJİK DANIŞMALARDA OLUMLU MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYİ İLE OLUMSUZ MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYİ ARASINDA ANLAMLI BİR İLİŞKİ VAR MIDIR?” ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	86
5.7. ARAŞTIRMANIN “PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN OLUMLU MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYİ BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLI ŞEKİLDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR?” ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	87
5.7.1. Olumlu Mükemmelliyetçilik-Cinsiyet İlişkisi.....	87
5.7.2. Olumlu Mükemmelliyetçilik-Medeni Durum İlişkisi.....	87
5.7.3. Olumlu Mükemmelliyetçilik-Çalışılan Kurum İlişkisi.....	88
5.7.4. Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmelliyetçilik Düzeyi-Çalışılan Kurum İlişkisi.....	88
5.7.5. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmelliyetçilik Düzeyi-RAM Kıdem Yılı İlişkisi.....	89
5.7.6. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmelliyetçilik Düzeyi-Çalışılan Bölüm İlişkisi.....	89
5.7.7. Olumlu Mükemmelliyetçilik-Çalışılan Yer İlişkisi	90
5.7.8. Olumlu Mükemmelliyetçilik-Mezuniyet Durumu İlişkisi	90
5.7.9. Olumlu Mükemmelliyetçilik-Çalışma Durumu İlişkisi.....	91
5.8. ARAŞTIRMANIN “PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN OLUMSUZ MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYİ BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLI ŞEKİLDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR?” ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	91
5.8.1. Olumsuz Mükemmelliyetçilik-Cinsiyet İlişkisi.....	92
5.8.2. Olumsuz Mükemmelliyetçilik-Medeni Durum İlişkisi.....	92
5.8.3. Olumsuz Mükemmelliyetçilik-Çalışılan Kurum İlişkisi.....	92
5.8.4. Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmelliyetçilik Düzeyi-Çalışılan Kurum İlişkisi.....	93
5.8.5. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumsuz	

Mükemmeliyetçilik Düzeyi-RAM Kıdem Yılı İlişkisi.....	93
5.8.6. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeyi-Çalışılan Bölüm İlişkisi.....	94
5.8.7. Olumsuz Mükemmeliyetçilik-Kıdem Yılı İlişkisi.....	94
5.8.8. Olumsuz Mükemmeliyetçilik-Çalışılan Yer İlişkisi	95
5.8.9. Olumsuz Mükemmeliyetçilik-Mezuniyet Durumu İlişkisi	95
5.8.10. Olumsuz Mükemmeliyetçilik-Çalışma Durumu İlişkisi.....	95
5.9. ARAŞTIRMANIN “PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İŞ DOYUM DÜZEYİ BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLİ ŞEKİLDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR?” ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	96
5.9.1. İş Doyum-Cinsiyet İlişkisi.....	96
5.9.2. İş Doyum-Medeni Durum İlişkisi.....	96
5.9.3. İş Doyum-Çalışılan Kurum İlişkisi.....	97
5.9.4. Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş doyum-Çalışılan Kurum İlişkisi.....	97
5.9.5. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Doyum-RAM Kıdem Yılı ilişkisi.....	98
5.9.6. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Doyum-Çalışılan Bölüm İlişkisi.....	98
5.9.7. İş Doyum-Kıdem Yılı İlişkisi.....	99
5.9.8. İş Doyum-Çalışılan Yer İlişkisi.....	99
5.9.9. İş Doyum-Mezuniyet Durumu İlişkisi.....	99
5.9.10. İş Doyum-Çalışma Durumu İlişkisi.....	100
5.10. ARAŞTIRMANIN “PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN YAŞAM DOYUM DÜZEYİ BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLİ ŞEKİLDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR?” ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	101
5.10.1. Yaşam Doyum-Cinsiyet İlişkisi.....	101
5.10.2. Yaşam Doyum-Medeni Durum İlişkisi.....	101
5.10.3. Yaşam Doyum-Çalışılan Kurum İlişkisi.....	102
5.10.4. Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Yaşam doyum-Çalışılan Kurum İlişkisi.....	102
5.10.5. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum-RAM Kıdem Yılı ilişkisi.....	102
5.10.6. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Yaşam doyum-Çalışılan Bölüm İlişkisi.....	103
5.10.7. Yaşam Doyum-Kıdem Yılı İlişkisi.....	103
5.10.8. Yaşam Doyum-Çalışılan Yer İlişkisi.....	104
5.10.9. Yaşam Doyum-Mezuniyet Durumu İlişkisi.....	104
5.10.10. Yaşam Doyum-Çalışma Durumu İlişkisi.....	105

ALTINCI BÖLÜM TARTIŞMA

TARTIŞMA.....	106
---------------	-----

YEDİNCİ BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. SONUÇ.....	119
7.2. ÖNERİLER.....	120
7.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	120
7.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	121
KAYNAKLAR.....	123
ÖZGEÇMİŞ.....	133

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 5.1.	Olumlu Mükemmeliyetçilik, Olumsuz Mükemmeliyetçilik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	82
Tablo 5.2.	Olumlu Mükemmeliyetçilik, Olumsuz Mükemmeliyetçilik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları	83
Tablo 5.3.	Olumlu Mükemmeliyetçilik Düzeyinin İş Doyumu Düzeyini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 5.4.	Olumlu Mükemmeliyetçilik Düzeyinin Yaşam Doyumu Düzeyini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 5.5.	Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeyinin İş Doyumu Düzeyini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları ...	85
Tablo 5.6.	Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeyinin Yaşam Doyumu Düzeyini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 5.7.	İş Doyumu Düzeyinin Yaşam Doyumu Düzeyini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları.....	86
Tablo 5.8.	Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanların Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	87
Tablo 5.9.	Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanların Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları.....	87
Tablo 5.10.	Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	88
Tablo 5.11.	Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanların Çalışılan Kuruma Göre T-Testi Sonuçları.....	88
Tablo 5.12.	RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanlarının RAM Kıdem Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	89
Tablo 5.13.	Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanlarının RAM Kıdem Yılı Değişkenine Göre Anlamlı Şekilde Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....	89
Tablo 5.14.	RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanların Çalışılan Bölüme Göre T-Testi Sonuçları.....	89
Tablo 5.15.	Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanların Çalışılan Yere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	90
Tablo 5.16.	Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre T-Testi Sonuçları.....	90
Tablo 5.17.	Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanların Çalışma Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	91
Tablo 5.18.	Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanlarının Çalışma Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Şekilde Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....	91
Tablo 5.19.	Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	92

Tablo 5.20.	Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmelliyeçilik Puanların Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları.....	92
Tablo 5.21.	Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmelliyeçilik Puanların Çalışılan Kuruma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	92
Tablo 5.22.	Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmelliyeçilik Puanların Çalışılan Kuruma Göre T-Testi Sonuçları.....	93
Tablo 5.23.	RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmelliyeçilik Puanların RAM Kıdem Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	93
Tablo 5.24.	RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmelliyeçilik Puanların Çalışılan Bölüme Göre T-Testi Sonuçları.....	94
Tablo 5.25.	Olumsuz Mükemmelliyeçilik ve Kıdem Yılı İlişisini Gösteren Korelasyon Sonuçları.....	94
Tablo 5.26.	Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmelliyeçilik Puanların Çalışılan Yere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	95
Tablo 5.27.	Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmelliyeçilik Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre T-Testi Sonuçları.....	95
Tablo 5.28.	Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmelliyeçilik Puanların Çalışma Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	95
Tablo 5.29.	Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	96
Tablo 5.30.	Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanların Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları.....	96
Tablo 5.31.	Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	97
Tablo 5.32.	Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanların Çalışılan Kuruma Göre T-Testi Sonuçları.....	97
Tablo 5.33.	RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının RAM'daki Kıdem Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	98
Tablo 5.34.	RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Çalışılan Bölüme Göre T-Testi Sonuçları.....	98
Tablo 5.35.	İş Doyumu ve Kıdem Yılı İlişisini Gösteren Korelasyon Sonuçları...	99
Tablo 5.36.	Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Çalışılan Yere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	99
Tablo 5.37.	Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanların Mezuniyet Durumuna Göre T-Testi Sonuçları.....	99
Tablo 5.38.	Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Çalışma Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	100
Tablo 5.39.	İş Doyumu Puanlarının Çalışma Durum Değişkenine Göre Anlamlı Şekilde Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları..	100
Tablo 5.40.	Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanların Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları.....	101
Tablo 5.41.	Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları.....	101

Tablo 5.42.	Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	102
Tablo 5.43.	Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanların Çalışılan Kuruma Göre T-Testi Sonuçları.....	102
Tablo 5.44.	RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanların RAM'daki Kıdem Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	102
Tablo 5.45.	RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanların Çalışılan Bölüme Göre T-Testi Sonuçları.....	103
Tablo 5.46.	Yaşam Doyumu ve Kıdem Yılı İlişkisini Gösteren Korelasyon Sonuçları.....	103
Tablo 5.47.	Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanlarının Çalışılan Yere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	104
Tablo 5.48.	Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre T-Testi Sonuçları.....	104
Tablo 5.49.	Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanların Çalışma Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları.....	105
Tablo 5.50.	Yaşam Doyumu Puanlarının Çalışma Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Şekilde Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....	105

BİRİNCİ BÖLÜM

PROBLEM

Bu bölümde, araştırmaya konu olan problem durumu açıklanmış, problem cümlesi ve alt problemler belirlenmiştir. Daha sonra araştırmanın amacı, denenceleri ve önemi belirtilmiştir. Son olarak da, araştırmanın sayıltıları ve sınırlıkları verildikten sonra araştırma kapsamında incelenecek olan temel kavramlara ilişkin tanımlara yer verilmiştir.

1.1. GİRİŞ

Hayatımız boyunca en çok karşılaştığımız ifadelerden birisi “en” kavramı olmuştur. İnsan daha doğduğu andan itibaren çevresindeki birçok kişiden sürekli olarak performanslarını yükseltmeleri ile ilgili taleplerle karşı karşıya kalmaktadır. “En çalışkan, en güçlü, en güzel, en yakışıklı vb.” kişilerin ilgi gördüğü, ödüllendirildiği çağımızda birey başta anne, baba ve öğretmen olmak üzere birçok kişinin kıyaslamalarına maruz kalmakta ve bu kişilerin beklentilerini karşılamak için çaba harcamaktadır. Daha ilk konuşmaya başladığımızda bile telaffuzumuz düzeltilmekte, nasıl yürümemiz, yemek yememiz, en başarılı, en güzel, en uslu çocuk olmamız gerektiği konusunda geri bildirimler almaktayız. Sonuçta, birey en iyisini yaptığında çevresi tarafından ödüllendirildikçe mükemmellik kalıcı hale gelir ve birey daha fazla çaba harcaması gerektiğini öğrenir. Okullarda en çalışkan, en yetenekli öğrencilerin ilgi ve takdir görmesi; sınavlarda en başarılı olanların hedeflerine ulaşmaları; bireylerin karşı cinsten hep en güzeli en yakışıklıyı arama çabaları; kitle iletişim araçlarının sürekli en mükemmel vurgulamaları; şirketlerin çalışacak en donanımlı kişiyi bulma çabaları vb. gibi durumlar yaşamımızda hep mükemmelli arama çabalarımızı arttırmaktadır.

Son yıllarda, yaşamımızda bu denli önemli bir yeri olan mükemmellik kavramına ve özellikle talepkar düzeyi yüksek ailelerde görülen mükemmelliyetçi kişilik yapısına ilişkin artan bir ilginin olduğu gözlemlenmektedir. Bununla birlikte

mükemmelliyeçiliğin kavramsallaştırılması hep tartışmalı kalmış ve şu anda da mükemmelliyeçiliğin bilişsel ve davranışsal görünümünün ayrılmamış olmasından dolayı psikoloji alan yazında mükemmelliyeçilik kavramına ilişkin kabul gören bir tanıma ulaşılammıştır (Ashby ve Kottman, 1996; Slaney vd, 2001).

Mükemmelliyeçilikle ilgili çalışan ilk araştırmacıların, mükemmelliyeçilik yapısını tanımlamada öncelikli olarak sözlük tanımlamalarını kullandıkları görülmektedir. Kapsamlı psikolojik ve psiko-analitik kuramlar sözlüğü mükemmelliyeçiliği “bireyin kendisinden ve başkalarından şartların gerektirdiğinden daha yüksek kalitede performans beklemesi” olarak tanımlamıştır (Akt. Shcherbakova, 2001). Mükemmelliyeçiliği konu alan ilk yazımlarda mükemmelliyeçi kişilik özelliğinin olumsuz yönlerine vurgu yapıldığı net bir şekilde kendini göstermektedir (Shcherbakova, 2001; Slaney vd, 2001).

Freud (1957) mükemmelliyeçiliği, süperegonun yüksek düzeyde başarı için çabalamasının sonucunda ortaya çıkan bir kişilik özelliği olarak tanımlarken; Horney (1975) ise mükemmelliyeçiliği, kusursuz görünme isteği şeklinde tanımlamıştır.

Freud ve Horney’e göre mükemmelliyeçilik kavramına daha olumlu bakan Adler (1964), aşağılık duygusu içinde olan bireyin eksi durumdan artı duruma geçmek için çaba harcaması olarak değerlendirmiştir.

Ellis (1978) ise mükemmelliyeçiliği, bireylerin kendilerini başkalarıyla kıyaslamasıyla ve mükemmelli talep etmesiyle ortaya çıkan bir mantıkdışı bir eğilim olarak değerlendirmektedir.

Tarihsel olarak, Freud, Horney, Burns gibi Ellis de mükemmelliyeçiliğin “normal olmayan bir gelişimsel süreçle” ilgili olduğunu vurgularken, özellikle Adler ve Maslow gibi diğer kuramcılar ise mükemmelliyeçiliği “sağlıklı ve insan gelişimi için gerekli önemli bir özellik” olarak görmektedirler. Ancak mükemmelliyeçilik yazın alanındaki ilk çalışmalar mükemmelliyeçiliği patolojik bir olgu olarak ele aldığı ve mükemmelliyeçiliğin performans ya da davranışta aşırı yüksek standartlara odaklandığını göstermektedir (Accordino vd, 2000: 535; Hewitt vd, 2002).

Mükemmelliyeçiliğin temelleri ile ilgili gerek kuramsal gerekse deneysel olarak çalışan pek çok araştırmacı farklı görüşler ortaya koymuşlardır. Ancak bu farklı

görüşlerin yanı sıra pek çok kuramcı aynı zamanda, mükemmelliyetçiliğin temelinin yaşamın ilk yıllarında nispeten şekillendiği ve bu şekillenmede mükemmelliyetçi ve talepkar ailelerin büyük rol oynadığı konusunda hemfikirlerdir (Shcherbakova, 2001).

Freud, mükemmelliyetçilik eğiliminin çocuklukta başladığını ve ebeveynlerinin yasaklarının içselleştirilmesi ile devam ettiğini belirterek; bu içselleştirmelerin etkileri ile oluşan süper egonun mükemmel bir imaj yaratma, tasarlama ve sürdürme uğraşısında olduğunu belirtmiştir. Ona göre süperego gerçekten çok ideali temsil eder ve kusursuz olmak ister; bunu yaparken çevresindeki bireyler tarafından onaylanma ölçütlerine göre hareket eder (Gençtan 2000: 45).

Freud'un aksine mükemmelliyetçiliği olumlu bir kişilik özelliği olarak da değerlendiren Adler'e göre doğadaki tüm varlıklar eksi bir durumdan artı bir duruma geçmek için sürekli bir çaba içindedirler. Adler bu durumu "eksiklikten kurtulma çabası ya da üstünlük çabası" olarak adlandırmıştır. Diğer bir deyişle birey "mükemmel" bir varlık olmaya çalışır, sürekli üstünlük çabası içindedir (Burger, 2006: 152).

Analitik kuramcılar dışında davranış kuramcılarının mükemmelliyetçiliğe ilişkin açıklamalarına bakıldığında daha çok bu özelliğin oluşmasında çevrenin rolüne odaklandıkları görülmektedir.

Skinner davranışın biçimlendirilmesi ve sürdürülmesinde çevrenin rolünü vurgulamaktadır. Skinner'e göre bireyin davranışları olumlu şekilde pekiştirildiğinde ve ödülle sonuçlandığında o davranışın yapılma sıklığı artabilmektedir. Aynı şekilde insanlar ödüllendirici sonuçları olmayan ya da cezalandırılan davranışlarda bulduklarında aynı davranışı giderek daha az sergileme eğiliminde olurlar. Birey yalnızca en iyisini yaptığında çevresi tarafından ödüllendirildikçe mükemmellik kalıcı hale gelir (Nelson-Jones, 1982: 118-119). Skinner'e göre sorun yaratan (problemlili) mükemmelliyetçi davranış, mükemmellik düzeyi oldukça yüksek olduğunda ve bireyin elde edeceğini düşünmesine rağmen erişilemediğinde oluşur. Bu durumda genellikle depresyon ya da anksiyeteye sonuçlanır (Borynack, 2003: 8).

Mükemmelliyetçilik üzerine ciddi olarak ilk ilgilenen araştırmacılardan biri olan Missildine (1963) mükemmelliyetçiliğin kökenini açıklarken onun "ebeveyn isteklerinin ısrarı sonucunda çocuk tarafından yaratıldığını" ve "çocuktan beklenene bağlı olarak

açığa çıktığını” ifade etmiştir (Akt. Vieth ve Trull, 1999; Accordino vd, 2000; Shcherbakova, 2001).

Genel olarak araştırmacılar mükemmeliyetçi kişilik özelliğinin gelişiminde çevre faktörü üzerinde birleşmiş olsalar da, alan yazında kalıtsal faktörün etkisini ortaya koyan araştırmalara da rastlamaktayız (Vieth ve Trull, 1999; Chang, 2000; Accordino vd, 2000). Flett ve arkadaşları (2000), mükemmeliyetçiliğin gelişimi ile ilgili kişinin hem kendi içindeki hem de dışındaki faktörleri içeren bir davranışsal gelişim modeli ortaya koymuşlardır. Bu modele göre mükemmeliyetçilik, kişi ile çevresi arasındaki etkileşimin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Bireylerin içinde buldukları durumlardan en iyi şekilde ortaya çıkma istekleri veya kendilerine yüksek hedefler belirlemeleri bireyler için elbette olumsuz bir özellik değildir. İnsanın gelişmeye istekli bir varlık olduğu düşünülduğünde de bir adım daha uzağa gitme düşüncesi yaşama amacı açısından önemlidir. Ancak bu beklentiler ve belirlenen hedefler bireyin ulaşabileceklerinin ötesine geçerse ve yalnızca mantık dışı, hayal ürünü olmaktan öteye gidemezse bu bireyde hayal kırıklığı, başarısızlık hissi, değersizlik ve yetersizlik duyguları gibi olumsuz pek çok duygu ve yaşantının oluşmasına ve bireyin ailesiyle ve çevresiyle sağlıklı ilişki içerisinde olmamasına neden olabilir (Stoeber ve Rennert, 2008: 40). Mantık dışı, ulaşamayacak beklenti ve hedefler ve sonrasında yaşanan olumsuz duygular birey yaşamında sürekli tekrar eden bir yaşantı haline gelmişse, beraberinde depresyon, anksiyete, obsesif-kompulsif bozukluk, öfke vb gibi normal dışı rahatsızlıklar görülme olasılığı da güçlenecektir. Mükemmeliyetçiliğin bireyin yaşantısında hem olumlu hem de olumsuz sonuçlarının olması, bu noktada bireyin ne tür bir mükemmeliyetçilik yapısına sahip olduğu sorusunu akla getirmektedir (Slaney ve Ashby, 1996; Slaney vd, 2001; Enns vd, 2002).

Mükemmeliyetçiliğin başlangıçta olumsuz ve tek boyutlu bir özellik olarak görülmesi araştırmacıların verilerinde mükemmeliyetçiliğin olumsuz sonuçlar yarattığı fikrinin doğmasına yol açmıştır. Daha sonraki çalışmalara baktığımızda, mükemmeliyetçiliği tek boyutlu ele almanın bu yapıyı açıklamak için yetersiz kaldığı düşüncesiyle kavram çok boyutlu bir kişilik özelliği olarak ele alınmaya başlanmıştır (Frost vd, 1990; Hewitt ve Flett, 1991a; Slaney vd, 2001).

Hamachek (1978), mükemmelliyeçiliği “normal-olumlu” ve “nevrotik-olumsuz” olarak sınıflandıran ilk araştırmacılarıdır. Ona göre ailelerin tutarsız davranışları ve çelişkili onay durumlarında, çocuklar kendilerine makul olmayan yüksek düzeyde standartlar belirleyebilmektedirler. Hamachek’e göre normal mükemmelliyeçiliğe sahip bireyler, nevrotik mükemmelliyeçilerle benzer şekilde kendilerine yüksek performans standartları belirlerler fakat, nevrotik mükemmelliyeçiler gibi belirledikleri standartlara ulaşamadıklarında tatminsizlik yaşamaz ve kendilerini katı bir şekilde eleştirmezler (Akt. Frost vd, 1990: 450-451; Rice ve Preusser, 2002: 210-211). Hamachek’in bu tanımından sonra mükemmelliyeçiliğin olumlu yanlarını belirleme çabaları, yeni kavramsallaştırmaların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Slaney ve arkadaşları (1996-2001) mükemmelliyeçiliğin yüksek performans hedefleri koyma, titiz ve düzenli olma gibi temel özellikleri olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu sonuçlar ışığında, yüksek performans hedefleri belirleme ve düzenli olmanın mükemmelliyeçiliğin olumlu yönlerini tanımlarken; kişisel standartlar ve performans arasındaki uyumsuzluk olması durumunda mükemmelliyeçiliğin olumsuz yönlerinin ortaya çıkacağı belirtilmektedir.

Bireylerin içinde buldukları çevre aşırı yönde talepkar ve mükemmelliyeçi bir tutuma sahip ise böyle bir tutum kişide mükemmelliyeçilik gelişimine yol açabilmektedir. Yapılan araştırmalarda ebeveynleri aşırı derece talepkar, eleştirel, kıyaslamacı, baskıcı ve mükemmelliyeçi olan bireylerin olumsuz mükemmelliyeçilik yapısına daha yatkın olduklarını göstermektedir. Mükemmellik için çaba gösteren çocuklarda ailelerin olumlu, destekleyici ve cesaretlendirici tutumlarıyla aynı zamanda çocuğun amacına ulaşmasa bile onu eleştirmeyen, kıyaslamayan ve onun yanında olduğunu hissettiren ona güvendiklerini belirten ailelerin çocuklarında olumlu mükemmelliyeçiliğin geliştiğini belirtilmektedir (Sapmaz, 2006: 27).

Mükemmelliyeçiliği ele alan son yıllardaki araştırmalar yapının çok boyutlu olarak ele alınması gerektiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte bu araştırmaların pek çoğunda önceki alan yazını ile benzer bir şekilde mükemmelliyeçiliğin olumsuz yansımalarına odaklanıldığı görülmektedir. Araştırmalarda mükemmelliyeçiliğin farklı boyutlarının farklı duygu durumları ve psikolojik rahatsızlıklarla ilişkili olduğu bulgularına rastlanılmıştır (Ashby ve Rice, 2002; Fadewa vd, 2004; Sapmaz, 2006; Göç,

2008. Bu açıdan “sağlıklı-olumlu” ve “sağlıksız-olumsuz” mükemmeliyetçilik arasında bir ayrım yapmak önemlidir.

Slade ve Owens (1998) da “Çift Süreçli Mükemmeliyetçilik” modeli ile mükemmeliyetçiliğin iki boyutunun birbirinden ayırt edilmesinin önemini vurgulayarak bu iki boyutun farklılığı noktasında bireylerin davranışlarına değil davranışların altında yatan ve güdülenme sağlayan dürtülere bakmak gerektiğini belirtmişlerdir (Slade vd, 2009: 1743). Roedell (1984) de mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz unsurları olduğu görüşünü destekleyen araştırmacılar arasındadır. Bu iki boyutun birbirinden ayırt edilmesinin birey açısından önemli olduğunu ve olumlu mükemmeliyetçilik boyutunun bireyin sahip olduğu enerjiyi büyük başarılarla götüreceği bir şekilde yönlendirebileceğini belirtmiştir. Olumlu mükemmeliyetçilik fiziksel ve zihinsel çabaya dayandırılırken; olumsuz mükemmeliyetçilik hız ve hatasızlığa dayandırılmıştır.

Olumlu mükemmeliyetçi kişiler gerçekçi hedefler belirleyen, artmış benlik-saygısı gibi olumlu pekiştireçlerle güdülenen, başarı için yüksek çaba harcayan fakat başarısızlık yaşadıklarında standartlarını değiştirme, daha çok çalışma gibi işlevsel davranışlar sergileyen kişiler olarak tanımlanmaktadır (Slaney vd, 2001). Olumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip kişiler ise, hata yapma korkusu ile güdülenmekte, kendini küçük görme ve utanç gibi olumsuz duygulardan kaçınmaya çalışmaktadır. Bu kişiler gerçekçi olmayacak kadar yüksek hedefler belirlemekte ve bunun sonucunda ortaya çıkan başarısızlık karşısında da yetersizlik, kaygı, depresyon gibi olumsuz duygular yaşamaktadır (Enns vd, 2002).

Günümüzde bireyler, yaşamın her alanında kendini hissettiren zorlamalarla, beklentilerle karşı karşıyadırlar. Bireyin bu tür durumlarla karşılaşacağı alanlardan biri de bireyin zamanın büyük bir kısmını geçirdiği “iş” alanıdır. İş, örgütsel ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. Doyum, duygusal bir tepki biçimidir. İş doyumunu ise, “kişinin işle ilgili değerlerinin işte karşılandığını algılaması ve bu değerlerin bireyin ihtiyaçları ile uyumlu olması” olarak tanımlanmakta, bir başka deyişle iş doyumunu, “çalışanın işini ya da iş hayatını değerlendirmesi sonucu duyduğu haz ya da ortaya bir şey koymaya çalışırken duyduğu mutluluk” olarak ifade edilmektedir (Eren, 2007: 202).

İş, kişinin kimliğinin en önemli kaynaklarından biri olup, bireyin çevreden saygı görmesine, toplumda bir yer edinmesine ve işe yaradığı duygusunu yaşamasına olanak veren bir etkinlik alanıdır. Bireyin günlük yaşamında önemli bir zaman dilimini kapsayan iş hayatında çıkabilecek huzursuzluk veya doyumsuzluk kişinin psikolojik sağlığını da olumsuz etkileyebilmektedir (Kuzgun, 2004: 6)

İş doyumunu, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişkendir. Diğer bir ifade ile iş doyumunu, bireyin işyerine yönelik beklentilerini ve işine yönelik tutumunu ifade etmektedir. Aynı zamanda iş doyumunu, çalışanların bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel fizyolojik ve ruhsal duyguların bir belirtisidir (Schmitt ve Pulakos, 1985; Telman ve Ünsal, 2004: 12).

Yapılan araştırmalar iş doyum düzeyinin belirlenmesinde kişilik, yaş, cinsiyet, tecrübe, eğitim düzeyi, yaşam doyumunu, medeni durum, statü gibi içsel faktörlerin yanında; işin niteliği, yönetim ve denetim, ücret, terfi, görev yeri, çalışma şartları, takdir edilme, iş arkadaşları, araç-gereç donanımı, ödül, işin toplum içindeki genel görünümü vb. kişisel özelliklerin dışındaki faktörleri de ortaya koymaktadır (Telman ve Ünsal, 2004). Edwin Locke'a göre bireyin işine karşı olan güdülenme düzeyini kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesi belirlemektedir, olumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip bireylerin ulaşılması zor hedefler belirledikleri ve iş olanaklarıyla ilgili beklenti düzeylerinin yüksek olduğu göz önünde alındığında beklentilerini karşılayamama durumlarında işlerine karşı güdülenmelerinin azalması kaçınılmazdır. Ayrıca Maslow, iş doyumunun insanın gereksinimlerinin ve beklentilerinin doyurulma derecesiyle ilgili olduğunu ifade etmiştir (Burger, 2006: 448).

İş doyumunu, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir değişkendir. İş doyumunu, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişken iken; yaşam doyumunu ise genel olarak kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyet düzeyini ifade eder (Pavot ve Diener, 2008). Yaşam doyumunu öznel iyi olmanın bilişsel bileşenidir ve bireyin kendisine yüklediği ölçütler ve yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırılmaları, dolayısıyla yaşamı hakkında değer biçmesini içermektedir (Pavot ve Diener, 1993: 164). Yaşam doyumunu daha çok bilişsel bir süreç olarak ele alınmakla birlikte; yaşam doyumunun hem bilişsel hem de duyuşsal özellikleri olduğu da ifade edilmektedir (Zhang, 2005).

Yaşam doyumu, kişinin amaç ve ideallerine ulaşmasıyla, istediği şartların oluşup oluşmamasıyla ilişkilidir. Wilson (1967), yaşam doyumu seviyesinin yükselmesini bireyin ihtiyaçlarının doyurulmasına bağlamıştır. Wilson'a göre birey belirlediği hedeflere ulaşarak yaşam doyumunu yükseltebilir. Diener (1984: 566) ise yargılama kuramında, bireyin yaşam doyumu düzeyinin gerçek standartlarla bireyin hedeflediği standartlar arasındaki farkla ortaya çıktığını belirtmiştir. Bireyin olmak istediği standartla sahip olduğu standart arasındaki fark ne kadar az ise bireyin yaşam doyumu o kadar fazla olacaktır.

Pek çok insanın yaşamında işin, merkezi bir öneme sahip olması iş doyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin varlığını güçlendiren önemli bir unsurdur. Yaşamın büyük bir bölümünü işinde geçiren bireyin, iş ortamında karşılaştığı olumlu-olumsuz duygu durumlarını iş dışındaki yaşamına aktarması olağandır (Kabanoff ve O'brein, 1980; Schmitt ve Pulakos, 1985; Judge ve Watanabe, 1994; Kuzgun, 2004: 6; Avşaroğlu vd, 2005: 117).

Yukarıdaki bilgiler ışığında, olumlu mükemmelliyetçiliğin iş ve yaşam doyumunu olumlu yönde; olumsuz mükemmelliyetçiliğin ise iş ve yaşam doyumunu olumsuz yönde yordaması beklenmektedir.

İş ve yaşam doyumu düzeylerinin bireyin işindeki verimliliğine ve işine karşı güdülenmesine etkisi düşünüldüğünde iş ve yaşam doyumunun artması ile bireyin işindeki performansını da arttırması beklenir (Telman ve Ünsal, 2004: 25; Kuzgun, 2004: 6). Her çalışma sektöründe iş ve yaşam doyumu seviyesinin bireyin performansına etkisi yadsınamayacak derece önemlidir. İş ve yaşam doyumunun etkisinin yadsınamayacak derecede olduğu çalışma alanlarından biri de okullardır. Okul öğretmenlerle öğrencilerin bir araya geldikleri öğrenme ve öğretme ortamıdır ve bir eğitim süreci gerçekleştirilir. Bu eğitim sürecinin sağlıklı bir şekilde gerçekleştirilmesinde en büyük rol öğretmenlere düşmektedir. Eğitim süreci etkileşime dayalıdır. Bu yüzden, öğretmenlerin işlerini verimli ve istekli şekilde yapmaları eğitimin kalitesini ve öğrencinin güdülenmesini büyük oranda etkileyecektir (Kağan, 2005: 33).

Sağlıklı bir eğitim çağdaş eğitim anlayışıyla mümkündür. Çağdaş eğitim anlayışı, öğrencilerin psikolojik, bilişsel, sosyal, fiziksel yönlerden bir bütün olarak her

yönüyle geliştirmeyi amaç edinir. Bu bağlamda, öğrencilerin tüm yönden gelişmesi ve eğitim-öğretim aktivitelerinden en üst düzeyde yararlanabilmesi için okul bünyesinde geleneksel öğretim ve yönetim faaliyetleri dışında öğrenci kişilik hizmetlerinin yer alması ve bu hizmetlerin sağlıklı ve verimli bir şekilde yürütülmesi zorunlu hale gelmiştir. Bir okul sistemi içerisinde öğrencilerin ihtiyaç duyabileceği tüm hizmetleri kapsayan öğrenci kişilik hizmetlerinin bir ayağını da psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri oluşturur (Kuzgun, 2000: 189-191).

Psikolojik danışma ve Rehberlik hizmetleri; bireyin kendisi ve çevresi ile ilgili farkındalık düzeyini arttırarak, problemlerine çözüm yolu bulabilmesi, gerçekçi kararlar alması, kabiliyetlerini geliştirmesi, çevresine dengeli ve sağlıklı bir uyum yapması ve böylece kendini gerçekleştirme için uzman kişilerce yapılan psikolojik yardımlardır. Bu yardımın en üst seviyede olmasının gereklerinden biri de psikolojik danışmanların işlerini yapmaya istekli oluşları ve danışmanın yaratacağı geliştirici atmosferdir (Kuzgun, 2000: 7). Bu doğrultuda iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyinin psikolojik danışmanların verimliliği boyutundaki etkisi yadsınamayacaktır. Psikolojik danışmanların iş doyumunu ve yaşam doyumunu etkileyen birçok faktör bulunmaktadır, bunlardan birisi de bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleridir (Bryant, 2006).

Meslek sadece para kazanma aracı değil, bireye çok çeşitli ihtiyaçlarını karşılamaya olanak verebilen bir etkinlik alanıdır. Her bireyin işiyle ilgili beklentileri ve standartları kendine özgüdür. Birey bu standartları yakalayabildiği ölçüde mesleğine bağlanır. Psikolojik danışmanlık mesleğinin standartları ve bu görevin yerine getirildiği ortam her bireye yeterli gelmeyebilir. Bireyin kişilik özelliklerine bağlı olarak işten beklentisi ile mesleğin gerekleri ve sağladığı olanakların birbirine yakın olma durumu kişinin mesleğinde daha başarılı olmasını ve mesleğinden doyum almasını sağlar. Aksi halde birey mesleğini mutsuz ve verimsiz bir şekilde yapmaya devam eder (Kuzgun, 2000).

Çağdaş eğitim anlayışının sağlıklı bir şekilde yerine getirilmesi noktasında önemli bir sorumluluk üstlenen psikolojik danışmanın kendine ilişkin farkındalığının artması son derece önemlidir. Okul ortamında istekli olmanın çalışmanın verimliliğine büyük orandaki etkisi göz önüne alındığında öğretmenlerin ve özellikle psikolojik danışmanların iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyini etkileyen değişkenlere ilişkin farkındalığı önemlidir. Öğretmenlerin ve özellikle psikolojik danışmanların yaşanan iş

veya yaşam doyumsuzluğunda bunun nedenlerine ilişkin bilgi sahibi olması gerekmektedir. Ayrıca, spesifik olarak hangi tür mükemmeliyetçiliğin (olumlu-olumsuz) iş ve yaşam doyumuna nasıl etkide bulunduğu dair farkındalığının yüksek olması problemin çözümünü kolaylaştıracaktır.

Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda, araştırma kapsamında incelenmek istenen problem durumu “psikolojik danışmanlarda olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş doyum düzeyi ve yaşam doyum düzeyini yordamadaki rolü ve olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik, iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlerle ilişkisinin incelenmesi” olarak özetlenebilir. Bu bağlamda araştırma kapsamında olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik, iş doyum ve yaşam doyumuna ilişkin kavramsal açıklamalara değinilecek; devamında bu kavramlara ilişkin kuramlara yer verilecektir. Nihai olarak da psikolojik danışmanlarda olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik yapısının iş ve yaşam doyum düzeyini anlamlı bir şekilde açıklayıp açıklayamadığı ve bu kavramlarla demografik değişkenler arasındaki ilişkiye ilişkin araştırma sorularına yanıt aranacaktır.

1.2. PROBLEM CÜMLESİ

Psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçilik ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş doyum ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü belirlenmeye çalışılacaktır. Buna bağlı aşağıdaki alt problemlere yanıt aranacaktır.

1.3. ALT PROBLEMLER

1. Psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçilik düzeyi iş doyumunu anlamlı şekilde yordamakta mıdır?
2. Psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçilik düzeyi yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordamakta mıdır?
3. Psikolojik danışmanlarda olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyi iş doyumunu anlamlı şekilde yordamakta mıdır?
4. Psikolojik danışmanlarda olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyi yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordamakta mıdır?
5. Psikolojik danışmanlarda iş doyum düzeyi yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

6. Psikolojik danışmalarda olumlu mükemmeliyetçilik düzeyi ile olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

7. Psikolojik danışmanların olumlu mükemmeliyetçilik düzeyi bazı demografik değişkenlere göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

8. Psikolojik danışmanların olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyi bazı demografik değişkenlere göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

9. Psikolojik danışmanların iş doyum düzeyi bazı demografik değişkenlere göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

10. Psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyi bazı demografik değişkenlere göre anlamlı şekilde farklılaşmakta mıdır?

1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI

Etkileşime dayalı olan eğitim ortamında iş ve yaşam doyumunun bireyin performansını etkilemesi kaçınılmazdır. Belki de bu etki eğitim ortamında en çok, verimlilik boyutunda istekli olmanın daha çok ön plana çıktığı psikolojik danışman üzerinde kendini göstermektedir. Yapılan araştırmalar iş ve yaşam doyum düzeyini belirleyen birçok faktör ortaya koymuşlardır, bu faktörlerden birisi de kişilik faktörüdür (Barrow ve Moore, 1983). Kişilik özelliklerinden olan olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik özelliğinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerinde belirleyici bir rol oynadığı düşünülmektedir. Bireylerin ve özellikle psikolojik danışmanların kişilik özelliklerinin farkında olmaları iş ve yaşam doyumsuzluğuna neden olan problemlerin çözümünü kolaylaştıracaktır. Bu doğrultuda bu araştırmayla, psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçilik ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş doyum düzeyi ve yaşam doyum düzeyini yordamadaki rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, olumlu-olumsuz mükemmeliyetçilik, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin bazı demografik değişkenler karşısında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği de incelenecektir.

1.5. ARAŞTIRMANIN DENENCELERİ

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki denenceler ileri sürülebilir:

1. Daha yüksek olumlu mükemmeliyetçilik düzeyi daha yüksek düzeyde iş doyumunu yordayacaktır.

2. Daha yüksek olumlu mükemmelliyeçilik düzeyi daha yüksek düzeyde yaşam doyumunu yordayacaktır.
3. Daha yüksek olumsuz mükemmelliyeçilik düzeyi daha düşük düzeyde iş doyumunu yordayacaktır.
4. Daha yüksek olumsuz mükemmelliyeçilik düzeyi daha düşük düzeyde yaşam doyumunu yordayacaktır.
5. Daha yüksek iş doyumunu daha yüksek düzeyde yaşam doyumunu yordayacaktır.
6. Olumlu mükemmelliyeçilik düzeyi ile olumsuz mükemmelliyeçilik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
7. Psikolojik danışmanların olumlu mükemmelliyeçilik düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.
8. Psikolojik danışmanların olumsuz mükemmelliyeçilik düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.
9. Psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.
10. Psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir fark vardır.

1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Bireyin sahip olduğu kişilik yapısı, içinde bulunduğu durumu olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmesine neden olmaktadır. Ayrıca kişilik yapısının, hayatta karşılaşılan problemlerin birey üzerinde bıraktığı etkide de önemli bir rol oynadığı düşünülmektedir. Birey hem iş ortamında hem de iş dışındaki yaşamında birçok farklı durum içerisinde bulunmakta ve farklı sorunlarla karşılaşmaktadır. Bireyin içinde bulunduğu durumu ve problemleri anlamlandırma biçimi onun iş doyumuna ve yaşam doyumuna etki etmektedir. Yapılan araştırmalar sahip olunan kişilik özelliklerinin (olumlu mükemmelliyeçilik, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk sahibi olma, liderlik, nörotiklik) iş ve yaşam doyumunu üzerindeki etkisini ortaya koymuşlardır (Davis, 2000; Ram, 2005; Bryant ve Constantine, 2006; Ulu, 2007; Göç, 2008). Bu bağlamda, araştırma kapsamında iş doyumunu ve yaşam doyumunun anlamlı yordayıcıları olabileceği düşünülen mükemmelliyeçiliğin hem olumlu hem olumsuz yansımaları birlikte ele alınmıştır. İş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyinin belirlenmesinde rol

oynayan kişilik yapısı değişkenin ortaya konulması önemlidir ve ayrıca iş doyumunu ve yaşam doyumuna etki eden faktörlerin inceleneceği diğer araştırmalara ışık tutabilir.

