

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

**DENEYİME AÇIKLIK VE İŞLE BÜTÜNLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE
ÖZ-YETERLİĞİN VE MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN ROLLERİ:
DÜZENLEYİCİ ARACI MODEL**

Ayşe ASLAN¹ & Tuğba SOYMAN²

Öz

Mevcut araştırmanın temel amacı, deneyime açıklığın işle bütünleşme üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkilerini (öz-yeterlik aracılığıyla) mükemmeliyetçiliğin koşullu etkilerine göre düzenleyici-aracı model kapsamında incelemektir. Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Analizler akademisyenlerden ve öğretmenlerden toplanan 539 veriyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma hipotezlerini test etmek için Hayes Process Macro uzantısı (Model 58) kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, deneyime açıklık, hem öz-yeterliği hem de işle bütünleşmeyi pozitif etkilemektedir. Öz-yeterlik de işle bütünleşmeyi pozitif etkilemektedir. Ayrıca, deneyime açıklık ve öz-yeterlik arasındaki ilişkide mükemmeliyetçiliğin düzenleyici role sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda düşük mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık, öz-yeterliği pozitif etkilemektedir. Ancak yüksek mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık, öz-yeterliği negatif etkilemektedir. Öte yandan, orta mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık, öz-yeterliği etkilememektedir. Benzer şekilde, öz-yeterlik ve işle bütünleşme arasında mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü olduğu gözlemlenmiştir. Düşük ve orta mükemmeliyetçilik koşulunda öz-yeterliğin işle bütünleşmeyi pozitif etkilediği, yüksek mükemmeliyetçilik durumunda öz-yeterliğin işle bütünleşmeyi istatistiksel olarak etkilemediği görülmüştür. Deneyime açıklığın işle bütünleşme üzerinde öz-yeterlik aracılığıyla dolaylı pozitif etkisinin sadece düşük düzeyde mükemmeliyetçilik koşulunda anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada, ikili zıtlıklar sadece düşük ve orta düzeyde mükemmeliyetçilik koşulunda anlamlı olduklarından, düşük ve orta düzeyde mükemmeliyetçi bireylerde, deneyime açıklığın öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki dolaylı etkilerin mükemmeliyetçilik seviyelerine göre koşullu olduğu; yüksek mükemmeliyetçilik düzeyine sahip bireylerde deneyime açıklığın öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki dolaylı etkisinin, mükemmeliyetçiliğe bağlı olmadığı ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: İşle Bütünleşme, Deneyime Açıklık, Öz-yeterlik, Mükemmeliyetçilik, Düzenleyici Aracı Model.

JEL Kodları: M12, M19, M540, D23.

Başvuru: 12.03.2023 **Kabul:** 26.09.2023

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Şırnak Üniversitesi, Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü, Şırnak, Türkiye, ayse.ozler88@gmail.com, ORCID No: <https://orcid.org/0000-0001-5742-8938>

² Dış Ticaret Danışmanı, Freelance, Adana, Türkiye, tugbasoyman@gmail.com, ORCID No: <https://orcid.org/0000-0002-7944-0986>

THE ROLES OF SELF-EFFICACY AND PERFECTIONISM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN OPENNESS TO EXPERIENCE AND WORK ENGAGEMENT: MODERATED MEDIATION MODEL³