İş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyinin önemli olduğu eğitim alanında, bireylerin ve özellikle psikolojik danışmanların kişilik özelliklerine ilişkin bilgi sahibi olmaları önemlidir.

Psikolojik danışmanın iş ve yaşam doyumunda rol oynayan faktörlere ilişkin ve kendini tanımaya yönelik farkındalığının artması iş ve yaşam doyumsuzluğu durumlarının daha net anlaşılmasını sağlayacaktır. Bu durum da problemin çözümünü kolaylaştıracaktır. Ayrıca bu çalışmada, mükemmelliyeçiliğin insan gelişiminin sağlıklı ve sağlıklı bir parçası olarak ele alındığı da görülmektedir. Kendisinden sürekli olarak kusursuz performans ve sonuçlar bekleyen mükemmelliyeçi bireyler, yaşayacakları hayal kırıklıkları sonucunda olumsuz tepkiler gösterebilirler ve kendilerine dönük olarak değersizlik duyguları başta olmak üzere olumsuz çıkarımlar yapabilmektedirler. Bu araştırmada ele alınan olumlu ya da sağlıklı mükemmelliyeçilik olarak adlandırılan bu boyut, bireyin kendisini ve içinde bulunduğu durumu daha net bir şekilde değerlendirmesine ve olumlu yönde değişme çabalarına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ulaşılabilen alan yazınına bakıldığında, ülkemizde mükemmelliyeçi kişilik özelliğini ele alan çok sınırlı sayıda araştırma bulunmaktadır ve aynı zamanda bu araştırmalarda da mükemmelliyeçiliğin olumsuz bir kişilik değişkeni olarak ele alındığı görülmektedir (Sapmaz, 2006: 8; Yıldız, 2007). Yine yurt dışındaki alan yazında da başlangıçtaki çalışmalar mükemmelliyeçiliğin hep olumsuz bir kişilik özelliği olarak yer aldığı görülmektedir. Ancak, son yıllardaki çalışmalar mükemmelliyeçiliğin olumlu yönünü de vurgulayan, mükemmelliyeçi kişilik özelliğinin hem olumlu hem olumsuz yönünü ölçmeye çalışan araştırmalar olduğu görülmektedir (Shcherbakova, 2001; Slaney vd, 2001). Bu çalışmaların da daha çok çocuklar ve ergenler üzerinde yapıldığı görülmektedir (Kawamura vd, 2002; Özgüngör, 2003; Kırdök, 2004; Ram, 2005; Sapmaz, 2006: 8). Farklı yaş grupları üzerinde gerçekleştirilen araştırmalar ilgili kavramın ve kuramsal açıklamalarının daha iyi anlaşılmasını sağlayabilir. Bu açıdan bu araştırma, olumlu-olumsuz mükemmelliyeçiliğin farklı bir örneklem grubu üzerinde ve ayrıca iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramlarıyla ele alınması nedeniyle önem taşımaktadır. Bu araştırmanın hem alan yazınına katkı sağlayarak bu alandaki boşluğu dolduracağı hem de diğer araştırmalara ışık tutacağı düşünülmektedir.

1.7. ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

1. Psikolojik danışmanlar ölçeklere objektif olarak cevap vermiştir.
2. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının ölçülmeyi iddia ettiği özellikleri geçerli ve güvenilir şekilde ölçebilme gücüne sahiptir.
3. Araştırma kapsamı içerisinde çalışılan psikolojik danışmanlar, evreni yeterli düzeyde temsil etmektedir.

1.8. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

1. Araştırmada psikolojik danışmanların olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyleri Türkçeye uyarlaması yapılan APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
2. Araştırmada psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri Türkçeye uyarlaması yapılan Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
3. Araştırmada psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri Türkçeye uyarlaması yapılan Yaşam Doyum Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
4. Katılımcılar, Ege Bölgesi'nde ilköğretim, ortaöğretim ve RAM olmak üzere resmi kurumlarda görev yapan psikolojik danışmanlarla sınırlıdır.
5. Araştırma verilerinin toplanmasına ilişkin işlemler 2010-2011 eğitim-öğretim yılı dönemiyle sınırlıdır.

1.9. TANIMLAR

Olumlu Mükemmeliyetçilik: Düzenlilik ve kişisel standartlar koyma, başarılarla ödül alma çabası ve kendi performansından memnun olma ve yeteneklerinin farkında olma şeklinde ifade bulan mükemmeliyetçilik boyutudur (Slaney vd, 2001).

Olumsuz Mükemmeliyetçilik: Çok sert ve ulaşılmaz standartlar koyma, kendi performansından memnun olmama ve yetenekleri konusunda kararsızlık ve endişe duyma şeklinde ifade bulan mükemmeliyetçilik boyutudur (Slaney vd, 2001).

İş Doyumu: işte kazanılan başarı, sorumluluk, özerklik, saygı görme gibi koşulların var olması sonucu ortaya çıkan bir durum (Herzberg, 1967: 395).

Yaşam Doyumu: Bireyin kendi yaşamından duyduğu genel memnuniyet düzeyidir (Pavot ve Diener, 2008).

Psikolojik Danışman: Eğitim-Öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personeldir (MEB PDR Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Mayıs/2524, 2001).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMLAR VE KURAMSAL AÇIKLAMALAR

2.1. MÜKEMMELLİYETÇİLİK

2.1.1. MÜKEMMELLİYETÇİLİĞİN TANIMLAŞTIRILMASI

Uzun yıllardır mükemmelliyetçilikle ilgili dikkate değer araştırmalar yapılmakta ve psikoloji alan yazında mükemmelliyetçi kişilik özelliği ve ilişkili olabilecek diğer kişilik özelliklerine ilişkin artan bir ilginin olduğu gözlemlenmektedir. Buna rağmen alan yazında, mükemmelliyetçilik kavramına ilişkin ortak kabul gören bir tanımlama bulunmamaktadır. Ortak tanımlamanın olmaması doğal olarak psikoloji literatürüne de yansımaktadır (Ashby ve Kottman; 1996; Slaney vd, 2001). Bu özelliği tanımlamadaki temel zorluklardan biri, mükemmelliyetçiliğin hem olumlu hem olumsuz bir özellik olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır (Slaney ve Ashby, 1996; Slaney vd, 2001). Slaney ve Ashby'e (1996) göre mükemmelliyetçiliği tanımlamadaki diğer bir zorluk ise, mükemmelliyetçiliğin bilişsel ve davranışsal özelliklerinin ayrıştırılmamış olmasıdır. Mükemmelliyetçilikle ilgili mevcut ölçeklerin mükemmelliyetçilik kavramının orijinal yapısını tam olarak yansıtamaması da mükemmelliyetçiliğin tanımlanmasında sınırlayıcı bir işlev göstermektedir.

Mükemmelliyetçilikle ilgili çalışan ilk araştırmacıların, mükemmelliyetçilik yapısını tanımlamada öncelikli olarak sözlük tanımlamalarını kullandıkları görülmektedir. Kapsamlı Psikolojik ve Psikoanalitik Kuramlar Sözlüğü mükemmelliyetçiliği, bireyin kendisinden ve başkalarından şartların gerektirdiğinden daha yüksek kalitede performans beklemesi olarak tanımlamıştır (Akt. Shcherbakova, 2001). Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğünde ise mükemmelliyetin Arapça kökenli bir sözcük olduğu ve "eksiksizlik, yetkinlik ve kusursuzluk" anlamlarına geldiği belirtilmiştir.

Mükemmelliyeçiliğin ilk tanım ve kavramsallaştırılmaları, mükemmelliyeçiliği tek boyutlu olarak ele almakta ve normal dışı bir kişilik özelliği olduğuna dair vurgular yapmaktadır. Mükemmelliyeçiliğe tek boyutlu ve olumsuz bir bakış açısıyla bakan Freud, mükemmelliyeçiliği “süperegonun yüksek düzeyde başarı için çabalamasının sonucunda ortaya çıkan ve nevrotik rahatsızlıklarda sıklıkla görülen bir kişilik özelliği” olarak tanımlamaktadır.

Freud’a benzer bakış açısına sahip olan Hollender (1965), mükemmelliyeçilik üzerine çalışan ilk akademisyenlerden biri olarak “mükemmelliyeçiliği kusursuz davranış ve başarı yoluyla ailenin kabulünü sağlama girişimi” olarak tanımlamıştır. Mükemmelliyeçiliği çocukluk döneminde kazanılan olumsuz bir kişilik özelliği olarak ele alan Hollender, mükemmelliyeçilik terimini “kendisinden ya da diğerlerinden durumun gerektirdiğinden daha yüksek düzeyde performans sergilemek isteyen bireyleri” tanımlamak için kullanmıştır (Akt. Vieth ve Trull, 1999: 50-51).

İlk çalışmalar mükemmelliyeçiliğin olumsuz yönüne odaklanırken, Hamachek (1978) mükemmelliyeçiliğin gerçekten de kötü bir şey olmadığını ileri süren araştırmacılardan birisidir. Mükemmelliyeçiliğin normal ve nörotik olmak üzere iki boyutu olduğunu belirten Hamachek, normal mükemmelliyeçileri belirledikleri yüksek standartlara ulaşmasalar bile kendilerini katı bir şekilde eleştirmeyen ve ilerideki ödüllendirmelerden dolayı içinde bulunduğu durumdan zevk alan kişiler olarak tanımlarken; nörotik mükemmelliyeçileri ise çabalarını hiçbir zaman yeterli görmeyen kişiler olarak tanımlamıştır (Akt. Slade vd, 2009: 1742).

Yine mükemmelliyeçiliği olumsuz ve tek boyutlu olarak ele alan Burns (1980) mükemmelliyeçiliği, ulaşılabilirliğin ve mantığın ötesinde ulaşılmaz amaçlara ulaşmak için bireyin kendini zorlaması ve kendi değerlerini tamamen üretkenlik ve başarıyla doğru orantılı bir şekilde ölçmesi olarak tanımlamıştır.

Psikoloji literatüründe “mükemmele ulaşma ihtiyacı”, “mükemmelden azının kabul edilemez olduğunu düşünme” gibi tanımların yeterince kapsamlı olmadığı öne sürülmüştür (Slaney vd, 2001) ve mükemmelliyeçiliğin tanımında tek bir tanım konusunda uzlaşmaya varılamamıştır.

Böylelikle, 1990’ların başından itibaren mükemmelliyeçilik çeşitli özellikler içeren çok boyutlu bir kavram olarak kabul görmüş ve bu kavramı ölçmeye yönelik çok

boyutlu ölçekler geliştirilmiştir. Mükemmeliyetçilik alan yazınında çok boyutlu bakış açısından üç farklı tanımlamanın yapıldığı görülmektedir:

Bunlardan ilki, Frost ve arkadaşlarının (1990) yaptığı tanımlamadır. Frost ve arkadaşlarının (1990) tanımında mükemmeliyetçilik altı boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlar, “hatalara karşı aşırı ilgi”, “yüksek kişisel standartlar”, “yüksek ebeveyn beklentisi”, “aşırı ebeveyn eleştirisi”, “davranışlardan şüphe duyma” ve “düzen” şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Tanımlamada “yüksek kişisel standartlar” ve “düzen” boyutlarının olumlu mükemmeliyetçiliği yansıttığı belirtilirken; diğer dört boyutun olumsuz mükemmeliyetçiliği yansıttığı belirtilmiştir.

İkinci olarak Hewitt ve Flett’in (1991a) tanımlamasında mükemmeliyetçilik üç boyutta karşımıza çıkmaktadır. Bu boyutlar “kendine yönelik”, “diğerlerine yönelik” ve “sosyal düzene yönelik” şeklindedir.

Üçüncü ve en yeni tanımlama Slaney ve arkadaşları (2001) tarafından yapılmıştır. Bu tanımlamada da yine mükemmeliyetçilik “yüksek kişisel standartlar”, “düzen” ve “çelişki” olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Olumlu mükemmeliyetçilik “düzen” ve “yüksek kişisel standartlar” ile tanımlanırken; olumsuz mükemmeliyetçiliğin “çelişki” alt boyutuyla ilgili olduğu belirtilmiştir.

2.1.2. MÜKEMMELİYETÇİLİKLE İLGİLİ KURAMSAL ÇERÇEVE

Mükemmeliyetçiliğin temelleri ile ilgili gerek ampirik gerekse deneysel olarak çalışan pek çok araştırmacı farklı görüşler ortaya koymuşlardır. Ancak bu farklı görüşlerin yanı sıra pek çok kuramcı aynı zamanda; mükemmeliyetçiliğin temelini yaşamın ilk yıllarında nispeten şekillendiği ve bu şekillenmede mükemmeliyetçi ve talepkar ailelerin büyük rol oynadığı konusunda hemfikirlerdir (Kawamura vd, 2002: 317).

2.1.2.1. Psikanalitik Kuram

Psikoanalitik yaklaşım mükemmeliyetçilik çalışmalarının temelini oluşturan kuramların başında gelmektedir. Alan yazın tarihinde mükemmeliyetçilik çoğunlukla, her zaman hissedilen nevrotik bir biçim olarak düşünülmüştür; bu nevrotik biçime ilişkin alan yazının başlangıcını oluşturan Freud (1957) mükemmeliyetçiliği, nevrotik rahatsızlıklarla ilişkili bulan ve süperegonun yüksek düzeyde başarı için çabalamasının

sonucunda ortaya çıkan bir kişilik özelliği olarak değerlendirmiştir. Ona göre kusursuz olma ihtiyacı hem yıkıcı dürtülerin ürünü hem de oidipus kompleksinin yorumudur. Freud, mükemmeliyetçilik eğiliminin çocuklukta başladığını ve ebeveynlerinin yasaklarının içselleştirilmesi ile devam ettiğini belirtmiştir (Gençtan, 2000: 45-232).

Horney'e (1975) göre mükemmeliyetçilik, bireyin kendine yabancılaşmasına patolojik olarak uyum sağlamasıdır. Horney, Freud'dan farklı olarak mükemmeliyetçiliği içten gelen bir çabadan ziyade nevrotik nitelikte bir "kusursuz görünme isteği" şeklinde tanımlamıştır. Kültürün değer yargılarına göre farklılaşan bu tür nevrotik özentilerin çocukluk yıllarında gelişmeye başladığını bildirmiştir.

Horney (1975), mükemmeliyetçiliğin şekillenmesini çevresel faktörlere özellikle ebeveynin sürekli kendini haklı gördüğü, yanılmazlık görüntüsüne büründüğü ve çocukları arasında ayırım yapmaları gibi faktörlere dayandırarak bu kişilik özelliğine farklı bir boyut kazandırmıştır. Horney (1975), mükemmeliyetçi kişilerden söz ederken aşırı düzenli ve dakik olan, tam uygun kelimeyi kullanmaya çalışan, doğru kravat veya ayakkabı gerektiğini düşünen insanlardan bahsetmektedir. Horney de Freud gibi mükemmeliyetçiliği sadece olumsuz yönüyle ele almış ve nevrotik bir gereksinim olarak açıklamıştır (Gençtan, 2000: 232-233)

Hollender (1965) mükemmeliyetçiliği olumsuz bakış açısıyla ele almış ve çocukluk çağında öğrenilmiş bir kişilik özelliği olarak değerlendirmiştir. Hollender (1965) mükemmeliyetçiliğin oluşumunda aile faktörünü göz önünde bulundurmıştır. Mükemmeliyetçiliğin ailenin çocuklarını mükemmelliğe karşı zorlaması ve istedikleri seviyeye ulaşamadıklarında çocuklarını kabul etmeme temeline dayandırarak mükemmeliyetçi bireylerin ailelerin onay kazanma ve diğerlerinden kabul görme çabası içinde olduklarına yönelik inancı desteklemektedir (Akt. Vieth ve Trull, 1999: 50-51).

Mükemmeliyetçi kişilik yapısı ve mükemmeliyetçilik düşüncesiyle yakından ilgilenen Adler (1964), Freud'un aksine mükemmeliyetçiliği olumlu bir kişilik özelliği olarak da değerlendirmiştir.

İnsanı doğanın güçleri karşısında ve çocuğu da yetişkinlerin arasında çaresiz bir varlık olarak değerlendiren Adler (1964), hiçbir zaman kişinin kendini mükemmel bir varlık olarak görmediğini belirtmiştir. Ona göre aşağılık duygusu evrenseldir ve her

insan hayatının belli bir döneminde bu duyguya kapılır. Adler'e göre iki yaşından sonra kendini çevresindekilerle kıyaslamaya başlayan ve kendini güçsüz gören birey, doğuştan getirdiği yetersizliklerine ek olarak hayat deneyimlerini gerçekleştirme isteği duymaktadır. Bu süreçte çevrenin olumsuz yaklaşımları karşısında çocuk aşağılık kompleksi duymaya başlamaktadır. Üstünlük çabası içinde olan ve bulunduğu eksi durumdan artı duruma geçmek için sürekli çaba harcayan birey "mükemmel" bir varlık olmaya çalışır. Adler (1964), "üstünlük çabasını" mükemmelliği isteyen bir güdü olarak tanımlamıştır. Doğuştan gelen mükemmelliyet çabasının, başarıma isteğinin içsel ve dışsal nedenlerin baskısıyla oluştuğunu ve kişinin anlamlı yaşam amaçlarına ulaşma çabasına da hizmet edebileceğini belirtmiştir (Gençtan, 2000: 122-123; Burger, 2006: 152).

Adler (1956), mükemmelliyetçiliği normal olan ve doğuştan gelen bir özellik olarak kabul etmiş; "sağlıklı ve sağlıksız" olmak üzere iki boyutlu olarak ele almıştır (Stoltz, 2007: 414). Sağlıklı mükemmelliyetçiler (olumlu), ulaşılabilir amaçlar için çabalarlarken aksine sağlıksız mükemmelliyetçiler (olumsuz-nevrotik) kendilerine gerçekçi olmayan amaçlar belirlerler ve performanslarının üzerinde hedeflere ulaşmaya çalışırlar (Ashby ve Kottman, 1996: 237-238; Rice ve Preusser, 2002: 210).

2.1.2.2. Davranışçı Kuram

Mükemmelliyetçiliği açıklamaya çalışan diğer bir kuram Davranışçı Kuramlar'dır. Skinner davranışın biçimlendirilmesi ve sürdürülmesinde çevrenin rolünü vurgulamaktadır. Skinner'e göre bireyin davranışları olumlu şekilde pekiştirildiğinde ve ödülle sonuçlandığında o davranışın yapılma sıklığı artabilmektedir. Aynı şekilde insanlar ödüllendirici sonuçları olmayan ya da cezalandırılan davranışlarda bulduklarında aynı davranışı giderek daha az sergileme eğiliminde olurlar (Nelson-Jones, 1982: 118-119). Burada Skinner'e göre, birey yalnızca en iyisini yaptığında çevresi tarafından ödüllendirildikçe mükemmellik kalıcı hale gelir. Bu durumda ona göre problem, mükemmellik düzeyi oldukça yüksek olduğunda ve bireyin mükemmeli elde edeceğini düşünüp ona ulaşamadığında oluşur. Bu durumda genellikle depresyon ya da anksiyeteye sonuçlanır (Borynack, 2003: 8).

Bu kurama göre mükemmelliyetçilik kavramı, pekiştireçlere olan ihtiyaçlarla basit bir şekilde açıklanabilir. Bandura'ya göre eğer pekiştireç yalnızca mükemmele

erişildiğinde veriliyorsa, birey bu yaşantı yoluyla mükemmelliği pekiştireç kazanmak için gereksinim olarak öğrenecektir. Mükemmelin altında sonuçlar ortaya çıktığı zaman, birey kendini küçük duruma düşmüş olarak hissedecektir. Bu nedenle, birey ödül almak ve küçük duruma düşmemek için davranışlarında yüksek standart hedefleyecektir (Borynack, 2003: 7).

Mükemmeliyetçiliği temellendirme boyutunda çevre faktörü (özellikle aile) Hamachek (1978) tarafından önemle vurgulanmıştır. Hamachek'e göre mükemmeliyetçilik çelişkili ya da koşullu onay sonucunda da oluşabilmektedir. Ailelerin tutarsız davranışlar ve çelişkili onay durumlarında, çocuklar diğer insanlardan kaynaklanan sürekli standartların yoksunluğunu gidermek için kendilerine makul olmayan yüksek düzeyde standartlar belirleyebilirler. Aileleri koşullu onaya çok fazla vurgu yapan çocuklar performanslarına (başarılarına) çok aşırı değer verebilirken kendilerini küçümseyebilirler. Bu çocuklar yalnızca olağanüstü başarı (performans) gösterdikleri sürece değerli olabileceklerini öğrenmiş olabilirler ki bu mükemmeliyetçi düşüncenin gelişimine yol açmaktadır (Akt. Soenens vd, 2008: 465-466).

Flett ve arkadaşları (2000), mükemmeliyetçiliğin gelişimi ile ilgili kişinin hem kendi içindeki hem de dışındaki faktörleri içeren bir davranışsal gelişim modeli ortaya koymuşlardır. Bu modele göre mükemmeliyetçilik, kişi ile çevresi arasındaki etkileşimin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bağlanma stili, karakter ve genetik özellikleri kişisel faktörler çerçevesinde (Chang, 2000); ebeveynlerin mükemmeliyetçiliği, aile çevresi, alaya alınma hikayesi ve ebeveynlik stili özelliklerini ise çevresel faktör çerçevesinde ele almışlardır (Enns vd, 2002; Kawamura vd, 2002; Stöber, 1998).

2.1.2.3. İnsancıl Kuram

İnsancıl kuramcılar da Adler gibi mükemmeliyetçiliğin insan gelişimi için önemli bir kavram olduğunu öne sürmüşlerdir. İnsancıl yaklaşım, insanın doğasında olumluya, iyiye ve doğruya yönelik bir eğilim olduğundan söz etmektedirler. Kişiyi yeteneklerini ortaya çıkarabileceği bir ortam sunulduğunda ve tercihler yapabilmesine imkânlar tanındığında gizil güçlerini ortaya çıkarabilecek ve başarılı olabilecektir (Kuzgun, 2000: 133-134).

İnsancıl yaklaşımın kurucularından olan Rogers ise “ideal benlik” ve “gerçek benlik” kavramları üzerinde durmuştur. Benlik kavramı kişinin ne olduğu konusundaki görüşlerinin yanı sıra ne olması gerektiği ve ne olmak istediği konusundaki görüşlerini de içerir. Kişinin ne olmak istediği konusundaki görüşleri “ideal benliği” oluşturur. Bu terim bireyin ulaşmak istediği ve sahip olduğu takdirde kendisini çok değerli bulacağı benlik kavramını tanımlar. Aslında Rogers’a göre benlik kavramı kişinin kendi hakkında doğru ya da yanlış olan bir takım hipotezleridir (Nelson-Jones, 1982: 28). Kendisinde var olan özelliklerin farkında olup, buna göre istediklerini belirlediğinde, kendisini değerli bulma olasılığı daha fazla olacaktır. Başka bir deyişle “ideal benliği” ile “gerçek benliğine ne kadar yakın olursa kişi o derece mutlu olabilecektir. Mükemmeliyetçilik ise, kişide “gerçek benlikten” uzak olan bir “ideal benlik” belirlemektedir. Dolayısıyla bu durum bireyin mutluluğunu olumsuz etkileyerek bireyde kaygı yaratacaktır (Corey, 2008: 189).

Barrow ve Moore (1983) kişinin benlik değeri performansına bağlı olarak geliştiğinde mükemmeliyetçi düşünce oluştuğunu belirtmişlerdir. Kişinin benlik değerinin erimesine yol açan birkaç neden öne sürmüşlerdir:

- 1) Anne-babanın haksız yere çocuğu eleştirmesidir.
- 2) Anne-babanın eleştirileri açıkça belirtmemesinden dolayı standartlar idealler içerisinde yer almakta ve beklentilerle ifade edilmektedir.
- 3) Açık standartların belirsizliği, çocuğu mükemmellik standartları ortaya koyarak bu eksikliği gidermeye teşvik etmek.
- 4) Mükemmeliyetçi anne ve babaları gözlemleyerek olmaktadır.

2.1.2.4. Bilişsel Kuram

Bilişsel yaklaşım kişilik farklılıklarını bireylerin bilgi işleme süreçlerindeki farklılıklara bağlar. (Burger, 2006: 613). Brown ve Beck (2002), mükemmeliyetçiliği de bilişsel modele göre ve olumsuz bir bakış açısıyla açıklamaktadırlar. Beck’in bilişsel üçlü adını verdiği bireyin kendine, dünyaya ve geleceğe yönelik olumsuz düşünceleri bilişsel hataların temelini oluşturur. Ona göre bilişsel hatalar, yetersiz ve yanlış bilgiye dayanarak çıkarımlarda bulunmakla ilişkilidir. Mükemmeliyetçiliğin temelinde de bilişsel hatalar söz konusudur. Bilişsel hatalar kişinin düşüncesinde bulunan sistematik ve sürekli mantık hatalarıdır. Bunlar:

1) Seçici Soyutlama: Bir durumun bütünündeki daha önemli olan yanları yadsıyarak, bir ayrıntı üzerinde yoğunlaşmayı ve bütün yaşantıyı bu ayrıntıya dayanarak kavramlaştırmayı içerir.

2) Mutlakiyetçi, İkili Düşünme: Bütün yaşantıları iki zıt kategoriden birine yerleştirme eğilimidir.

3) Kişileştirme: Bireyin kendi dışındaki olayları herhangi bir ilişki olmadığı halde kendine bağlama eğilimidir.

4) Aşırı Genelleme: Tek bir olaya dayanarak, genel bir sonuca ulaşma eğilimidir.

Benzer şekilde, Barrow ve Moore (1983) mükemmeliyetçi düşünce ile ilgili bazı özellikler olduğunu belirtmişlerdir. Bunlar:

1) İkilem yani, hep ya da hiç düşünce tarzı (başarı/başarısızlık; helal/günah).

2) Arzular taleplere dönüşür.

3) Zaman algısı gelecek odaklıdır.

4) Tamamlanmamış hedefler abartılı bir şekilde büyütülmekte ve tamamlanan hedefler önemsiz hale gelmektedir.

5) Hedefler katı hale gelmekte ve benlik saygısının bir gerekliliği olarak algılanmaktadır.

6) Başarılan işlere çok az kişisel ödül verilmektedir.

7) Tamamlanmamış hedefler abartılmakta ve kusurlar dikkatli bir şekilde incelenmektedir.

8) Sıradan olmak utanç olarak kabul edilmektedir.

9) Zorunlu bir döngü oluşmaktadır: Mükemmeliyetçilik standartları performansla karışan zayıflatıcı duygular ortaya çıkmaktadır.

2.1.2.5. Akılcı-Duygusal Kuram

Ellis, insanların hem mantıklı hem de mantık dışı düşünme potansiyeliyle dünyaya geldiklerini ileri sürmüştür. Ellis, insanların mutluluğa, sevmeye, ilişki kurmaya yatkınlığı olduğu kadar; intihara, hataları sürekli tekrarlamaya, hoşgörüsüzlüğe ve mükemmeliyetçiliğe eğilimli olduklarını savunur. Ona göre, bireylerin iç konuşma sonucu yaptıkları öz değerlendirmeye sürekli olarak kendilerini etkilediklerini belirtir. Mükemmeliyetçiliği mantık dışı inançlarla ve olumsuz bir bakış açısıyla açıklamaya çalışan Ellis (1978), bireylerin yaşamdan zevk almak yerine sürekli olarak sahip

oldukları özellikleri ve başarıları derecelendirdiklerini ifade etmiştir. Ayrıca Ellis (1978), bireylerin arzularını ve tercihlerini doyumak için “meli-malı” ifadelerini içeren talepkarlık içinde mükemmelli talep etmenin, mantık dışı ve işlevsel olmayan bir durum olduğunu kabul etmektedir. Ellis, mükemmeli talep etmenin performansta ciddi karışıklıklara ve enerji kaybına neden olduğunu belirtmektedir. Birey her türlü isteğini bir zorunluluk olarak görür, ulaşamadığı istekler karşısında kendini engellenmiş hisseder (Nelson-Jones, 1982: 53-54; Corey, 2008: 299).

Ellis, rahatsızlık veren hemen hemen her duygunun aşağıda belirttiği üç mantıksız inançtan en az biriyle bağlantılı olduğunu savunur (Nelson-Jones, 1982: 52):

- 1) İyisini yapmalıyım ve tüm başarılarım takdir edilmeli, aksi halde işe yaramaz birisi olacağım.
- 2) Bana karşı nazik, düşünceli ve adaletli olmalısın aksi halde puan kaybedersin.
- 3) Yaşama koşullarım iyi ve rahat olmalı, böylece istediğim her şeyi çok fazla çaba sarf etmeden ve rahatsızlık duymadan elde edebilmeliyim aksi halde bu lanet bir dünyadır ve hayat yaşamaya değmez.

Ellis (1977), insanların mantıksızlığa eğilimli olarak dünyaya geldiklerini ve bu eğilimlerinin çevre tarafından desteklendiğini öne sürmüştür. Bireysel farklılıkları yadsımayan Ellis, bireylerin ilk çocukluk döneminde etkilenmelere daha fazla yatkın olduklarını belirtmiştir. Ellis, çocuğun çaresiz olduğu dönemde mantık dışı düşüncelerin gelişimini dört nedene bağlamıştır (Nelson-Jones, 1982: 49):

- 1) Çocuğun gelecekteki doyumundan çok şimdiki doyumuna ısrar etmesinden dolayı gerçek korkularını fantezi korkularından doğru olarak ayırt edememesi.
- 2) Çocuğun başka insanların düşüncelerine ve planlarına bağımlı olması.
- 3) Aile üyelerinin mantıksız eğilimlerini çocuğa geçirmeleri.
- 4) Bu sürecin medyanın etkisi ile yoğunlaştırılması.

Mükemmeliyetçiliği olumsuz bir bakış açısıyla ve tek boyutlu olarak ele alan Burns (1980), mükemmeliyetçi kişileri ulaşılabilirliğin ve mantığın ötesinde ulaşılmaz amaçlara ulaşmak için kendini zorlayan ve kendi değerlerini tamamen üretkenlik ve başarıyla doğru orantılı bir şekilde ölçen kişiler olarak tanımlamıştır. Ayrıca mükemmeliyetçiliği, ebeveynlerin tutarsız davranışlarıyla ve çelişkili onay durumlarıyla temellendirmiştir (Akt. Slade vd, 2009).

2.1.3. MÜKEMMELLİYETÇİLİK BOYUTLARI VE ÖLÇÜLMESİ

Alan yazında mükemmelliyeçiliğin ilk tanım ve kavramsallaştırılmasına baktığımızda, mükemmelliyeçiliğin tek boyutlu olarak ele alındığı ve normal dışı bir kişilik özelliği olduğuna dair vurgular yapıldığı görülmektedir (Slade vd, 2009: 1742). Daha çok araştırmacıların gözlemleri ve klinik deneyimlerine dayanan bu tanımlamalarda bireyin kendisi ile ilgili değerlendirmeleri ve sahip olduğu başarı standartlarının önemi vurgulanmıştır. Freud, Horney, Burns ve Patch gibi araştırmacılar mükemmelliyeçiliği tek boyutlu bir yapı olarak ele almışlar ve yaygın bir problem durumu olarak değerlendirmişlerdir (Frost vd, 1990).

Mükemmelliyeçiliği tek boyutlu bakış açısıyla ele alan ölçümlerden her biri kısmen de olsa farklı vurgulara sahiptir. Tek boyutlu mükemmelliyeçilik, Akılcı Olmayan Düşünceler Testi (IBT: Jones, 1968), İşlevsel Olmayan Tutumlar Ölçeği (DAS: Beck ve Weisman, 1978-1991) ve Yeme Bozuklukları Envanterinde bulunan Kişisel Standartlar Ölçeği (EDI: Garner vd, 1983) ile ölçülmüştür. Bu ölçeklerden Jones'un (1968) Akılcı Olmayan Düşünceler Testi, yalnızca bir insanın ne dereceye kadar aşırı yüksek hedefler belirleyeceğini ortaya koymuştur (Frost vd, 1990: 451-452).

Mükemmelliyeçiliği ölçmek için geliştirilen ilk ölçek "İşlevsel Olmayan Tutumlar Ölçeği" (DAS) (Dysfunctional Attitudes Scale) (Beck ve Weisman, 1978) ve bunun Burns (1980) tarafından yapılan adaptasyonu idi. Bu ölçekler mükemmelliyeçiliği tek boyutlu olarak ele almaktaydılar. Daha sonra İşlevsel Olmayan Tutumlar Ölçeği Burns (1980) tarafından değiştirilmiş ve Mükemmelliyeçilik Ölçeği (PS) geliştirilmiştir (Beck, 1991: 478). Burns'un ölçeği, aşırı yüksek standartların yanı sıra başarısız olma korkusunun mükemmelliyeçilik ölçümünde önemli bir yer teşkil ettiğini de vurgularken; Garner ve arkadaşları (1983) Yeme Bozuklukları Envanterinde (EDI) bulunan Kişisel Standartlar Ölçeği'nde ise yüksek kişisel standartlar ile ebeveyn beklentilerine dikkat çekmektedir.

Sonuç olarak, mükemmelliyeçilik kavramının henüz ele alınmaya başlandığı ilk yıllarda mükemmelliyeçiliği ölçen bazı ölçüm araçlarının bu kavramı sınırlı soru maddeleriyle tutarlı bir biçimde ölçmede yetersiz kaldıkları görülmüştür (Frost vd, 1990: 451-452).

İlerleyen yıllarda mükemmelliyetçilik kavramı birden fazla boyutta ele alınmaya başlanmıştır. Hollender (1965) ve Hamachek (1978), mükemmelliyetçiliğin normal ve nörotik olmak üzere birden fazla boyutu olduğunu vurgulayan ilk araştırmacılardandır. Onlar, normal mükemmelliyetçileri ulaşılabilir ve yüksek standartlar koyma, gösterdiği performanstan doyum sağlayan bireyler olarak tanımlarken; nörotik mükemmelliyetçileri ise ulaşılması zor, gerçek dışı standartlara sahip ve ortaya koyduğu performanstan memnun olmayarak kendini eleştiren bireyler olarak tanımlamışlardır (Akt. Frost, 1990: 450-451; Vieth ve Trull, 1999).

Mükemmelliyetçiliği konu alan son zamanlardaki araştırmalar, mükemmelliyetçilik yapısının çok boyutlu olduğunu gösteren bulgularla ilerlemiştir (Frost vd, 1990; Hewitt ve Flett, 1991a; Slaney vd, 2001). Çok Boyutlu Yaklaşımda Mükemmelliyetçilik yapısının;

a) Kişilerarası ve kişi içi yönlerin her ikisini de kapsadığı;

b) Olumlu ve olumsuz özelliklerin her ikisini de içerdiğini görüşü hakimdir (Frost vd, 1990; Hewitt ve Flett, 1991a; Slaney vd, 2001).

Hewitt ve Flett de (1991a), mükemmelliyetçiliği çok boyutlu değerlendirip mükemmelliyetçiliğin sosyal yönüne dikkat çekerek uyum sürecindeki önemine değinmişlerdir. Hewitt ve Flett (1991a), insan ilişkilerine kaynaklık eden ve kontrol etmekte esas olan mükemmelliyetçiliğin üç boyutunu tanımlamış ve bunu geliştirdikleri Çok Boyutlu Mükemmelliyetçilik Ölçeği (F-ÇBMÖ) ile değerlendirmişlerdir.

1) Kendine Yönelik: Kendine yönelik mükemmelliyetçilik karakteristik özelliği, kendi koyduğu standartları genelleştirme, hatalara odaklanma, koyduğu gerçekçi olmayan standartlar için çok çalışmak, mükemmel olmaya yönelik güçlü bir güdü gibi çeşitli özelliklere sahiptir.

2) Diğerlerine Yönelik: Diğerlerine yönelik mükemmelliyetçilik karakteristik özelliği ise, doğrudan diğerlerinin gözlemlenebilen davranışlarına yöneliktir. Onlar gerçekçi olmayan inançlara ve diğerlerinin yetenekleri hakkında yüksek derecede beklentilere sahiptir.

3) Sosyal Düzene Yönelik: Bu mükemmelliyetçi özelliğe sahip kişiler ise, başkalarının kendisi için gerçekçi olmayan standartlara sahip olduğuna ve mükemmel olmak için kendilerine baskı yapıldığına inanırlar.

Hewitt ve Flett (1991a) yaptıkları araştırmada, tüm boyutların psikolojik sorunlarla ilişkili olduğu bulgusuna ulaşırlarken; diğer boyutlara göre “Başkalarına Yönelik Mükemmelliyeçilik” boyutu, psikolojik belirtilerle en az ilişkili olan boyut olarak karşımıza çıkmaktadır (Hewitt ve Flett, 1991a: 466-467).

Chang (2001), Hewitt ve Flett (1991a) tarafından tanımlanan çok boyutlu mükemmelliyeçilik anlayışının o döneme kadar yapılmış olan mükemmelliyeçilik tanımlarına göre çok daha iyi bir kavramsallaştırma olduğunu ve mükemmelliyeçilik kişilik özelliğini açıklamada daha geniş bir bakış açısı sunduğunu belirtir.

Öte yandan Rice ve Mirzadeh (2000), Hamachek’in oluşturduğu gibi mükemmelliyeçiliği iki boyut üzerinden açıklamışlardır. Rice ve arkadaşlarına göre mükemmelliyeçilik, olumlu mükemmelliyeçilik ve olumsuz mükemmelliyeçilik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Siegle (2000), mükemmelliyeçiliği içsel ve dışsal mükemmelliyeçilik olarak tanımlamaktadırlar. İçsel mükemmelliyeçilik tanımı, bireyin kendisi için yüksek ve kişisel beceriler ile örtüşmeyen standartlar belirlemesi, standartlara ulaşırken hatalara daha çok dikkat etmesi ve bu durumu sosyal ortamda bir arada bulunduğu kişiler ile olan ilişkilerine de taşınması olarak nitelendirilmektedir. Dışsal mükemmelliyeçilik ise bireyin diğer insanlardan beklediği mükemmelliyeçilik düzeyidir.

Bununla birlikte, Frost ve arkadaşlarının (1990) mükemmelliyeçilik tanımında Hewitt ve Flett’in (1991a) tanımlamalarından farklı olarak üç boyut yerine altı boyut yer almaktadır.

1) Hatalara Karşı Aşırı İlgi: Bu boyut kavramsal olarak hata yapmaktan kaçınmayla ilişkilidir ve hatalar karşısında olumsuz bir tepki sergileme eğilimi, hatalara başarısızlıkla eşdeğer olarak görme şeklindeki yanlı yorumlama ve başarısızlık sonrasında diğer insanların saygısını yitireceğine inanma olarak tanımlanmaktadır.

2) Yüksek Kişisel Standartlar: Yüksek kişisel standartlar boyutunda bireylerin kendileri için oldukça yüksek standartlar belirledikleri ve kendilerini değerlendirmede bu standartları önemli gördüklerinden bahsedilmektedir.

3) Yüksek Ebeveynsel Beklenti: Bu boyut, bireyin ebeveynini yüksek standartlara sahip ve bu standartlara aşırı önem veren kişiler olarak algılaması olarak adlandırılır.

4) Aşırı Ebeveynsel Eleştiri: Bir önceki boyutla iç içe olan bu boyut, ebeveynsel beklentiler ve ebeveynsel eleştiri boyutlarının her ikisi de ailelerin değerlendirici tutumlarının algılanması üzerine odaklanır.

5) Davranışlardan Şüphe Duyma: Bu boyut ise, bireyin performansının niteliğine dair kuşku duyması olarak kavramlaştırılır.

6) Düzen: Son olarak, bu boyut ise bireyin temizliğe ve düzene karşı aşırı bir istek duyması ve yaşamında tertipliliğe ne kadar eğilimli olduğunun yansımaları olarak kavramlaştırılır.