Abstract

The main purpose of the current research is to examine the direct and indirect of openness to experience on work engagement (through self-efficacy) and conditional effects of perfectionism in the context of the moderated mediation model. The study included quantitative research methods. Analyzes were carried out with 539 data collected from academics and teachers. The study hypotheses are tested using Hayes Process Macro Extension (Model 58). According to the results, openness to experience positively affects both self-efficacy and work engagement. Self-efficacy also positively affects work engagement. Moreover, it is determined that perfectionism has a moderating role in the relationship between openness to experience and self-efficacy. In this context, openness to experience has a statistically significant positive effect on self-efficacy in the low perfectionism condition. However, openness to experience has a statistically significant negative effect on self-efficacy in the high perfectionism condition. On the other hand, openness to experience has no statistical effect on self-efficacy in the medium perfectionism condition. It is observed that perfectionism has a moderating role between self-efficacy and work engagement. It is discovered that self-efficacy has a statistically significant positive effect on work engagement in the low and medium perfectionism conditions, but has no statistically significant effect on work engagement in the high perfectionism condition. The indirect positive effect of openness to experience on work engagement via self-efficacy has been revealed to be significant only in the low level of perfectionism condition. Since the pairwise contrast are significant only in the low and medium perfectionism conditions, it is revealed that the indirect effects of openness to experience on work engagement through self-efficacy are conditional on perfectionism levels in low and moderate perfectionists; the indirect effects of openness to experience on work engagement through self-efficacy are not conditional on perfectionism levels in high perfectionists.

Keywords: *Work Engagement, Openness to Experience, Self-Efficacy, Perfectionism, Moderated-Mediation Model.*

JEL Codes: *M12, M19, M540, D23.*

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”⁴

³ The Extended English Summary is located the end of the Article

⁴ Şırnak Üniversitesi Etik Kurul Komisyonu, 25.01.2022 tarihli E-74546226-050.03-28186 sayılı kararında anketin etik uygunluğunu onaylamıştır.

1. GİRİŞ

Genellikle çalışan katılımı ve bağlılığı olarak ifade edilen işte bütünleşme, çalışanların kişisel olarak işlerini anlamlı buldukları, işlerine karşı olumlu hissettikleri, işleriyle etkileşimde bulunarak iş süreçlerine dahil oldukları, kendilerini işlerine adadıkları ve işlerine karşı hevesli ve tutkulu oldukları bir ruh hali olarak tanımlanmaktadır. İşle bütünleşme, son yıllarda örgütsel ve mesleki psikoloji alanında ve insan kaynakları yönetiminde çok önemli (Attridge, 2009; Stoeber ve Damian, 2016: 5) ve popüler bir konu haline gelerek uygulayıcılar, işverenler ve politika yapıcılar tarafından dikkate alınmaktadır. Çünkü, işiyle bütünleşen, işe katılım ve bağlılık gösteren çalışanlar, fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklı olabilmekte, işverenler için önemli bir insan kaynağı olmakta, işle bütünleşme çalışanların bireysel ve örgütsel performanslarını arttırmakta, çalışanların iyi oluş düzeyleri, iş motivasyonu gibi işyerinde arzu edilen sonuçlarla olumlu ilişkiler göstermektedir (Chen, 2016: 516; Stoeber ve Damian, 2016: 5). Nitekim, araştırmalarda işle bütünleşme kavramının, olumlu tutumlar, davranışlar ve performansla ilgili önemli bir değişken olarak incelendiği ve çeşitli kişisel kaynaklarla işle bütünleşme arasındaki ilişkilerin incelediği vurgulanmaktadır (Sanchez-Cardona vd., 2012: 2163).

Kişilik özellikleriyle ilgili bireysel farklılıkların, çalışanların işle bütünleşmesinde fark yaratıp yaratmayacağı bazı araştırmalara (Langelaan vd., 2006) konu olmuştur. Ancak çalışmalarda işle bütünleşme ve kişilik özelliklerinden deneyime açıklık arasındaki ilişkiye yönelik bilginin eksik olduğu vurgulanmaktadır (Kim vd., 2009: 98). İşle bütünleşme üzerinde etkisi olan en önemli kişisel kaynaklardan bir diğeri, öz-yeterlidir (Sanchez-Cardona vd., 2012: 2163). Mükemmeliyetçiliği de işle bütünleşmeyi etkileyen bireysel bir kaynak olarak değerlendiren araştırmalar (Zhang vd. 2007; Childs ve Stoeber, 2010; Tziner ve Tanami, 2013) göze çarpmaktadır. Bu gerekçelerle, mevcut araştırmada deneyime açıklık, öz-yeterlik ve mükemmeliyetçilik kavramları; işle bütünleşme üzerinde etkisi olan kişisel kaynaklar olarak değerlendirilmektedir.