Frost vd, (1990) “Yüksek Kişisel Standartlar” ve “Düzen” boyutlarının olumlu kişilik karakteristik özellikleriyle ilişkili olduğunu belirtirken; “Davranışlardan Şüphe Duyma”, “Aşırı Ebeveynsel Eleştiri”, “Hatalara Karşı Aşırı İlgililik” ve “Yüksek Ebeveynsel Beklenti” boyutlarının ise olumsuz kişilik özelliklerle ilişkili olduğunu bildirmişlerdir.

Stöber (1998), Frost ve arkadaşlarının ortaya koyduğu altı boyutun mükemmeliyetçiliği çok özgülleştirdiğini söyleyerek, 243 katılımcıdan aldığı veriler sonucunda dört alt boyut ortaya koymuştur. Kişisel standartlar ve düzen boyutları farklı boyutlar olarak ortaya çıkarken; hatalara karşı aşırı ilgi- davranışlardan şüphe duyma bir alt boyut ve yüksek ebeveynsel-beklenti aşırı ebeveynsel eleştiri boyutları da bir boyut olarak ortaya çıkmıştır.

Buradan da anlaşılacağı üzere, Frost ve arkadaşları (1990) tarafından geliştirilen (FMPS) mükemmeliyetçilik ölçeği, birçok araştırmacı tarafından ele alınarak farklı sayılarda faktör sonuçları ortaya çıkmıştır, ama son olarak (FMPS) ölçeği ile ilişkili olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik olarak adlandırılan iki boyutlu yapıdan söz edilmiştir (Slaney vd, 2001).

Bununla birlikte, Slaney ve Johnson (1992) mükemmeliyetçiliği olumlu ve olumsuz unsurlara sahip bir yapı olarak ele almışlar ve beraberinde bu iki boyutu ölçen çok boyutlu yeni bir mükemmeliyetçilik ölçeği geliştirmişlerdir. “The Almost Perfect Scale (APS) adını verdikleri bu ölçek dört faktörden meydana gelmektedir: “Standartlar ve Düzen”, “Anksiyete”, “Kişiler Arası İlişkiler ve Danışma İlişkileri” ve “Erteleme”dir. Slaney ve arkadaşları (1995) tarafından revize edilen bu ölçek mükemmeliyetçiliğin olumsuz boyutuna yeterince dikkat çekmediği gerekçesiyle daha yeterli bir tanıma ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç beraberinde APS’nin revize edilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (Slaney vd, 2001). Sonuç olarak; revize edilen ölçek (Slaney vd, 2001) üç alt boyuta ayrılmıştır:

1) Yüksek Standartlar: Bu faktör bireyin çok yüksek düzeyde standartlar oluşturmasını ve kendisine ilişkin değerlendirmesinde bu standartların çok önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir.

2) Düzen: Bu faktör düzenli ve tertipli olma eğilimlerini yansıtmaktadır.

3) Çelişki: Bu faktör bireyler tarafından konulan yüksek standartların karşılanmaması düşüncesini ve belirlenen standartlar ile performans arasındaki uyumsuzluğu ortaya koymaktadır.

Slaney ve arkadaşları (2001) “Yüksek Standartlar” ve “Düzen” alt boyutlarının olumlu mükemmeliyetçilik boyutunu yansıttığını belirtirken; “Çelişki” alt boyutunun olumsuz mükemmeliyetçilik boyutuyla ilişkili olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Hewitt ve Flett’in geliştirdiği ölçekte (HFMPs) “Kendine Yönelik” boyutta hem olumlu hem olumsuz boyuta ait soru maddelerinin bulunduğu belirtilirken olumlu-olumsuz ayrımın sağlıklı yapılamadığı belirtilmiştir. Frost’un (1990) geliştirdiği ölçme aracı (FMPS), Hewitt ve Flett’in geliştirdiği ölçme aracına (FHMPs) göre daha fazla mükemmeliyetçiliğin olumsuz boyutuna odaklanmaktadır. Slaney ve arkadaşlarının (2001) geliştirdikleri ölçek mükemmeliyetçiliğin her iki boyutuna da eşit şekilde yaklaşmaktadır. Ayrıca “Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği” ile “Slaney Mükemmeliyetçilik” ölçekleri mükemmeliyetçiliğin hem olumlu hem de olumsuz boyutuna yaklaşımları noktasında birçok benzerlik göstermektedir (Slaney, 2001: 143).

Mobley ve arkadaşları (2005) mükemmeliyetçilik ölçeğinin (APS) 251 Afrika kökenli Amerikalı üniversite öğrencisi üzerinde çok kültürlü yapısal geçerliliğini

araştırmışlardır ve sonuçlar kültürler arasında faktörsel eşitliği sağladığını ortaya koyarken, olumlu mükemmelliyetçilikle olumsuz mükemmelliyetçilik arasındaki ayrımı güçlendirmiştir.

2.1.4. OLUMLU-OLUMSUZ MÜKEMMELİYETÇİLİK

İlgili alan yazın incelendiğinde başlangıçta mükemmelliyetçiliğin tek boyutlu ve olumsuz bir kişilik özelliği olarak ele alındığı fakat ilerleyen zamanlarda çok boyutlu bir yapı olarak ele alındığı görülmüştür. Günümüzde yapılan araştırmalar mükemmelliyetçiliği yalnızca sağlıklı (olumsuz) yansımaları olan bir kişilik değişkeni olarak ele almanın yanlış olacağını belirtmişlerdir. Bu araştırmalarda mükemmelliyetçilik olumlu ve olumsuz yansımaları olan çok boyutlu bir kişilik özelliği olarak görülmekte ve bu şekilde bireyin daha sağlıklı bir şekilde değerlendirileceği ortaya konulmaktadır (Slaney vd, 2001; Rice ve Preusser, 2002; Bieling vd, 2004).

Pek çok araştırmacı mükemmelliyetçiliğin olumlu ve olumsuz boyutlarının varlığının yanında; mükemmelliyetçiliğin temelini yaşamın ilk yıllarında nispeten şekillendiği ve bu şekillenmede ailelerin büyük rol oynadığı konusunda hemfikirlerdir. Araştırmacılar, olumlu-olumsuz mükemmelliyetçilik boyutlarının her ikisinde de yüksek beklentilerin var olduğunu belirtmişler ayrıca bu boyutları bireylerin ulaştıkları hedefleri değerlendirme noktasında birbirinden ayırmaktadırlar. Araştırmacılar her iki boyutta da ailelerin yüksek beklentilerine vurgu yaparken; olumlu mükemmellik için çaba gösteren çocuklarda ailelerin olumlu, destekleyici ve cesaretlendirici tutumlarına dikkat çekmektedirler. Ayrıca çocuğun amacına ulaşamasa bile onu eleştirmeyen, kıyaslamayan ve çocuğunun yanında olduğunu hissederek ona güvendiklerini belirten ailelerin çocuklarında olumlu mükemmelliyetçiliğin geliştiğini belirtmektedirler. Olumlu aileler standartlarını çocuğun özelliklerine göre belirlerken; olumsuz aileler kıyaslamacı, eleştirel, koşullu ve baskıcı bir yaklaşımla standartları kendi ve çevresinin istek ve beklentisi doğrultusunda oluşturmaktadırlar. Olumlu-olumsuz mükemmelliyetçilik kişilik özelliği farklı araştırmacılar tarafından değerlendirilmiş olup iki özellik arasındaki farklar aşağıda sunulmuştur (Sorotzkin, 1998).

Mükemmelliyetçilik üzerine ciddi olarak ilk ilgilenen ve olumsuz olarak ele alan araştırmacılardan biri olan Missildine (1963) mükemmeliyetçiliğin kökenini açıklarken onun “ebeveyn isteklerinin ısrarı sonucunda çocuk tarafından yaratıldığını” ve

“çocuktan beklenene bağlı olarak açığa çıktığını” ifade etmiştir. Missildine (1963), mükemmeli sağlıklı bir şekilde kovalayan bireyler ile kovalarken kendine zarar veren bireylerin farkını ortaya koyma çabasıyla konuya yaklaşmıştır. Missildine mükemmele ulaşmaya çalışırken kendine zarar veren bireyleri nevrotik (olumsuz) olarak değerlendirmekte ve mükemmele kendine zarar vermeden ulaşan bireylerin elde ettikleri tatmin düzeyleri bakımından farklılaştığını belirtir (Akt. Shcherbakova, 2001).

Adler, mükemmeliyetçiliği açıklarken “sağlıklı ve sağlıksız” olarak iki farklı boyutundan bahsetmiştir. Sağlıklı mükemmeliyetçiler (olumlu), ulaşılabilir amaçlar için çabalarlarken bunun tersine sağlıksız mükemmeliyetçiler (olumsuz-nevrotik) ise kendilerine gerçekçi olmayan amaçlar belirlerler ve performanslarının üzerinde hedeflere ulaşmaya çalışırlar. Eleştirilmekten çok korkarlar, hata yapmaktan endişe ederler, düzenli olmaya gereğinden fazla dikkat ederler ve eksiksiz olarak onaylanmak isterler. Sağlıklı mükemmeliyetçiler uyumlu ilişkiler geliştirirken, olumsuz mükemmeliyetçiler ise diğer insanlardan daha üstün olmaya çabalarlar bencildirler ve sosyal ilişkilerde yetersizlikler yaşarlar çünkü yenilgiye uğramaktan korkarlar (Rice ve Preusser, 2002: 210).

Mükemmeliyetçiliği aşağılık duygusuyla temellendiren Adler’in kuramına bağlantılı olarak Asbhy ve Kotmann (1996) bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırmalarında nevrotik (olumsuz) mükemmeliyetçi öğrencilerin normal (olumlu) mükemmeliyetçi öğrencilere göre daha fazla aşağılık duygusu yaşadıkları bulgusuna ulaşmışlardır.

Hamachek (1978), mükemmeliyetçiliğin kötü bir tutum olmadığını söyleyen ilk kişilerden biri olarak ve mükemmeliyetçiliği temellendirme boyutunda çevre faktörü (özellikle aile) üzerinde durarak, olumlu mükemmeliyetçileri nevrotiklerden (olumsuz) ayırmak için olumlu mükemmeliyetçiliğe sahip bireylerin yoğun çabalar sonunda istenilen hedefe ulaşamamış olsa bile tatmin olabilme düzeyine dikkat çekmek istemiştir. Nevrotik (olumsuz) mükemmeliyetçiliğin oluşumunu çevrenin, özellikle ailelerin tutarsızlığına veya kabul edici olmamalarına bağlamıştır. Hamachek olumlu mükemmeliyetçilik boyutunu başarıda ve kendini gerçekleştirme eğiliminde önemli bir faktör olarak değerlendirmektedir (Akt. Frost, 1990; Onwuegbuzie ve Daley, 1998: 1089; Soenens, 2008: 466).

Roedell (1984) de mükemmelliyeçiliğin olumlu ve olumsuz unsurları olduğunu ve normal ve nevrotik olabileceği görüşünü destekleyen araştırmacılar arasındadır. Ona göre, olumlu mükemmelliyeçilik boyutu enerjiyi büyük başarılar götüreceği bir şekilde yönlendirebilir. Ayrıca farklı sanat dallarında önde gelen pek çok sanatçının başarısında mükemmelliyeçiliğin payı oldukça büyüktür. Yüksek standartlar kendi başına kötü bir şey değildir. Bununla birlikte eğer bireyin kendine yönelik cezalandırıcı tutumlar sergilemesiyle birleşirse hayali felce uğratar, ruhu öldürür ve böylece bireyin ilk zamanlardaki tatminini hiçbir zaman elde etmemesine neden olacak şekilde performansını engeller (Slaney vd, 2001).

Slade ve Owens (1998) “Çift Süreçli Mükemmelliyeçilik” modeli ile yazına katkı sağlayan araştırmacılarıdır. Bu araştırmacılar mükemmelliyeçilik kuramlarını oluştururken Skinner’in pekiştirme kuramından yararlanmışlardır. Slade ve Owens’ın kuramına göre; mükemmelliyeçiliğin iki boyutunun birbirinden ayırt edilebilmesi için bireylerin davranışlarına değil davranışların altında yatan güdülere bakmak gerekmektedir. Örneğin, olumlu mükemmelliyeçiler hedeflerine ulaşmak için mükemmel olma, zevk alma, doyum sağlama gibi nedenlerle güdülenirler. Olumsuz mükemmelliyeçiler ise yanlış yapmaktan kaçınma, mükemmel olamama ve başkaları tarafından onaylanmama korkusu gibi nedenlerle mükemmel performansa ulaşmaya çalışırlar (Slade, 2009: 1743).

Bieling, Israeli ve Antony (2004) mükemmelliyeçiliğin olumlu ve olumsuz boyutlarını saptamak amacıyla yaptıkları çalışmalarında “üniter mükemmelliyeçilik” modeli yerine ilişkili iki faktörden; olumlu mükemmelliyeçilik ve olumsuz mükemmelliyeçilikten oluşacak bir modelin daha sağlıklı olacağını belirtmişlerdir. Frost ve arkadaşları (1993) mükemmelliyeçilikle ilgili revize çalışmaları sonucunda iki faktör elde etmişlerdir. Birinci faktöre olumsuz değerlendirme endişesi ve ikinci faktöre de olumlu çabalama adını vermişlerdir. Araştırmacılar olumlu çabalamanın “kişisel güdünün olumlu özelliklerini” temsil ettiğini belirtmişlerdir Bieling ve arkadaşları (2004), bu iki faktörün mükemmelliyeçiliği açıklamada yeterli olduğunu belirterek yaptıkları çalışmalarında olumsuz değerlendirme endişesinin depresyon, stres ve kaygı ile ilişkili olduğunu saptamışlardır.

Olumlu mükemmelliyeçilik yapısına sahip bireylerin kendilerinin ve yeterliklerinin farkında oldukları için belirledikleri standartlar da daha gerçek ve

ulaşılabilir nitelikte olmaktadır. Dolayısıyla bu bireylerin standartlarını karşılayabilme ve performansa yansıtılabilme ihtimalleri de daha fazladır. Başarı için uğraşırlar, işleri doğru biçimde yapmaya odaklanırlar, tatmin olma ya da haz alma yetisine sahiptirler, duruma göre değişebilen standartları vardır. Ayrıca olumlu mükemmelliyeçilerin kendilerinden koşuların izin verdiği oranda mükemmellik beklmeleri de onların hatalara karşı esneklik payını artırabilmektedir. Dolayısıyla bu bireyler elde ettikleri başarıların ardından kendilerine dönük olumlu çıkarımlar yapabildikleri gibi herhangi bir başarısızlık durumunda bunu kabul edilebilir olarak görebilmektedirler. Yüksek standartların var olması böylesi bir yaklaşımda bireylerin kendilerini yenileyip geliştirebilmelerine katkı sağlayarak yaşamın pek çok alanında başarılı olabilmelerine katkı sağlayabilmektedir. Olumlu (normal) mükemmelliyeçiliğe sahip bireyler, sakindirler ve dikkatlice eylemde bulunurlar, kendilerinin performanstan bağımsız olduğunu hissederler, işlerini zamanında bitirirler, olumlu geri bildirim ve ödülleri elde etmeye yönelik güdüye sahiptirler, toplumun iyileşmesi için hedeflere erişmişlerdir, başarısızlık ve hayal kırıklıklarının ardından çabalarını yenileyebilirler, dengeli düşünebilirler ve eylemler hakkında akılcı kesinliğe sahiptirler (Slaney vd, 2001; Enns vd, 2002).

Olumsuz mükemmelliyeçilik yapısına sahip bireylerin ise belirledikleri yüksek standartların kendileriyle örtüşmeyen nitelikte aşırı ve mantık dışı olduğu bilinmektedir. Ulaşılması imkansız nitelikte standartlar belirleme eğilimi bu bireylerin başarısızlık durumu ve duygusuyla sık sık karşı karşıya gelmelerine neden olabilmektedir. Çalışmalardan haz almazlar, esnek olmayan yüksek standartlara sahiptirler, gerçekçi olmayan ya da akıldışı yükseklikte standartları vardır, aşırı derecede genelleştirilmiş yüksek standartları vardır, korku ya da başarısızlık hissederler, hata yapma üzerine odaklanmışlardır. Ayrıca, görevlere yönelik sinirlilik ve anksiyete duyarlar, performansları ve standartları arasında büyük farklar yaşarlar, kendilerini performansa bağlı olarak değerlendirirler, işlerinin zamanında bitirilmesinde engellenme yaşarlar, olumsuz durumlardan kaçınırlar, kendini geliştirmeye yönelik hedeflere sahiptirler, başarısızlık ile ilgili kendine yönelik sert eleştirilerde bulunurlar, siyah ve beyaz düşünce tarzları vardır, yaptıkları mükemmel değilse başarısızlık olarak değerlendirirler. Kişinin mükemmelleşmesine yönelik inançlara sahiptirler, 'zorlayıcı' eğilimleri vardır ve şüphedirler. Olumsuz mükemmelliyeçilerin hatalara karşı tahammüllerinin olmaması, durum ve şartlara göre değerlendirme yapma yoksunluğu başarısızlığın

yansıra yetersizlik ve aşığılık duygularını da geliştirebilmekte ve bireyi umutsuzluğa götürebilmektedir (Slaney vd, 1996, 2001; Enns vd, 2002).

Mükemmelliyeçilik kavramını tanımlama ve yapının boyutluluğunu araştırma konusunda yurtdışında yapılan araştırmaların sayısı oldukça fazladır. 1970 ve 1980'lerden itibaren araştırmacılar mükemmelliyeçiliğin hem fizyolojik hem de psikolojik olarak normal dışı etkilerini araştırmaya başlamışlardır. Birçok çalışma özellikle olumsuz mükemmelliyeçilik ve çeşitli uyumsuzluk tipleri arasındaki ilişkiye odaklanmış bulunmaktadır. Özellikle son yıllarda yapılan araştırmalar mükemmelliyeçiliğin sağlıklı ya da olumlu ve sağlıklı ya da olumsuz yansımalarına dikkat çekmiştir. Bu çalışmayla ilgili, mükemmelliyeçi kişilik yapısıyla yaşanan pek çok psikolojik sıkıntıların (hastalıkların) ilişkisine yer veren araştırmaların sayısının da yadırganamayacak düzeyde fazla olduğu görülmektedir (Benk, 2006).

Ashby ve Rice (2002) "APS Mükemmelliyeçilik Ölçeği'ni" kullanarak yaptıkları çalışmalarında, olumlu mükemmelliyeçiliğin yüksek benlik saygısı ile pozitif yönde; olumsuz mükemmelliyeçiliğin ise düşük benlik saygısı ile pozitif yönde anlamlı bir ilişki içinde olduğunu saptamışlardır. Burns ve Fedewa (2005), yapısal düşünce, duygusal, davranışsal ve kategorik düşünme gibi çok boyutlu bilişsel süreçlerin olumlu ve olumsuz mükemmelliyeçilik arasındaki ilişkilerini inceledikleri çalışmalarında, olumsuz mükemmelliyeçilerin hedef doğrultusunda daha bilinçsiz ve strese karşı olumsuz tepkiler verdiklerini saptamışlardır. Olumlu mükemmelliyeçilerin ise sorunlarla etkin bir şekilde uğraştıklarını ve bilinçli olduklarını belirtmişlerdir. Ancak duygusal yerine davranışsal tutum alabilecekleri ve beklendiğinin aksine çok fazla yaratıcı ve özgür düşünceye sahip oldukları belirtilmiştir.

Yapılan araştırmalar, olumsuz mükemmelliyeçiliğin ırkçı eğilim (Elion vd, 2012), suç eğilimi, (Fadewa vd, 2004), kaygı, (Mobley vd, 2005), utangaçlık (Mobley vd, 2005; Ashby vd, 2006), düşmanlık eğilimi (Fadewa vd, 2004), depresyon (Mobley vd, 2005; Ashby vd, 2006), tükenmişlik (Stöeber, 2008), hatayı kabul etmeme (Stöeber ve Rennert, 2008), stres (Stöeber ve Rennert, 2008), olumsuz sosyal beceriler (Ommundsen vd, 2005), psikolojik belirti düzeyleri (Sapmaz, 2006), kaçınma ve nevrotiklik (Ulu, 2007) ve mantıkdışı inançlar (Dilmaç, 2009) ile olumlu; olumlu mükemmelliyeçiliğin ise sorunlarla baş etme (Stöeber ve Rennert, 2008), olumlu sosyal beceriler (Ommundsen vd, 2005), sosyal aktivitelerde bulunma (Ommundsen vd, 2005),

öz saygı (Ashby ve Rice, 2002; Elion vd, 2012; Mobley vd, 2005), akademik güdü (Elion vd, 2012; Mobley vd, 2005), gururun olumlu yapısı (Fadewa vd, 2004), sosyal beceriler (Ommundsen vd, 2005) ve yaşam ve okul doyumu (Göç, 2008) ile olumlu yönde anlamlı ilişkileri olduğunu ortaya koymuştur.

Olumlu ve olumsuz mükemmelliyetçilikle farklı yapıda değişkenlerle gerçekleştirilen yukarıda belirtilen çalışmalar bir yandan olumlu ve olumsuz mükemmelliyetçilik arasındaki ayrımı güçlendirirken bir yandan da iki kavram arasında ayırım yapmanın önemini ortaya koymuştur. Tek boyutlu ve olumsuz bir tutumla mükemmelliyetçiliğe yaklaşarak durumu ortaya koymada eksik kalınacağı belirtilerek mükemmelliyetçiliği olumlu ve olumsuz olmak üzere iki kategoride değerlendirilip aradaki fark şu şekilde ortaya konulmuştur (Burns ve Fedewa, 2005). Olumlu mükemmelliyetçi bireyler daha gerçekçi hedefler belirlerler, başarısızlık durumunda da standartlarını değiştirip daha çok çalışma gibi işlevsel davranışlar sergilerler. Olumsuz mükemmelliyetçi bireyler ise gerçekçi olmayan hedefler belirlerler ve strese nevroitik yollarla tepki verirler. Başarısızlık durumunda ise problemleriyle aktif biçimde meşgul olmak yerine onlardan kaçmaya çalışırlar (Burns ve Fedewa, 2005).

Sonuç olarak, yukarıda bahsedilen mükemmelliyetçiliğin olumlu-olumsuz boyutları göz önüne alındığında kişinin daha çok ne tür bir mükemmelliyetçilik özelliğine sahip olduğu önemli olmaktadır.

2.2. İŞ DOYUMU

2.2.1. İŞ DOYUMUNUN KAVRAMLAŞTIRILMASI

İş kavramı, insanın yaşamını sürdürmesi için gerçekleştirdiği zihinsel ve bedensel faaliyetlerin bütünüdür ve insan yaşamının önemli bir parçasıdır. İnsan, yaşamında gününün önemli bir kısmını iş yerinde geçirmekte ve bunu uzun bir süre devam ettirmektedir. Hatta bireyin yaşamını nerede devam ettireceği, sosyal çevresini kimlerden oluşturacağı ve kiminle evleneceğine dair birçok seçimde bireyin sahip olduğu işin etkisi görülmektedir. Kuzgun'a (2004: 6) göre meslek kişinin kimliğinin oluşumunda önemli bir etkidir. Meslek, kişinin çevreden ve toplumdaki saygı görmesine, ona işe yaradığı duygusunu yaşamasına yarayan bir etkinlik alanıdır. Kişi bu

etkinlikler yolu ile kapasitesini kullanmakta, bir şeyler üretip yaratmakta, bunun sonucunda duyulan haz ve sağlanan doyum ise onun genel yaşamına yansımaktadır.

İnsan yaşamının bu denli önemli bir parçası olduğu vurgulanan çalışma kavramının ekonomik, toplumsal ve psikolojik olmak üzere üç temel amacının olduğu belirtilmektedir. Çalışmanın ekonomik amacı, fiziksel gereksinmelerin karşılanması ile ilgilidir. Çalışmanın toplumsal amacı, toplumsal etkileşim fırsatlarını yaratması; kişiye statü ve yetki sağlaması; ona önemli olma ve aranma duygusu vermesini sağlar. Çalışmanın psikolojik amacı ise kişinin kendine güvenini ve benlik saygısını geliştirmesine hizmet eder (Telman ve Ünsal, 2004; Eren, 2007).

Birey, gününün sekiz saatini işinde geçiriyor ve bunu uzun yıllar devam ettirerek birçok ihtiyacını karşılıyorsa kişinin yaşamında mutlu olabilmesi, bir bakıma onun işinden doyum alması ile yakından ilişkilidir. Kişinin işinden doyum sağlaması, onun hem organik hem psikolojik varlığı için önemlidir (Schmitt ve Pulakos, 1985: 155; Telman ve Ünsal, 2004: 12).

Bir işi yapan kişi, belirli gereksinimlerini karşılamak, iş ve iş ortamının kişisel değerlerine uygun olmasını beklemek durumundadır. Eğer kişinin gereksinimleri ve sahip olduğu değer yargıları, yaptığı iş ile uyumlu ise ortaya çıkan iş doyumunu dediğimiz olgudur. Başka bir deyişle iş doyumunu, işin çeşitli yönlerine karşı beslenen olumlu tutumların toplamıdır denebilir. İş doyumunu Locke (1976) “bir kimsenin işini veya tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli veya olumlu hisleri” olarak tanımlamaktadır (Akt. Telman ve Ünsal, 2004: 13). Herzberg (1967: 395) ise, doyum ve doyumsuzluğu iki farklı kavram olarak değerlendirmiştir. Ona göre iş doyumunu işte kazanılan başarı, sorumluluk, özerklik, saygı görme gibi koşulların var olması sonucu ortaya çıkan bir durum iken; iş doyumsuzluğu işteki çalışma şartlarının uygun olmaması sonucu ortaya çıkan bir durumdur.

İş doyumunu, insanları çalışmaya yönlendiren önemli bir etken, gösterdikleri çabalar sonucunda elde edebilecekleri başarı umutlarıdır. Umutlar gerçekleştiği ölçüde doyum söz konusu olmaktadır. Ortaya konan arzu ve gereksinimler, insanın kendi benliği ile yakından ilişkilidir. Bu nedenle iş doyumunu, bireyin aynı zamanda kendi egosunu doyurma yolu olarak da tanımlanabilir (Çetinkanat, 2000).

Luthans (1992: 114; Akt: Çetinkanat, 2000: 2) iş doyumunun üç önemli boyutu olduğunu ifade etmektedir.

- İş doyumunu, bir iş durumuna duygusal yanıtıdır. Böyle olunca görülmez, sadece ifade edilebilir.
- İş doyumunu genellikle, kazançların ne ölçüde karşılandığı veya beklentilerin ne kadar aşıldığının belirlenmesidir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilişkili çeşitli tutumları temsil eder. Bunlar işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yönetim tarzı, çalışma arkadaşlarıdır.

Bir örgütte çalışan herhangi bir birey, belli bir süreç sonrasında genellikle iş doyumunu gibi genel bir kapsam kapsamında düşünülebilecek bir takım tutumlar geliştirmeye başlar. Bireyin işine ilişkin tutumu ve buna ilişkin hissettiği doyumun üç bileşeni vardır. Bunlar kişinin işine ilişkin duygusal, bilişsel ve davranışsal eğilimleriyle ilişkilidir. Duygusal bileşen, kişinin bir nesne hakkındaki hislerini (olumlu, yansız, olumsuz) kapsar ve gözle görülmez ancak anlaşılır. Bilişsel bileşen, bireyin nesne hakkındaki bilgisi ve inançlarından oluşur. Bu bilginin deneysel olarak gerçek veya doğru olup olmaması bir fark yaratmaz. Davranışsal bileşen, kişinin bir nesneye karşı belirli bir şekilde davranma eğilimini içerir.

Kişinin işine karşı olumlu duygular beslemesi iş doyumunu arttırdığı gibi olumsuz duygularda iş doyumsuzluğunun oluşmasına neden olabilmektedir. İş doyumsuzluğunun çalışan üzerindeki etkileri; beden sağlığının bozulması, ruh sağlığının bozulması, işi gitmede isteksizlik, işi bırakma, iş ortamında olumsuz sosyal ilişkiler içine girme, verimliliğin düşmesi ve iş dışı yaşamını doğrudan olumsuz etkilemesi olarak sıralandığında, iş doyumunu düzeyinin bireyin yaşamında ne kadar önemli olduğu açıkça görülmektedir (Telman ve Ünsal, 2004: 64).

2.2.2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN OLASI FAKTÖRLER

Bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşılmasında önemli bir etken olan iş doyumunun sağlanması ve yükseltilmesi için her şeyden önce iş doyumunu etkileyen faktörler hakkında sağlıklı bilgi sahibi olunmalıdır. Çalışanın işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedirler. Bir faktör çalışanın iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici olamaz.

Mullins (2005), iş doyumunu etkileyen faktörleri şu şekilde sınıflandırmıştır:

- 1) **Bireysel Faktörler:** Kişilik, eğitim, yaş, işe alışma.
- 2) **Sosyal Faktörler:** Çalışanlarla ilişkiler, etkileşim ve bilgi organizasyonu.
- 3) **Kültürel Faktörler:** Temel inançlar, tutumlar ve değerler.
- 4) **Örgütsel Faktörler:** Örgütün doğası-boyutu, kişisel ilişkiler, personel politikaları.
- 5) **Çevresel Faktörler:** Ekonomik, sosyal, teknik ve hükümet politikaları.

Chapman ve Lowther (1982: 241) ise öğretmenlerin iş tatminini etkileyen faktörleri şu şekilde sıralamaktadır:

- 1) Öğretmenin karakteri.
- 2) Öğretmenin mesleki işlerindeki yetenek ve becerileri.
- 3) Öğretmenin mesleki başarısının değerlendirilmesindeki ölçütler.
- 4) Mesleki başarı durumu.
- 5) Takdir ve ödüllerdir.

İş doyumunu etkileyen ve onun temel belirleyicileri olarak görülen birçok farklı etmen vardır. Genel olarak, çalışanların iş doyum düzeyini etkileyen faktörler iki ana grupta toplanarak incelenebilir.

Bireysel Faktörler: İş doyumunu bireylerin bir takım özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Bu özellikler arasında kişilik, yaş, cinsiyet, tecrübe, eğitim düzeyi, yaşam doyumunu, medeni durum ve statü vb. gibi hususlar sıralanabilir. Ancak belirtilmesi gereken en önemli husus her bireyin farklı kişilik yapısında oluşu ve bu nedenle farklı beklenti ve isteklere sahip olmalarıdır. Dolayısıyla iş doyumunu kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir (Telman ve Ünsal, 2004: 57).

Çevresel Faktörler: Bireyin sahip olduğu kişisel özelliklerin dışındaki faktörleri kapsar. Çevresel faktörlerin iş doyumunu üzerindeki etkisi bireysel özelliklere göre daha nesnel olarak değerlendirilebilir. Çevresel faktörler içinde ise, işin niteliği, yönetim ve denetim, ücret, terfi, görev yeri, çalışma şartları, takdir edilme, iş arkadaşları, araç-gereç donanımı, ödül, işin toplum içindeki genel görünümü vb. gibi etkenler sıralanabilir (Telman ve Ünsal, 2004: 39).

2.2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Olası Bireysel Faktörler

Bireyin işinden ve tüm yaşamından beklentileri üzerinde kendi kişiliğinin çok büyük oranda etkisi vardır. Yapılan araştırmalarda otoriter ve baskıcı kişiliğin iş doyumunu azalttığı ve iş ortamında doyumsuzluktan kaynaklanan çatışmaları arttırdığı tespit edilmiştir. Yine ek olarak, yeniliklere ve değişimlere karşı, stres düzeyi yüksek, problemlerle baş etme becerisi ve liderlik becerileri düşük kişilik yapısının da iş doyumunu azalttığı görülmektedir. Yine bireyin kendisine olan saygısının düşük olması, diğer bireyleri ve üstlerini saldırgan ve düşman olarak algılamasına yol açtığı ve iş doyumunu azalttığı ortaya çıkmıştır (Klassen, 2010). Kendine güvenen, öz yeterliliği, öz benlik duygusu yüksek, dışadönük ve olumlu bireysel kimliğe sahip bireylerin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Ignant, 2010; Briones vd, 2010). Bu bilgilerden de anlaşılacağı üzere bireyin kendisine, çevresindeki kişilere, sorunlara ve durumlara ilişkin olumlu bir kişilik yapısıyla yaklaşması onun iş doyumuna olumlu katkıda bulunurken; olumsuz bir kişilik yapısıyla yaklaşması iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarabilmektedir.

Farklı kişilik yapılarıyla iş doyumunu arasındaki ilişki daha net olarak karşımıza çıkarken aynı durum cinsiyet iş doyumunu ilişkisinde görülmemektedir. Alan yazında iş doyumunu üzerinde cinsiyet faktörüne bakıldığında birbirleriyle çelişkili sonuçlar alındığı göze çarpmaktadır. Ancak kadınların sosyal ve kültürel normlar nedeni ile işlerinden çok fazla beklentilere sahip olmadıkları bu nedenle iş doyum düzeylerinin erkeklere oranla nispeten daha yüksek olduğu da düşünülebilmektedir (Davis ve Wilson, 2000). Her ne kadar kişilik iş doyumunun önemli bir belirleyicisi olsa da, iş doyumunun kişinin beklentileriyle ilgili bir durum olduğuna göre kadın ve erkeklerin işlerinden farklı beklentileri olması farklı yönlerden daha doyumlu veya daha az doyumlu olmalarını mümkün kıldığı düşünülebilir.

Yine literatürde farklı sonuçlarla karşılaşılan değişkenlerden biri de yaş faktörüdür. Bazı araştırmalar yaş değişkeni ile iş doyumunu arasında bir ilişkinin olmadığını ortaya koyarken (Bryant ve Constantine, 2006; Teltik, 2009; Soyer vd, 2009); bazı araştırmalarda ise iş doyumunun yaşa bağlı olarak arttığı veya yaş ve iş doyumunu arasında "U" şeklinde bir anlamlı ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Yaşa bağlı olarak artan araştırmalarda bu durum genç iş görenlerin iş ile ilgili olarak fazla imkan ve sorumluluğa sahip olmaması ve beklentilerinin yüksek olmasından; buna

karşın belirli bir yaşın üzerindeki çalışanların daha fazla maaş ve sorumluluğa sahip olması ve hem sosyal ortama hem de yaptığı işe alışmış olmalarından kaynaklandığı ifade edilmektedir. “U” şeklinde olan ilişki ise, işe yeni başlayan bir bireyin iş doyumunu yeni duruma alışma sürecinde olması nedeniyle yüksek olacaktır. Ancak bu iş doyumunu zamanla yerini monotonluktan kaynaklanan bıkkınlığa bırakacak ve kişi orta yaşlarda düşük iş doyumuna sahip olacaktır. Bir süre sonra doyumsuzluğun üstesinden gelmek için gösterdiği çabalar ya da durumu kabullenmesi sonucu iş doyumunda artış gözlenecektir şeklinde açıklanmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004).

Yaş ilerlemesine bağlı olarak kişilerin iş tecrübeleri ve iyi mevkilere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu yönde yapılan araştırmalarda tecrübe ve statünün iş doyumunu düzeyiyle olumlu yönde bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Araştırmalar yöneticilerin yönetici olmayanlara ve hiyerarşik yapıda üst seviyelerde olanların alt seviyelerde olanlara göre iş doyumlarının daha fazla olduğunu ortaya koymuştur (Dilsiz, 2006). Artan kıdemle birlikte yükselme olanağının, ücretin, işine ilişkin bilgi ve becerinin artma olasılığı düşünüldüğünde iş doyumunun da yükselmesi beklenmektedir (Tomrukçu, 2010: 26).

Eğitim düzeyi değişkeni ile iş doyum düzeyi arasındaki ilişki iş doyumunu statü-tecrübe ilişkisi kadar basit değildir. Genel beklenti, çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe doyumunun artmasıdır çünkü daha yüksek eğitim düzeyi daha iyi iş olanaklarını ve yüksek ücreti de beraberinde getirir. Ama bunun her zaman gerçekleşmediği görülmüştür (Telman ve Ünsal, 2004: 59). Meslek düzeyi sabit tutulma şartı ile olumsuz bir ilişki olduğunu gösteren tutarlı kanıtlar vardır. Yani, yüksek eğitim almış kişilerde iş doyumunun daha az olduğu görülmektedir (Doğan, 2005: 23). Kısacası, eğitim kişinin işinden beklentilerini karşılıyor ve daha fazla doyum verecek iş imkanlarına yol açıyorsa doyumunu arttırıcı, beklentilerini karşılamıyorsa doyumunu azaltıcı bir rol oynayabilir. Ayrıca yapılan araştırmalar o işin temel alanından mezun olan bireylerin işin gereklerini yerine getirmede ve sonuca ulaşmada daha az zorluk yaşadıklarını ve bu durum onların iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Kağan, 2005).

Araştırmalarda evli ya da bekar olma ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde, iş doyumunu ile medeni durum arasında ilişki olmadığını ortaya koyan araştırmaların yanında (Aysan ve Bozkurt, 2004; Soyer, 2009); evli olanların

olmayanlara göre daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını ortaya koyan araştırmalarda mevcuttur; bu durum evli bireylerin aile yaşamındaki doyumunu iş yaşamına aktarmalarından, evlilikle birlikte işteki amaçlarını değiştirmelerinden veya sosyal desteğe sahip olmalarından kaynaklanabilir (Bayrı, 2006; Ignant, 2010).

2.2.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Olası Çevresel Faktörler

İş doyumunu etkileyen faktörlerin en önemlilerinden biri işin kendisidir. Kişinin yaptığı iş niteliklerine, bilgisine ve yeteneklerine uygun olduğu oranda iş doyum düzeyi yükselmektedir. Bu faktörün en önemli üç unsuru ise bağımsızlık, beceri ve yetenekleri kullanma imkânıdır. Bireyin kendini özgür hissettiği ve yeteneklerini kullanabildiği bir işe sahip olması onun iş doyumunun yükselmesine sebep olmaktadır. Ayrıca aşırı beden kullanımını gerektiren, çalışma şartları tehlikeli, yaratıcılığa fırsat vermeyen, monoton ve iş güvenliği düşük olan işler bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Tunacan, 2005).

Araştırmalar iş yerindeki yönetim ve denetim faktörünün de iş doyumuna düzeyine etkisini ortaya koymuştur. Yöneticinin, örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda plan ve programlarını örgütün diğer üyelerine danışarak karar vermesi, üyeleri verimli çalışmaya ve başarılı olmaya güdüler. Çünkü kapalı yönetim politikasında çalışan hiçbir zaman güdülenemez ve yöneticiye de destek olamaz, aksine karşı olur ve iş doyumunu düşer. Bireyin üstleriyle iyi ilişkilerinin yanı sıra çalışma arkadaşlarıyla da iyi iletişim içinde olması iş doyumunu olumlu etkilemektedir. Çalışma grubu iş gören için bir destek, tavsiye ve yardım kaynağıdır. İyi bir çalışma grubu işi zevkli hale getirebilir. Günlük yaşantısının önemli bir bölümünü iş yerinde geçiren iş gören için uyumlu ve dostça ilişkilerin ve ortak çalışma zihniyetinin yüksek olduğu iş arkadaşları grubu yüksek bir doyum kaynağıdır (Çetinkanat, 2000: 17; Akkuş, 2010; Briones vd, 2010).

İş doyumunu üzerinde önemli faktörlerden biri de ücret'tir. Çalışanlar, emekleri karşılığında kendilerine verilen ücretin yeterli ve adil olmasını isterler ve buna karar verirken, bir yandan aldıkları ücretin, gereksinimlerini ne ölçüde karşıladığına; öte yandan benzer örgütlerdeki ödenen ücretin miktarına bakarlar. Bu karşılaştırmalar sonucunda kendisine verilen ücretin yetersiz veya adaletsiz olduğu duygusuna kapılan iş gören huzursuz olur ve iş doyum düzeyi düşer (Herzberg, 1967; Hean ve Garrett, 2001; Kağan, 2005; Tunacan, 2005). Türkiye'de genellikle bireylerin maaşlarından memnun

olmadıkları görülmektedir. Bayanların erkeklere göre maaşlarından daha çok memnun olduğu görülmektedir. Bunun nedeni bayanların kendilerini daha çok çalışmayan ve kendilerinden daha düşük maaş alan kişilerle kıyaslamaları iken; erkeklerin, ücrete sağladığı güç nedeniyle daha fazla önem vermeleridir. Ayrıca Türk kültürü parasal gücün erkekler için daha fazla önemini vurgulamaktadır (Telman ve Ünsal, 2004: 39).