Bu doğrultuda deneyime açıklık ve işle bütünleşme arasındaki ilişkiye (Komarraju ve Karau, 2005; Kim vd., 2009); deneyime açıklık ve öz-yeterlik arasındaki ilişkiye (Judge vd.,2007, Caprara vd., 2011), öz-yeterlik ve işle bütünleşme arasındaki ilişkiye (Beghetto 2006; Xanthopoulou vd., 2009) odaklanan çalışmalar görülmüştür. Ayrıca, deneyime açıklık ve işle bütünleşme arasında öz-yeterliğin aracı rolünü inceleyen bir çalışma (Sánchez-Cardona vd., 2012) olduğu gözlenmiştir. Ancak bu çalışmada herhangi bir düzenleyici değişken etkisine bakılmadığı, düzenleyici aracı (moderated mediation) model kapsamında değerlendirmedeği görülmektedir. Literatürdeki bu boşluktan hareketle, bu çalışmada beklenen sonuçları doğuracak davranışları gerçekleştirme becerisine ilişkin inançları ifade eden özyeterliğin (Allen, 1990: 164) deneyime açıklık ve işle bütünleşme arasında aracı rol üstleneceği ve mükemmeliyetçiliğin düzenleyici role sahip olacağı düşünülmektedir. Araştırmanın temel amacı, deneyime açıklığın işle bütünleşme üzerindeki doğrudan etkisi ve öz-yeterlik aracılığıyla dolaylı etkilerini düzenleyici-aracı model kapsamında inceleyerek işle bütünleşme literatürüne katkı sunmaktır.

1.1. Kavramsal Çerçeve

1.1.1. Deneyime Açıklık

Beş faktörlü kişilik modelinin bir unsuru olan deneyime açıklık, kişinin kendi iyiliği için farklı deneyimlere olan ilgisi olarak tanımlanmaktadır (McCrae, 1987) ve insanların ne ölçüde geniş fikirli, sofistike, meraklı, yaratıcı, çekici ve orijinal olduklarını açıklamaktadır (Costa ve McCrae, 1992; McCrae, 1987). Deneyime açıklık, kişinin güçlü hayal gücünü, estetik duyarlılığını, içsel duygulara dikkatini, çeşitlilik tercihini ve entelektüel merakını içermektedir (McCrae, 1987). Ayrıca, sosyal tutumlar ve kariyer değişiklikleri gibi çeşitli konularla ilgili olan kişiliğin temel boyutlarından biri olarak ifade edilmektedir.

Deneyime açıklığı yüksek olanlar, aktif olarak yeni ve çeşitli deneyimler aramak için kendi kendilerini motive edebilmektedir (McCrae ve Costa, 1997). Ayrıca, yüksek düzeyde deneyime açık olan bireyler, farklı görüşlere ve yeni durumlara karşı daha açık bir şekilde davranmaktadır (Homan vd., 2008) ve alışılmadık durumları kabul ederek, hızlı bir şekilde hareket etmektedir (Baer ve Oldham, 2006). Buna karşılık, düşük düzeyde deneyime açık olan bireyler her türlü duruma karşı kapalı bir tutum sergilemektedir ve farklı görüşleri dikkate almamaktadır (Homan vd., 2008).

1.1.2. Öz-Yeterlik

Bireylerin, görevleri başarılı bir şekilde yerine getirme yeteneklerine olan inançları (Bandura, 1997) olarak ifade edilen öz-yeterlik, kişinin yaptıkları ya da yapacakları ile ilgili davranışları değil, yapabileceğine ilişkin inancıdır (Bandura, 2006). Öz-yeterlik, kişinin belirtilmiş olan iş taleplerini yerine getirebilmek ve verilen işlerde başarılı olabilmek için hem bilişsel hem de davranışsal olarak kendine güven duymasıdır (Stajkovic ve Luthans 1998). Zamanla ortaya çıkan ve tekrar eden engellerle yılmayan kişilerin sahip olduğu üst seviyedeki öz-yeterlik duygusu, insanları aksiliklere karşı direnmeye teşvik etmektedir (Heslin ve Klehe, 2006). Öz-yeterlik algısı düşük çalışanlar dış çevreden gelen verileri oldukça fazla dikkate alarak, davranışlarına bu verilere göre yön verirken, öz-yeterliği yüksek çalışanlar dış çevreden gelen verileri çok daha az dikkate alarak, kendi içsel süreçlerine odaklanmaktadır (Karagönlü vd. 2015).

1.1.3. Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik, kişinin zorlu hedeflere ve mükemmelliğe ulaşmak veya kusursuz olmak için sürekli çaba harcaması, iyi bir performans sergileyebilmek için çok yüksek standartlar belirlemesi, ya da performansını aşırı şekilde eleştirmesini içeren bir kişilik eğilimi, özelliği (Frost vd., 1990; Hewitt ve Flett, 1991; Tzinar ve Tanami, 2013; Shim vd., 2016; Stricker vd., 2019) olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mükemmeliyetçiliğin ilk zamanlarda işlevsiz kişilik özelliği olarak tek boyutlu (Horney, 1950) veya sonraları mükemmeliyetçi kaygılar ve mükemmeliyetçi çabalar olmak üzere hem olumlu hem de olumsuz yönleri içeren çok boyutlu kişilik özelliği olarak göze çarpmaktadır (Stoeber ve Otto, 2006; Dykstra, 2006; Stricke vd., 2019).

Mükemmeliyetçi kaygılar, hata yapma korkusunu, kişinin yeterlikleri, performansı ile ilgili sürekli şüphe duymasını içermekte, genellikle uyumsuz mükemmeliyetçilik boyutunu yansıtırken (Frost vd., 1993; Rice vd., 1998) mükemmeliyetçi çabalar; yüksek kişisel beklentilere sahip olma eğilimini ve mükemmel olmanın kendisi için önemli olduğu inancını içeren bir özellik olarak kavramsallaştırılmaktadır (Frost vd., 1990).

Olumlu mükemmeliyetçilik, olumlu pekiştirme ve başarı kazanma isteği ile bireyleri üst düzey hedeflere ulaşmaya yönlendiren bilişsel süreç ve davranışları ifade etmekte ve olumlu performans sonuçları ile ilişkilendirilmektedir; olumsuz mükemmeliyetçilik, gerçekçi olmayan performans standartları için çabalayan bireyleri temsil etmekte ve olumsuz pekiştirme ve başarısızlık korkusunu içermekte ve rahatsız edici davranışlar ve olumsuz duygu durumlarıyla ilişkilendirilmektedir (Grzegorek vd., 2004; Stoeber ve Rambow, 2007; Kung ve Chan, 2014).

1.1.4. İşle Bütünleşme

İngilizce de “work engagement” olarak belirtilen kavramın, Türkçe yazında işe cezbolma (Özer vd., 2015), işe bağlılık (Akdoğan ve Yeşiltaş, 2022) işe bağlanma (Kerse ve Karabey, 2019); işe angaje olma (Yeşiltaş ve İmadoğlu, 2020), işe adanma/adanmışlık (Ülbeği vd., 2018) çalışmaya veya işe tutkunluk (Balci ve Ağ, 2020; Özdemir ve Doğan, 2021), işle bütünleşme (Ardıç ve Polatçı, 2009; Vatansever Durmaz, 2019) gibi farklı şekillerde kullanıldığı gözlenmiştir. Söz konusu kavram, bireyi bilişsel açıdan kendini işiyle bir bütün olarak değerlendiren, iş arkadaşlarıyla samimi ilişkiler geliştirmeyi amaçlayan, işyerindeki faaliyetler ile uyumlu olan, örgüt için üretken ve verimli çalışan, kendilerine sunulan zamanı, enerji ve dikkatlerini yoğunlaştırıp kullanan kişi olarak gördüğünden (Arslan ve Demir, 2017) bu araştırmada “işle bütünleşme” kavramı kullanılmaktadır.