Bireyin, yapacağı başarılı çalışmalar sonunda terfi alacağını bilmesi iş doyum düzeyini olumlu etkilemektedir. Terfi koşullarının adil olması, beraberinde statü ve maaş yükselmesinin de olması iş doyumuyla yakından ilişkilidir. Ayrıca hangi kişinin neden terfi ettirildiğinin herkese açıklanması da iş doyumunu olumlu etkilemektedir. Örgüt bünyesinde başarılı olanlara, yaptıkları işten ya da gösterdikleri yüksek performanstan dolayı, kendilerine çeşitli şekillerde verilecek ödüllerin varlığı ve düzgün işleyen bir ödüllendirme sisteminin bulunması da iş doyumunu olumlu yönde etkileyen faktörlerdendir (Eren, 2007: 545).

Her iş gören yaptığı işin niteliğinden dolayı övülmek ister. Buna karşılık, hemen her iş gören olumsuz eleştirilerden hoşlanmaz. Bu yüzden, işinden dolayı takdir edilmek çalışanın işten doyumunu yükseltir. Öte yandan övgü, işin değerlendirilmesiyle birlikte yapıldığında, çalışanın işin niteliğinden dönüt sağlayarak, gelecek kez işin daha iyi yapılmasına yol açar (Çetinkanat, 2000: 31).

İş hakkındaki toplumsal düşünce doğrudan iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Her kültür veya alt kültürün yarattığı idealler olduğu gibi, çalışanların yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal etmedikleri işlerde vardır. Toplumsal yapı tarafından yeteri kadar kabul görmeyen, birey tarafından hayal edilmeyen işlerin yapılma zorunluluğu iş doyumunu azaltacaktır (Sevimli ve İşcan, 2002: 57).

Yine çoğu birey, işyerinin eve yakın, binanın yeni, temiz, iş için gerekli olan araç gereçlerin iyi, kullanılabilir olmasını ister. İş görenlerin, fiziksel gereksinmelerini karşılayacak çalışma koşullarını aramaları, amaçlarını gerçekleştirecek araç gereç istemeleri hem verimlilik hem de işten doyum için gereklidir. Ayrıca iş ortamının gürültülü ve ısı koşullarının çok yüksek veya çok düşük olması bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Böyle bir ortamda çalışan bireyin stres seviyesi daha yüksek olmakta ve bu durum onun arkadaş ilişkilerini de olumsuz etkilemektedir (Günbayı, 1998).

Yazın alanında öğretmenlerin iş doyumsuzluğu yaşama riski en fazla olan bireyler olduğu bildirilmektedir (Hean ve Garrett, 2001). Özellikle ülkemizde kalabalık sınıflarla birlikte gelen öğrenci disiplin problemleri, düşük ücret politikaları, öğretmenlerin kendilerini geliştirme fırsatlarının az olması, eğitim öğretime ilişkin problemler konusunda sınırlı profesyonel desteğin olması, fiziki şartların olumsuzluğu, gönülsüz tayinler, terfi olanakların az olması gibi nedenlerin öğretmenlerin iş doyum düzeyini düşürmektedir (Avşaroğlu vd, 2005; Bozkurt ve Bozkurt, 2008).

Demir (2001: 48), eğitim ortamında öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olabileceği düşünülen, fiziksel ortam ve çalışma şartları etkenlerini şu şekilde sıralamıştır:

1. Okul binasının büyüklüğü
2. Okul binasının görünümü
3. Sınıfların büyüklüğü
4. Sınıfların kullanıma uygunluğu
5. Sınıflardaki öğrenci sayısı
6. Ders araç-gereçlerinin sayıca yeterliliği ve çeşitliliği
7. Ders araç- gereçlerinin kullanıma uygunluğu
8. Gürültü
9. İş yerinin havası (ısınma, havalandırma)
10. Aydınlanma
11. Temizlik
12. Barınma olanakları
13. Okula ulaşımı sağlama olanakları
14. Çevrenin güvenliği

2.2.3 İŞ DOYUMU KURAMLARI

İş doyumunu ile ilgili kuramlar iki grup altında toplanabilir. Birinci kuram grubu “Kapsam Kuramları” ikincisi de “Süreç Kuramları”dır.

2.2.3.1 Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları temel olarak insan davranışlarını harekete geçiren ve bireyin korunmasını sağlayan bireysel ve çevresel faktörlerle ilgilidir. Bir başka deyişle,

insanları hangi belirli ihtiyaçların veya güdülerin harekete geçirdiği ile ilgilidir ancak davranışlar üzerindeki etkileri ve işleyişleri hakkında yeterli bilgi vermezler. Bu bölümde, çalışmanın amacı doğrultusunda kapsam kuramları adı altında dört kapsam kuramı ele alınacaktır. Bunlar, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Etken Kuramı, Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı ve Alderfer'in Erg Kuramı'dır.

2.2.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, ilgili alan yazında adı geçen kuramcılarının ilkidir. Maslow iş doyumunun insan gereksinimlerinin doyurulması ile ilgili olduğunu ifade etmiştir. Maslow'a göre insan gereksinimleri fizyolojik gereksinimlerden kendini gerçekleştirme gereksinimine kadar sıradüzensel bir yapı içindedir. Bu gereksinimlerin en alt düzeyinde temel fizyolojik gereksinimler (yeme, içme gibi) yer alır, daha sonra güvenlik gereksinimi, ait olma ve sevgi gereksinimi, saygınlık gereksinimi ve en yüksek düzeyli gereksinim ise kendini gerçekleştirme gereksinimidir. Maslow, alt düzey gereksinimler belli bir düzeye kadar doyurulmadıkça bir üst düzeydeki gereksinimlerin ortaya çıkmadığını ifade etmektedir. Bu gereksinimler yukarıda sıralandığı şekilde giderilmelidir. Örneğin, aç insanlar ya da kendi güvenlikleri için korku duyanlar daha çok bu gereksinimlerini doyumakla uğraşacaklarından saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri için pek çaba harcamayabilirler. Maslow kuramına göre, örgüt içindeki bireyler gereksinim hiyerarşisinin değişik düzeylerinde olabileceklerinden, örgütler çeşitli güdüleyici faktörleri kullanabilmelidirler (Burger, 2006: 429; Eren, 2007: 31-32).

2.2.3.1.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı

Herzberg'e göre (1967), iş ortamındaki doyum ve doyumsuzluk oluşturan etkenler birbirinden farklıdır. Doyum sağlayan etkenler, işin içsel niteliğinden yani başarı, tanınma, gelişme, sorumluluk ve işin kendisi gibi kendisine ilişkin öğelerden oluşmakta, doyumsuzluk sağlayan etkenler ise işin dışsal niteliğinden yani kurum politikası, ücret, çalışma koşulları, denetçiler ve örgüt olanakları gibi çevresine ilişkin öğelerden oluşmaktadır. Herzberg'e göre (1967), iş doyumunu ve doyumsuzluk durumu birbirinin karşıtı değildir. İş doyumunun karşıtı iş doyumsuzluğu değil, iş doyumunun olmamasıdır. Aynı şekilde iş doyumsuzluğunun karşıtı iş doyumunu değil, iş

doyumsuzluğunun olmamasıdır (Herzberg, 1967: 394; Eren, 2007: 32; Evans ve Aluko, 2010: 74).

2.2.3.1.3. David McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

Bu teoriye göre kişi üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir. Bunlar;

- İlişki kurma ihtiyacı
- Güç kazanma ihtiyacı
- Başarma ihtiyacıdır.

İlişki kurma ihtiyacı başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir. Güç kazanma ihtiyacı kuvvetli olan bir kişi ise, güç ve otorite kaynaklarını genişletme, başkalarını etki altında tutma ve gücünü koruma davranışlarını gösterecektir. Başarma ihtiyacında ise, birey zamanının büyük bir bölümünü yeteneklerini geliştirmeye ve daha fazla bilgi edinmeye harcayacaktır (Çetinkanat, 2000: 22).

2.2.3.1.4. Erg Kuramı

Bu kuram Clayton Alderfer tarafından geliştirilmiştir. Bu kuramda üç temel gereksinimden söz edilmiştir. Bunlar:

Varlık Gereksinimleri: En alt düzeyde fiziksel yaşamı devam ettirmeyle ilgili gereksinimler olan, yiyecek, su, korunma ve fiziksel güvenlik gereksinimleri yer alır. Bir iş gören bu gereksinimlerini ücret, örgütsel olanaklar, rahat çalışma ortamı ve iş güvenliği ile giderebilir (Çetinkanat, 2000: 16).

İlişki Gereksinimleri: Bireyin, diğer insanlarla ilişkileri, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimlerini giderecek doyumlardan oluşur. Bu gereksinimler işte, iş arkadaşları ile sosyal ilişkiler, iş dışında da arkadaşlar ve aile ile doyurulabilir (Çetinkanat, 2000: 17).

Gelişme Gereksinimleri: Bu gereksinim bireyin çevresiyle verimli bir biçimde yaratıcılığını geliştirecek biçimde etkileşimlerini içerir. Bir bireyin sahip olduğu kapasiteye ulaşması için güdülenmesi ile ilgilidir. Bu gereksinimin giderilmesi, bireysel

kapasitenin daha da gelişmesine neden olur ve yeni yetenekleri ortaya çıkarır (Çetinkanat, 2000: 17).

2.2.3.2 Süreç Kuramları

Bu kuramların ağırlık noktası, kişileri belli bir davranışa sevk eden dış faktörleri açıklamaya dayanmaktadır ve kişisel farklılıkların motivasyondaki önemini ele almışlardır. Süreç kuramları, bireylerin ihtiyaçlarının niteliğini ortaya koyarak bireyin hangi amaçlarla ve nasıl güdülenebileceğini açıklamaya çalışırlar. Süreç kuramlarına göre, ihtiyaçlar kişiyi davranışa sevk eden faktörlerden sadece biridir. Bu içsel faktöre ek olarak bireyi davranışa iten ve doyum üzerinde rol oynayan pek çok dışsal faktör de bulunmaktadır. Bu bölümde, çalışmanın amacı doğrultusunda süreç kuramları adı altında beş süreç kuramı ele alınacaktır. Bunlar, Davranış Şartlandırma Kuramı, Sosyal Öğrenme Kuramı, Eşitlik Kuramı, Beklenti-Değer Kuramı ve Amaç Kuramı'dır.

2.2.3.2.1. Davranış Şartlandırma Kuramı

Davranış şartlandırma kuramı, kişilerin elde ettiği olumlu ya da olumsuz sonuçlara göre bir davranışı yeniden gösterip gösteremeyecekleri noktasına açıklık getirmektedir. Bu kurama göre;

- Bireyler kişisel olarak en çok ödüllendirilen davranışa yönelirler.
- Bireylerin davranışı ödüllerin kontrol altında tutulmasıyla şekillendirilmektedir.
- Bu modelde ödüller, güçlendirici durumdadır. Çünkü amaç, ödüllendirilen davranışın sürekliliğini sağlamaktır.

Skinner, olumsuz pekiştirmenin yol açacağı davranışın garip, kestirilemeyen ve istenmeyen bir biçimde gerçekleşeceğini; olumlu pekiştirmenin ise örgütsel amaçlara uygun bir biçimde değişim ve yönlendirme sağlayacağını ileri sürmüştür. Bu durum ödüllendirmenin ortak amaçlar doğrultusundaki değişimi destekleyerek iş doyumuna olumlu yönde katkı sağladığını ortaya koymaktadır (Eren, 2007: 545).

2.2.3.2.2. Sosyal Öğrenme Kuramı

Bu kurama göre, davranışlar çeşitli bireysel faktörlerin ve çevresel etkilerin devam eden karşılıklı etkileşimi ile öğrenilerek oluştuğu görüşünü benimser. Bireyler içinde düşündükleri ve davranışta buldukları çevrenin pekiştirmesi yoluyla

çevrelerini etkilerler. Diğer bir deyişle, davranışların çoğu sosyal çevreyi gözleyerek, taklit ederek tarafların karşılıklı etkilemişimi ile öğrenilir. Bireylerin örgütte destekleyici bir tutumla geribildirim almaları onların yeni davranışlar öğrenmesini hızlandıracaktır. Bu kuram hem yeni fikirler üretmek hem de yeniliğin yaygınlaşmasında önemli rol oynamaktadır (Çetinkanat, 2000: 32-33).

2.2.3.2.3. Eşitlik Kuramı

Bu kuramın ana fikri, personelin iş ilişkilerinde, eşit bir şekilde muamele görme arzusunda oldukları ve bu arzunun güdülenmeyi etkilediği hususudur. Stacy Adams tarafından geliştirilen bu kurama göre, kişinin iş başarısı ve tatmin olma derecesi, çalıştığı ortamla ilgili olarak algıladığı eşitlik veya eşitsizliklere bağlıdır. Bireyin çalışma ortamında başkalarıyla eşit şartlarda çalıştığını hissetmesi çalışanın işine karşı daha fazla güdülenmesini sağlayacaktır (Çetinkanat, 2000: 27).

2.2.3.2.4. Beklenti-Değer Kuramı

Öncülüğünü Vroom'un yaptığı bu kuramda, kişinin iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyondur. Çekicilik, performans ve ödül ilişkisi, performans ve güç ilişkisi değişkenlerini içerir. Herhangi bir durumda performansla ilişkili çıktı ya da ödüller elde edilebilir. İkramiye, yükselme gibi ödüller dışsal; başarılı performans deneyleri ile elde edilen başarıma duygusu, gelişme gibi ödüller ise içsel ödüller olarak bilinir. İş doyumunu, çaba ile performans ve performans ile alınan ödül arasındaki kıyaslama sonunda ortaya çıkan amaç tatmini olarak açıklanmaktadır. Ona göre iş doyumunu, bireyin kişisel özellikleriyle çevresel koşulların ortak sonucudur (Eren, 2007: 533).

Vroom'un Beklenti Kuramı: Birey, yapacağı bir davranış sonunda neyi tercih edeceğinin, bu tercihiine ulaşmak için ne düzeyde bir performans göstermesi gerektiğinin farkındadır. Dolayısıyla geleceğine ilişkin sonuçlara bireyin verdiği önem doğrultusunda planlamalarını yapar.

Kurama göre, iş görenin bir iş için gayret sarf etmesi iki nedene bağlıdır.

Değer (Valans): Değer, çalışanın çaba harcayarak elde edeceği ödülü isteme derecesini belirtir. Elde edilecek ödül bireyi ilgilendiriyorsa, değeri yükselir. Bazı bireyleri ilgilendiren ödüller başka bireylere çekici gelmeyebilir. Bu durumda değer

olumsuz olabilir. Kişilerin ödüllere verdikleri değer, ödülün onların ihtiyaçlarını tatmin etme değerini de gösterir.

Beklenti: Bir eylemin sonucunun gerçekleşmesine ilişkin, bireyin kendisinin tahminini belirlemektir. İş gören yaptığı bir eylemin sonunda bir amaca ulaşacağına inanır. Bu inancı süreç içerisinde değişken olabilir. Beklenti düzeyinin yüksekliği çabayı da yükseltir. Algılanan değer, iş görenin yaptığı iş sonucunda elde edeceği şeyin kafasında canlandığı değeridir. Algılanan değer düşmesi iş göreni amaca ulaşma yolunda çaba göstermekten uzaklaştırabilir.

Bireyin beklentisinde elde edeceği sonuçların, çoğu zaman kendi kontrolü dışında gerçekleşme ihtimali yüksektir. Diğer bir ifade ile bireyin ulaştığı sonuçlar, yanı sıra kendi tercihlerine bağlı olmayıp, kontrolü dışında olan başka olaylara da bağlı olmaktadır. Beklenti, belli bir sonucun gerçekleşme ihtimali olduğundan, 0 ve 1 arasında değişen bir değerdir. Birey beklentinin gerçekleşme ihtimalinden eminse beklenti “1”, ihtimal vermiyorsa beklenti “0” olacaktır.

Bu Kurama göre $Güdülenme = Valans \times Beklenti$ şeklinde formüllendirilmektedir. Bu değerlerden birinin “0” olması güdülenmeyi ortadan kaldıracaktır (Eren, 2007: 538).

Porter ve Lowler Beklenti Kuramı: Bu güdülenme modeli Vroom’un modelini esas almakta fakat bazı noktalarda bu modele güçlendirici bazı ilaveler yapmaktadır. Bu ilavelerden birincisi kişinin kendi başarısını değerlendirmesine bağlı olarak ortaya çıkan ve onun nihai tatminini etkileyen ödüllendirme adaletine; ikincisi ise örgütlerdeki iş göreninin beklenen davranış gücünü azaltan rol çatışmalarına ilişkindir (Koçel, 2001). Bu modeli bir güdülenme aracı olarak kullanmak isteyen yönetici, Vroom modeli ile ilgili ek olarak aşağıdaki hususlara dikkat etmek zorundadır:

- Personel kendilerinden beklenen performansa göre eğitim ve yetiştirilmeye tabi tutulmalıdır.
- Rol çatışmaları mümkün olduğu ölçüde azaltılmalıdır.
- Personelin fiilen aldığı ödül tutarından çok, aynı düzeyde performans gösteren meslektaşlarının aldığı ödül düzeyine dikkat ettiği hatırlatılmalıdır.
- Kişilerin içsel ve dışsal ödül türlerine farklı önem verdikleri bilinmelidir.

- Sürekli bir kontrol ile personelin performans, ödül ve aralarındaki ilişkiler konusundaki anlayışı izlemeli ve elde edilen bulgulara göre modelin işleyişinde gerekli değişiklikler yapılmalıdır (Koçel, 2001).

2.2.3.2.5. Amaç Kuramı

Edwin Locke ve Gary Latham tarafından geliştirilen bu güdülenme kuramına göre, kişilerin belirlediği amaçlar onların güdü derecesini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi, daha kolay ulaşılabilir amaç belirleyen kişiye oranla hedefe ulaşmak için daha yüksek performans gösterecek ve hedefine yönelik daha fazla güdülenecektir. Kuramın ana fikri, kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Eren, 2007: 525).

Amaç kuramı olarak adlandırılan bu kuram, amaçların nitelikleri üzerinde durmakta ve iş başarılarını, güdülenmeyi tamamiyle amaçların özelliklerine bağlamaya çalışmaktadır. Amaçların güdülemedeki rolleri şöyle sıralanmaktadır:

- Birey tarafından belirlenen amacın açık ve seçik olması iş başarılarını arttırmaktadır.
- Birey tarafından belirlenen amaçların kolay başarılamayacak cinsten olması onun işyerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını gerektirecek ve başarılarını arttıracaktır.
- Çatışma arttıkça bireysel davranışların iş yerinde başarı sağlama şansını azaltacaktır. Çatışma azalıp uyum derecesi arttıkça da yükselecektir (Eren, 2007: 526).

2.3. YAŞAM DOYUMU

2.3.1. YAŞAM DOYUMUNUN KAVRAMLAŞTIRILMASI

Doyum kavramı, beklentilerin, gereksinimlerin, istek ve dileklerin karşılanması olarak karşımıza çıkarken; yaşam doyumu ise, öznel iyi olmanın bilişsel bileşenidir ve bireyin kendisine yüklediği ölçütler ve yaşam koşullarını algılayışı arasındaki karşılaştırılmaları, dolayısıyla kendi yaşamı hakkında değer biçmesini içermektedir (Pavot ve Diener, 2008).

Yaşam doyumu kişinin beklentilerinin gerçek durumla kıyaslanmasıyla ortaya çıkan sonucu gösterir. Doyum kavramı belli bir alana ilişkin kullanılabilirken; yaşam

doyumunu genel olarak kişinin tüm yaşamını ve bu yaşamın çok çeşitli boyutlarını içerir. Yaşam doyumunu denildiğinde, belirli bir duruma ilişkin doyum değil, genel olarak tüm yaşantılardaki doyum anlaşılır (Diener, 1984; Pavot ve Diener, 2008).

Yaşam doyumunun bilişsel ve duyuşsal özellikleri olduğunu belirten araştırmacılara göre yaşam doyumunu bilişsel değerlendirme ve duyuşsal değerlendirme olmak üzere iki yapısal değerlendirmeyle ele alınabilmektedir. Yaşam doyumunun bilişsel değerlendirmesine karşılık gelen “genel yaşam doyumunu” terimin anlamından da anlaşılacağı üzere bireyin bir bütün olarak yaşam doyumunu bilişsel açıdan değerlendirmesini içermektedir. Yaşam doyumunun duyuşsal değerlendirmesi ise, bireyin ifade ettiği “olumlu ve olumsuz duygulanım deneyimlerinin” sıklığına karşılık gelmektedir (Diener, 1984; Zhang, 2005).

Çok basit ve net bir şekilde tanımlanan yaşam doyumunu, gerçekte bu denli kolay anlaşılır bir kavram olarak gözükmemektedir. Bu nedenledir ki, alan yazında yaşam doyumuna ilişkin çok farklı tanımlara rastlanabilmektedir. Yaşamın akıp giden bir süreç olması ve bireylerin farklı beklenti, ihtiyaç, kişisel farklılıklar ve önceliklerinin olması da tanımlama kısıtlılığını açıklar niteliktedir (Yetim, 2001). Genel olarak yaşam doyumunu, kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyet düzeyini ifade etmektedir (Diener, 1984; Pavot ve Diener, 1993: 164).

Yaşam doyumunun çoğu zaman başka kavramlarla karıştığı görülmektedir. Bunlardan birisi mutluluk diğeri de öznel iyi oluş kavramlarıdır. Yaşam doyumunu, son zamanlarda ve doğrudan yaşanan yaşama bağlı olarak tanımlanan ve bu çerçevede değerlendirilen bir kavramdır. Yaşamakta olan yaşamın ne kadar doyum sağlayıcı olduğu saptanmaya çalışılır. Mutluluk ise yaşamın somut koşullarına daha az dayanan ve bu anlamda ayakları yere daha az basan bir kavramdır. Hep belli bir hedefe, ileride ulaşılması beklenen belirli şeylere bağlı olarak tanımlanmaktadır. Örneğin insan çok kötü bir yaşam sürüyor olabilir, bu anlamda yaşam doyumunu çok düşüktür, bu kötü yaşam koşulları ilerideki güzel günlerinin garantisi olacağı için veya bu sayede bir zafer kazanacağı için mutlu olabilir. Öznel iyi oluş kavramı ise daha çok fiziksel ve ruhsal sağlık göstergelerine göre tanımlanan bir kavramdır. Bir insanın bütün zenginliği, evli olup olmaması, işinin olup olmaması v.b. dışında fiziksel olarak ve ruhsal olarak kendisini ne kadar iyi hissettiğiyle ilgili bir kavramdır. Bu yönüyle sanki yaşam doyumunun nesnel temelini işaret etmektedir (Wilson, 1967; Diener, 1984).

Yaşam doyumu kavramının öznel bir temelde değerlendirilmesi yaşam doyumunu etkileyen öğelerin netleştirilmesini engellemektedir, bu durumda kesin faktörler belirlemek çok kolay olmamaktadır. Bu bağlamda alan yazında çok farklı yaklaşımlara rastlanılmaktadır. Bireylerin yaşam doyum düzeyini olumlu etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanmaktadır (Schmitter, 2003; akt: Keser, 2005: 80):

- Günlük yaşamdan mutluluk duymak
- Yaşamı anlamlı bulmak
- Amaçlara ulaşma konusunda uyum
- Olumlu bireysel kimlik
- Fiziksel olarak bireyin kendisini iyi hissetmesi
- Ekonomik güvenlik ve
- Sosyal ilişkiler olarak belirlenmiştir.

Diener (1984), bireylerin daha mutlu olabilmesi için amaçlarının düzenli bir biçimde bir araya gelmesine ve bu amaçların doyurulması üzerinde durmaktadır. Tolor (1978)' a göre birey mutlu olduğu için yaşamından doyumludur. Bunun tersi geçerli değildir. Birey kişiliğin bütün özelliklerine göre olaylara yaklaşır. Örneğin, olaylara iyimser bir bakış açısıyla bakan bireyin dayanma gücü daha yüksektir. Tolor'a (1978) göre eğer birey önemli etkinlikler üzerinde yoğunlaşırsa mutluluk kendiliğinden gelecektir.

2.3.2. YAŞAM DOYUMUNU ETKİLEYEN OLASI FAKTÖRLER

Yaşam doyumu ile birçok demografik değişken arasında ilişki mevcuttur. Bunlardan cinsiyet ile yaşam doyumu ilişkisine bakıldığında; kadınların erkeklere göre daha fazla olumsuz duygu durumu bildirmelerine karşın, yaşam doyumlarının daha yüksek bulunduğu çalışmaların yanında (Yılmaz, 2009; Tomrukçu, 2010); cinsiyet değişkeninin yaşam doyumu üzerinde her hangi bir fark yaratmadığını bildiren birçok araştırmaya da rastlamaktayız (Aysan ve Bozkurt, 2004; Annak, 2005; Avşaroğlu vd, 2005; Şahin, 2008). Genel olarak ise, cinsiyetin yaşam doyumu üzerinde göreceli olarak daha az etkili olduğu bulunmuştur (Melin vd, 2003: 90).

İlk çalışmalar ise gençlerin doyum düzeyinin yaşlılardan daha yüksek olduğunu göstermesine karşın, son yıllarda yapılan çalışmalar yaşam doyumu ile yaş arasında bir ilişkinin olmadığını göstermiştir (Şahin, 2008). Ama bunun yanında yaşla ilişkili olarak

bireylerin içinde bulunduğu gelişim dönemlerine göre temel ihtiyaçları değişmekte ve bu ihtiyaçların karşılanıp karşılanamaması yaşam doyumunu önemli ölçüde etkileyebilmektedir.

Yapılan araştırmalar bireylerin olaylara yaklaşım biçimlerinin ve kişilik faktörünün yaşam doyumunu üzerinde oldukça etkili olduğunu ortaya koymuştur (Yetim, 2001; Rigby ve Huebner, 2005; Ram, 2005). Yaşam doyumunu ile olumsuz otomatik düşünme ve kaçınma arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yaşam doyumunu arttıkça, olumsuz otomatik düşünmede ve kaçınma davranışında azalma olduğu görülmüştür. Özgüven, dışadönüklük, soğukkanlılık, öz yeterlilik ve uyumluluk kişilik düzeylerinin yüksekliği yaşam doyumunu seviyesine olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Yetim, 2001). Ignant (2010), problemler karşısında umutsuzluğa düşmeyip problemle baş etmek için çaba harcayan ve duygusal zeka düzeyi yüksek öğretmenlerin yaşam doyum seviyelerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Olaylara olumlu yaklaşma özelliği bulunan bireyler, stresten uzak durmaya, rahat ve huzurlu bir yaşama sahip olmaya çalışırken; olumsuz yaklaşım özellikli bireyler ise streslidir, memnun olmayan yapıları vardır ve saldırganlardır. Birey kişiliğinin bütün özelliklerine göre olaylara yaklaşır. Olaylara iyimser bir bakış açısı ile bakan bireyin dayanma gücü ve yaşam doyumları yüksektir (Tolor, 1978).

Yaşam doyumunu ile gelir düzeyi arasında olumlu yönde yüksek bir ilişki bulunmaktadır, bireylerin gelir düzeylerinin yükselmesi refah, güç, saygınlık gibi özellikleri de beraberinde getirmesi yaşam doyumlarını da olumlu yönde etkilemektedir. Bireyin elde ettiği gelir içinde yaşadığı çevreye göre anlam kazanır. Ayrıca yüksek refahla birlikte stres, yoğunluk, korku gibi olumsuz durumların da ortaya çıkması gelirin olumlu etkisini dengeler. Gelirin yaşam doyumunu düzeyinin artmasında temel faktör olması temel gereksinimleri yeterince karşılanamayan ülkelerde görülmektedir (Yetim, 2001: 150-151). Kıdem değişkenine baktığımızda, bu faktörün tek başına yaşam doyumunu üzerinde etkili olmamasına rağmen, kıdemle birlikte gelen yüksek gelir düzeyi ve daha yüksek statünün yaşam doyumunu üzerinde olumlu yönde katkı sağladığı görülmektedir (Baştemur, 2006).

Yapılan araştırmalar eğitim düzeyinin yaşam doyumunu üzerinde tek başına etkisinden ziyade gelir ve statü ile birleşince yaşam doyumunu üzerinde etkisini göstermiştir. Yani bireyin sahip olduğu statüleri kullanabilme imkânlarının, yaşam

doyumunu arttırdığı, buna karşın yüksek eğitilmiş bireylerin aldıkları eğitime göre yüksek beklentiye sahip olmak istemelerinden kaynaklanan mutsuzluklarından yaşam doyum düzeyleri düşebilmektedir (Yetim, 2001: 162).

Çeşitli çalışmalar, yalnızca evli oluştun yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisini bulamamışken (Şahin, 2008: 19-20:); bireyin eşiyle ve çocuklarıyla mutlu bir aileye sahip olmasının yaşam doyumuyla olumlu yönde anlamlı bir ilişkisi olduğunu göstermiştir (Gohm vd, 1997; akt. Annak, 2005). Yine, evli kişilerin dul, ayrı yaşayan, bekar kişilere göre yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar yapılmıştır (Ignant, 2010). Evlilik bireylere derin ilişkilerde bulunma, çekici ve destekleyici sosyal destek sağlama gibi olanakları düzenli olarak sağladığı için yaşam doyumuna olumlu yönde katkı sağlamaktadır (Yetim, 2001: 165). Yine birçok arkadaşına sahip olan, iş arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabilen, yakınlarında sürekli yardımcı birileri olan kişilerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür (Baştemur, 2006: 73). Ayrıca dışadönük olmak sosyal ilişkilerin daha olumlu olmasının temel gereksinimlerinden biri olarak görülmüş ve yaşam doyumuna olumlu etkide bulunduğu belirtilmiştir (Wilson, 1967).

Günlük olarak fiziksel eksersiz yapan, sporla, bahçe işleriyle, rutin dini toplantılara katılan, gönüllü işlerde görev alan kişilerin yaşam doyum düzeylerinin yapılan araştırmalarda daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Amerika da yapılan bir araştırmaya göre, her hafta düzenli olarak kiliseye giden, gönüllü işlerde görev alan ve aylık eğlenceye katılanların yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur, ayrıca bireyin dine verdiği önem, dinsel gelenekler ve dini kader anlayışı genellikle yaşam doyumunu ile olumlu ilişki içerisinde olduğu belirtilmiştir (Yetim, 2001).

Enflasyon da insanların yaşam doyumlarını etkilemektedir. Özellikle enflasyonun yüksek olduğu ülkelerde insanların satın alma gücü zamanla azalmakta ve bu durum insanların yaşamlarından doyum sağlamamalarına neden olmaktadır (Baştemur, 2006).

Araştırmalar iş doyumuyla yaşam doyumunu arasında olumlu yönde güçlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bireyin zamanının büyük bir bölümünü işinde geçirdiği düşünüldüğünde bu ilişki çok şaşırtıcı olmayacaktır. Bu bakımdan iş doyumunu olumlu düzeyde etkileyen birçok faktör aynı zamanda yaşam doyumunu da

dolaylı veya doğrudan olumlu yönde etkilemektedir (Schmitt ve Pulakos, 1985; Avşaroğlu vd, 2005; Bryant ve Constantine, 2006). Bireyin iş ortamında yetenek, beceri, ilişki gibi özelliklerini geliştirmesi onun yaşamını anlamlı bulmasına katkıda bulunmaktadır.

Yaşam doyumu ile ilgili yapılan çalışmalar cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, yaş gibi faktörlerin yaşam doyumunu yordamada hemen hemen hiçbir etkiye sahip olmadığını; bunun yanında kişilikle ilgili değişkenler, iş durumu, yakın ilişkilerin ve içinde yaşanılan kültürün birey üzerindeki etkisinin yaşam doyumunu açıklamada daha fazla etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Rigby ve Huebner, 2005).

2.3.3. YAŞAM DOYUM KURAMLARI

Yaşam doyumu ile ilgili belli başlı altı yaklaşım söz konusudur. Bunlar Belli Noktaya Erişme, Haz ve Acı, Etkinlik, Yukarıdan Aşağıya – Aşağıdan Yukarıya, İlişkilendirici ve Yargı kuramları olarak sıralanabilir. Bu yaklaşımlar aşağıda kısaca şöyle açıklanmıştır.

2.3.3.1. Belli Bir Noktaya Erişme Kuramları

Bu Kuram Wilson (1967) tarafından ortaya atılmıştır. Kuramsal çerçevesinde “ihtiyaçların doyurulmasının mutluluğa ve doyuma neden olduğu, bunun karşıtı durumların ise mutsuzluk yarattığı” görüşü vardır. Bir başka deyişle iyi olma durumu, mutluluk ve yaşam doyumu seviyesinin yüksekliği ile amaç ve gereksinimlerin karşılanmasına bağlıdır (Wilson, 1967: 302).

2.3.3.2. Haz ve Acı Kuramları

Bu yaklaşıma göre, eğer bireyin ihtiyaç ve amaçları tam anlamıyla doyurulursa en büyük mutluluğa ulaşacağı düşünülebilir. Hoşlanımın kaynakları arttıkça acının kaynakları da artacaktır. Bu kaynaklara alışmanın mutluluğu yaratmayacağı, ancak kaybında mutsuzluğun olacağı belirtilmektedir (Diener,1984: 563).

2.3.3.3. Etkinlik Kuramları

Etkinlik kuramları, mutluluğun bireyin kendi etkinliğinden kaynaklandığı temel varsayımına dayanır. Aristoteles etkinlik kuramının ilk ve en önemli temsilcisidir. Ona

göre mutluluk, bireyin erdemli etkinliklerinden kaynağını alır. Etkinlikler; hobiler, sosyal ilişkiler, egzersizler gibi terimlerle ifade edilir. Bu yaklaşıma göre, eğer birey önemli etkinlikler üzerine yoğunlaşırsa mutluluk kendiliğinden gelecektir. Ayrıca, bu etkinlikler bireyin beceri düzeyi ile doğru orantılı ise hoşlanım ve yaşam doyumunu daha fazla olacaktır (Diener, 1984: 564).

2.3.3.4. Aşağıdan Yukarıya-Yukarıdan Aşağıya Kuramları

Bu kuramlara göre, birey yaşamındaki mutluluğa bakarken kendisi için mutlu olan ve olmayan dönemlerin değerlendirmesini yapmaktadır. Mutlu bir yaşam mutlu dakikaların bir araya gelmesinden oluşmaktadır. Bireyde olumluluğu görmek için bir potansiyel güç vardır ve birey mutlu olduğu için yaşamından doyum alır. Bunun tersi geçerli değildir. Birey kişiliğinin bütün özelliklerine göre olaylara yaklaşır. Olaylara iyimser bir bakış açısı ile bakan bireyin dayanma gücü ve yaşam doyum düzeyi yüksektir (Tolor, 1978; Diener, 1984: 565).

2.3.3.5. Bağ Kuramları

Bağ kuramları koşullanma, bilişsel yüklemelerde bulunma, bellek ve bilgi işleme süreçleri üzerine geliştirilen birçok kuramı kapsayan genel bir yaklaşımı tanımlamaktadır. Yaşam doyumunu alanı açısından bağ kuramları, insanların mutluluğa ulaşmalarının, zihinlerinde yaşantılarına bağlı olarak gelişen bilişsel çağrışımlara dayalı değerlendirmeler yoluyla gerçekleştiğini savunmaktadır. Bağ kuramlarına göre bireyin yaşantıları ile bu yaşantılar sonucunda oluşan düşünce ve duygulanıma ilişkin bireyin zihninde bazı bilişsel bağlar oluşmaktadır. Buna göre kendilerini mutlu hisseden bireyler, olumlu bağlara ilişkin güçlü bir zihinsel ağ oluşturmuş ve alışkanlık gereği olumlu biçimlerde tepkide bulunmayı öğrenmiş insanlardır (Diener, 1984; 566).

2.3.3.6. Yargı Kuramları

Yargılama kuramında standartlarla gerçek durum karşılaştırılır. Eğer gerçek durumlar standartlara yaklaşırsa yaşam doyumunu seviyesi yükselir. Bireyin kullandığı standartlar önemlidir. Sosyal karşılaştırmalarda birey karşılaştırma yaptığı kişiden kendini daha iyi hissederse doyum oluşur. Doyum göz önüne alındığında bu tür karşılaştırmalar bilinçli olarak yapılabilir. Ancak duygular söz konusu olduğunda standartlarla karşılaştırma olayı bilinçsiz ya da bilinçdışı yapılmaktadır. Yargı kuramları

ne tür olayların olumlu ya da olumsuz olduğunu belirlemekle birlikte; olayların ortaya çıkaracağı duygunun miktarını öngörebilmektedirler (Diener, 1984: 566).

2.3.4. İŞ DOYUMU-YAŞAM DOYUMU ETKİLEŞİMİ

İş doyumunu bireyin iş yaşamına ilişkin doyumunu ifade ederken; yaşam doyumunu kavramı, bireyin çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşamdaki toplam doyumunu ifade etmektedir. Bir anlamda iş doyumunu, genel yaşam doyumunun bir alt alanı olarak değerlendirilmektedir. Bireyin iş yaşamında geçirdiği zaman dilimi dikkate alındığında iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığı şaşırtıcı olmayacaktır. Pek çok insanın yaşamında işin hayatının merkezinde yer alması iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin varlığını güçlendiren önemli unsurdur (Çetinkanat, 2000). Kabanoff ve O'brein (1980: 596-597) iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik üç yaklaşım öne sürmüşlerdir:

2.3.4.1. Telafi Etme Yaklaşımı

Telafi etme yaklaşımı, iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında zıt ve olumsuz bir ilişki olduğunu savunur. Bu yaklaşımda, iş yaşamından veya yaşamdan elde edilen mutluluklardan hangisi diğerine göre yüksekse düşük olanı dengeleyeceği savunulur. Örneğin, çalışma yaşamında beklediklerini bulamayan insanların, çalışma dışı yaşamlarında aile, arkadaş, akraba, komşuluk ilişkilerini olumlu yönde geliştirerek bu yaşam alanındaki tatmin düzeylerini yükseltmeye çalışacakları varsayılmaktadır.

2.3.4.2. Aktarma Yaklaşımı

Bu yaklaşımda, bireyin bir alanda yaşamış olduğu duyguları başka bir alana aktardığı savunulur. Bu görüşe göre iş doyumuyla yaşam doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Birey işinde kötü deneyimler yaşıyorsa içinde bulunduğu olumsuz durumu aile ve özel yaşamına da aktaracak ve iş dışında da olumsuz duygular yaşayacaktır.

2.3.4.3. Ayrım Yaklaşımı

Bu görüşe göre, iş doyumuyla yaşam doyumunu arasında herhangi bir ilişki bulunmamaktadır. Bu yaklaşımın temel özelliği; bireyler, herhangi bir şekilde mesleki tecrübe ve alışkanlıklarının etkisinde kalmadan, çalışma dışı serbest zamanlarını

geçirebilmektedirler. Dolayısıyla çalışma yaşam alanları ile çalışma dışı yaşam alanları arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından çok yönlü olarak incelenmiş, yapılan birçok araştırmada iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında olumlu ilişki olduğu belirtilmiştir (Schmitt ve Pulakos, 1985; Bryant ve Constantine, 2006). Bu bulgulara paralel olarak;

İş yaşamındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklılığı ve isteksizlik, bireyin genel yaşamına etki ederek; yaşamdan da doyum sağlayamamasına neden olabilmektedir. Bu durum bireyin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini de olumsuz etkileyerek, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozabilmektedir (Kabanoff ve O'brein, 1980; Judge ve Watanabe, 1994).

Çalışma yaşamındaki doyumun mu yaşam doyumunu etkilediği, yoksa yaşam doyumunun mu çalışma yaşamından elde edilen doyumunu etkilediği tartışılırken, kesin olan şeyin, çalışma yaşamı ile yaşam doyumunu arasında güçlü bir ilişkinin varlığıdır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

3.1. MÜKEMMELLİYETÇİLİK ARAŞTIRMALARI

Bu bölümde, farklı örneklem grupları üzerinde mükemmelliyetçilik, olumlu mükemmelliyetçilik ve olumsuz mükemmelliyetçilik kişilik yapılarının araştırıldığı yurt dışı ve yurt içi çalışmalar sunulmuştur.

3.1.1. MÜKEMMELLİYETÇİLİK YURTDIŞI ARAŞTIRMALARI

Pek çok araştırmacının, mükemmelliyetçiliğin olumlu ve olumsuz boyutlarının varlığının yanında mükemmelliyetçiliğin temelini yaşamın ilk yıllarında nispeten şekillendiği ve bu şekillenmede ailelerin büyük rol oynadığı konusunda hem fikir olduğunu belirtmiştik. Ebeveynlerle çocukları arasında yapılan araştırmaların da bu düşünceyi destekler nitelikte olduğu görülmektedir.

Vieth ve Trull (1999) 188 kolej öğrencisi ve öğrencilerin ebeveynleriyle aralarındaki mükemmelliyetçilik puanlarını incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarında, kendine yönelik mükemmelliyetçilik boyutunda kız öğrencilerin anneleriyle, erkek öğrencilerin ise babalarıyla mükemmelliyetçilik düzeylerinin pozitif yönde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin kendine yönelik mükemmelliyetçilik düzeyleriyle ailelerin sosyal düzene yönelik mükemmelliyetçilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Kız ve erkek öğrencilerin kendi ifadeleri dikkate alındığında kız çocuklarının mükemmelliyetçilik düzeylerinin erkeklere göre ailelerinin mükemmelliyetçilik düzeyleriyle daha fazla uyumlu olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Anneler ile kızların mükemmelliyetçilik düzeyleri arasındaki uyumun babalarla erkek çocukları arasındaki uyum düzeyinden daha fazla olduğu görülmüştür. Kendine yönelik mükemmelliyetçilik boyutunda erkek çocuklarının babalarla olan uyum düzeyinin anneleriyle olan uyum düzeyinden daha yüksek olduğunu araştırma sonuçları göstermiştir. Anne ile kızlarının sosyal düzene

yönelik alt boyutundaki mükemmelliyeçilik puanlarının anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülürken, kendine yönelik mükemmelliyeçilik boyutunda bu ilişkiye rastlanmamıştır. Erkek çocuklarıyla babaları arasında her iki mükemmelliyeçilik boyutunda da anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Chang'ın (2000) yaptığı araştırmada, mükemmelliyeçilik düzeyi yükseldikçe yaşam doyumu azalmakta, karamsarlık ve kaygı düzeyi yükselmekte ve yaşanan stresin arttığı görülmüştür. Ayrıca ebeveynlerle çocukları arasında mükemmelliyeçilik düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Rice ve arkadaşları (2005) yaptıkları araştırmada bireylerin olumsuz mükemmelliyeçilikleri ile ebeveynlerinin yüksek beklentilerinin arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Yine benzer bir araştırmada ise; Parker (1997) öğrencilerin kendilerine yönelik mükemmelliyeçilik algılarının yükselmesi ile ebeveynlerinin mükemmelliyeçiliklerine olan algılarının da yükselmesi arasında olumlu yönde bir ilişki bulmuştur. Araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde kişilerin ebeveynlerini mükemmelliyeçi algılayışları ile kendi mükemmelliyeçilik algıları arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Gwen ve Pomerantz (2005) çocukların mükemmelliyeçi davranışlar geliştirmesinde annelerin kontrolü ve çocuklarda depresyon gelişiminin belirtilerini araştırmışlardır. Bu araştırmayla ortaya çıkan sonuçlar şunlardır: Denetimi fazla olan annelerin mükemmel olma kaygısı taşıyan çocuklara sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Yine kişilerin mükemmelliyeçi davranışları arasında keskin farklılıklar saptanmış, üstelik mükemmelliyeçiliğin birçok bakımdan olumsuz sonuçlar doğurduğu anlaşılmıştır. Amaca ulaşmak için veya en yüksek performansı sergileyebilmek için sarf edilen kaygının depresyon belirtileriyle ilişkisi olduğu anlaşılmıştır. Yine ailelerin çocuklarına karşı baskıcı bir tutum sergilemesinin de çocuklarda mükemmelliyeçi bir davranışın ortaya çıkmasına yol açtığı sonucuna varılmıştır. Ailelerin kontrol mekanizmasını kullanmalarının çocuklar üzerinde kendisini üstün görme davranışına neden olduğu anlaşılmıştır.

Kawamura, Frost ve Harmatz (2002), 145 Asya kökenli ve 192 Kafkas kökenli olmak üzere toplam 337 Amerikalı kolej öğrencileriyle yürüttükleri araştırmalarında mükemmelliyeçilikle algılanan aile tipi ve akademik başarı arasındaki ilişkiyi

incelemişlerdir. Araştırmalarında sadece Asya kökenli erkekler hariç diğer tüm gruplarda baskıcı/otoriter aile tipleriyle olumsuz mükemmelliyeçilik arasında anlamlı ilişkiye ve her iki gruptaki kadınlarda olumlu mükemmelliyeçilikle akademik başarı arasında olumlu yönde ve anlamlı ilişkiye ulaşmışlardır.

Araştırmalarda ailelerin çocuklarına benimsediği yaklaşım tarzlarının farklılığı mükemmelliyeçiliğin boyutlarının (olumlu-olumsuz) şekillenmesinde önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Ayrıca birçok araştırmada, olumlu-olumsuz mükemmelliyeçiliğin kişilik değişkenleri ve duygu durumlarıyla ilişkisinin ele alındığı görülmektedir. Bu araştırma sonuçları olumlu-olumsuz mükemmelliyeçilik arasındaki ayrımı güçlendirirken, bir yandan da mükemmelliyeçilikten ziyade ne tür bir mükemmelliyeçilik yapısına sahip olduğunun bilinmesinin önemini vurgulamaktadır.

Accordino ve arkadaşları (2000) 123 ergen ile yaptıkları çalışmada, öğrencilerin “kişisel standartlar” belirlemelerinin, akademik başarıları üzerinde olumlu etkisi olduğu sonucuna varmışlardır. Kişisel standartları azaldıkça olumsuz mükemmelliyeçiliğe daha fazla yaklaştıkları görülmüştür. Ayrıca, araştırmada olumlu mükemmelliyeçiliğin öz saygı ile olumlu yönde; olumsuz mükemmelliyeçiliğin ise depresyonla olumlu, öz saygı ile olumsuz yönde ilişkili olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Ashby ve Rice (2002) tarafından yapılan bir çalışmada mükemmelliyeçiliğin olumlu ve olumsuz boyutları ile öz-saygı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlar olumlu mükemmelliyeçiliğin öz-saygı ile olumlu olarak ilişkili olduğunu, olumsuz mükemmelliyeçiliğin ise öz-saygı ile olumsuz olarak ilişkili olduğunu göstermektedir. Araştırmacılar bu çalışmanın aynı zamanda olumlu ve olumsuz mükemmelliyeçilikle ilgili diğer araştırmacıların (örneğin; Frost ve diğerleri, 1993; Rice vd, 1998; Slaney vd, 1995) bulgularını genişlettiği görüşündedirler. Yine bu bulguları destekleyici nitelikteki sonuçlar Ashby ve arkadaşları (2006) tarafından ortaya konulmuştur. Bu çalışmada üniversite öğrencileriyle yaptıkları araştırmada olumsuz mükemmelliyeçiliğin depresyon ve utangaçlıkla olumlu olarak; öz saygı ile olumsuz olarak anlamlı ilişki içerisinde olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Fadewa, Burns ve Gomes (2004), 230 üniversite öğrencisinde olumlu ve olumsuz mükemmelliyeçiliğin gurur, kaygı, utangaçlık ve suç-düşmanlık eğilimiyle ilişkisini araştırmışlardır. Araştırmanın mükemmelliyeçiliğin boyutları arasındaki farkı

ortaya koyduğunu belirtmişlerdir. Araştırma, olumsuz mükemmelliyetçiliğin ifade edilen suç eğilimi, kaygı, utangaçlık ve düşmanlıkla pozitif yönde; gururun olumlu yapısıyla ise negatif yönde anlamlı ilişki içerisinde olduğu bulgularını ortaya koymuştur. Ayrıca araştırmada olumlu mükemmelliyetçiliğin utangaçlık, kaygı ve düşmanlıkla olumsuz yönde; gururun olumlu yapısıyla olumlu yönde anlamlı ilişki içinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Ram (2005) 71 üniversite ve 28 kolej olmak üzere toplam 99 öğrenciyle yaptığı tez çalışmasında olumlu-olumsuz mükemmelliyetçiliğin kişiliğin olumlu-olumsuz yönleri, öznel iyi oluş, akademik başarı ve akademik güdülenme ilişkisini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarında, olumlu mükemmelliyetçiliğin kişiliğin olumlu faktörleri (uyumluluk, sorumluluk sahibi olma), akademik güdülenme, akademik başarı, fonksiyonel baş etme tarzları ve öznel iyi oluş değişkenleriyle olumlu olarak ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Olumsuz mükemmelliyetçiliğin ise kişiliğin olumsuz faktörleri (nörotiklik), stres, depresyon, kaygı değişkenleriyle pozitif yönde; fonksiyonel baş etme tarzları ve öznel iyi oluş ile ise negatif yönde anlamlı ilişkili olduğu saptanmıştır. Ayrıca olumsuz mükemmelliyetçiliğin akademik başarı, akademik güdülenme, cinsiyet ve yaş değişkenleriyle bir ilişkisine rastlanmamıştır. Olumlu mükemmelliyetçilikle yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamazken; kız öğrencilerin erkeklere göre daha fazla olumlu mükemmelliyetçilik puanlarına sahip olduğu görülmüştür. Son olarak araştırmada, olumsuz mükemmelliyetçilikle olumlu mükemmelliyetçilik arasında olumlu yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Ommundsen ve arkadaşları (2005) 1231 erkek ve 488 kız olmak üzere toplam 1719 Norveçli genç sporcu üzerinde bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, olumlu mükemmelliyetçilerin sosyal aktivitelerde bulunma düzeyleri yüksek ve arkadaş ilişkileri olumlu çıkarken; olumsuz mükemmelliyetçilerin ise sosyal aktivitelerde bulunma ve olumlu arkadaş ilişkileri düşük bulunmuştur.

Mobley ve arkadaşları (2005) mükemmelliyetçilik ölçeğinin (APS) 251 Afrika kökenli Amerikalı üniversite öğrencisi üzerinde çok kültürlü yapısal geçerliliğini araştırmışlardır. Veriler Lisrel analiz yöntemi kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, küme analizi sonuçları önceki çalışmalarla benzerlik göstermiş olup, iki kültür arasında faktörel eşitliği sağladığı görülmüştür. Ayrıca araştırma sonucunda, çelişki alt boyutunun depresyon ve kaygı ile olumlu yönde; akademik başarı ve öz saygı

ile ters yönde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Yüksek standartlar boyutunun öz saygı ve akademik başarı ile olumlu yönde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Düzen alt boyutunun depresyon, kaygı, öz saygı ve akademik başarı değişkenleriyle ilişkili olmadığı görülmüştür. Bu sonuçların olumlu mükemmeliyetçilikle olumsuz mükemmeliyetçilik ayrımını güçlendirdiği ifade edilmiştir. Bu bulgular ışığında, olumlu mükemmeliyetçiliğin öz saygı ve akademik başarı; olumsuz mükemmeliyetçiliğin ise depresyon ve kaygı ile olumlu yönde anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

Stoeber ve Rennert (2008), Almanya’da 118 ikinci kademe öğretmenlerinde mükemmeliyetçilikle tükenmişlik, baş etme tarzları ve stresi değerlendirme arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırmada mükemmeliyetçiliğin olumsuz yönlerinin tükenmişlikle olumlu yönde ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Mükemmellik için çaba harcama, sorunlarla etken baş etmeyle olumlu yönde; baş etme yollarından kaçış, tükenmişlik ve değerlendirme kaybıyla olumsuz yönde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Hatayı kabul etmemenin ise, sorunlarla etken baş etme ile olumsuz; baş etme yollarından kaçış, tükenmişlik ve değerlendirme kaybıyla olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Ayrıca, hatayı kabul etmemenin, mükemmellik için çaba harcamaya göre tükenmişlikte daha fazla rol oynadığı görülmüştür.

Slade ve arkadaşları (2009) olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçiliğin nörobilişsel yapısını 160 kişi üzerinde araştırmışlardır. Araştırma sonuçları olumlu mükemmeliyetçiliğin fiziksel ve zihinsel çabaya dayandığını ortaya koyarken; olumsuz mükemmeliyetçiliğin hız ve hatasızlığa dayandığını ortaya koymuştur.

Elion, Wang, Slaney ve French (2012) “APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği” ile olumlu mükemmeliyetçi, olumsuz mükemmeliyetçi ve mükemmeliyetçi olmayan 219 Afrika kökenli Amerikalı üniversite öğrencisinde ırkçı kişilik, akademik güdülenme, öz saygı ve depresyon puan ortalamalarını incelemişlerdir. Araştırma sonucunda olumlu mükemmeliyetçi öğrencilerde olumsuz mükemmeliyetçi olan ve mükemmeliyetçi olmayan öğrencilere göre öz saygı puan ortalamalarının daha yüksek ve depresyon puan ortalamalarının daha düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Olumlu mükemmeliyetçi öğrencilerde akademik güdülenme puan ortalamalarının mükemmeliyetçi olmayanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca olumsuz mükemmeliyetçi öğrencilerin olumlu mükemmeliyetçi öğrencilere göre daha fazla ırkçı kişiliğe sahip oldukları görülmüştür.

3.1.2. MÜKEMMELLİYETÇİLİK YURTIÇİ ARAŞTIRMALARI

Mükemmelliyetçilikle ilgili ilk çalışmalara bakıldığında bu çalışmaların daha çok ölçeklerin uyarlamasına yönelik çalışmalar olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar kapsamında ise, Özbay ve Taşdemir tarafından (2003) yılında yapılan çalışmada bireylerin mükemmelliyetçilik tutumlarını ölçmeye dönük Frost ve arkadaşları (1996) tarafından geliştirilmiş Çok Boyutlu Mükemmelliyetçilik Ölçeği'nin (FMPS) Türkçe'ye uyarlaması yapılmıştır. Araştırma örneklemini farklı illerde öğrenimlerini sürdürmekte olan 489 Fen Lisesi öğrencileri oluşturmaktadır. Karşıt tercüme işlemleri sonrasında yapı geçerliliğine dayalı olarak test geçerliliği sınanmıştır. Araştırmacılar tarafından faktörlenebilirlik incelemesi sonrasında 35 maddelik mükemmelliyetçilik tutumlarına ilişkin ölçeğin (FMPS), orijinal çözümlemesine bağlı olarak 6 faktör çözümlemesi içinde açıklanabilirliği belirlenmiştir. 4. ve 34. maddeler orjinal ölçekten farklı faktörler içerisinde yer almıştır. Düzen/Tertip, Davranışlardan Şüphe, Ebeveynsel Eleştiri, Hatalara Aşırı İlgi, Aile Beklentileri ve Kişisel Standartlar olarak yorumlanan ve adlandırılan faktörlerin toplam varyansın % 47.8'ini açıkladığı belirlenmiştir. Maddeler arası iç tutarlılık yöntemiyle gerçekleştirilen güvenilirlik çalışmasında alfa değerlerinin genel ve alt testler için. 63 ile. 87 arasında değiştiği bulunmuştur. Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .83, yarıya bölme güvenilirlik katsayısı .80 bulunmuştur. Gerçekleştirilen tüm geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda ÇBMÖ olarak kısaltılan ölçeğin Türk Kültürü'nde bireylerin mükemmelliyetçilik tutumlarını ölçtüğü sonucuna varılmıştır.

Kırdök tarafından (2004) yapılan çalışmada, ilköğretim ikinci kademedeki öğrenimlerini sürdüren ön ergenlerin olumlu ve olumsuz mükemmelliyetçilik özelliklerini ölçmeye yönelik bir ölçek geliştirilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Adana İli'ne bağlı Seyhan ve Yüreğir merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim ikinci kademedeki öğrenim gören 11-16 yaşları arasında bulunan öğrencilerden toplanan veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geçerliği için gerçekleştirilen analizler kapsam geçerliği, benzer ölçek geçerliği, yapı geçerliği açısından geçerli bulunmuştur.

Uyarlama çalışmalarının dışında, sınırlı sayıda olduğu görülen çalışmaların daha çok ergenler üzerinde ve mükemmelliyetçiliği olumsuz bir yapı içerisinde ele aldığı görülmektedir. Bu çalışmalara baktığımızda; Özgüngör (2003) 453 ilköğretim ikinci kademe öğrencisinde Frost ve arkadaşlarının geliştirmiş olduğu Çok Boyutlu

Mükemmelliyeçilik Ölçeğini kullanarak, mükemmelliyeçilik kişilik özelliğinin öğretmenlerin özerklik destekleyici davranışlarının öğrencilerin akademik amaç tarzlarını yordamadaki gücünü araştırmıştır. Sonuçlara bakıldığında, mükemmelliyeçilik kişilik özelliğinin genel olarak başarı amaç tarzlarıyla ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Düzenlilik mükemmelliyeçilik kişilik özelliğinin ve öğretmenin özerklik destekleyici davranışlarının, öğrencilerin olumlu akademik davranışlarıyla ilişkili bulunan öğrenme tarzıyla anlamlı ilişkilerinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada, hata yapmaktan korkma ve ebeveynlerin eleştirici tutumlarının, öğrencilerin istenmeyen akademik davranışlarını yordama gücüyle bilinen başarısızlıktan kaçınma amaç tarzı ile anlamlı ilişkileri olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada, yaş ile öğrenme tarzı arasında olumsuz ve anlamlı; başarısızlıktan kaçınma tarzı arasında ise olumlu ve anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna da ulaşılmıştır.

Sapmaz (2006) 929 üniversite öğrencisi üzerinde, mükemmelliyeçilik olmayan üniversite öğrencileri ile uyumlu ve uyumsuz mükemmelliyeçilik kişilik yapısına sahip olanların çeşitli psikolojik belirtileri yaşama düzeyleri arasında farklılık olup olmadığını inceleyerek, mükemmelliyeçiliğin yalnızca sağlıklı bir kişilik değişkeni olmadığını ortaya koymak amacıyla bu çalışmayı yapmıştır. Elde edilen bulgular ışığında uyumsuz mükemmelliyeçiliklerin psikolojik belirtiler düzeyleri en yüksek grup olduğu belirlenmiştir. Bu sırayı mükemmelliyeçilik olmayanlar takip ederken en düşük düzeyde psikolojik belirtilere sahip olan grubun uyumlu mükemmelliyeçilik olduğu görülmüştür. Cinsiyet değişkeninin ise, öğrencilerin mükemmelliyeçilik tutumlarıyla ilişkisi anlamlı bulunamamıştır.

Yıldız (2007) sınav kaygısı, ana-baba tutumları ve mükemmelliyeçilik arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Araştırma, Tokat ilindeki Anadolu Lisesi, Süper Lise, Fen Lisesi ve Genel Lise’de ortaöğretime devam eden 588 öğrenci üzerinde yürütülmüştür. Araştırmada “otoriter ana-baba tutumunun” öğrencilerin mükemmelliyeçilik olmalarında etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Ulu (2007) 408 üniversite öğrencisi üzerinde bağlanmanın kaygı ve kaçınma boyutlarının ve beş faktör kişilik özelliklerinin olumlu ve olumsuz mükemmelliyeçilik boyutları üzerindeki rolünü incelemiştir. Araştırma sonucu, olumlu mükemmelliyeçilik puanı için öz disiplin, deneyime açıklık ve dışadönüklük kişilik özelliklerinin yordayıcı değişkenler olduğunu göstermiştir. Olumsuz mükemmelliyeçilik puanı için ise

nevrotiklik, bağlanma kaygısı ve kaçınma boyutlarının yordayıcı değişkenler olduğu bulunmuştur.

Göç (2008) 10. sınıfta öğrenim gören 181 öğrenci katılımıyla mükemmelliyetçiliğin yaşam doyumu ve akademik başarı üzerindeki yordayıcı rolünü araştırmıştır. Araştırma verilerini elde etmek için Frost Çok Boyutlu Mükemmelliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ-F), Lise Öğrencilerinde Çok Boyutlu Yaşam Doyum Ölçeği (LÖÇBYDÖ) ve demografik bilgi formu kullanılmıştır. Araştırma sonunda olumlu mükemmelliyetçiliğin hem yaşam doyumunu hem de okul doyumunu pozitif yönde yordadığı görülmüştür.

Dilmaç ve arkadaşlarının (2009) toplam 532 ilköğretim II. Kademe öğrencisinde, mükemmelliyetçilik kişilik özelliklerinin mantıkdışı inançlarla olan ilişkisini belirlemek ve mantıkdışı inançların mükemmelliyetçilik özelliklerini yordayıp yordamadığını saptamak amacıyla bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre; mantıkdışı inançlar ile mükemmelliyetçilik alt boyutlarından hatalara karşı ilgi, davranışlardan şüphe, aile beklentileri ve ebeveynsel eleştiri arasında olumlu yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

3.2. İŞ DOYUMU – YAŞAM DOYUMU ARAŞTIRMALARI

Bu bölümde, iş doyumu ve yaşam doyumu kavramlarının psikolojik danışman ve çeşitli branşlardaki öğretmenlerle yurt dışında ve yurt içinde gerçekleştirilen çalışmalar sunulmuştur.

3.2.1. İŞ DOYUMU – YAŞAM DOYUMU YURTDIŞI ARAŞTIRMALARI

Araştırmanın amacı doğrultusunda psikolojik danışmanlarla yurt dışında gerçekleştirilen iki araştırmaya baktığımızda, iş doyumu ve yaşam doyumu üzerinde demografik değişkenlerin etkisinin çok fazla olmadığını görmekteyiz. Ayrıca öğretmenlerin yaşam doyumlarından çok iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmaların gerçekleştirildiği görülmektedir.

Wiggins (1984)'in 123 okul danışmanı üzerinde yürüttüğü çalışmada cinsiyet, yaş ve çalışılan süre değişkenlerinin iş doyumunun yordanmasında belirleyici faktörler olmadıkları; yani bu değişkenlerin danışmanların iş doyumları üzerindeki etkilerinin

önemsiz olduğu sonucuna varılmıştır. Buna karşılık zamanla ilgili değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri beklendiği gibi yüksek çıkmasına rağmen, çok fazla faktör dikkate alındığında kişilik değişkenleri ile iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı görülmüştür. Yine bu çalışmada, iş yerine uyum ve iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu belirlenirken; iş doyumunu ile mesleki tercih envanterinin sosyal bölümü arasında da anlamlı düzeyde bir ilişki söz konusudur. Araştırmanın diğer önemli bir bulgusu da, Holland'ın meslekler listesindeki değişkenlerden mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmesidir.

Bryant ve arkadaşları (2006) ise kadın psikolojik danışmanlarda çoklu rol dengesi, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırma sonucunda iş doyumunu yaşam doyumunun önemli bir yordayıcısı olarak kendini göstermiştir. Ayrıca araştırmada rol dengesini sağlayabilme yeteneği iş ve yaşam doyumuna olumlu yönde katkı sağladığı görülmüştür. Okulun bulunduğu yer, yaş ve kıdem değişkenleriyle yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Psikolojik danışmanlarla birlikte, diğer farklı branşlardaki öğretmenlerle yapılan araştırmalara baktığımızda yine iş doyum düzeyinde demografik değişkenlerin etkisinin çok fazla olmadığı görülmektedir.

Bentea ve Anghelache (2012) Romanya'da birinci kademe, ikinci kademe ve kolej okullarından rastgele seçilmiş toplam 122 öğretmenin çeşitli değişkenler açısından iş doyum düzeylerini karşılaştırmışlardır. Araştırma sonucunda cinsiyetin iş doyumunu üzerinde bir etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca okula bağlılıkları ve güdeleri yüksek olan öğretmenlerin iş doyumlarının da yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Reese, Johnson ve Campbell (2001), ikinci kademe beden eğitimi öğretmenlerinde iş doyumunu ve iş stresini yaş, kıdem ve okul büyüklüğü demografik değişkenleriyle ilişkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda yaş ve kıdem değişkenlerinin iş doyumunu ve iş stresine bir ilişkisinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca okul nüfusunun 1500 öğrenciyi aştığı okullarda okul büyüklüğü değişkeninin iş stresine olumlu yönde; iş doyumunu ise olumsuz yönde anlamlı ilişkili olduğu bulgusunu ortaya koymuştur.

Briones, Taberero ve Arenas (2010), İspanya’da 68 ikinci kademe öğretmeninde iş doyumlarının çeşitli demografik ve psiko-sosyal değişkenlerle ilişkisini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda iş doyumunu düzeyinin kişisel başarı ve meslektaşlarından algılanan destekle pozitif yönde; duygusal tükenmişlikle ise negatif yönde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonucunda algılanan öz-yeterliliğin iş doyumunun olumlu yönde dolaylı; meslektaşlarından algılanan desteğin ve kişisel başarının ise pozitif yönde doğrudan bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Araştırmada cinsiyet, yaş ve kıdem demografik değişkenlerinin iş doyumuyla bir ilişkisinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Mahmood ve arkadaşları (2011) Pakistan’daki aynı bölgeden 192 farklı okuldan rastgele seçilmiş toplam 785 ikinci kademe öğretmenlerinde iş doyumunu okulun bulunduğu bölge ve cinsiyet değişkenleri açısından incelemişlerdir. Araştırmalarında “Minnesota İş Doyum Ölçeğini” kullanmışlardır. Araştırma bulgularında kadınların erkeklere göre daha fazla işlerinden memnun oldukları ortaya çıkarken; okulun bulunduğu bölge değişkeninin iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Hean ve Garrett (2001), gelişmekte olan ülkelerde ve özellikle Şili’de görev yapan öğretmenlerin iş doyumları ile yapılan araştırmaları gözden geçirmişler. Şili’de ikinci kademe görev yapan fen bilgisi öğretmenlerinin iş doyumlarının ve doyumsuzluklarının nedenlerini incelemişlerdir. Buna göre, öğretmenler doyum faktörleri olarak öğrencileri ile etkileşimleri ve okuldaki ilişkilerden söz ederken; doyumsuzluk kaynakları olarak ise düşük maaş, aşırı iş yükü, öğrenci özellikleri ve altyapı yetersizliklerinden söz etmişlerdir.

Yapılan araştırmalar öğretmenlerin iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeylerinin belirlenmesinde demografik değişkenlerden çok öz yeterlilik, stres, liderlik gibi kişilik değişkenlerinin etkisinin olduğu görülmektedir. Bu çalışmalar kapsamında; Davis ve Wilson (2000) ABD’de öğretmenlerin liderlik davranışlarıyla iş doyumunu, güdü ve stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarında liderlik davranışları sergileyen öğretmenlerin güdülerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Liderlik davranışlarıyla iş doyumunu ve stres arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ayrıca güdü düzeyinin iş doyumuyla olumlu; stresle olumsuz yönde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Ignant (2010) toplam 103 öğretmenle yaşam doyumu, öz yeterlilik, duygusal zeka ve stres tepkileri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmada duygusal zekayla yaşam doyumu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgusuna rastlanmıştır. Stresle baş etmek için çaba harcayan öğretmenlerin yaşam doyum seviyeleri harcamayanlara göre daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Yine öz yeterliliği yüksek olan öğretmenlerin daha düşük olanlara göre yaşam doyum seviyelerinin daha yüksek olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca araştırmada evli öğretmenlerin yaşam doyum seviyeleri bekarlara göre daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Klassen ve Chiu (2010) farklı eğitim seviyelerinde görev yapan 1430 öğretmenin iş doyum düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonuçları bayan öğretmenlerin erkeklere göre sınıf ve iş yükü alanlarında daha fazla strese ve sınıf yönetiminde daha düşük öz yeterliliğe sahip olduklarını göstermiştir. Öğretmenlerin özellikle sınıf yönetiminde öz yeterliliklerinin düşük olduğu görülmüştür. Düşük öz yeterliliğin stresi arttırdığı görülmüştür. Ayrıca stresle iş doyumunu arasında olumsuz yönde bir ilişkinin olduğu görülürken; iş doyumuyla öz yeterlilik arasında olumlu bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

3.2.2. İŞ DOYUMU – YAŞAM DOYUMU YURTİÇİ ARAŞTIRMALARI

Alan yazını incelendiğinde ülkemizde eğitim, endüstri, sağlık ve diğer birçok çalışma alanlarındaki bireylerle iş doyumunu ve yaşam doyumunu kavramlarının ele alındığı pek çok araştırmayla karşılaşmaktayız. Bundan dolayıdır ki, araştırmanın amacı doğrultusunda bu bölümde sadece psikolojik danışman ve diğer alanlardaki öğretmenlerle gerçekleştirilen iş ve yaşam doyumunu kavramlarının ele alındığı araştırmalar sunulmuştur.

3.2.2.1. Psikolojik Danışmanlarla Gerçekleştirilen Araştırmalar

Yurt içinde psikolojik danışmanların yaşam doyumlarından çok iş doyum düzeylerini belirlemeye yönelik araştırmaların yapıldığı görülmektedir.

Uslu (1999) resmi eğitim kurumlarında görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumlarını incelediği araştırmasında, iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, evli psikolojik danışmanların iş doyum puan ortalamalarının, bekar psikolojik danışmanların iş doyum puan ortalamalarından önemli düzeyde yüksek olduğu, içten

denetimli psikolojik danışmanların iş doyumlarının dıştan denetimli psikolojik danışmanlarından daha yüksek olduğu, okul yöneticileriyle işbirliği yapabilen psikolojik danışmanların işbirliği yapamayan psikolojik danışmanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Hamamcı, Murat ve Çoban (2004) Gaziantep'te merkezde görev yapan 88 psikolojik danışmanla karşılaşılan sorunların belirlenmesine yönelik bir araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucunda karşılaşılan problemlerin bilgi ve beceri eksikliğinden çok dış faktörlerden kaynaklandığı bulgusuna ulaşılmıştır. Karşılaşılan problemler: Bilgi ve beceri eksikliğinde; fiziki şartlar ve araç-gereç donanımı temin edilmesinde; okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin rehberlik konusunda bilgi eksikliği konularında psikolojik danışmanların sorun yaşadıkları bulguları saptanmıştır.

Ankara ilindeki devlet ilköğretim okulları, özel ilköğretim okulları ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan 248 psikolojik danışmanın iş doyum düzeyleri ile bazı değişkenlere göre bu düzeyler arasında fark olup olmadığını inceleyen Kağan (2005) şu sonuçlara varmıştır. Özel ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlara hem de devlet ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca mezun oldukları alana göre, psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunlarının iş doyum düzeyleri, eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunurken; psikoloji bölümünden mezun olanlarla aralarında anlamlı bir farka rastlanılmamıştır. Gelir seviyesini yeterli bulup bulmama değişkenlerine göre ise, gelir seviyesini yeterli bulanların iş doyum düzeyleri, yeterli bulmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanında, cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kıdem değişkenleri dikkate alındığında psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Alan yazını incelendiğinde farklı kurumlarda (ilköğretim-ortaöğretim-RAM) görev yapan psikolojik danışmanlarla yapılan çalışmaların yanında, aynı kurumda görev yapan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerine etkide bulunan faktörlerin belirlenmesine yönelik gerçekleştirilen çalışmalara da rastlamaktayız.

Bayrı (2006) Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki genel liselerde görevli psikolojik danışmanların görüşlerine göre iş doyum düzeylerini incelemiştir. Kişisel özellikler (cinsiyet, medeni durum, memleketin bulunduğu bölge), hizmet öncesi/ hizmet içi eğitim düzeyleri (öğrenim düzeyi, mezun oldukları bölüm, mesleki kıdem, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığı) ve mesleki koşul (çalıştıkları okulun bulunduğu il, gelir düzeyi, görev yaptıkları ortaöğretim kurumu türü) boyutlarında anlamlı farklılık bulunmadığı görülmüştür. Kadınların, bekârların, lisans mezunlarının ve bir yıllık öğretmenlerin iş doyumları yüksek bulunmuştur.

Akkuş (2010) Ankara ilindeki Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görevli 94 psikolojik danışmanın iş doyum düzeylerini bazı değişkenlere göre aralarında fark olup olmadığını incelemiştir. Araştırma sonuçlarında, rehberlik araştırma merkezlerinde görevli psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun oldukları alan, çalışma yılı ve çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği değişkenlerine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı bulgularına ulaşılmıştır. Bunun yanında psikolojik danışmanın kurum yönetimiyle çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturması değişkenine göre aldıkları puanlara bakıldığında iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma bulunmuştur. Literatürün aksine, iyi ilişkilerin düzeyi azaldıkça iş doyum düzeyi seviyesinin azaldığı görülmektedir.

Bayrı (2006) genel liselerde görev yapan psikolojik danışmanlarla çalışırken; Zaman (2006) tüm ortaöğretim kurumlarında görev yapan psikolojik danışmanlarla bir araştırma yaparak Bayrı'nın (2006) araştırmasına destek vermiştir. Zaman (2006), ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış psikolojik danışmanların iş doyumları ile örgütsel bağlılıklarını incelediği araştırmasında; alan dışından atanan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete, mezun olunan fakülteye, uyum, özdeşleşme, içselleştirme, öğretmenlik mesleğindeki kıdem ve psikolojik danışmanlıktaki kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Araştırma geneline bakıldığında psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur.

Zaman (2006) alan dışından atanmış psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu bulgusunu Karçkay (2008) yaptığı araştırmayla bir anlamda desteklemiştir. Karçkay (2008) farklı eğitim programı mezunu olan 90 psikolojik danışmanın mesleki yeterlilikleriyle iş doyumları arasındaki ilişkiyi

incelemiştir. Araştırma sonucunda psikolojik danışmanlarının mezun oldukları eğitim programlarına göre, alan mezunu ve alan dışı mezunu olma değişkenine göre mesleki yeterlilik ve iş doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde bir fark olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca psikolojik danışmanlarının mesleki yeterlilik ve iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Alan dışı olan psikolojik danışmanlarda mesleki yeterlilik düzeyleri sadece hizmet içi eğitimlere katılma değişkeni olarak karşımıza çıkarken; alan mezunu olan psikolojik danışmanlarda ise çalışılan okul türü değişkeninin mesleki yeterliliklerini yordadığı görülmüştür. Anadolu Lisesinde görev yapan psikolojik danışmanların en üst düzeyde mesleki yeterlilik puanlarına sahip olduğu görülmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve kıdem değişkenlerinin alandan mezun olan ve olmayan psikolojik danışmanların mesleki yeterliliklerini yordamadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeylerine etkide bulunan faktörlerin belirlenmesine yönelik bir araştırmaya yer verilmiştir.

Aysan ve Bozkurt (2004) ise okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu ile ilgili yaptıkları araştırma kapsamında, İzmir ili merkezi ve ilçelerindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 112 kadın ve 29 erkek toplam 141 okul psikolojik danışmanına anket uygulamıştır. Araştırma sonucunda yaş, cinsiyet, okul türü, kıdem, medeni durum, mesleklerini isteyerek seçip seçmemeleri ve sorunları olduğunda psikolojik yardım alıp almama değişkenleriyle yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bunun dışında mesleklerini severek ve isteyerek devam ettirip ettirmedikleri, meslek yaşamındaki başarılarını algılama, çalışma ortamından memnun olup olmama, mezun olunan kurumda kazandırılan bilgi ve becerileri yeterli bulup bulmama değişkenleriyle yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre araştırmada, mezun olunan kurumda kazandırılan bilgi ve becerileri yeterli bulanların bulmayanlara göre, çalışma ortamından memnun olanların olmayanlarla göre, kendilerini başarılı algılayanların algılamayanlara göre, mesleklerini severek yürütenlerin yürütmeyenlere göre yaşam doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmada aralarında anlamlı fark olmamasına rağmen, evli olanların bekarlara göre, mesleklerini isteyerek seçenlerin seçmeyenlere göre, sorunları olduğunda psikolojik yardıma bazen başvuruyorum diyenlerin başvuruyorum

diyenlere göre yaşam doyum puan ortalamalarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

3.2.2.2. Farklı Branşlardaki Öğretmenlerle Gerçekleştirilen Araştırmalar

Eğitim örgütlerindeki iş doyumunu ciddi olarak ilk defa Balcı (1985) tarafından ele alınmıştır. Balcı eğitim yöneticisinin iş doyumunu üzerinde yapmış olduğu araştırması ile şu sonuçlara ulaşmıştır: Katılımcılar iş doyumunu ile ilgili verilen maddelerin tamamından doyumsuzluk duymaktadırlar. Fakat duydukları doyumsuzluğun düzeyi yüksek değildir. Değişik kademelerde (ilk-orta-lise) görev yapan yöneticilerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Katılımcılar en yüksek doyumunu iş ve işin niteliğinden elde ederken, en düşük doyumunu ise kazançtan sağlamaktadırlar.

Günbayı (1998) “İlköğretim Öğretmenlerinin İş Doyumu” konulu araştırmasında; öğretmenlerin iş ve niteliği, yönetim ve denetim biçimi, ücret, yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler konularına ilişkin algı ve beklentilerinin farkını iş doyumunu olarak almıştır. Ayrıca iş doyumunu etkenlerine verdikleri önem düzeyi konusunda algılarını da belirlemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlere verilen yetersiz ödentilerin, okuldaki olumsuz fiziksel koşulların, çalışanlar arasındaki olumsuz ilişkilerin, denetim biçiminin, eğitim, yükselme ve geliştirme olanaklarının yetersizliği öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin düşmesine neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Günbayı (1998) ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerine etkide bulunan çevresel faktörleri belirlemeye çalışırken; Yılmaz ve Şahin (2009) ise ilköğretimde görev yapan öğretmenlerde hem bireysel hem de çevresel faktörlerin yaşam doyumunu üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Yılmaz ve Şahin (2009) Türkiye’de MEB’e bağlı ilköğretim okullarında görev yapan toplam 2116 öğretmenin yaşam doyumlarını, cinsiyetleri, öğretmenlerin okul dışında beraber sosyal etkinlik yapıp yapmama, öğrenim durumu, öğretmenlerin çalıştıkları okul türü, herhangi bir sendikaya üye olup olmama durumu, çalıştıkları yerleşim türü, öğretmenlerin çalıştıkları bölge değişkenleri açısından incelemiştir. Araştırmada, bayanların erkeklere göre; bir sendikaya üye olanların olmayanlara göre; özelde çalışanların devlette çalışanlara göre; büyük şehirde yaşayanların daha küçük yerleşim yerlerinde yaşayanlara göre; İç Anadolu’nun güneyinde çalışanların diğer bölgelerde çalışanlara göre; okul dışında

sosyal aktivitelere katılanların katılmayanlara göre yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, öğrenim durumu değişkenin iş doyumunu üzerinde etkisinin olmadığı görülmüştür.

Sakarya ilinde faaliyet gösteren dört farklı semtteki ilköğretim okulunda çalışmakta olan öğretmen ve müdür yardımcılardan toplam 84 kişinin katıldığı araştırmada iş doyumunu etkileyen örgüt içi etmenlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesi yapılmak istenmiştir. Bozkurt ve Bozkurt (2008), bu çalışmada iş doyumunu etkileyen kazançtan doyum, kariyer gelişiminden doyum, arkadaşlık ilişkilerinden doyum, yönetim ve yöneticiden doyum ve iletişimden doyum unsurlarını incelemiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu kazançlarından doyum sağlamadıklarını, kazançlarının piyasadaki benzer işlerle karşılaştırıldığında uygun olmadığını ve kazanç belirlemede performans değerlemenin kullanılmadığını belirtmişlerdir. Tüm bunlara rağmen yapılan iş, koşullar ne olursa olsun sevilmektedir. Ayrıca ankete katılanlar, kurum içinde uygulanması durumunda kendilerine en fazla iş doyumunu sağlayacak unsurun kazanç artışı olduğunu ancak bunun kurum içinde kullanılmadığını belirtmişlerdir. Kurum içinde iş doyumunu sağlamak için sıklıkla kullanılan unsurlar ise arkadaşlık ilişkilerinin destekleyici nitelikte olması, kurum içinde kararlara katılım olanağı verilmesi ve kurumun imajıdır. Görülüyor ki maddi unsurlardan ziyade manevi unsurların iş doyum düzeyinin yükselmesinde daha etken olduğu görülmektedir.