İşle bütünleşme, çalışanın işle ilgili hissettiği canlılık, kendini işe adanması ve özümsemesi (işe kendini vermesi) esasına dayanan olumlu ve tatmin edici zihinsel bir durumdur (Bakker, 2011). Canlılık, çalışanın çalışma anında kendini çok enerjik hissetmesi ve karşılaştığı zorluklar karşısında mücadele etme kararlılığıdır; adanma, kişinin kendini önemli hissetmesi, çalışırken işyeriyle gurur duyması, coşkulu olma halidir; özümseme ise çalışanın işine tamamen konsantre olması, işte zamanın nasıl geçtiğini anlamaması ve işten ayrılmakta güçlük çekmesidir (Schaufali vd., 2002).

İşle bütünleşmiş çalışanlar, bilgi edinebilmek için proaktif davranmakta ve yüksek düzeyde kişisel inisiyatif almaktadır. Bu nedenle, yüksek motivasyona sahip olduğu bilinen işle bütünleşmiş çalışanların, hem işle ilgili kişisel çıktılarını arttırması, hem de kurumun nihai başarısını arttırması beklenmektedir (Tziner ve Tanami, 2013: 68).

1.2. Teorik Çerçeve ve Literatür Taraması

Araştırma amacı kapsamında işle bütünleşme üzerinde etkisi olan bireysel kaynaklar incelendiğinden bu araştırmada sosyal bilişsel teori (Bandura, 1984; 1997), iş talepleri-kaynakları modeli (JD-R) (Demerouti vd., 2001) ve kaynakların korunması (COR) teorisi (Hobfoll, 1989) ana teorik çerçeveler olarak kabul edilmiştir.

JD-R modeli, işle bütünleşme inceleme hususunda en öne çıkan teorik çerçevelerden biridir (Demerouti vd., 2001; Schaufeli ve Bakker, 2004). JD-R modelinin temeli, kişinin çalıştığı işyerinin, motivasyonunu arttıracak iş kaynaklarına sahip olmasına ve stres seviyesini arttıracak iş taleplerinin aynı anda kişiyi fiziksel, psikolojik, sosyal ve örgütsel olarak etkilemesine dayanmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2007; Rich vd., 2010; Demerouti vd., 2001). Birçok ampirik araştırma, iş kaynaklarının işle bütünleşme üzerinde doğrudan etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır (Bakker ve Demerouti, 2008; Hakanen vd., 2005). Ancak JD-R modeli ile ilgili çalışmaların, işin özellikleri ile sınırlandırılmış olduğu ve çalışanların çalışma ortamlarına uyum sağlamalarında önemli bir belirleyici olabilecek kişisel kaynaklarının rolünün ihmal edildiği vurgulanmaktadır (Xanthopoulou vd., 2007: 122).

Sosyal bilişsel teori, insan davranışlarının değerler, öz-yeterlik, sonuç beklentileri gibi kişisel kaynakların; başkalarının davranışlarının gözlemlenmesi, taklit edilmesi, başkalarından geri bildirim alma gibi çevresel kaynakların ve önceki davranışların tekrar edilmesi gibi davranışsal kaynakların birbirleriyle etkileşiminden kaynaklandığını ifade etmektedir (Bandura, 1984; 1997). Çalışanların işlerine ilişkin bütünleşme düzeyleri, kendilerini bir topluluğun üyesi olarak görmelerine ve sosyal etkileşimin bir parçası olma şansını sağlayacağı için, işle bütünleşme, sosyal bilişsel kuramla açıklanabilmektedir (Lim vd., 2000). Sosyal bilişsel kuram, kişilerin öz-yeterlik gibi kişisel kaynaklarına çok fazla atıfta bulunmakta, bireylerin çevrelerini başarılı bir şekilde kontrol etme ve çevreleri üzerinde etkili olma yeteneklerine ilişkin algılarına atıfta bulunan kişisel kaynakların, insan davranışlarını, davranışın öncüllerini, ardıllarını anlamamızı sağlayacağını savunmaktadır (Lorente vd., 2014).