İlköğretimde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilen araştırmaların yanında, ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin iş ve yaşam düzeylerine etkide bulunan faktörlerin belirlenmesine yönelik yapılan araştırmalara baktığımızda:

Tunacan (2005) lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörleri incelemiştir. Araştırmaya göre ücret hariç öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Çalışma koşulları, mesleğin saygınlığı, yöneticilerin tutumu ücretten sonra doyum düzeyi en düşük faktörlerdir. Doyum düzeyi yüksek faktörler ise iş güvencesi, işin kendisi, ulaşım ve çalışma saatleri olarak bulunmuştur.

Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) ise “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi” konulu araştırmalarını 173 öğretmen üzerinde uygulamış ve şu sonuçları elde etmişlerdir: Yapılan istatistiksel

analizler sonucunda, cinsiyet, yaş ve hizmet süresi değişkenlerine göre yaşam doyumu, tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puan ortalamaları arasında anlamlı düzeyde farklılaşma saptanmamıştır. Öğretmenlerin yaşam doyumu ile tükenmişlik alt boyutları ve iş doyumu puanları arasında; yaşam doyumu ile tükenme arasında ve kişisel başarısızlık arasında olumsuz yönde, yaşam doyumu ile iş doyumu arasında olumlu yönde anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Dolayısıyla öğretmenlerin duygusal tükenme ve kişisel başarısızlık yaşamaları yaşam doyumlarını olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Mesleklerinden doyum elde etmeleri ise yaşam doyumlarına olumlu yönde katkı sağlamaktadır.

Dilsiz (2006) Konya ilinde MEB’de ortaöğretimde görev yapan çeşitli branşlardaki öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarında iş doyumu ile yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, branş, aylık gelir, eşlerin çalışıp çalışmama durumu, eşlerin eğitim durumu, kıdem ve öğrenim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılamamışken; okul idaresi ile ilişki, diğer öğretmenlerle ilişkiler, öğretmenlik mesleğini seçme sırası ve idarecilik yapma değişkenleriyle anlamlı ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Diğer öğretmenler ve idarecilerle iyi ilişkiler içerisinde olan, öğretmenlik mesleğini ilk sırada seçen ve idarecilik yapan ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin diğer ortaöğretim okullarındaki öğretmenlere göre düşük olduğu görülmüştür.

Şahin (2008) devlet ve özel okullarda görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeylerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Sonuçlar incelendiğinde; devlet okullarında görev yapan beden eğitimi öğretmenlerinin daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve yaşam doyumu düzeylerinin düşük olduğu; mesleği isteyerek seçen beden eğitimi öğretmenlerinin daha az tükenmişlik yaşadıkları ve yaşam doyumu düzeylerinin yüksek olduğu; okullardaki araç gereç durumunun yetersizliği ve spor salonun olmaması beden eğitimi öğretmenlerinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşmayı artırdığı ve yaşam doyumunu azalttığı; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşayan beden eğitimi öğretmenlerinin yaşam doyumlarının azaldığı görülmüştür. Beden eğitimi öğretmenlerinin yaşlarının ilerlemesi kişisel başarı düzeylerini artırmakta ve kişisel başarı düzeyi artan beden eğitimi öğretmenlerinin

yaşam doyumu düzeyleri yükselmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin haftalık ders yükleri tükenmişlik ve yaşam doyumu düzeylerini etkilememektedir. Ayrıca cinsiyet ve medeni durum değişkenleriyle yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Şahin'in (2008) araştırmasını destekleyici nitelikte, iş doyumu kavramının yerine yaşam doyumu kavramı ele alınarak Soyer ve arkadaşları (2009) tarafından bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Soyer, Can ve Kale (2009) beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. İş doyumu düzeylerini belirlemek için "Minnesota İş Doyum Ölçeğini" kullanmışlardır. Araştırma sonuçlarında, öğretmenlerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, görev yaptıkları okul sayıları, okulun bulunduğu yer, eğitim durumu ve çocuk sahibi olma değişkenleriyle anlamlı bir ilişki içerisinde olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Mesleğini isteyerek seçmeyenlerin öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek; iş doyumu düzeylerinin ise düşük olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca görev yaptıkları okul sayısı arttıkça iş doyum düzeylerinde azalma olduğu görülmüştür.

Alan yazınında farklı branşlarda görev yapan öğretmenlerin hem iş hem de yaşam doyum düzeylerinin birlikte ele alınıp gerçekleştirilen araştırmalar da karşımıza çıkmaktadır.

Tomrukçu (2010) özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında görev yapan 330 ilköğretim öğretmenin yaşam ve iş doyumu düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırma sonucunda, hem özelde hem de kamuda görev yapan öğretmenlerin yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Özel ve kamuda görev yapan öğretmenlerde, kıdem, medeni durum değişkenleriyle iş ve yaşam doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Özelde görev yapan öğretmenlerde, cinsiyet ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılmazken; erkeklerin iş doyum düzeyinin bayarlardan daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Kamuda görev yapan öğretmenlerde, yaş ile iş doyumu ve yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşılmazken; kadınların iş ve yaşam doyum düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Telef (2011) ise, İzmir’de görev yapan toplam 349 sınıf ve branş öğretmenlerinin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerini incelemiştir. Araştırma sonucunda öz yeterliliğin iş ve yaşam doyumuyla olumlu ilişkisi olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem ve mezun olunan alan değişkenlerinin iş ve yaşam doyumunu üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna varılmıştır. Branş değişkeninin yaşam doyumunu üzerinde herhangi bir etkisine rastlanmazken; sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyinin branş öğretmenlerinin iş doyum düzeyinden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin yaşam doyum düzeylerinin ilköğretim öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülürken; bu farka iş doyum düzeyinde rastlanmamıştır.

Teltik’in (2009) araştırması dikkate alındığında, okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumuyla demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik araştırma sonuçlarının, ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerle gerçekleştirilen araştırma sonuçlarıyla genel olarak benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Teltik (2009) İstanbul ilinde MEB’de görev yapan okul öncesi öğretmenlerin tükenmişlik, iş doyumunu ve mesleki yeterlilik algısı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla betimsel bir araştırma yapmıştır. Araştırmada iş doyumunu ve tükenmişlik arasında olumsuz, iş doyumunu ve mesleki yeterlilik algısı arasında olumlu, tükenmişlik ve mesleki yeterlilik algısı arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Araştırma bulguları iş doyumunu düzeyinde, genel iş doyumunu puanlarında, eğitim düzeyi ve okul türü değişkeninin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa yol açtığını; yaş, mesleki kıdem, gelir düzeyi, okuldaki öğretmen sayısı, sınıftaki öğrenci sayısı, eğitim verilen yaş grubu ve branş dersi sayısı değişkeninin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa yol açmadığını ortaya koymuştur. Anlamlı olan değişkenlere bakıldığında, ön lisans mezunlarının diğer alan mezunlarına göre ve bağımsız anaokulunda görev yapan öğretmenlerin diğer okullarda görev yapan öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğu görülmüştür.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

4.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni, katılımcıları, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve araştırmadaki istatistiksel süreç açıklanmaktadır.

4.1.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu araştırmanın amacı, psikolojik danışmanlarda olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş doyum düzeyi ve yaşam doyum düzeyini yordamadaki rolünü çeşitli demografik faktörlerin etkisi çerçevesinde incelemektir. Araştırmanın amacı doğrultusunda bağımlı-bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik olarak “İlişkisel Tarama Modeli” kullanılmıştır.

İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Bu modelde aralarında ilişki aranacak değişkenler ayrı ayrı sembolleştirilir. Ancak sembolleştirme (değerler verme, ölçme), ilişkisel bir çözümlmeye olanak verecek şekilde yapılmaktadır (Büyüköztürk, 2009: 3-5).

4.1.2. ARAŞTIRMANIN EVRENİ

Bu araştırmanın evrenini Ege Bölgesi’nde (İzmir, Denizli, Aydın, Manisa, Muğla, Kütahya, Uşak, Afyon) resmi ilköğretim-ortaöğretim okullarında ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde 2010-2011 eğitim-öğretim yılında görev yapan psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır.

4.1.3. KATILIMCILAR

Araştırmanın katılımcıları Ege Bölgesi’nde (İzmir, Denizli, Aydın, Manisa, Muğla, Kütahya, Uşak, Afyon) resmi ilköğretim-ortaöğretim okullarında ve Rehberlik

Araştırma Merkezlerinde 2010-2011 eğitim-öğretim yılında görev yapan psikolojik danışmanlardan ulaşılabilenlerle oluşturulmuştur. Araştırma grubu, ilköğretimde 99 (erkek 56, kadın 43), ortaöğretimde 78 (erkek 41, kadın 37) ve RAM’da görev yapan 63 (erkek 31, kadın 32) psikolojik danışman olmak üzere toplam 240 kişiden oluşmaktadır.

4.1.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veriler;

- Kişisel Bilgi Formu
- APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği
- Minnesota İş Doyumu Ölçeği ve
- Yaşam Doyum Ölçeği uygulanarak toplanmıştır.

4.1.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak üzere, araştırmacı tarafından geliştirilen, kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Bu formda cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum türü, çalışılan ortaöğretim türü, RAM’da çalışılan bölüm, meslek kıdem yılı, RAM’da kıdem yılı, mezuniyet durumu, çalışma durumu ve kurumun bulunduğu yer ilgili sorular yer almaktadır.

4.1.4.2. APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Slaney ve Johnson (1992) tarafından bireylerin mükemmeliyetçi tutumlara sahip olup olmadığını belirlemek ve mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz özelliklerini birbirinden ayırt etmek için geliştirilen orijinal ölçeğin ilk formu Slaney ve arkadaşları tarafından iki kez revize edilmiştir (Slaney vd, 1996-2001). Son olarak revize edilen APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği 23 maddelik bir ölçek olup üç alt boyuttan oluşmaktadır; “Yüksek Standartlar” (7 madde), “Düzen “(4 madde) ve “Çelişki” (12 madde) (Slaney vd, 2001). Bu alt ölçek skorlarının Cronbach alfa’ları da kabul edilebilir iç tutarlılık göstererek, Yüksek Standartlar için ,85; Düzen için ,82 ve Çelişki için ,91 olarak bulunmuştur. Test, likert tipinde 1–7 arası değerlendirme ile 1 Tamamen Katılmıyorum, 2 Katılmıyorum, 3 Kısmen Katılmıyorum, 4 Bir Fikrim Yok,

5 Kısmen katılıyorum, 6 Katılıyorum, 7 Tamamen Katılıyorum cevaplarına karşılık gelecek şekilde özgün formunda olduğu üzere düzenlenmiştir.

Sapmaz, (2006) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin, KMO Örneklem Uygunluk Katsayısı .87 olarak bulunmuştur. Bartlett Sphericity ise 8938.56 ile .001 düzeyinde manidar bulunmuştur. Yapılan faktör analizinde döngüsüz metod (unrotated) kullanılarak faktör çözümlenmesiyle maksimum faktör sayısı incelenmiş ve açıklanabilir faktör sayısının dört olduğu belirlenmiştir. Bulunan bu faktörler toplam varyansın %50.22'sini açıklamaktadır.

Birinci faktör olarak bulunan yapı “Yüksek Standartlar (1, 5, 8, 12, 14, 18 ve 22 maddeler)” adı altında ele alınmıştır, maddelerin faktör yüklemeleri 33 ile .72 arasında değişmektedir. İkinci faktör olarak bulunan yapı “Düzen (2, 4, 7 ve 10 maddeler)” adı altında toplanmıştır, maddelerin faktör yüklemeleri ise .76 ile .85 arasında değişmektedir. Üçüncü faktör olarak bulunan yapı “Tatminsizlik (6, 11, 13, 17, 20 ve 23 maddeler)” adı altında ele alınmıştır ve maddelerin faktör yüklemeleri .40 ile .83 arasında değişmektedir. Ölçekte dördüncü ve son faktör olarak bulunan yapı “Çelişki (3, 9, 15, 16, 19 ve 21 maddeler)” adı altında ele alınmıştır, maddelerin faktör yüklemeleri .47 ile .74 arasında değişmektedir. Benzer ölçek geçerlilik puanı ise olumlu mükemmeliyetçilik için .24, olumsuz mükemmeliyetçilik için .51 olarak hesaplanmıştır.

Olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçileri gruplandırma açısından bu dört faktörden Yüksek Standartlar ve Düzen birleştirilmiş alt ölçeklerinden alınan yüksek puanlar Olumlu Mükemmeliyetçileri; Tatminsizlik ve Çelişki birleştirilmiş alt ölçeklerinden alınan yüksek puanlarsa olumsuz mükemmeliyetçileri belirlemek için kullanılmıştır.

Ölçeğin Olumlu Mükemmeliyetçilik (Standartlar ve Düzen Birleştirilmiş alt ölçekleri) için genel güvenilirlik katsayısı (α) .79, olumsuz mükemmeliyetçilik (Tatminsizlik ve Çelişki birleştirilmiş alt ölçekleri) için (α) .82 olarak bulunmuştur. Her bir alt boyut için bulunan (α) değerleri ise; Standartlar için .72, Düzen için .83, Tatminsizlik için .81, Çelişki için .72 olarak saptanmıştır. Test yarılama güvenilirlik katsayısı ise olumlu mükemmeliyetçilik alt ölçeği için .74, olumsuz mükemmeliyetçilik

içinse .80 olarak hesaplanmıştır. Alt ölçeklerde ise güvenilirlik katsayıları .69 ile .79 arasında değişmektedir.

Ölçeğin bu çalışmadaki güvenilirliği Cronbach Alpha ile hesaplanmıştır. İç tutarlılık katsayısı olumlu mükemmelliyetçilik boyutu için .84, olumsuz mükemmelliyetçilik için ise .91 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışma bulguları ölçeğin iç tutarlığının önceki bulgulardan daha yüksek olduğunu göstermektedir.

4.1.4.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Bu araştırmada psikolojik danışmanların iş doyumlarını ölçmek amacıyla (Minnesota Satisfaction Questionnaire) Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır. DavisWeiss, England ve Lofquist (1967) Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin orijinalinin güvenilirlik katsayısı .83 ve yurtdışında yapılan bir çok araştırmada ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği .89 olarak bulunmuştur. Türkiye'deki güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı .77 olarak bulunmuştur. Ölçek 20 maddeden oluşmakta, 5 basamaklı yanıt çizelgesi üzerinden puanlar; Hiç memnun değilim: 1 puan; Memnun değilim: 2 puan; Kararsızım: 3 puan; Memnunum: 4 puan ve Çok memnunum: 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 20-100'dür ve puan arttıkça iş doyumunu da artmaktadır.

Ölçeğin bu çalışma için iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alpha ile hesaplanmış ve .90 olarak bulunmuştur.

4.1.4.4. Yaşam Doyum Ölçeği

Araştırmada, bireylerin yaşamdan aldıkları doyumunu belirlemek amacıyla Deiner, Emmons, Larsen ve Griffin (1983) tarafından geliştirilmiş olan Yaşam Doyumu Ölçeği-The Satisfaction with Life Scale (SWLS)- kullanılmıştır. Yaşam Doyumu Ölçeği “hiç uygun değil” (1) ile “tamamıyla uygun” (7) arasında değişen Likert tipinde 5 maddeden oluşan bir kendini değerlendirme ölçeğidir. Diener ve arkadaşları orijinal çalışmada ölçeğin güvenilirliğini Cronbach Alpha=.87 olarak bulmuşlardır. Ölçüt bağımlı geçerliğini ise .82 olarak elde etmişlerdir. Ölçeğin Türk popülasyonuna uygulamasını

yapan Yetim (1993) tarafından ölçeğin güvenilirliği “Alpha= .86” bulunmuştur ve test-tekrar test güvenilirliği ise .73 olarak elde edilmiştir (Akt. Karaçay, 2011: 58).

Ölçeğin bu çalışma için iç tutarlılık katsayısı Cronbach Alpha ile hesaplanmıştır ve .89 bulunmuştur.

4.1.5. VERİLER VE TOPLANMASI

Araştırmanın amacı doğrultusunda, Ege Bölgesi'nin ilköğretim, ortaöğretim ve RAM çeşitli resmi kurumlarında görev yapan psikolojik danışmanlara ilişkin verilerin toplanması işlemi, 2010-2011 eğitim-öğretim yılında gerçekleşmiştir. Araştırma grubunu oluşturan psikolojik danışmanların verileri herhangi bir aracı kişi ve posta yolu kullanılmadan araştırmacı tarafından kişiye ulaşılarak elde edilmiştir. Verilerin daha sağlıklı bir şekilde elde edilmesi için, gönüllü katılımcıların araştırmaya dahil edilmesi sağlanmış olup, verilerin toplanmasının öncesinde katılımcılara çalışmanın niteliği hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmıştır.

4.1.6. ARAŞTIRMADA KULLANILAN VERİ ANALİZ TEKNİKLERİ

Katılımcıların cevaplamış oldukları veri toplama araçları incelenerek eksiksiz olanlar analize tabi tutulmuştur. Veri toplama araçlarından elde edilen veriler SPSS 16.0 (Statistical Package For Social Sciences) paket programına aktarılıp .05 anlamlılık düzeyinde istatistiki analizleri yapılmış ve elde edilen bilgiler çözümlenmiştir.

Araştırma verilerinin analizinde verilerin türüne göre, korelasyon (r), t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmış; F değerlerinin anlamlı olması durumunda gruplar arası farklılıkların kaynağını belirlemek amacıyla ise Sheffe Çoklu Karşılaştırma Testi kullanılmıştır. Bunun yanı sıra, psikolojik danışmanların olumlu mükemmelliyetçilik, olumsuz mükemmelliyetçilik ve iş doyumunu düzeylerinin psikolojik danışmanların yaşam doyumunu ve iş doyumunu düzeyi üzerindeki yordama gücünü belirlemek amacıyla regresyon analizi kullanılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçilik ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş doyum düzeyi ve yaşam doyum düzeyini yordamadaki rolüne ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Ayrıca psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçilik, olumsuz mükemmeliyetçilik, iş doyum ve yaşam doyum düzeylerinin çeşitli demografik değişkenlere göre (cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, ortaöğretimde çalışılan kurum, RAM kıdem yılı, RAM’da çalışılan bölüm, kıdem yılı, çalışılan yer, mezuniyet durumu ve çalışma durumu) farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin analiz sonuçları da bu bölümde yer almaktadır.

Tablo 5.1. Olumlu Mükemmeliyetçilik, Olumsuz Mükemmeliyetçilik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna İlişkin Betimleyici İstatistikler

	N	R.	Min.	Max.	\bar{X}	S.D.	V.	S.	K.
Olumlu Mükemmeliyetçilik	240	55,00	21,00	76,00	54,44	9,66	93,361	-,49	,182
Olumsuz Mükemmeliyetçilik	240	61,00	16,00	77,00	42,27	14,51	210,62	,501	-,57
İş Doyumu	240	55,00	44,00	99,00	75,95	11,00	121,027	-,257	-,304
Yaşam Doyumu	240	30,00	5,00	35,00	25,27	5,43	29,55	-,899	,313

Tablo 5.1.’de verilen olumlu mükemmeliyetçiliğe ilişkin betimleyici istatistik sonuçlarına göre; katılımcı sayısı (N = 240), range (R = 55,00), en düşük değer (Min = 21,00), en yüksek değer (Max = 76,00), ortalama (\bar{X} = 54,44), standart sapma (S.D. = 9,66), varyans (V. = 93,361), çarpıklık katsayısı (S. = -,49) ve basıklık katsayısının da (K. = ,182) olduğu görülmektedir.

Tablo 5.1.’de verilen olumsuz mükemmeliyetçiliğe ilişkin betimleyici istatistik sonuçlarına göre; katılımcı sayısı (N = 240), range (R = 61,00), en düşük değer (Min =

16,00), en yüksek değer (Max = 77,00), ortalama ($\bar{X} = 42,27$), standart sapma (S.D. = 14,51), varyans (V. = 210,62), çarpıklık katsayısı (S. = ,501) ve basıklık katsayısının da (K. = -,57) olduğu görülmektedir.

Tablo 5.1.'de verilen iş doyumuna ilişkin betimleyici istatistik sonuçlarına göre; katılımcı sayısı (N = 240), range (R = 55,00), en düşük değer (Min = 44,00), en yüksek değer (Max = 99,00), ortalama ($\bar{X} = 75,95$), standart sapma (S.D. = 11,00), varyans (V. = 121,027), çarpıklık katsayısı (S. = -,257) ve basıklık katsayısının da (K. = -,304) olduğu görülmektedir.

Tablo 5.1.'de verilen yaşam doyumuna ilişkin betimleyici istatistik sonuçlarına göre; katılımcı sayısı (N = 240), range (R = 30,00), en düşük değer (Min = 5,00), en yüksek değer (Max = 35,00), ortalama ($\bar{X} = 25,27$), standart sapma (S.D. = 5,43), varyans (V. = 29,55), çarpıklık katsayısı (S. = -,899) ve basıklık katsayısının da (K. = ,313) olduğu görülmektedir.

Tablo 5.2. Olumlu Mükemmelliyeçilik, Olumsuz Mükemmelliyeçilik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

İlişki	Olumlu Mükemmelliyeçilik	Olumsuz Mükemmelliyeçilik	İş Doyumu	Yaşam Doyumu	Stan. Hata
Olumlu Mükemmelliyeçilik	1				9,66
Olumsuz Mükemmelliyeçilik	,155*	1			14,51
İş Doyumu	,756*	-,003	1		11,00
Yaşam Doyumu	,706*	-,007	,889*	1	5,43

* p< .05

Tablo 5.2.'de verilen olumlu mükemmelliyeçilik, olumsuz mükemmelliyeçilik, iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki Pearson korelasyon değerleri; olumlu mükemmelliyeçilik - olumsuz mükemmelliyeçilik r: .16, p< .05, olumlu mükemmelliyeçilik – iş doyum r: .75, p< .05, olumlu mükemmelliyeçilik – yaşam doyum r: .71, p< .05), olumsuz mükemmelliyeçilik – iş doyum r: -.003, p> .05, olumsuz mükemmelliyeçilik – yaşam doyum r: -.007, p> .05 ve iş doyum – yaşam doyum r: .89, p< .05 olarak hesaplanmıştır. Olumlu mükemmelliyeçilik düzeyinin iş ve yaşam doyum düzeyleri ile arasındaki ilişkinin güçlü ve olumlu yönde olduğu görülmektedir. İş doyum düzeyi ile yaşam doyum düzeyi arasında çok güçlü ve olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Olumsuz mükemmelliyeçilik düzeyinin ise iş ve yaşam doyum düzeyleriyle arasındaki ilişkinin sifıra yakın olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

5.1. PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA OLUMLU MÜKEMMELİYETÇİLİK DÜZEYİ İŞ DOYUMUNU ANLAMLI ŞEKİLDE YORDAMAKTA MIDIR? ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 5.3. Olumlu Mükemmeliyetçilik Düzeyinin İş Doymu Düzeyini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	\bar{X}	B	Stan. Hata	Beta	T	F	p	R ²
Olumlu Mükemmeliyetçilik	54,44	,860	,048	,756	17,803	316,398	,000	,571

* p< .001

Tablo 5.3.'de verilen regresyon analiz sonucuna göre; psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri çalışmada ele alınan olumlu mükemmeliyetçilik değişkeni tarafından anlamlı düzeyde yordanmaktadır ($R^2 = .571$; $F(4,66) = 316,938$; $p < .001$). Olumlu mükemmeliyetçilik düzeyi iş doymu varyansının yaklaşık %57'sini açıklamaktadır.

Ayrıca tablo 5.2.'deki korelasyon sonucuna göre; olumlu mükemmeliyetçilik ile iş doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ($r = .76$; $p < .05$).

5.2. PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA OLUMLU MÜKEMMELİYETÇİLİK DÜZEYİ YAŞAM DOYUMUNU ANLAMLI ŞEKİLDE YORDAMAKTA MIDIR? ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 5.4. Olumlu Mükemmeliyetçilik Düzeyinin Yaşam Doymu Düzeyini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	\bar{X}	B	Stan. Hata	Beta	T	F	p	R ²
Olumlu Mükemmeliyetçilik	54,44	,397	,026	,706	15,396	237,052	,000	,499

* p< .001

Tablo 5.4.'de verilen regresyon analiz sonucuna göre; psikolojik danışmanların yaşam doymu düzeyleri çalışmada ele alınan olumlu mükemmeliyetçilik değişkeni tarafından anlamlı düzeyde yordanmaktadır ($R^2 = .499$; $F(4,66) = 237,052$; $p < .001$). Olumlu mükemmeliyetçilik düzeyi yaşam doymuna ait varyansın yaklaşık %50'sini açıklamaktadır.

Ayrıca tablo 5.2.'deki korelasyon sonucuna göre; olumlu mükemmelliyeçilik ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ($r = .71$; $p < .05$).

5.3. PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA OLUMSUZ MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYİ İŞ DOYUMUNU ANLAMLİ ŞEKİLDE YORDAMAKTA MIDIR? ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 5.5. Olumsuz Mükemmelliyeçilik Düzeyinin İş Doymu Düzeyini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	\bar{X}	B	Stan. Hata	Beta	T	F	p	R ²
Olumsuz Mükemmelliyeçilik	42,27	-,002	,049	-,003	-,050	,003	,960	,000

* $p < .001$

Tablo 5.5.'de verilen regresyon analiz sonucuna göre; psikolojik danışmanların iş doymu düzeyleri çalışmada ele alınan olumsuz mükemmelliyeçilik değişkeni tarafından anlamlı düzeyde yordanmamaktadır ($R^2 = .091$; $F(4,66) = .003$; $p > .001$).

Ayrıca tablo 5.2'deki korelasyon sonucuna göre; olumsuz mükemmelliyeçilik ile iş doymu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r = -.003$; $p > .05$).

5.4. PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA OLUMSUZ MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYİ YAŞAM DOYUMUNU ANLAMLİ ŞEKİLDE YORDAMAKTA MIDIR? ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 5.6. Olumsuz Mükemmelliyeçilik Düzeyinin Yaşam Doymu Düzeyini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	\bar{X}	B	Stan. Hata	Beta	T	F	p	R ²
Olumsuz Mükemmelliyeçilik	42,27	-,002	,024	-,007	-,101	,010	,920	,000

* $p < .001$

Tablo 5.6.'de verilen regresyon analiz sonucuna göre; psikolojik danışmanların yaşam doymu düzeyleri çalışmada ele alınan olumsuz mükemmelliyeçilik değişkeni tarafından anlamlı düzeyde yordanmamaktadır ($R^2 = .000$; $F(4,66) = .010$; $p > .001$).

Ayrıca tablo 5.2.'deki korelasyon sonucuna göre; olumsuz mükemmelliyeçilik ile yaşam doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r = -,007$; $p > .05$).

5.5. PSİKOLOJİK DANIŞMANLARDA İŞ DOYUM DÜZEYİ YAŞAM DOYUMUNU ANLAMLILIK ŞEKİLDE YORDAMAKTA MIDIR? ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 5.7. İş Doyumu Düzeyinin Yaşam Doyumu Düzeyini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	\bar{X}	B	Stan. Hata	Beta	T	F	p	R ²
İş Doyumu	75,95	,439	,015	,889	29,937	896,220	,000	,790

* $p < .001$

Tablo 5.7.'de verilen regresyon analiz sonucuna göre; psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeyleri çalışmada ele alınan iş doyumu değişkeni tarafından anlamlı düzeyde yordandığıdır ($R^2 = .790$; $F(4,66) = 896,220$; $p < .001$). İş doyumu düzeyi yaşam doyumu varyansının %79'unu açıklamaktadır.

Ayrıca tablo 5.2.'deki korelasyon sonucuna göre; yaşam doyumu ile iş doyumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ($r = ,89$; $p < .05$).

5.6. PSİKOLOJİK DANIŞMALARDA OLUMLU MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYİ İLE OLUMSUZ MÜKEMMELLİYETÇİLİK DÜZEYİ ARASINDA ANLAMLILIK BİR İLİŞKİ VAR MIDIR? ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 5.2. incelendiğinde, psikolojik danışmanların olumsuz mükemmelliyeçilik düzeyleri ile olumlu mükemmelliyeçilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon sonucunda, olumsuz mükemmelliyeçilik ile olumlu mükemmelliyeçilik arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmuştur ($r = .155$; $p < .05$).

5.7. PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN OLUMLU MÜKEMMELİYETÇİLİK DÜZEYİ BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLILIK ŞEKİLDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR? ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR

Psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmelliyeçilik düzeyinin cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, ortaöğretimde çalışılan kurum, RAM kıdem yılı, RAM'da çalışılan bölüm, çalışılan yer, mezuniyet durumu ve çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda sunulmaktadır.

5.7.1. Olumlu Mükemmelliyeçilik-Cinsiyet İlişkisi

Tablo 5.8. Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmelliyeçilik Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Sd	t	p
Erkek	128	53,66	8,82	217	1,34	,181
Kadın	112	55,33	10,50			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, olumlu mükemmelliyeçilik aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, erkek ve kadın psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,34$; $p > .05$).

5.7.2. Olumlu Mükemmelliyeçilik-Medeni Durum İlişkisi

Tablo 5.9. Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmelliyeçilik Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	Sd	t	p
Evli	163	55,38	9,38	140	2,19	,029
Bekar	77	52,46	10,00			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, olumlu mükemmelliyeçilik aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, evli ve bekar psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = 2,19$; $p < .05$). Evli olan psikolojik danışmanların olumlu mükemmelliyeçilik düzeyleri bekarlardan daha yüksektir.

5.7.3. Olumlu Mükemmeliyetçilik-Çalışılan Kurum İlişkisi

Tablo 5.10. Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kurum	N	f, x ve ss Değerleri			ANOVA Sonuçları				
			\bar{X}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Olumlu Mükem Melliyet çilik	İlköğretim	99	54,01	10,32	G. Arası	344,506	2	172,253	1,858	,158
	Ortaöğretim	78	56,08	8,60	G. İçi	21968,790	237	92,695		
	RAM	63	53,09	9,68	Toplam	22313,296	239			
	Toplam	240	54,44	9,66						

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, olumlu mükemmeliyetçilik aritmetik ortalamalarının çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışılan kurum değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,66) = 1,858; p > .05$).

5.7.4. Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Düzeyi-Çalışılan Kurum İlişkisi

Tablo 5.11. Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre T-Testi Sonuçları

Kurum	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Meslek Lisesi	31	51,16	8,71	77	4,62	,000
Anadolu Lisesi	47	59,29	6,86			

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, ortaöğretimde görev yapan psikolojik danışmanların olumlu mükemmeliyetçilik düzeyi aritmetik ortalamalarının ortaöğretimde çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, meslek lisesinde ve anadolu lisesinde görev yapan psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = 4,62; p < .05$). Anadolu lisesinde görev yapan psikolojik danışmanların meslek lisesindeki psikolojik danışmanlardan daha yüksek olumlu mükemmeliyetçilik puanlarına sahip oldukları görülmektedir.

5.7.5. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmelliyeçilik Düzeyi-RAM Kıdem Yılı İlişkisi

Tablo 5.12. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmelliyeçilik Puanlarının RAM Kıdem Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kurum	f, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	\bar{X}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Olumlu Mükemmel liyeçilik	0-3 Yıl Arası	28	56,39	8,22	G. Arası	899,150	2	449,575	5,482	,007
	3-6 Yıl Arası	20	53,20	7,79	G. İçi	4920,279	60	82,005		
	6 Yıl ve Üstü	15	46,80	11,76	Toplam	5819,429	62			
	Toplam	63	53,09	9,68						

* p< .05

Tablo 5.13. Olumlu Mükemmelliyeçilik Puanlarının RAM Kıdem Yılı Değişkenine Göre Anlamlı Şekilde Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Kıdem Yılı		Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
0-3 Yıl	3-6 Yıl	3,19286	2,65122	,488
	6 Yıl ve Üstü	9,59286	2,89754	,007
3-6 Yıl	0-3 Yıl	-3,19286	2,65122	,488
	6 Yıl ve Üstü	6,40000	3,09309	,126
6 Yıl ve Üstü	0-3 Yıl	-9,59286	2,89754	,007
	3-6 Yıl	-6,40000	3,09309	,126

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, olumlu mükemmelliyeçilik aritmetik ortalamalarının Ram kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda RAM kıdem yılı değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(4,66) = 5,482$; $p < .05$). Meslekte altı yıl ve üstü hizmete sahip psikolojik danışmanların yeni başlayan psikolojik danışmanlardan daha yüksek olumlu mükemmelliyeçilik puanlarına sahiptirler.

5.7.6. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmelliyeçilik Düzeyi-Çalışılan Bölüm İlişkisi

Tablo 5.14. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmelliyeçilik Puanlarının Çalışılan Bölüme Göre T-Testi Sonuçları

Bölüm	N	\bar{X}	ss	Sd	t	P
PDR	29	51,93	10,39	61	-,879	,383
Özel Eğitim	34	54,08	9,07			

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, RAM’da görev yapan psikolojik danışmanların olumlu mükemmelliyeçilik aritmetik ortalamalarının RAM’da çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, PDR ve özel eğitim bölümünde görev yapan psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -,879$; $p > .05$).

5.7.7. Olumlu Mükemmelliyeçilik-Çalışılan Yer İlişkisi

Tablo 5.15. Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmelliyeçilik Puanlarının Çalışılan Yere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Çal. Yeri	N	f, x ve ss Değerleri			ANOVA Sonuçları				
			\bar{X}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Olumlu Mükemmel liyeçilik	İl	145	54,18	9,82	G. Arası	37,501	2	18,751	,199	,819
	İlçe	90	54,75	9,50	G. İçi	22275,795	237	93,991		
	Kasaba	5	56,40	9,34	Toplam	22313,296	239			
	Toplam	240	54,44	9,66						

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, olumlu mükemmelliyeçilik aritmetik ortalamalarının çalışılan yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışılan yer değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,66) = ,199$; $p > .05$).

5.7.8. Olumlu Mükemmelliyeçilik-Mezuniyet Durumu İlişkisi

Tablo 5.16. Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmelliyeçilik Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Mezuniyet Durumu	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
PDR	168	54,95	9,34	238	1,25	,210
Diğer	72	53,25	10,32			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, olumlu mükemmelliyeçilik aritmetik ortalamalarının mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, PDR bölümünden mezun olan ve PDR bölümünden mezun olmayan psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,25$; $p > .05$).

5.7.9. Olumlu Mükemmeliyetçilik-Çalışma Durumu İlişkisi

Tablo 5.17. Psikolojik Danışmanların Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanlarının Çalışma Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Çal. Dur.	N	f, x ve ss Değerleri			ANOVA Sonuçları				
			\bar{X}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Olumlu Mükemmel liyetçilik	Kadrolu	220	55,13	9,29	G. Arası	1315,453	2	657,726	7,42	,001
	Sözleşmeli	13	45,61	8,33	G. İçi	20997,843	237	88,598		
	Ücretli	7	49,14	14,28	Toplam	22313,296	239			
	Toplam	240	54,44	9,66						

* p< .05

Tablo 5.18. Olumlu Mükemmeliyetçilik Puanlarının Çalışma Durumu Değişkenine Göre Anlamli Şekilde Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Çalışma Durumu	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Kadrolu	Sözleşmeli	9,52098	,002
	Ücretli	5,99351	,255
Sözleşmeli	Kadrolu	-9,52098	,002
	Ücretli	-3,52747	,727
Ücretli	Kadrolu	-5,99351	,255
	Sözleşmeli	3,52747	,727

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, olumlu mükemmeliyetçilik aritmetik ortalamalarının çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışılan kurum değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(4,66) = 7,42$; $p < .05$). Kadrolu olarak çalışan psikolojik danışmanların sözleşmeli olarak çalışan psikolojik danışmanlardan daha yüksek olumlu mükemmeliyetçilik puanlarına sahip oldukları görülmektedir.

5.8. PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN OLUMSUZ MÜKEMMELİYETÇİLİK DÜZEYİ BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLI ŞEKİLDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR? ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR

Psikolojik danışmanlarda olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyinin cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, ortaöğretimde çalışılan kurum, RAM kıdem yılı, RAM'da çalışılan bölüm, kıdem yılı, çalışılan yer, mezuniyet durumu ve çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda sunulmaktadır.

5.8.1. Olumsuz Mükemmeliyetçilik-Cinsiyet İlişkisi

Tablo 5.19. Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Sd	t	p
Erkek	128	42,59	14,99	237	,358	0,72
Kadın	112	41,91	13,99			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, olumsuz mükemmeliyetçilik aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, erkek ve kadın psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = ,358$; $p > .05$).

5.8.2. Olumsuz Mükemmeliyetçilik-Medeni Durum İlişkisi

Tablo 5.20. Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	Sd	t	p
Evli	163	41,66	14,17	139	,948	,344
Bekar	77	43,57	15,22			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, olumsuz mükemmeliyetçilik aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, evli ve bekar psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = ,948$; $p > .05$).

5.8.3. Olumsuz Mükemmeliyetçilik-Çalışılan Kurum İlişkisi

Tablo 5.21. Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kurum	f, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Olumsuz Mükemmel liyetçilik	İlköğretim	99	41,39	13,95	G. Arası	939,436	2	469,718	2,253	,107
	Ortaöğretim	78	45,05	14,14	G. İçi	49400,860	237	208,442		
	RAM	63	40,28	14,51	Toplam	50340,296	239			
	Toplam	240	42,27							

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyi aritmetik ortalamalarının çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışılan kurum değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,66) = 2,253$; $p > .05$).

5.8.4. Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeyi-Çalışılan Kurum İlişkisi

Tablo 5.22. Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre T-Testi Sonuçları

Kurum	N	\bar{x}	ss	Sd	t	p
Meslek Lisesi	31	45,48	15,48	76	,218	,828
Anadolu Lisesi	47	44,76	13,35			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, ortaöğretimde görev yapan psikolojik danışmanların olumsuz mükemmeliyetçilik aritmetik ortalamalarının ortaöğretimde çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, meslek lisesinde ve Anadolu lisesinde görev yapan psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = ,218$; $p > .05$).

5.8.5. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeyi-RAM Kıdem Yılı İlişkisi

Tablo 5.23. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Puanlarının RAM Kıdem Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kurum	f, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Olumsuz Mükemmel liyetçilik	0-3 Yıl Arası	28	42,64	16,07	G. Arası	295,267	2	147,633	,606	,549
	3-6 Yıl Arası	20	38,60	14,51	G. İçi	14618,162	60	243,636		
	6 Yıl ve Üstü	15	37,93	16,11	Toplam	14913,429	62			
	Toplam	63	40,23	15,50						

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, RAM’da görev yapan psikolojik danışmanların olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyi aritmetik ortalamalarının Ram kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda RAM kıdem yılı değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,66) = ,606; p > .05$).

5.8.6. RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeyi-Çalışılan Bölüm İlişkisi

Tablo 5.24. RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Puanlarının Çalışılan Bölüme Göre T-Testi Sonuçları

Bölüm	N	\bar{x}	ss	Sd	t	P
PDR	29	40,86	17,66	61	,293	,771
Özel Eğitim	34	39,70	13,65			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, RAM'da görev yapan psikolojik danışmanların olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyi aritmetik ortalamalarının RAM'da çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, PDR ve özel eğitim bölümünde görev yapan psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = ,293; p > .05$).

5.8.7. Olumsuz Mükemmeliyetçilik-Kıdem Yılı İlişkisi

Tablo 5.25. Olumsuz Mükemmeliyetçilik ve Kıdem Yılı İlişkisini Gösteren Korelasyon Sonuçları

Olumsuz Mükemmel.	Kıdem	N	\bar{x}	r	p
Kıdem Yılı	1 yıldan az	14	43,28	-,067	,299
	1-3 yıl arası	28	43,17		
	3-5 yıl arası	33	43,96		
	5-10 yıl arası	58	43,18		
	10-15 yıl arası	69	40,69		
	15 yıldan fazla	38	41,26		
	Toplam	240	42,27		

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, psikolojik danışmanların olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyleri ile kıdem yılı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon sonucunda, olumsuz mükemmeliyetçilik ile

kıdem yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r = -,067$; $p > .05$).

5.8.8. Olumsuz Mükemmeliyetçilik-Çalışılan Yer İlişkisi

Tablo 5.26. Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Puanlarının Çalışılan Yere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Çal. Yeri	f, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	\bar{X}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Olumsuz Mükemmel liyetçilik	İl	145	40,98	14,73	G. Arası	845,968	2	422,984	2,02	,134
	İlçe	90	44,62	14,76	G. İçi	49494,328	237	208,837		
	Kasaba	5	37,60	5,02	Toplam	50340,296	239			
	Toplam	240	42,27	14,51						

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, olumsuz mükemmeliyetçilik aritmetik ortalamalarının çalışılan yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışılan yer değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,66) = 2,02$; $p > .05$).

5.8.9. Olumsuz Mükemmeliyetçilik-Mezuniyet Durumu İlişkisi

Tablo 5.27. Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Mezuniyet Dur.	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
PDR	168	41,59	14,40	238	-1,11	,266
Diğer	72	43,87	14,74			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, psikolojik danışmanlarda olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyi aritmetik ortalamalarının mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, PDR bölümünden mezun olan psikolojik danışmanların ve PDR bölümünden mezun olmayan psikolojik danışmanların olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyi aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -1,11$; $p > .05$).

5.8.10. Olumsuz Mükemmeliyetçilik-Çalışma Durumu İlişkisi

Tablo 5.28. Psikolojik Danışmanların Olumsuz Mükemmeliyetçilik Puanlarının Çalışma Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Çal. Dur.	f, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	\bar{X}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Olumsuz Mükemmel liyetçilik	Kadrolu	220	41,96	14,47	G. Arası	304,389	2	152,194	,721	,487
	Sözleşmeli	13	44,69	11,85	G. İçi	50035,907	237	211,122		
	Ücretli	7	47,71	20,16	Toplam	50340,296	239			
	Toplam	240	42,27	14,51						

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, olumsuz mükemmelliyetçilik aritmetik ortalamalarının çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışılan kurum değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,66) = ,721; p > .05$).

5.9. PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN İŞ DOYUM DÜZEYİ BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLILIK ŞEKİLDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR? ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR

Psikolojik danışmanlarda iş doyum düzeyinin cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, ortaöğretimde çalışılan kurum, RAM kıdem yılı, RAM'da çalışılan bölüm, kıdem yılı, çalışılan yer, mezuniyet durumu ve çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda sunulmaktadır.

5.9.1. İş Doyumu-Cinsiyet İlişkisi

Tablo 5.29. Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	ss	Sd	t	p
Erkek	128	75,98	10,84	231	0,40	,968
Kadın	112	75,92	11,22			

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, iş doyum aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, erkek ve kadın psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 0.40; p > .05$).

5.9.2. İş Doyumu-Medeni Durum İlişkisi

Tablo 5.30. Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	Sd	t	P
Evli	163	76,86	10,95	149	1,88	,061
Bekar	77	74,01	10,91			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, iş doyumunu aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, evli olan ve evli olmayan psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,88$; $p > .05$).

5.9.3. İş Doyumu-Çalışılan Kurum İlişkisi

Tablo 5.31. Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Kurum	N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Doyumu	İlköğretim	99	76,22	11,32	G. Arası	209,246	2	104,623	,863	,423
	Ortaöğretim	78	76,82	10,64	G. İçi	28716,154	237	121,165		
	RAM	63	74,44	10,93	Toplam	28925,400	239			
	Toplam	240	75,95	11,00						

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, iş doyumunu aritmetik ortalamalarının çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışılan kurum değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,66) = ,863$; $p > .05$).

5.9.4. Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş doyumunu-Çalışılan Kurum İlişkisi

Tablo 5.32. Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre T-Testi Sonuçları

Kurum	N	\bar{x}	ss	Sd	t	P
Meslek Lisesi	31	70,03	11,41	76	5,32	,000
Anadolu Lisesi	47	81,29	7,28			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, iş doyumunu aritmetik ortalamalarının ortaöğretimde çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, meslek lisesinde ve Anadolu lisesinde görev yapan psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = 5,32$; $p < .05$). Anadolu lisesindeki psikolojik danışmanların meslek lisesindeki psikolojik danışmanlardan daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

5.9.5. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Doyumu-RAM Kıdem Yılı İlişkisi

Tablo 5.33. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının RAM’daki Kıdem Yılına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

Puan	Kurum	f, x ve ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
		N	\bar{X}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Doyumu	0-3 Yıl Arası	28	76,39	11,53	G. Arası	305,527	2	152,763	1,289	,283
	3-6 Yıl Arası	20	74,45	7,45	G. İçi	7112,029	60	118,534		
	6 Yıl ve Üstü	15	70,80	13,25	Toplam	7417,556	62			
	Toplam	63	74,44	10,93						

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, RAM’da görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumunu aritmetik ortalamalarının Ram kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda RAM kıdem yılı değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,66) = 1,289$; $p > .05$).

5.9.6. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Doyumu-Çalışılan Bölüm İlişkisi

Tablo 5.34. RAM’da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Çalışılan Bölüme Göre T-Testi Sonuçları

Bölüm	N	\bar{X}	ss	Sd	t	P
PDR	29	73,31	10,48			
Özel Eğitim	34	75,41	11,37	61	-,757	,452

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, RAM’da görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumunu aritmetik ortalamalarının RAM’da çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, PDR ve özel eğitim bölümünde görev yapan psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -,757$; $p > .05$).

5.9.7. İş Doyumu-Kıdem Yılı İlişkisi

Tablo 5.35. İş Doyumu ve Kıdem Yılı İlişkisini Gösteren Korelasyon Sonuçları

İş Doyumu	Kıdem	N	\bar{x}	r	p
Kıdem Yılı	1 yıldan az	14	72,78	,072	,266
	1-3 yıl arası	28	78,14		
	3-5 yıl arası	33	71,54		
	5-10 yıl arası	58	76,51		
	10-15 yıl arası	69	77,02		
	15 yıldan fazla	38	76,50		
	Toplam	240	75,41		

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, psikolojik danışmanların iş doyumu düzeyleri ile kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon sonucunda, iş doyum düzeyi ile kıdem yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r = ,072$; $p > .05$).

5.9.8. İş Doyumu-Çalışılan Yer İlişkisi

Tablo 5.36. Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Çalışılan Yere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Çal. Yeri	N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Doyumu	İl	145	76,04	10,38	G. Arası	24,649	2	12,325 121,944	,101	,904
	İlçe	90	75,68	12,02	G. İçi	28900,751	237			
	Kasaba	5	77,80	10,98	Toplam	28925,400	239			
	Toplam	240	75,95	11,00						

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, iş doyumu aritmetik ortalamalarının çalışılan yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışılan kurum değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,66) = ,101$; $p > .05$).

5.9.9. İş Doyumu-Mezuniyet Durumu İlişkisi

Tablo 5.37. Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Mezuniyet Dur.	N	\bar{x}	ss	Sd	t	p
PDR	168	76,64	10,94	133	1,50	,133
Diğer	72	74,31	11,04			

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, iş doyumunu aritmetik ortalamalarının mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, PDR'den mezun olan ve PDR'den mezun olmayan psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (t = 0.40; p> .05).

5.9.10. İş Doyum-Çalışma Durumu İlişkisi

Tablo 5.38. Psikolojik Danışmanların İş Doyum Puanlarının Çalışma Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Çal. Dur.	N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
İş Doyumu	Kadrolu	220	76,57	10,70	G. Arası	1175,783	2	587,892 117,087	5,02	,007
	Sözleşmeli	13	67,07	13,47	G. İçi	27749,617	237			
	Ücretli	7	72,85	9,09	Toplam	28925,400	239			
	Toplam	240	75,95	11,00						

* p< .05

Tablo 5.39. İş Doyumu Puanlarının Çalışma Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Şekilde Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Çalışma Durumu	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Kadrolu	Sözleşmeli	9,49580	,010
	Ücretli	3,71558	,671
Sözleşmeli	Kadrolu	-9,49580	,010
	Ücretli	-5,78022	,523
Ücretli	Kadrolu	-3,71558	,671
	Sözleşmeli	5,78022	,523

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, iş doyumunu aritmetik ortalamalarının çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışılan kurum değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(4,66) = 5,02; p< .05). Kadrolu psikolojik danışmanların sözleşmeli psikolojik danışmanlardan daha fazla iş doyumuna sahiptirler.

5.10. PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN YAŞAM DOYUM DÜZEYİ BAZI DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE ANLAMLI ŞEKİLDE FARKLILAŞMAKTA MIDIR? ALT PROBLEMİNE İLİŞKİN BULGULAR

Psikolojik danışmanlarda yaşam doyum düzeyinin cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, ortaöğretimde çalışılan kurum, RAM kıdem yılı, RAM'da çalışılan bölüm, kıdem yılı, çalışılan yer, mezuniyet durumu ve çalışma durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular aşağıda sunulmaktadır.

5.10.1. Yaşam Doyumu-Cinsiyet İlişkisi

Tablo 5.40. Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanlarının Cinsiyete Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{x}	ss	Sd	t	p
Erkek	128	25,05	5,29	229	0,67	,503
Kadın	112	25,52	5,61			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, yaşam doyumunu aritmetik ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, erkek ve kadın psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 0.67$; $p > .05$).

5.10.2. Yaşam Doyumu-Medeni Durum İlişkisi

Tablo 5.41. Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanlarının Medeni Duruma Göre T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	\bar{x}	ss	Sd	t	p
Evli	163	25,77	5,47	155	2,07	,039
Bekar	77	24,22	5,23			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, yaşam doyumunu aritmetik ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, evli ve bekar psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = 2,07$; $p < .05$). Evli psikolojik danışmanların bekar psikolojik danışmanlardan daha yüksek yaşam doyumunu puanına sahiptirler.

5.10.3. Yaşam Doyumu-Çalışılan Kurum İlişkisi

Tablo 5.42. Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, x ve ss Değerleri			ANOVA Sonuçları							
Puan	Kurum	N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaşam Doyumu	İlköğretim	99	25,59	5,45	G. Arası	40,060	2	20,030	,676	,510
	Ortaöğretim	78	25,41	5,61	G. İçi	7023,790	237	29,636		
	RAM	63	24,60	5,20	Toplam	7063,850	239			
	Toplam	240	25,27	5,43						

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, yaşam doyumu aritmetik ortalamalarının çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışılan kurum değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,66) = ,676; p > .05$).

5.10.4. Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu-Çalışılan Kurum İlişkisi

Tablo 5.43. Ortaöğretimde Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanlarının Çalışılan Kuruma Göre T-Testi Sonuçları

Kurum	N	\bar{x}	ss	Sd	t	p
Meslek Lisesi	31	22,19	6,45	77	4,61	,000
Anadolu Lisesi	47	27,53	3,74			

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, yaşam doyumu aritmetik ortalamalarının ortaöğretimde çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, meslek lisesinde ve Anadolu lisesinde görev yapan psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t = 4,65; p < .05$). Anadolu lisesinde görev yapan psikolojik danışmanların meslek lisesinde görev yapan psikolojik danışmanlardan daha yüksek yaşam doyumuna sahip oldukları görülmektedir.

5.10.5. RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu-RAM Kıdem Yılı İlişkisi

Tablo 5.44. RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanlarının RAM'daki Kıdem Yılına Göre Tek Yönlü

Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Kurum	N	\bar{X}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaşam Doyumu	0-3 Yıl Arası	28	25,71	5,01	G. Arası	98,832	2	49,416	1,876	,162
	3-6 Yıl Arası	20	24,60	2,98	G. İçi	1580,248	60	26,337		
	6 Yıl ve Üstü	15	22,53	7,23	Toplam	1679,079	62			
	Toplam	63	24,60	5,20						

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, RAM'da görev yapan psikolojik danışmanların yaşam doyumu aritmetik ortalamalarının Ram kıdem yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda RAM kıdem yılı değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,66) = 1,876; p > .05$).

5.10.6. RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyumu-Çalışılan Bölüm İlişkisi

Tablo 5.45. RAM'da Görev Yapan Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanlarının Çalışılan Bölüme Göre T-Testi Sonuçları

Bölüm	N	\bar{X}	ss	Sd	t	P
PDR	29	24,00	5,56	61	-,848	,400
Özel Eğitim	34	25,11	4,90			

* p< .05

Tabloda görülebileceği üzere, RAM'da çalışan psikolojik danışmanların yaşam doyumu aritmetik ortalamalarının RAM'da çalışılan bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, PDR ve özel eğitim bölümünde görev yapan psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = -,848; p > .05$).

5.10.7. Yaşam Doyumu-Kıdem Yılı İlişkisi

Tablo 5.46. Yaşam Doyumu ve Kıdem Yılı İlişkisini Gösteren Korelasyon Sonuçları

Yaşam Doyumu	Kıdem	N	\bar{X}	r	p
Kıdem Yılı	1 yıldan az	14	25,07	,048	,455
	1-3 yıl arası	28	26,07		
	3-5 yıl arası	33	23,33		
	5-10 yıl arası	58	25,01		
	10-15 yıl arası	69	26,10		
	15 yıldan fazla	38	25,34		
	Toplam	240	25,15		

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeyleri ile kıdem yılı arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan korelasyon sonucunda, iş doyumu ile kıdem yılı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r = ,048$; $p > .05$).

5.10.8. Yaşam Doyumu-Çalışılan Yer İlişkisi

Tablo 5.47. Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanlarının Çalışılan Yere Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, x ve ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Çal. Yeri	N	\bar{x}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaşam Doyumu	İl	145	25,46	5,11	G. Arası	15,817	2	7,909	,266	,767
	İlçe	90	24,94	6,00	G. İçi	7048,033	237	29,739		
	Kasaba	5	25,60	4,27	Toplam	7063,850	239			
	Toplam	240	25,27	5,43						

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, yaşam doyumu aritmetik ortalamalarının çalışılan yer değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışılan kurum değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F(4,66) = ,101$; $p > .05$).

5.10.9. Yaşam Doyumu-Mezuniyet Durumu İlişkisi

Tablo 5.48. Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanlarının Mezuniyet Durumuna Göre T-Testi Sonuçları

Mezuniyet Durumu	N	\bar{x}	ss	Sd	t	p
PDR	168	25,66	5,28	238	1,68	,093
Diğer	72	24,37	5,71			

* $p < .05$

Tabloda görülebileceği üzere, yaşam doyumu aritmetik ortalamalarının mezuniyet durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, PDR bölümünden mezun olan ve PDR bölümünden mezun olmayan psikolojik danışmanların aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t = 1,68$; $p > .05$).

5.10.10. Yaşam Doyumu-Çalışma Durumu İlişkisi

Tablo 5.49. Psikolojik Danışmanların Yaşam Doyum Puanlarının Çalışma Durumuna Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

f, x ve ss Değerleri			ANOVA Sonuçları							
Puan	Çal. Dur.	N	\bar{X}	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Yaşam Doyumu	Kadrolu	220	25,57	5,23	G. Arası	290,277	2	145,139	5,07	,007
	Sözleşmeli	13	20,76	7,18	G. İçi	6773,573	237	28,580		
	Ücretli	7	24,28	5,15	Toplam	7063,850	239			
	Toplam	240	25,27	5,43						

* p < .05

Tablo 5.50. Yaşam Doyumu Puanlarının Çalışma Durumu Değişkenine Göre Anlamlı Şekilde Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Scheffe Testi Sonuçları

Çalışma Durumu	Ortalama Fark	Standart Hata	Sig.
Kadrolu Sözleşmeli	4,80350	1,52591	,008
Kadrolu Ücretli	1,28701	2,05252	,822
Sözleşmeli Kadrolu	-4,80350	1,52591	,008
Sözleşmeli Ücretli	-3,51648	2,50628	,375
Ücretli Kadrolu	-1,28701	2,05252	,822
Ücretli Sözleşmeli	3,51648	2,50628	,375

* p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, yaşam doyumu aritmetik ortalamalarının çalışma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda çalışılan kurum değişkenine göre aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(4,66) = 5,07$; $p < .05$). Kadrolu psikolojik danışmanların sözleşmeli psikolojik danışmanlardan daha yüksek yaşam doyumu puanına sahip oldukları bulunmuştur.

ALTINCI BÖLÜM

TARTIŞMA

İlk çalışmalar mükemmelliyetçiliği olumsuz bir kişilik özelliği olarak ele almasından dolayı mükemmelliyetçilik yazın alanına olumsuz bir özellik olarak damgasını vurmuştur. Daha sonraki araştırmacılar mükemmelliyetçiliğin olumlu bir özellik olabileceğine ilişkin açıklama ve bulguları mükemmelliyetçiliğe çok yönlü bakılması gerektiğini ortaya koymuştur. Çok yönlü bakış doğrultusunda, mükemmelliyetçiliğin olumlu ve olumsuz boyutuyla ele alındığı bu çalışma sonuçları, olumlu mükemmelliyetçilik ile olumsuz mükemmelliyetçilik arasında istatistiksel olarak düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur.

Olumlu mükemmelliyetçiler, ulaşılabilir amaçlar için çabalarken bunun tersine olumsuz mükemmelliyetçiler kendilerine gerçekçi olmayan amaçlar belirlerler ve performanslarının üzerinde hedeflere ulaşmaya çalışırlar. Enns, Cox ve Clara'ya (2002) göre mükemmele ulaşmaya çalışırken kendine zarar veren bireyler olumsuz konumda bulunmakta ve mükemmele kendilerine zarar vermeden (olumlu) ulaşmaya çalışan bireylerden ulaştıkları noktalarda elde ettikleri tatmin düzeyinden dolayı farklılaşırlar. Yazılanlardan anlaşılacağı üzere her iki özellikte de mükemmele ulaşma çabasıyla oluşan ortak paylaşım noktaları olumlu mükemmelliyetçilikle olumsuz mükemmelliyetçilik arasında olumlu yönde bir ilişkinin olmasına neden olduğu söylenebilir. Alan yazını incelendiğinde Ram (2005) olumlu mükemmelliyetçilik ile olumsuz mükemmelliyetçilik arasında olumlu bir ilişki olduğuna yönelik bulgusu araştırma sonucuyla paralellik gösterdiği görülmektedir.

Psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmelliyetçilik ve olumsuz mükemmelliyetçilik düzeylerinin iş doyum düzeyi ve yaşam doyum düzeyini yordamadaki rolünün incelendiği bu çalışmada, olumlu mükemmelliyetçilik düzeyinin hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu olumlu yönde yordadığı görülürken; olumsuz mükemmelliyetçilik düzeyinin iş ve yaşam doyumunu anlamlı şekilde

yordamadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak; psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmelliyeçilik düzeyi yükseldikçe iş ve yaşam doyumunun da yükseleceği söylenebilir. Olumlu mükemmelliyeçilik yapısına sahip bireylerin kendilerinin ve yeterliklerinin farkında oldukları için belirledikleri standartlar da daha gerçek ve ulaşılabilir nitelikte olmaktadır. Dolayısıyla bu bireylerin standartlarını karşılayabilme ve performansa dökebilme ihtimalleri de daha fazladır. Olumlu mükemmelliyeçi bireylerin kendilerinden koşuların izin verdiği oranda mükemmellik beklmeleri de onların hatalara karşı esneklik payını artırabilmektedir. Dolayısıyla bu bireyler elde ettikleri başarıların ardından kendilerine dönük olumlu çıkarımlar yapabildikleri gibi herhangi bir başarısızlık durumunda bunu kabul edilebilir olarak görebilmektedirler. Olumlu mükemmelliyeçilik özelliği bireyde yükseldikçe, bireyin herhangi bir başarısızlık veya hayal kırıklıklarının ardından çabalarını yenileyebilme, güdülenmenin düşmemesi, amaçlarından kopmama, dengeli düşünebilme gibi durumların olma olasılığı da yükselecektir (Slaney vd, 2001; Enns vd, 2002; Ram, 2005: 11). Bu bilgiler ışığında iş ortamında daha gerçekçi hedefler belirleyen bireyin hedeflerine ulaşma olasılığı daha yüksek veya beklentileriyle uyuşmayan durumlarla karşılaştığında da bu durumdan olumsuz etkilenme olasılığı daha düşük olacaktır; bu durum bireyin iş doyumunu düzeyinin daha yüksek olmasına neden olacağı öngörülebilir. Enns, Cox ve Clara (2002) olumlu mükemmelliyeçilik düzeyi yüksek bireylerde, yoğun çabaları sonunda istenilen hedefe ulaşamamış olsa bile tatmin olabilme düzeylerine dikkat çekmek istemiştir. Klassen ve Chiu (2010) ve Uslu (1999) yaptıkları araştırmalarda bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında ilişki olduğu bulgusuna rastlamışlardır. Ayrıca araştırmalarda olumlu mükemmelliyeçilikle sorumluluk, uyumlu olma, öz disiplin, dışadönüklük, deneyime açıklık gibi kişiliğin olumlu yönleri arasında ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Ram, 2005). Yapılan araştırmalarda olumlu mükemmelliyeçiliğin sorunlarla baş etme (Stöeber ve Rennert, 2008), olumlu sosyal beceriler (Ommundsen vd, 2005), sosyal aktivitelerde bulunma (Ommundsen vd, 2005), öz saygı (Ashby ve Rice, 2002; Elion vd, 2012; Mobley vd, 2005), sosyal beceriler (Ommundsen vd, 2005) ve yaşam doyumunu (Göç, 2008) ile pozitif yönde anlamlı ilişki içerisinde olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu araştırmalar göz önüne alındığında, olumlu mükemmelliyeçilikle pozitif yönde ilişkisi olan temel değişkenlerin iş doyumunu düzeyine olumlu yönde katkıda bulunan değişkenlerin olması araştırma sonucunu destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Bu bilgilerden de anlaşılacağı üzere bireyin kendisine, çevresindeki kişilere, sorunlara ve durumlara

ilişkin olumlu bir kişilik yapısıyla yaklaşması onun iş doyumuna olumlu katkıda bulunurken; olumsuz bir kişilik yapısıyla yaklaşması iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarabilmektedir.

Araştırma bulguları iş doyumunu gibi yaşam doyumunun da kişilik faktöründen etkilendiğini ortaya koymuştur (Tolor, 1978; Rigby ve Huebner, 2005; Ram, 2005; Sahranç, 2007: 103). Tolor (1978)' a göre birey mutlu olduğu için yaşamından doyum alır ve kişiliğin bütün özelliklerine göre olaylara yaklaşır. Ona göre olaylara iyimser bir bakış açısıyla bakan bireyin dayanma gücü daha yüksek olabilir ve bu durumu yaşam doyumuna olumlu şekilde yansıtması beklenir. Olumlu mükemmelliyetçi bireylerin problemlerini aktif biçimde çözebilmek ve duygusal anlamda kendilerini sağlıklı hissetmek için adımlar attıkları ve kendilerinden koşuların izin verdiği oranda mükemmellik beklentileri de onların hatalara karşı esneklik payını artırabildikleri görülmektedir (Ram, 2005). Olumlu mükemmelliyetçilik yapısına sahip bireylerin kendilerinin ve yeterliklerinin farkında oldukları için belirledikleri standartlar da daha gerçek ve ulaşılabilir nitelikte olmaktadır. Dolayısıyla bu bireylerin standartlarını karşılayabilme ve performansla dökebilme ihtimalleri de daha fazladır. Yaşam doyum seviyesinin gerçek durumla standartlar arasında kıyaslama sonucu belirlendiği görüşünü benimseyen yargı kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde (Diener, 1984: 566); olumlu mükemmelliyetçiliğe sahip bireylerin gerçek durumla beklentiler arasındaki farkı pozitif karşılama olasılığı daha yüksektir. Bu durumun olumlu mükemmelliyetçi özelliğe sahip bireylerin yaşam doyum düzeylerini yükselteceği söylenebilir. Olumlu mükemmelliyetçilik ile iyimserliğin ilişkili olduğu göz önünde bulundurulursa; günlük yaşam içerisinde birçok problem ve beklentilerini karşılayamama durumuyla karşılaşan olumlu mükemmelliyetçilik düzeyi yüksek bireyin, bu olumsuz durumlardan olumsuz etkilenme olasılığı daha az olup yaşam doyum düzeyi daha yüksek olması beklenir. Göç'ün (2008) lise öğrencileriyle yaptığı araştırmasında, olumlu mükemmelliyetçiliğin yaşam doyumunu olumlu yönde yordadığı; yine Ram (2005) yaptığı araştırmasında olumlu mükemmelliyetçilikle öznel iyi oluş arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu bulguları araştırma sonucuyla benzer niteliktedir.

Bu çalışmada olumsuz mükemmelliyetçilik ile iş ve yaşam doyumunu arasında ilişki saptanmamıştır. Neredeyse sıfıra yakın ilişkiler saptanmış olması olumsuz mükemmelliyetçiliğin iş ve yaşam doyumunu etkilemediğini göstermektedir. Olumsuz mükemmelliyetçilik yapısına sahip bireylerin belirledikleri yüksek standartların

kendileriyle örtüşmeyen nitelikte aşırı ve mantık dışı olması onların görevlerine yönelik sınırlılık ve anksiyete duymalarına ve performansları ile standartları arasında büyük farklar yaşamalarına neden olmaktadır. Olumsuz mükemmeliyetçilerin hatalara karşı tahammüllerinin olmaması ve durum ve şartlara göre değerlendirme yapma yoksunluğu başarısızlığın yansıya yetersizlik ve aşağılık duygularını da geliştirebilmekte ve bireyi umutsuzluğa ve mutsuzluğa götürebilmektedir (Slaney vd, 1996, 2001; Enns vd, 2002). Ulaşılmaz nitelikte standartlar belirleme eğilimi, bireylerin işten beklentileriyle elde ettikleri arasında büyük farklar çıkmasına neden olabileceği, bu durumun da bireylerin başarısızlık durumu ve duygusuyla sık sık karşı karşıya gelmelerine yol açabileceği söylenebilir. Bu sonucun bireyin iş doyumunun düşmesine neden olması kaçınılmazdır (Slaney vd, 1996-2001; Enns vd, 2002). Ram (2005) araştırmasında olumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip bireylerin fonksiyonel olmayan baş etme tarzlarını kullandıkları bulgusuna ve Ulu (2007) araştırmasında kaçınmacı kişilik değişkeninin olumsuz mükemmeliyetçiliğin pozitif yönde yordayıcısı sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmalar doğrultusunda, bireylerin iş ortamında karşılaştıkları problemleriyle sağlıklı bir şekilde baş edemedikleri ve bu durumdan daha fazla olumsuz etkilenecek iş doyum seviyelerinin düşmesine neden olabileceği söylenebilir. Göç (2008) lise öğrencileriyle yaptığı araştırmada olumsuz mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordamadığını saptamıştır. Bu araştırma bulgusu çalışmanın sonucuyla paralellik göstermektedir. Farklı örneklem gruplarıyla yapılacak yeni çalışmalar bu bulguyu destekler nitelikte olursa, olumsuz mükemmeliyetçiliğe ilişkin kültürel özellikler üzerinde durmak yerinde olacaktır.

Diener'in (1984) yargı kuramına göre, standartlarla gerçek durum karşılaştırılır eğer gerçek durumlar standartlara yaklaşırsa yaşam doyum seviyesi yükselir. Olumsuz mükemmeliyetçilik yapısına sahip bireylerin belirledikleri yüksek standartların kendileriyle örtüşmeyen nitelikte aşırı ve mantık dışı olduğu bilinmektedir. Ulaşılmaz nitelikte standartlar belirleme eğilimi bireyin olaylar sonunda elde ettiği durumla istendik durum arasında farkın çok olmasına ve bireyin yaşam doyum seviyesinin düşmesine neden olabilir. Bu bilgiler ışığında, araştırmada olumsuz mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumunu olumsuz yönde yordaması beklenmekteydi fakat olumsuz mükemmeliyetçiliğin yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ortaya çıkan araştırma sonucunun aksine; Rigby ve Huebner (2005), Ram (2005) ve Ignant (2010) yaşam doyumuyla kişilik faktörü arasında ilişkili

olduğunu gösteren araştırmalar ortaya koymuşlardır. Olumsuz mükemmeliyetçiliğın nevroitiklik (Ram, 2005), kaygı, (Mobley vd, 2005), depresyon (Mobley vd, 2005; Ashby vd, 2006), tükenmişlik (Stöeber ve Rennert, 2008), hatayı kabul etmeme (Stöeber ve Rennert, 2008), stres (Stöeber ve Rennert, 2008), olumsuz sosyal beceriler (Ommundsen vd, 2005) ile olumlu yönde ilişkisinin olduğunu ortaya koyan araştırmaların varlığı, olumsuz mükemmeliyetçilikle yaşam doyumunu arasında olumsuz yönde anlamlı bir ilişkinin var olmasına yönelik bir bulguyu desteler niteliktedir.

Alan yazın incelendiğinde, yapılan araştırmalarda olumsuz mükemmeliyetçiliğın negatif etkileri görölmektedir. Bu araştırmada, olumsuz mükemmeliyetçiliğın iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyleriyle negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olmamasına yönelik bulgunun literatürle çeliştiği görölmektedir. Belki de psikolojik danışmanlar olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçiliği kanalize edebilmekte ve olumsuz mükemmeliyetçiliğın negatif etkisini en aza indirebilmektedirler. Bu durum ayrıca ara değişkenlerin varlığını da düşündürebilir. Olumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip bireylerin hata yapma üzerine odaklanmaları olumlu mükemmeliyetçiliğe sahip bireylere göre daha fazla kaygı yaşamalarına sebep olmaktadır (Mobley vd, 2005; Stöeber ve Rennert, 2008). Ayrıca, kendisiyle uyumayan nitelikte hedeflerinin olması başarısızlıkla ve problemlerle daha fazla karşılaşmalarına neden olmaktadır (Mobley vd, 2005). Olumsuz mükemmeliyetçiliğın olumsuz etkisinin azalması notasında kaygıyla başa çıkma stratejileri ve genel başa çıkma stratejileri rol oynayabilir. Byrne (1964) kaygıyla başa çıkma boyutunda bastırma ve duyarlılaşma olmak üzere iki boyuttan bahsetmektedir. Bastırma boyutunda bireyler, karşılaştıkları durumu düşünmemeye çalışarak kaygıdan mümkün olduğu kadar uzaklaşmaya çalışırken; duyarlılaşma boyutunda ise en kısa sürede mümkün olduğu kadar çok bilgi edinerek tekrar eyleme geçmek isterler. Ayrıca, farklı durumlarda farklı baş etme stratejilerinin ve etkili baş etme stratejilerini kullanan bireylerin kullanmayanlara göre karşılaşılan problemlerle daha kolay başa çıkabildiklerine değinilmiştir. Ayrıca yine bu noktada öz yeterliliğın de rol oynadığı düşünölebilir. Bandura'ya göre insanlar sorunlarıyla başa çıkmak veya hedeflerine ulaşmak için çaba harcamaları ve çabalarında ne kadar ısrarcı oldukları, böyle bir değişimi yapabileceklerine ne kadar inandıklarıyla belirlenir. Ona göre, insanın değişiklik yapabileceğine ve ilerleme gösterebileceğine dönük inancı ne kadar yüksekse karşılaştığı sorunların ve zorlukların çoğuyla baş edebilir (Burger, 2006: 543).

Analiz sonuçlarında iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu da görülmektedir. İş doyumunu, genel yaşam doyumununun bir alt alanı olarak değerlendirildiği, iş ortamında geçirilen zaman dilimi ve pek çok kişinin yaşam merkezinde iş hayatının olması gibi faktörler göz önüne alındığında iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki yüksek ilişkinin varlığı şaşırtıcı olmayacaktır (Çetinkanat, 2000). İş doyumunu ile yaşam doyumunu arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından ele alınmış ve yapılan birçok araştırmada iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Schmitt ve Pulakos, 1985; Avşaroğlu vd, 2005; Bryant ve Constantine, 2006; Tomrukçu, 2010). Bryant ve Constantine (2006) kadın psikolojik danışmanlarda çoklu rol dengesi, iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, iş doyumunu düzeyinin yaşam doyumununun önemli bir yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşarak, yaşam ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin oldukça güçlü olduğunu bildirmiştir. Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) meslek lisesi öğretmenleriyle, Tomrukçu (2010) özel ve kamuda görev yapan ilköğretim öğretmenleriyle yaptıkları araştırma bulguları da bu sonucu destekleyici niteliktedir. Ayrıca, iş doyumununun mu yaşam doyumunu yoksa yaşam doyumununun mu iş doyumunu etkilediği sorusu düşünülebilir. Taşma yaklaşımında, bireyin bir alanda yaşamış olduğu duyguları diğer alana aktardığı savunulur (Kabanoff ve O’brein, 1980: 596). Değişen koşullarla birlikte ortaya çıkan ekonomik zorluklar, yaşam standartlarının yükselmesi, uzun çalışma saatleri ile birlikte çalışma yaşamının bireyin hayatında önemli bir noktaya gelmesi bu yaklaşımın temel varsayımını güçlendirmektedir.

Mükemmelliyeçilik ve demografik değişkenlerle ilişkili sonuçlara bakıldığında, olumlu mükemmelliyeçilik ile medeni durum, ortaöğretimde çalışılan kurum, RAM kıdem yılı ve çalışma durumu değişkenleri arasında anlamlı bir fark olduğu; cinsiyet, çalışılan kurum, RAM’da çalışılan bölüm, kıdem yılı, çalışılan yer ve mezuniyet durumu değişkenleri ile anlamlı bir farkın olmadığı görülürken; olumsuz mükemmelliyeçilik ile tüm demografik değişkenler arasında anlamlı farklar olmadığı görülmüştür.

Analiz sonuçları hem olumlu hem olumsuz mükemmelliyeçilik ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuştur. Araştırma bulgusu, Stöeber ve Rennert’in (2008) Almanya’da öğretmenlerle yaptıkları araştırma sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Sapmaz (2006) 929 üniversite öğrencisi üzerinde

gerçekleştirdiği araştırmasında olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik boyutunda cinsiyet açısından bir fark olmadığını ortaya koymuştur. Araştırmacılar, ebeveynlerin çocuklarından başarı odaklı bir beklenti içerisinde olmasının ve çocuklarına o amaca ulaşmaktan başka alternatiflerinin olmaması mesajı vermelerinin çocuklarda olumsuz mükemmeliyetçiliğin gelişimine neden olduğunu ifade etmişlerdir (Stöeber, 1998). Araştırma sonucunun aksine, Türk kültüründe eve bakmakla yükümlü olarak görülen, mutlaka bir iş sahibi olması, işinde yükselmesi ve hata yapmaması gerektiği mesajı verilen erkek bireylerin kadınlara oranla daha fazla olumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip olması beklenir. Slaney ve arkadaşlarına göre (2001) olumlu mükemmeliyetçiliğin boyutlarından biri düzen boyutudur. Düzen boyutu düzeyinin yüksek olması olumlu mükemmeliyetçiliğe pozitif yönde katkıda bulunmaktadır. Yine araştırma sonucunun aksine Türk kültüründe kızlardan beklenen rollerin başında daha çok temizlik, titizlik gibi düzenliliğe dönük beklentiler gelmesi kızların erkeklere oranla olumlu mükemmeliyetçiliğe daha fazla sahip olacağı düşünülmektedir. Kawamura ve arkadaşları (2004) ve Ram (2005) yaptıkları araştırmalarda kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha fazla olumlu mükemmeliyetçilik puan ortalamasına sahip oldukları bulgusuna ulaşmışlardır. Bu bilgiler ışığında, kadınların erkeklere göre daha ulaşılabilir ve gerçekçi hedefler belirledikleri, hedeflerine ulaşamadıklarında bile tatmin olma düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca, kadınların erkeklere göre daha titiz ve düzenli olduğu bu bulgular doğrultusunda düşünülebilir.

Analiz sonuçlarında olumlu mükemmeliyetçilik ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, evli bireylerin olumlu mükemmeliyetçilik düzeyi bekarlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bireyin evlilik durumu ile birçok beklentisini karşılaması, onun hayatında daha gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirlemesini ve herhangi bir başarısızlık durumunda ise daha esnek davranmasını sağladığı düşünülebilir.

İş doyumu ve demografik değişkenlerle ilişkili analizlere bakıldığında, iş doyumu ile ortaöğretimde çalışılan kurum ve çalışma durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farkın olduğu; cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, RAM kıdem yılı, RAM'da çalışılan bölüm, kıdem yılı, çalışılan yer ve mezuniyet durumu değişkenleri açısından anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Araştırma bulgularında ortaya çıkan iş doyumunu ile ortaöğretimde çalışılan kurum değişkeni arasındaki anlamlı farkın alan yazındaki diğer araştırmalarla tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Araştırma sonucuna göre, Anadolu liselerinde görev yapan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin meslek lisesinde görev yapan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu kaydedilmiştir. Dilsiz (2006) farklı branşlardaki ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerle Konya ilinde yaptığı araştırmada meslek lisesinde görev yapan öğretmenlerin Anadolu lisesi, güzel sanatlar lisesi ve fen liselerinde görev yapan öğretmenlere göre iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Telman ve Ünsal (2004) fiziksel koşulların olumlu olduğu ve bireyin mesleğini yapabildiği ortamlarda iş doyumunun daha yüksek olduğunu bildirmiştir. Anadolu liselerindeki öğrenci potansiyelinin ve okul öğretim yapısının ayrıca fiziki şartların psikolojik danışmanın mesleğini yerine getirmesinde meslek liselerine göre daha olumlu olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu sonuç şaşırtıcı olmayacaktır.

Yine bulgularda iş doyumunu ile anlamlı fark olduğu görülen diğer bir değişken çalışma statüsüdür. Bu bulguya göre, ilköğretim, ortaöğretim ve RAM resmi kurumlarında kadrolu görev yapan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin sözleşmeli ve ücretli olarak görev yapan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu kaydedilmiştir. Kadrolu görev yapan psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri sözleşmeli olarak görev yapanların iş doyum düzeyleri ile aralarındaki fark anlamlı olmasına rağmen; ücretli görev yapan psikolojik danışmanlarla arasındaki fark anlamlı değildir. Maslow iş doyumunun insan gereksinimlerinin doyurulmasıyla ilgili olduğunu ifade etmiştir. Stacy Adams ise eşitlik kuramında, bireyin çalışma ortamında başkalarıyla eşit şartlarda çalışmasını iş doyum seviyesinin yükselmesinde en önemli faktör olarak görmüştür. Bu bilgiler doğrultusunda, kadrolu görev yapan psikolojik danışmanların ücretli ve sözleşmelilere göre ücret, iş güvenliği, çevrenin olumlu tutumu, atanamama kaygısının olmaması gibi birçok olumlu koşullara sahip olması iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilediği söylenilebilir. Ayrıca, ücretli ve sözleşmeli olarak görev yapan bireyler kadrolu görev yapan psikolojik danışmanlarla kendilerini kıyaslaması sonucu birçok yönden eşitlik olmadığını algılamaları iş doyum seviyelerinin düşmesine neden olabilir. Bu durum, Tunacan'ın (2005) öğretmenlerle gerçekleştirdiği araştırmasında iş doyumunu en çok etkileyen değişkenler arasında iş güvencesine ilişkin bulguyu destekler niteliktedir.

Kağan (2005) psikolojik danışmanlarla yaptığı araştırmasında bu bulguyu destekleyen sonuca ulaşmıştır. Araştırmada gelir seviyesini yüksek bulan psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri düşük bulanlara göre daha yüksek çıkmıştır.