Kaynakları koruma teorisine göre kaynaklar; nesnelere, koşullar, kişisel özellikler ve enerjiler olmak üzere dört çeşittir (Hobfoll, 1989; Xanthopoulou vd., 2007). Kaynakların korunması teorisinde; kaynaklar merkezi bir motivasyon rolü oynamakta (Xanthopoulou vd., 2009: 236) ve iki temel varsayım ön plana çıkmaktadır. Birincisi, bireylerin tehdit edici durumlarla başa çıkmak ve kendilerini olumsuz sonuçlardan korumak için kaynaklarını kullanmaları; ikincisi, bireylerin sadece bu kaynakları korumak için değil, aynı zamanda bu kaynakları biriktirmek için de çaba sarfetmeleridir. Bu iki temel varsayımına dayanarak kişisel kaynakların JD-R modelinde farklı roller oynayabileceği ileri sürülmektedir (Xanthopoulou vd., 2007).

1.2.1. Deneyime Açıklık ve İşle Bütünleşme Arasındaki İlişki

Kişilik özelliklerinin işle bütünleşme üzerindeki etkilerini inceleyen (Langelaan vd., 2006) çalışmalar olduğu gibi deneyime açıklığın, işle bütünleşmeyi açıklamada etkili bir öncül olduğu vurgulayan çalışmalar da (Komarraju ve Karau, 2005) vardır. Kişilik özelliklerinden biri olan deneyime açıklık ve işle bütünleşme arasında pozitif bir ilişki olduğu göze çarpmaktadır (Kim vd., 2009; Bakker vd., 2015; Chen, 2016 Kenek, 2021). Ayrıca deneyime açıklık, işle bütünleşmeyi pozitif etkilemektedir (Komarraju ve Karau, 2005; Sánchez-Cardona vd., 2012; Akhtar vd., 2015; Nellestijn, 2019).

H1: Deneyime açık olma, işle bütünleşmeyi doğrudan pozitif etkilemektedir.

1.2.2. Deneyime Açıklık ve Öz-Yeterlik Arasındaki İlişki

Deneyime açıklık özelliğinin, öz-yeterliğin artmasına, gelişmesine katkıda bulunduğu (Chen, 2016: 525) ve deneyime açıklık ve öz-yeterlik arasında pozitif bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır (Peterson ve Whiteman, 2007). Yazında deneyime açıklık ve öz-yeterlik pozitif ilişkilidir (Judge vd., 2007; Caprara vd., 2011; Chen, 2016) ve deneyime açıklık, öz-yeterliği pozitif etkilemektedir (Sánchez-Cardona vd., 2012).

H2: Deneyime açık olma, öz-yeterliği pozitif etkilemektedir.

1.2.3. Öz-Yeterlik ve İşle Bütünleşme Arasındaki İlişki

Öz-yeterliğin, işle bütünleşme ile ilişkili kişisel bir kaynak olduğu kabul edilmektedir (Xanthopoulou vd., 2009; Hirschi, 2012). Nitekim, özyeterlik ile işle bütünleşme arasında pozitif ilişki olduğunu bulgulayan (Xanthopoulou vd., 2007; Zhang vd., 2007; Del Libano vd., 2012; Sánchez-Cardona vd., 2012; Chen, 2016); öz-yeterliğin çalışanların işle bütünleşmesini arttıracaklarını ortaya koyan (Sweetman ve Luthans, 2010) ve yüksek öz-yeterliğe sahip olmanın, işle bütünleşmeyi olumlu etkileyeceği sonucuna ulaşan (Bandura, 1997; Beghetto, 2006; Luthans ve Youssef, 2007) çalışmalar görülmektedir.