Araştırma sonucunda erkek ve kadın psikolojik danışmaların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmüş olup yazın alanında Kağan (2005), Karçkay (2008), Briones ve arkadaşları (2010), Telef (2011), Bentea ve Anghelache (2012) yaptıkları araştırmalarda bu sonucu destekleyen bulgular ortaya koyarlarken; Chapman ve Lowter (1982), Bayrı (2006) ve Mahmood vd. (2011) kadınların erkeklere göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu gösteren araştırmalar ortaya koymuşlardır. Alan yazın ışığında iş doyum düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında tutarlı bir ilişkiden söz etmek mümkün görünmemektedir.

Araştırmada evli ve bekar psikolojik danışmaların iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Alan yazını incelendiğinde medeni durumla iş doyum düzeyi arasında farklı bulgulara ulaşıldığı görülmektedir. Uslu (1999) psikolojik danışmanlarla yaptığı araştırmada evli olanların bekarlara göre iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koyarken; Aysan ve Bozkurt (2004) ve Akkuş (2010) yine psikolojik danışmanlarla, Soyer (2009) ise beden eğitimi öğretmenleriyle yaptıkları araştırmalarda medeni durum ile iş doyum arasında anlamlı bir farkın olmadığını ortaya koymuşlardır. Aksine, Bayrı (2006) ortaöğretimde görev yapan psikolojik danışmanlarla yaptığı araştırmasında bekarların evli olanlara göre daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını saptamıştır. Bu bilgiler ışığında cinsiyet değişkeni gibi medeni durum değişkeni ile iş doyum düzeyi arasında tutarlı bir ilişkiden söz etmek mümkün görünmemektedir.

Araştırma bulgularında psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin mezun olunan bölüme göre bir farklılık göstermediği sunucunun alan yazın ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Bayrı (2006), Karçkay (2008) ve Akkuş (2010) psikolojik danışmanlarla yaptıkları araştırma sonuçlarıyla bu bulguyu desteklemişlerdir. İlginç şekilde, Zaman (2006) ortaöğretimde görev yapan alan dışından atanmış psikolojik danışmanlarla yaptığı çalışmasında genel olarak psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu bulgunun aksine Telman ve Ünsal'ın (004) iş, bireyin sahip olduğu bilgi ve beceriyi kullanmasına izin vermiyorsa birey iş doyumsuzluğu yaşayacaktır ifadesiyle çeliştiği görülmektedir. Ayrıca yapılan

araştırmalar o işin temel alanından mezun olan bireylerin işin gereklerini yerine getirmede ve sonuca ulaşmada daha az zorluk yaşadıklarını ve bu durum onların iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Kağan, 2005). Bu çelişkinin nedeni daha derinlemesine yapılacak araştırmalarla ortaya çıkarılabilir.

Yaşam doyumu ve demografik değişkenlerle ilişkili analiz sonuçlarında, yaşam doyumu ile medeni durum, ortaöğretimde çalışılan kurum ve çalışma durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farkın olduğu; cinsiyet, çalışılan kurum, RAM kıdem yılı, RAM'da çalışılan bölüm, kıdem yılı, çalışılan yer ve mezuniyet durumu değişkenleri ile anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Araştırma sonucunda medeni durum değişkeni ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Buna göre, evli psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeylerinin bekar olanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Ignant (2010) farklı eğitim seviyesindeki öğretmenlerle yaptığı araştırmada evli olanların yaşam doyum düzeylerinin bekarlara göre daha yüksek olduğu bulgusu araştırma sonucuyla paralellik göstermektedir. Bunun yanında, Aysan ve Bozkurt (2004), psikolojik danışmanlarla, Tomrukçu (2010) ve Şahin (2010) farklı branştaki öğretmenlerle yaptıkları araştırmalarda medeni durum değişkeniyle yaşam doyumu arasında anlamlı bir fark saptamamışlardır. Tüm çalışma sektörleri göz önünde bulundurulduğunda her iki cinsiyetten evli bireylerin hiç evlenmemiş, dul veya ayrı yaşayan kişilerden daha fazla mutluluk bildirmişlerdir. Evlilik bireylere derin ilişkilerde bulunma, çekici ve destekleyici sosyal destek sağlama, çocukların olumlu etkisi gibi olanakları düzenli olarak sağladığı için yaşam doyumuna olumlu yönde katkı sağladığı söylenebilir (Yetim, 2001: 165). Öğretmenlerle yapılan çalışmalar dikkate alındığında tutarlı bir ilişkiden söz etmek mümkün görünmemektedir, çünkü literatürde medeni durum değişkeniyle yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulgusuna ulaşmayan araştırmalara da rastlanılmaktadır (Aysan ve Bozkurt, 2004; Tomrukçu, 2010; Şahin, 2010). Evlilik ve aileden alınan doyum iyi olmanın önemli faktörlerinden biridir (Yetim, 2001: 166; Ignant, 2010). Bu denli önemli bir etkiye sahip olan evliliğin ve aile yaşamının ayrıntılı olarak çalışılması ve farklı boyutlarının etkisinin saptanması önemlidir.

Araştırma bulgularında ortaya çıkan yaşam doyumu ile ortaöğretimde çalışılan kurum değişkeni arasındaki anlamlı farkın olması, Anadolu liselerinde görev yapan

psikolojik danışmanların yaşam doyumu düzeylerinin meslek lisesinde görev yapan psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir. İş yaşamı önemli yaşam alanlarımızdan birisidir ve iş yaşamından doyum alma ile yaşam doyumu arasında güçlü bir ilişkinin olduğu bilinmektedir (Bryant ve Constantine, 2006; Yetim, 2001: 154). Bundan dolayıdır ki bireyler iş yaşamlarındaki doyumsuzluk, mutsuzluk, hayal kırıklığı ve isteksizlik bireyin genel yaşamına etki edebilmektedir (Kabanoff ve O’brein, 1980). Araştırma bulgusunu değerlendirdiğimizde, her ne kadar Anadolu ve meslek liselerinin her ikisi de ortaöğretim kurumu olsa da sahip olunan öğrenci potansiyeli ve amaç farklılığı psikolojik danışmanların çalışma şartlarında farklılığa yol açması olağandır. Araştırmamızda Anadolu liselerinde görev yapan psikolojik danışmanların meslek liselerinde görev yapanlardan iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusu bu sonucu destekler niteliktedir. İki kurum arasındaki farkları ortaya çıkaracak araştırmalarla bu sonucun irdelenmesi daha net bilgilerin ortaya çıkmasını sağlayacaktır.

Yine bulgularda yaşam doyumu ile anlamlı fark olduğu görülen diğer bir değişken çalışma statüsüdür. Bu bulguya göre, resmi kurumlarda kadrolu görev yapan psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeylerinin sözleşmeli ve ücretli olarak görev yapan psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu kaydedilmiştir. Kadrolu görev yapan psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri sözleşmeli olarak görev yapanların yaşam doyum düzeyleri ile aralarındaki fark anlamlı olmasına rağmen; ücretli görev yapan psikolojik danışmanlarla arasındaki fark anlamlı değildir. Bu sonuç Wilson’ın (1967) belli bir noktaya erişme kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde şaşırtıcı olmayacaktır. Wilson’ın kuramsal çerçevesinde “ihtiyaçların doyurulmasının mutluluğa ve doyuma neden olduğu, bunun karşıtı durumların ise mutsuzluk yarattığı” görüşü vardır. Kadrolu görev yapan psikolojik danışmanların ücretli ve sözleşmelilere göre ücret, iş güvenliği, çevrenin olumlu tutumu, atanamama kaygısının olmaması vb. etkenler çerçevesinde birçok olumlu özelliklere sahip olması onların daha mutlu olmalarına neden olmaktadır. Ayrıca, sözleşmeli ve ücretli görev yapan psikolojik danışmanların hedefleriyle gerçek durum arasındaki fark kadrolu görev yapanlara göre daha fazla olması yaşam doyum düzeylerini olumsuz yönde etkileyecektir (Diener, 1984: 566).

Araştırma sonucunda erkek ve kadın psikolojik danışmanların yaşam doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmüş olup, yazın alanında Aysan ve Bozkurt (2004) psikolojik danışmanlarla, Şahin (2008) beden eğitimi öğretmenleriyle ve Avşaroğlu ve arkadaşları (2005) teknik lise öğretmenleriyle yaptıkları araştırmalarda bu sonucu destekleyen bulgular ortaya koyarlarken; genel olarak tüm çalışma sektörleri göz önüne alındığında kadınların erkeklere göre daha fazla olumsuz duygu bildirmelerine karşın, yaşamlarından daha fazla doyum aldıkları görülmüştür (Yetim, 2001: 153). 16 ülkeyi kapsayan bir araştırma sonucuna göre, yaşam doyum sonuçlarından “çok mutluyum” seçeneği, kadınlarda %24 düzeyinde gerçekleşirken erkeklerde bu oran %21 de kalmıştır (Yetim, 2001). Yılmaz (2009) ve Tomrukçu (2010) kamuda çalışan öğretmenler üzerinde yaptıkları araştırmalarında; kadınların erkeklere göre daha yüksek yaşam doyumuna sahip olduğu bulgusunu ortaya koymuştur. Genel olarak ise; cinsiyetin yaşam doyumunu üzerinde göreceli olarak daha az etkili olduğu söylenilebilir (Melin vd, 2003: 90).

Araştırmada, psikolojik danışmanların yaşam doyum ve iş doyum puan ortalamaları ile kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, psikolojik danışmanların yaşam doyum ve iş doyum düzeyleri kıdem yılına göre farklılaşmadığı söylenilebilir. Aysan ve Bozkurt (2004) psikolojik danışmanlarla, Bryant (2006) kadın psikolojik danışmanlarla yaptıkları araştırmalarda kıdem ile yaşam doyum arasında bir ilişkiye rastlamamışlardır. Yine Telef (2011) İzmir’de sınıf ve branş öğretmenleriyle yaptığı araştırmasında, kıdem yılı değişkeninin öğretmenlerin iş ve yaşam doyum düzeylerinde bir etkisinin olmadığı sonucu araştırma bulgusuyla paralellik göstermektedir. İş ve yaşam doyum üzerinde kıdem değişkeninin tek faktör olarak etkisinden ziyade, artan kıdemle birlikte ücretin, terfi etmenin, işine ilişkin artan bilgi ve beceri değişkenlerinin birlikte etkisinin düşünülmesi daha geçerli olacaktır (Tomrukçu, 2010: 26).

Araştırma bulgularında psikolojik danışmanların iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri ile okul türü değişkeni arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır. Anlamlı bir fark olmamasına rağmen RAM’da görev yapan psikolojik danışmanların hem iş hem de yaşam doyum puanları ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan psikolojik danışmanların puanlarından daha düşük olduğu görülmektedir. Bu farkın sebebi, RAM’da büro tipi bir çalışma alanının olması, bilgi ve becerilerini kullanabilecekleri

çalışma sahasına tam anlamıyla sahip olmamaları, çalışma saatleri, verilen ek ücretin tatmin etmemesi, özel gereksinimli bireylerle çalışmaları gibi nedenlere bağlanabilir. Eşitlik kuramı, iş doyumunu düzeyinin bireylerin kendilerini başkalarıyla kıyaslaması sonucunda ortaya çıktığını ileri sürmektedir. Bu kuram çerçevesinde RAM'da görev yapan psikolojik danışmanların ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan psikolojik danışmanlara göre yakarıda belirtilen çalışma şartlarındaki farklılığın kendilerinde ücret konusunda bir ayrıcalık hissetmemeleri iş doyumunu düzeylerinin düşmesine neden olabilir. Buna ek olarak yargı kuramına göre (Diener, 1984), standartlarla gerçek durum karşılaştırılması sonucunda bireyin yaşam doyumunu seviyesi belirlenir. RAM'da görev yapan psikolojik danışmanların beklentileriyle gerçek arasında fark olması onların yaşam doyum seviyelerinin düşmesine neden olabilir. Ayrıca araştırma bulgularında RAM'da görev yapan psikolojik danışmanların kıdem yılı ortalamalarının düşük olması bu bulguyu destekleyici niteliktedir çünkü bireyler uzun süre RAM'da görev yapmak yerine ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarına tayin istemektedirler. Kağan (2005) araştırmasında, özel ilköğretim okullarında görev yapan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinin RAM ve devlet ilköğretim okullarında görev yapan psikolojik danışmanların iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca Telef (2011) araştırmasında, ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeylerinin ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin yaşam doyumunu düzeylerinden daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşırken; bu iki grup arasında iş doyumunu düzeyinde anlamlı bir farka rastlanmamıştır.

YEDİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1 SONUÇ

Psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmelliyetçilik ve olumsuz mükemmelliyetçilik düzeylerinin iş doyum düzeyi ve yaşam doyum düzeyini yordamadaki rolü ve olumlu mükemmelliyetçilik, olumsuz mükemmelliyetçilik, iş doyumunu ve yaşam doyumunun çeşitli demografik değişkenlerle ilişkisinin incelendiği bu araştırmada ulaşılan bulgular; olumlu mükemmelliyetçilik düzeyinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu; iş doyumunun da yaşam doyum düzeyini anlamlı şekilde yordadığını ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları ayrıca, olumsuz mükemmelliyetçilik düzeyinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordamadığını göstermiştir.

Olumlu mükemmelliyetçilikle iş doyumunu, yaşam doyumunu ve olumsuz mükemmelliyetçilik arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Aynı zamanda iş doyumunu ile yaşam doyumunu arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu araştırma bulguları ortaya koymuştur. Ayrıca olumsuz mükemmelliyetçilikle iş doyumunu ve yaşam doyumunu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Analiz sonuçlarında olumlu mükemmelliyetçilik ile medeni durum, ortaöğretimde çalışılan kurum, RAM kıdem yılı ve çalışma statüsü (kadrolu-sözleşmeli gibi) değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; cinsiyet, çalışılan kurum, RAM’da çalışılan bölüm, kıdem yılı, çalışılan yer ve mezuniyet durumu değişkenleri ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Analiz sonuçlarında olumsuz mükemmelliyetçilik ile tüm değişkenler (cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, ortaöğretimde çalışılan kurum, RAM kıdem yılı, RAM’da çalışılan bölüm, kıdem yılı, çalışılan yer, mezuniyet durumu ve çalışma durumu) arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Analiz sonuçlarında iş doyumunu ile ortaöğretimde çalışılan kurum ve çalışma statüsü değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; cinsiyet, medeni durum, çalışılan kurum, RAM kıdem yılı, RAM'da çalışılan bölüm, kıdem yılı, çalışılan yer ve mezuniyet durumu değişkenleri ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Analiz sonuçlarında yaşam doyumunu ile medeni durum, ortaöğretimde çalışılan kurum ve çalışma statüsü değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; cinsiyet, çalışılan kurum, RAM kıdem yılı, RAM'da çalışılan bölüm, kıdem yılı, çalışılan yer ve mezuniyet durumu değişkenleri ile anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

7.2. ÖNERİLER

7.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

Araştırma bulguları, bir kişilik değişkeni olan mükemmelliyetçilik (olumlu mükemmelliyetçilik) yapısının iş ve yaşam doyumunu seviyesinin belirlenmesindeki rolünü oraya koymuştur. Bu sonuç, bireyin kendi kişiliğine ilişkin farkındalığının artmasının önemini ortaya koymaktadır. Bireyin kendi kişiliğine ilişkin farkındalığı iş veya iş dışı yaşamda karşılaşılan herhangi bir sorunda problemin çözümünü kolaylaştıracaktır. Bu açıdan, meslek yaşamlarına başlamadan önce eğitim kurumlarında bireylerin kendilerini daha iyi tanımalarına imkân verecek çalışmalara yer verilmelidir.

Bireylerin sahip olduğu olumsuz mükemmelliyetçi özelliklerini olumlu mükemmelliyetçiliğe dönüştürülmesi boyutunda bireysel-grup psikolojik danışma uygulamaları yapılabilir ve psikoeğitim programları oluşturulabilir. Böylece bireylerde oluşmuş olumsuz mükemmelliyetçilik olumluya çevrilerek depresyon, kaygı, düşük benlik saygısı gibi olumsuz mükemmelliyetçilikle olumlu ilişkisi olan değişkenler kontrol altına alınabilir ve birçok problemin çözümüne yardımcı olabilir.

Bireylerde, psikoeğitim programlarıyla ara değişkenlerin (problem çözme becerileri, öz yeterlilik vb.) düzeyi yükseltılarak olumsuz mükemmelliyetçiliğin olumsuz etkileri azaltılabilir.

Ailelerin tutumlarının ve yaklaşımlarının bireylerin olumlu ve olumsuz mükemmelliyetçi kişilik yapılarının oluşumunda etkili olduğu göz önünde

bulundurulursa, ailelerin bu konuda bilinçlendirilmesi adına seminer ve eğitim programları düzenlenebilir.

İş doyumsuzluğu bireyin işine karşı motivasyonunu azaltacağı göz önüne alındığında; eğitim kurumlarında önemli bir sorumluluk alan psikolojik danışmanın eğitim kurumunda iş doyumunun düşmesine neden olan faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapmak önemlidir.

İş doyumsuzluğunun doğrudan iş edimini olumsuz etkisi düşünüldüğünde, okuldaki eğitimin verimliliği noktasında okul yöneticilerinin, öğretmenlerin problemlerinin belirlenmesi ve giderilmesine yönelik çalışmalar yapması önemlidir.

İnsan yaşamında orta yaş üretkenliğin daha doğrusu iş doyumunun yaşandığı yıllar bireylerin genel yaşam doyumlarını olumlu olarak etkilemektedir. Bu yüzden bireylerin işlerindeki verimliliği arttıracak içsel (olumlu mükemmeliyetçilik vb.) ve dışsal faktörlerin (güvenceli iş vb.) oluşturulması için yöneticilerin gerekli koşulları sağlaması gerekmektedir.

7.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Bu araştırmada olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçiliğin iş doyumunu ve yaşam doyumunu yordamadaki rolü incelenmiştir. Bireylerin içinde buldukları durumları ve sahip olduğu şartları olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmesinde önemli bir etkisi olduğu görülen mükemmeliyetçi kişilik özelliğinin Türkiye’de genellikle ergenler üzerinde ve sınırlı sayıda araştırmada yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmaların çoğunda da mükemmeliyetçilik olumsuz bir kişilik özelliği olarak ele alınmaktadır. Mükemmeliyetçilik kavramının daha sağlıklı anlaşılabilmesi için, farklı örneklem gruplarında hem olumlu hem olumsuz mükemmeliyetçiliğin dinamiklerini belirlemeye yönelik çalışmalara ihtiyaç vardır.

Alan yazınının aksine bu araştırmada olumsuz mükemmeliyetçilikle iş ve yaşam doyumunu arasında olumsuz bir ilişki saptanmamıştır. Bu değişkenler arasında ilişki sıfıra yakındır. Bu duruma etki edebileceği düşünülen ara değişkenlerin varlığına yönelik araştırmalara ihtiyaç vardır.

Araştırma kapsamında olumlu mükemmeliyetçilik düzeyinin, iş doyumunu ve yaşam doyum düzeyini anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir. Bu bulguların geçerliği, farklı örneklem gruplarında sınanabilir.

Bu araştırma iş doyumunu etkileyen çeşitli değişkenlerin etkisini ortaya koymuştur. İş doyumunu düzeyinin bireyin hem yaşam doyumuna hem de işteki verimliliğe etkisi düşünüldüğünde iş doyumuna etkide bulunan değişkenler nitel çalışmalarla daha ayrıntılı bir şekilde ele alınabilir.

KAYNAKLAR

- Accordino, D. B., Accordino, M. P. ve Slaney, R. B. (2000). An Investigation of Perfectionism, Mental Health, Achievement and Achievement Motivation In Adolescents, *Psychology in Schools*, 37, 535-545.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Annak, B. B. (2005). *Sosyal Destek, Sosyal Ağ, Yaşam Kalitesi ve Yaşam Doyumu: Duygu-Durum ve Anksiyete Bozukluğu Tanısı Alan Kişiler ve Düzenli Hemodiyaliz Tedavisi Gören Hastalar Açısından Bir Karşılaştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Ashby, J. ve Kottman, T. (1996). Inferiority As A Distinction Between Normal and Neurotic Perfectionism, *Individual Psychology*, 52, 237-245.
- Ashby, J. S. ve Rice, K. G. (2002). Perfectionism, Dysfunctional Attitudes, and Self – Esteem: A Structural Equations Analysis, *Journal of Counselling and Development*, 80, 2, 197-203.
- Ashby, J. S., Rice, K. G. ve Martin, J. L. (2006). Perfectionism, Shame, and Depressive Symptoms, *American Counseling Association*, 84, 148-156.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi*, 467, 6, 31-51.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aysan, F. ve Bozkurt, N. (2004). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ile Olumsuz Otomatik Düşünceleri: İzmir İli Örnekleme, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*, (Yayınlanmamış Doktora Tez), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Barrow, J. C. ve Moore, C. A. (1983). Group Interventions With Perfectionistic Thinking, *The Personal and Guidance Journal*, 61, 612-615.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini ile Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi), Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Bayrı, H. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi (Güneydoğu Anadolu Bölgesi Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.

- Beck, A. T., Brown, G., Steer, R. A. ve Weissman, A. N. (1991). Factor Analysis of The Dysfunctional Attitude Scale in a Clinical Population, *A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 3, 3, 478-483.
- Benk, A. (2006). *Üniversite Öğrencilerinde Mükemmeliyetçilik Kişilik Özelliğinin Psikolojik Belirtiler İle İlişkisi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Bentea, C. C. ve Anghelache, V. (2012). Teachers' Motivation and Satisfaction for Professional Activity, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 563-567.
- Bieling, P. J., Israeli, A. L. ve Antony, M. M. (2004). Is Perfectionism Good, Bad, Or Both? Examining Models of The Perfectionism Construct, *Personality and Individual Differences*, 36, 1373-1385.
- Borynack, Z. A. (2003). *Contextual Influences In The Relationship of Perfectionism and Anxiety: A Multidimensional Perspective*, Unpublished Doctorate Thesis, Oklahoma University, Norman, Oklahoma.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9, 1, 1-18.
- Briones, E., Taberner, C. ve Arenas, A. (2010). Job Satisfaction of Secondary School Teachers: Effect of Demographic and Psycho-Social Factors, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26, 2, 115-122.
- Brown, G. B. ve Beck, A. T. (2002). Dysfunctional Attitudes, Perfectionism and Models of Vulnerability to Depression, *Perfectionism: Theory, Research and Treatment*, Editör: G. Flett ve P.L. Hewitt. Washington, DC: American Psychological Association.
- Bryant, R. M. ve Constantine, M. G. (2006). Multiple Rol Balance, Job Satisfaction ve Life satisfaction in Women School Counselors, *Professional School Counseling*, 9, 4, 265-271.
- Burger, J. M. (2006). *Personality*, Çev. İnan Deniz Erguvan Sarioğlu, Kaknüs Yayınları, İstanbul.
- Burns, L. R. ve Fedewa, B. A. (2005). Cognitive Styles Links With Perfectionistic Thinking, *Personality and Individual Differences*, 38, 103-113.
- Büyüköztürk, Ş. (2009). *Veri Analizi El Kitabı*, 10. Baskı, Pegem Yayınevi, Ankara.
- Camadan, F. (2009). *Ortaöğretim Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Chang, E. C. (2000). Perfectionism as a Predictor of Positive and Negative Psychological Outcomes: Examining a Mediation Model in Younger and Older Adults, *Journal of Counseling Psychology*, 47, 18-26.
- Chapman, D ve Lowther, M. (1982). Teacher Satisfaction With Teaching, *Journal of Educational Research*, 75, 241-248.

- Corey, G. (2008). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları*, Çeviren: Tuncay Ergene, Mentis Yayınları, Ankara.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Davis, J. ve Wilson, S. M. (2000). Principals' Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress, *Spokane*, Gonzaga University, Washington, 73, 6, 349-353.
- Demir, E. (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Deniz, M.E. ve Yılmaz, E. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Duygusal Zeka Yetenekleri ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişki, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiri Özetleri*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being, *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Dikmen, A. A. (1995). *Kamu Çalışanlarında İş Doyumu ve Yaşam Doyumu*, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Dilmaç, B., Aydoğan, D., Koruklu, N. ve Deniz, M. E. (2009). İlköğretim Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilik Özelliklerinin Mantıkdışı İnançlarla Açıklanabilirliği, *Elementary Education Online*, 8, 3, 720-728.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi*, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Doğan, N. (2005). *İlköğretim Okulu Müdür Yardımcılarının İş Doyumu*, (Yüksek Lisans Tezi), Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Dunn, J. G. H., Dunn, J. C. ve Syrotuik, D. G. (2002). Relationship Between Multidimensional Perfectionism and Goal Orientations in Sport, *Journal of Sport ve Exercise Psychology*, 24, 376-395.
- Elion, A. A., Wang, K. T., Slaney, R. B. ve French, B. H. (2012). Perfectionism in African American Students: Relationship to Racial Identity, GPA, Self-Esteem, and Depression, *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, February-6, 1-10.
- Enns, W. M., Cox, B. J. ve Clara, I. (2002). Adaptive and Maladaptive Perfectionism: Developmental Origins and Association With Depression Proneness, *Personality and Individual Differences*, 33, 921-935.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 10. Baskı, Beta Basım, İstanbul.

- Evans, L. ve Aluko, F. O. (2010). Teacher Job Satisfaction in Developing Countries: A Critique of Herzberg's Two-Factor Theory Applied to the Nigerian Context, *ISEA*, 38, 2, 73-85.
- Fadewa, B. A., Burns, L. R. ve Gomez, A. A. (2004). Positive and Negative Perfectionism and The Shame/Guilt Distinction: Adaptive and Maladaptive Characteristics, Grand Valley State University, *1 Campus Drive, Allendale, MI 49401, United States.*
- Flett, G. L., Hewitt, P.L., Oliver, J. M., ve Macdonald, S. (2000). Perfectionism in Children and Their Parents. A developmental Analysis, Flett, G.L., Hewitt, P.L., *Perfectionism: Theory, Research, and Treatment*, Washington: American Psychological Association.
- Frost, R. O., Marten, P. A., Lahart, C. ve Rosenblate, R. (1990). The Dimensions of Perfectionism, *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449-468.
- Frost, R. O. ve Trepanier (1997). Self- Monitoring of Mistakes Among Subjects High and Low In Perfectionistic Concern Over Mistakes, *Cognitive Therapy and Research*, 21, 209-222.
- Garner, D. M., Olmstead, M. P. ve Polivy, J. (1983). Development and Validation of a Multidimensional Eating Disorder Inventory for Anorexia Nervosa and Bulimia, *International Journal of Eating Disorders*, 2, 2, 15-34.
- Gençtan, E. (2006). *Psikanaliz ve Sonrası*, (12. Basım), Metis Yayınları, İstanbul.
- Göç, Z. (2008). *Predictive Rol of Perfectionism on Academic Achievement and Life Satisfaction*, (Yüksek Lisans Tezi), Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Günbayı, İ. (1998). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu (Malatya İli Örneği)*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Gaziantep İli Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Gwen, A. K. B. ve Pomerantz, E. M. (2005). The Role of Mothers' Use of Control in Children's Perfectionism: Implications for the Development of Children's Depressive Symptoms, *Journal of Personality*, 73:1, February, 23-46.
- Hamamcı, Z., Murat, M. ve Çoban, A. E. (2004). Gaziantep'teki Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların Mesleki Sorunlarının İncelenmesi, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Hean, S. ve Garrett, R. (2001). Sources of Job Satisfaction in Science Secondary School Teachers in Chile, *Compare*, 31, 3, 1-17.
- Herzberg, F. (1967). The Motivation to Work Among Finish Supervisors, *Personal Psychology*, Western Reserve University, 393-402.

- Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1991a). Perfectionism In The Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment, and Association With Psychopathology, *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 465-470.
- Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1991b). Dimensions of Perfectionism In Unipolar Depression, *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 1, 98-101.
- Hewitt, P. L., Caelian, C. F., Flett, G. L., Sherry, B., Collins, L. ve Flynn, C. A. (2002). Perfectionism In Children: Associations With Depression, Anxiety, and Anger, *Personality and Individual Differences*, 32, 1049-1061.
- Houghon, J. D. ve Jinkerson, H. D. (2007). Constructive Thought Strategies and Job Satisfaction: A Preliminary Examination, *Journal of Business Psychology*, 22, 5-53.
- Ignant, A. A. (2010). Teachers' Satisfaction With Life, Emotional Intelligence and Stress Reactions, *Universităţii Petrol – Gaze din Ploieşti*, 62, 32-41.
- Judge, T. A. ve Watanabe, S. (1994). Individual Differences in The Nature of The Relationship Between Job and Life Satisfaction, *Journal of Accupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- Kabanoff, B. ve O'brein, G. E. (1980). Work and Leisure: A Task Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 65, 5, 596-609.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi (Ankara İli Örneği)*, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kağan, S. (2006). *Bilişsel Davranışçı Terapiye Dayalı Mükemmellikçilik Eğitiminin Sporcuların Mükemmellikçilik, Başarı Güdüsü ve Başarısızlık Korkusuna Etkisi*, (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Karaçay, G. (2011). *İşsiz Bireylerde Yaşam Doyumu: Eğitim, Dini Duygulanım ve Sistemi Meşrulaştırma Bakımından Bir İnceleme*, (Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Karçkay, A. T. (2008). Farklı Eğitim Programı Mezunu Psikolojik Danışmanların Mesleki Yeterlilikleri ve İş Doyumlarının İncelenmesi, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 24, 24-35.
- Kawamura, K. Y., Frost, R. O. ve Harmatz, M. G. (2002). The Relationship of Perceived Parenting Styles to Perfectionism, *Personality and Individual Differences*, 32, 317-327.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum*, 4, 77-95.
- Kırdök, O. (2004). *Olumlu ve Olumsuz Mükemmellikçilik Ölçeği Geliştirme Çalışması*, (Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.

- Klassen, R. M. ve Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress, *Journal of Educational Psychology*, 102, 3, 741–756.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Köroğlu, A. (2008). *Lise Öğrencilerinin Mükemmeliyetçi Özellikleri ile Rekabetçi Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul.
- Kuzgun, Y. (2000). *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, (8. Baskı), ÖSYM Yayınları, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2004). *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, (2. Baskı), Nobel Yayınları, Ankara.
- Mahmood, A., Nudrat, S., Asdaque, M. M., Nawaz, A. ve Haider, N. (2011). Job Satisfaction of Secondary School Teachers: A Comparative Analysis of Gender, Urban and Rural Schools, *Asian Social Science*, 7, 8, 203-209.
- MEB, (2001). *PDR Hizmetleri Genel Müdürlüğü*, Mayıs/2524.
- Melin, R., Fugl-Meyer, K. S. ve Fugl-Meyer A. R. (2003). Life Satisfaction In 18-To 64-Year-Old Swedes: In Relation To Education, Employment Situation, Healt And Physical Activity, *Journal of Rehabilitation Medicine*, 35, 84-90.
- Mobley, M., Slaney, R. B. ve Rice, K. G. (2005). Cultural Validity of the Almost Perfect Scale—Revised for African American College Students, *Journal of Counseling Psychology*, 4, 52, 629–639.
- Myers, D. G. ve Diener, E. (1995). Who Is Happy?, *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Nelson-Jones, R. (1982). *Danışma Psikolojisi Kuramları*, Çeviren: Füsün Akkoyun, Cassel Educational Limited, Birmingham.
- Ommundsen, Y., Roberts, G. C., Lemyre. P. ve Miller. B. W. (2005). Peer Relationships in Adolescent Competitive Soccer: Associations to Perceived Motivational Climate, Achievement Goals and Perfectionism, *Journal of Sports Sciences*, 23, 9, 977-989.
- Onwuegbuzie, A. J. ve Daley, C. E. (1998). Perfectionism and Statistics Anxiety, *Personality an Individual Differences*, 86, 1089-1102.
- Özbay, Y. ve Mısırlı-Taşdemir, Ö. (2003). Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Özer, M. ve Karabulut, Ö. Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu, *Geriatrici*, 6, 2, 72–74.
- Özgüngör, S. (2003). Mükemmeliyetçilik ve Özerklik Destekleyici Davranışların Amaç Tarzları İle İlişkisi, *Eğitim ve Bilim*, 28, 127, 25-30.
- Parker, W. D. ve Adkins, K. K. (1995b). Perfectionism and The Gifted, *Roeper Review*, 17, 3, 173-176.

- Pavot, W. ve Diener, E. (1993). Review of The Satisfaction With Life Scale, *Psychological Assessment*, 5, 2, 164-172.
- Pavot, W. ve Diener, E. (2008). The Satisfaction With Life Scale and The Emerging Construct of Life Satisfaction, *The Journal of Positive Psychology*, 3, 2, 137-152.
- Ram, A. (2005). *The Relationship of Positive and Negative Perfectionism to Akademik Achievement, Achievement Motivation and Well-being in Tertiary Students*, (Yüksek Lisans Tezi), Canterbury Üniversitesi.
- Reese, S. G., Johnson, D. J. ve Campbell, W. A. (2001). Teacher Job Satisfaction and Teacher Job Stress: School Size, Age and Teaching Experience, *Education*, 112, 2, 247-252.
- Rice, K. G. ve Mirzadeh, S. A. (2000). Perfectionism, Attachment and Adjustment, *Journal of Counseling Psychology*, 47, 238-250.
- Rice, K. G. ve Preusser, K. J. (2002). The Adaptive and Maladaptive Perfectionism Scale, *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34, 4, 210-222.
- Rice, K. G., Lopez, F. G. ve Vergara, D. (2005). Parental-Social Influences on Perfectionism and Adult Attachment Orientations, *Journal of Social and Clinical Psychology*, 24, 4, 580- 605.
- Rigby, B. T. ve Huebner, E. S. (2005). Do Causal Attribution Mediate The Relation Between Personality Characteristic and Life Satisfaction in Adolescence?, *Psychology in The Schools*, 42, 1, 91-99.
- Roedell, W. C. (1984). Vulnerabilities of Highly Gifted Children, *Roepers Review*, 6, 127-130.
- Sahraç, Ü. (2007). *Stres Kontrolü, Genel Öz-Yeterlilik, Durumluk Kaygı ve Yaşam Doyumuyla İlişkili Bir Akış Modeli*, (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sapmaz, F. (2006). *Üniversite Öğrencilerinin Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmelliyeçilik Özelliklerinin Psikolojik Belirti Düzeyleri Açısından İncelenmesi*, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Shcherbakova, J. (2001). *Moderating Effects of Self-Efficacy On The Relationship Between Perfectionism and Depression Among College Student*, Unpublished Doctorate Thesis, Mississippi State University, Mississippi State, Mississippi.
- Schmitt, N. ve Pulakos, E. D. (1985). Predicting Job Satisfaction From Life Satisfaction: Is There General Satisfaction Factor?, *International Journal of Psychology*, 20, 155-167.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2002). Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, Ankara.
- Siegle, D. S. (2000). A. A. Perfectionism Differences in Gifted Middle Students, *Roepers Review*, 23, 39-44.

- Slade, P. D., Coppel, D. B. ve Townes, B. D. (2009). Neurocognitive Correlates of Positive and Negative Perfectionism, *International Journal of Neuroscience*, 119, 1741-1754.
- Slaney, R. B. ve Ashby, J. (1996). Perfectionists: Study of a Criterion Group, *Journal of Counseling and Development*, 74, 4, 393-398.
- Slaney, R. B., Rice, G. K., Mobley, M., Trippi, J. ve Ashby, J. (2001). The Revised Almost Perfect Scale, Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 34, 130-144.
- Soenens, B., Luyckx, K., Vansteenkiste, M. ve Luyten vd, (2008). Maladaptive Perfectionism as an Intervening Variable Between Psychological Control and Adolescent Depressive Symptoms: A Three-Wave Longitudinal Study, *Journal of Family Psychology*, 22, 3, 465-474.
- Soyer, F., Can, Y. ve Kale, F. (2009). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Faktörler Açısından İncelenmesi, *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3, 3, 259-271.
- Sorotzkin, B. (1998). Understanding and Treating Perfectionism in Religious Adolescents, *Psychotherapy*, 35, 1, 87-95.
- Stoltz, K. ve Ashby, J. S. (2007). Perfectionism and Lifestyle: Personality Differences Among Adaptive Perfectionists, Maladaptive Perfectionists, and Nonperfectionists, *The Journal of Individual Psychology*, 63, 4, 414-423.
- Stöber, J. (1998). The Frost Multidimensional Perfectionism Scale Revisited: More Perfect With Four (Instead of Six) Dimensions, *Personality and Individual*, 24, 481-491.
- Stöeber, J. ve Rennert, D. (2008). Perfectionism in School Teachers: Relation With Stress Appraisal, Coping Styles, and Burnout, *Anxiety, Stress and Coping*, 21, 1, 37-53.
- Şahin, S. (2008). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu Düzeyleri*, (Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi, Mersin.
- Şahin, E. (2010). *İlköğretim Öğretmenlerinde Yaratıcılık, Mesleki Tükenmişlik ve Yaşam Doyumu*, (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin Öz-yeterlikleri, İş Doyumları, Yaşam Doyumları ve Tükenmişliklerinin İncelenmesi, *İlköğretim Online*, 10, 1, 91-108.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 11-91.
- Teltik, H. (2009). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Mesleki Yeterlilik Algılarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlişkisinin Belirlenmesi*, (Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Tolor, A. (1978). Personality Correlates of The Joy of Life, *Journal of Clinical Psychology*, 34, 671-676.
- Tomurcuk, Ç. (2010). *Özel ve Kamuya Ait İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Yaşam ve İş Doyumu Düzeyleri*, (Yüksek Lisans Tezi), On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu, (2005). *Türkçe Sözlük*, 10. Baskı, Ankara.
- Ulu, İ. P. (2007). *An Investigation of Adaptive and Maladaptive Dimensions of Perfectionism in Relation to Adult Attachment and Big Five Personality Traits*, (Doktora Tezi), Eğitim Bilimleri Bölümü, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Uslu, M. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*, (Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Uyguç, N., Arbak, Y., Duygulu, E. ve Çıraklar, N. H. (1998). İş ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Üç Temel Varsayım Altında İncelenmesi, *D. E. Ü. İ. İ. B. F. Dergisi*, 13, 2, 193-204.
- Vieth, A. Z. ve Trull, T. J. (1999). Family Pattern of Perfectionism: An Examination of College Students and Their Parents, *Journal of Personality Assessment*, 72, 1, 49-67.
- Wiggins, D. J. (1984). Personality – Environmental Factors Related Job Satisfaction of School Counselors, *The Vocational Guidance Quarterly*, 3, 8, 171-177.
- Wilson, W. (1967). Correlates of Avowed Happiness, *Psychological Bulletin*, 67, 294 - 306.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan Bireye Mutluluk Resimleri*, İstanbul: Bağlam Yayınları.
- Yıldız, H. Y. (2007). *Sınav Kaygısı-Ana-Baba Tutumları ve Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Yılmaz, E. ve Şahin, M. (2009). İlköğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Yaşam Doyumlarının Bazı Değişkenlere Açısından İncelenmesi, *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4, 4, 1404-1414.
- Yiğit, A. (2007). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Niğde Üniversitesi, Niğde.

Zaman, O. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Ankara İli Örneği)*, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi, Ankara.

Zhang, L. (2005). Prediction of Chinese Life Satisfaction: Contribution of Collective Self-Esteem, *International Journal of Psychology*, 40, 3, 189-200.

ÖZGEÇMİŞ

- Adı – Soyadı** : Ali KARABABA
- Doğum Yeri ve Tarihi** : Söke - 1984
- İş Adresi** : Emsan Doğan Demircioğlu İ.Ö.O
Denizli Merkez
- Eğitim Geçmişi**
- 2009 -** : Yüksek Lisans
Pamukkale Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Psikolojik Danışma ve Rehberlik
- 2004 – 2008** : Lisans
Pamukkale Üniversitesi
Psikolojik Danışma ve Rehberlik
- Mesleki Geçmişi**
- 2010 – 2012** : Psikolojik Danışman
Emsan Doğan Demircioğlu İ.Ö.O
Denizli Merkez
- 2008 – 2010** : Psikolojik Danışman
Rehberlik Araştırma Merkezi
Manisa/Salihli
- İletişim** : ali_g_pdr@hotmail.com