H3: Öz-yeterlik, işle bütünleşmeyi pozitif etkilemektedir.

Bir araştırmada bağımsız değişkenin (deneyime açıklığın), bağımlı değişkeni (işle bütünleşmeyi) etkilemesi; bağımsız değişkenin (deneyime açıklığın), aracı değişkeni (öz-yeterliği) etkilemesi ve aracı değişkenin de (öz-yeterliğin), bağımlı değişkeni (işle bütünleşmeyi) etkilemesi durumunda aracı rolden söz edilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Bu durum, öz-yeterliğin deneyime açıklık ve işle bütünleşme arasında aracı rolü olabileceğini düşündürmektedir. Nitekim Sánchez-Cardona ve arkadaşları (2012) ile Chen (2016) çalışmalarında deneyime açıklık ve işle bütünleşme arasında öz-yeterliğin aracı rolü olduğunu tespit etmiştir. Kişisel kaynak kuramına göre, kişisel kaynaklara sahip çalışanlar, kendi yeteneklerine güvenmekte ve işle bütünleşmeleri artmaktadır (Xanthopoulou vd., 2007). Ayrıca, kişinin öz-yeterlik düzeyi, içinde bulunduğu duruma göre, davranışlarını etkilemekte ve olumlu bir durumla karşılaşıldığında kişinin öz-güveni sayesinde belirli davranışlar sergilenmektedir (Taylor ve Stanton, 2007). Mükemmeliyetçi kişilerin de başarılı olup olmayacakları fikri ile hareket ettiği ve performanslarının bu beklenti ile ilişkili olduğu ifade edilebilir. Öz-yeterlik, mükemmeliyetçilik gibi kişinin beklenen sonuçlara ulaşabilme inancıdır ve mükemmeliyetçilik duygusunun gelişimi ile paralel ilerlemektedir (Hart vd., 1998). Bu durumda, mükemmeliyetçilik özelliğine sahip kişilerin, öz-yeterlikler aracılığıyla işle bütünleşmesinin artacağı söylenebilir. Çünkü, mükemmeliyetçi çalışanların öz-yeterliğinin ve işle bütünleşmesinin kolaylaşacağı ifade edilmektedir (Zhang vd., 2007). Bu çalışmalara dayanarak, öz-yeterliğin, deneyime açıklık ve işle bütünleşme arasındaki aracılık etkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü olabileceği düşünülmektedir. Literatürde daha önce bu değişkenleri bir bütün olarak düzenleyici-aracı model kapsamında değerlendiren bir araştırmanın olmayışı, bu araştırmanın özgün yanını göstermektedir.

H4: Mükemmeliyetçilik koşullarında deneyime açık olma, işle bütünleşmeyi, öz-yeterliğin aracılık etkisiyle dolaylı yönden etkilemektedir.

H4a: Düşük mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşmeyi etkilemektedir.

H4b: Orta mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşmeyi etkilemektedir.

H4c: Yüksek mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşmeyi etkilemektedir.

1.2.4. Düzenleyici Değişken Olarak Mükemmeliyetçilik

Sosyal bilimlerde düzenleyici değişken araştırmalarında genellikle kişilik özellikleri (Greenidge ve Coyne, 2014), cinsiyet (Beauregard, 2012) veya duygusal özellikler (Gao vd., 2013) düzenleyici değişkenler olarak incelenmektedir (Gürbüz, 2021: 92). Bu araştırmada mükemmeliyetçilik, düzenleyici değişken olarak ele alınmaktadır. Nitekim, literatürde bazı değişkenler arasında mükemmeliyetçiliğin düzenleyici role sahip olduğunu tespit eden çalışmalar (Fry, 1995; Wang vd., 2013; Cengiz, 2022; Wei vd., 2004; Silgado vd., 2013) olduğu gibi mükemmeliyetçiliğin; bazı değişkenler arasında düzenleyici etkisinin olmadığını bulgulayan çalışmalar da (Wei vd., 2004; Silgado vd., 2013; Tziner ve Tanami, 2013; Havuz ve Erbay, 2022) vardır.

Bireylerin iş ve sosyal hayatını farklı açılardan etkileyen mükemmeliyetçilik, bireyler ve örgütler için olumlu/olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Ram, 2005). Mükemmeliyetçiliğin işle bütünleşmeye yol açan bireysel faktörlerden biri olduğu ve özellikle olumlu mükemmeliyetçiliğin veya mükemmeliyetçi çabaların işle bütünleşmeyle pozitif ilişkili olduğu öne sürülmekte (Zhang vd., 2007; Childs ve Stoeber, 2010; Tziner ve Tanami, 2013) ve bunu destekleyen sonuçlar (Kanten ve Yeşiltaş, 2015) ortaya konmaktadır. Ayrıca mükemmelleşme ile gelen kaygıların ise işle bütünleşme ile negatif ilişki gösterdiği (Childs ve Stoeber, 2010) gözlemlenmiştir.

Kişinin içerisinde bulunduğu duruma göre, sahip olduğu öz-yeterlik duygusu, farklı davranışlarda bulunmasına sebep olmakta; kişi, özgüveni nedeniyle olumlu bir durumla karşılaştığında belirli davranışları başlatma istekliliğinde bulunabilmektedir (Taylor ve Stanton, 2007). Mükemmeliyetçiliğin olumlu yönleri, (yüksek standartlar), olumsuz mükemmeliyetçilik yönlerine göre işle bütünleşme ile öz-yeterliği kolaylaştıracaktır (Zhang vd., 2007: 1532). Kişinin sorunu yönetmedeki kontrol ve öz-güven duygusu, uyumlu mükemmeliyetçilerin, uyumsuz veya mükemmeliyetçi olmayanlara göre daha az çatışma yaşamasına neden olmaktadır (Deuling ve Burns, 2017). Güvenli bağlanma ve işle bütünleşme arasında mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü olmadığı gözlenmiştir (Tziner ve Tanami, 2013).

H5: Deneyime açık olmanın, öz-yeterlik üzerindeki etkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici etkisi bulunmaktadır.

H5a: Düşük mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık öz-yeterliği etkiler.

H5b: Orta mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık öz-yeterliği etkiler.

H5c: Yüksek mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık öz-yeterliği etkiler.

H6: Öz-yeterliğin işle bütünleşme üzerindeki etkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü bulunmaktadır.

H6a: Düşük mükemmeliyetçilik koşulunda, öz-yeterlik işle bütünleşmeyi etkiler.

H6b: Orta mükemmeliyetçilik koşulunda, öz-yeterlik işle bütünleşmeyi etkiler.

H6c: Yüksek mükemmeliyetçilik koşulunda, öz-yeterlik işle bütünleşmeyi etkiler.

2. YÖNTEM

Araştırmada hipotezler tümdengelim metodu (Mills ve Gay, 2019) ve nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel-nedensel tarama (Gürbüz ve Şahin, 2016) kullanılmıştır. Veri, 5’li Likert tipi ölçekle toplanmıştır. Analizler, SPSS 26.00; AMOS 24.00 programı, düzenleyici aracı modeli Hayes Process Macro (Model 58) ile test edilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Deneyime açıklık ve işle bütünleşme arasında öz-yeterlik ve mükemmeliyetçiliği düzenleyici aracı modeli kapsamında gösteren model ve hipotezler Şekil 1’dedir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



2.2. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, deneyime açıklığı ölçmek için Benet-Martínez ve John (1998) tarafından oluşturulan ve Kenek (2021) tarafından Türkçe’ye çevrilen 10 maddeden oluşan deneyime açıklık boyutu kullanılmıştır. Ölçekte, “DA5: Kendimi sanatsal konularda ilgisi az olan biri olarak görüyorum.” ve “DA9: Kendimi rutin, tek düze işleri yapmayı tercih eden biri olarak görüyorum” maddelerinin ters kodlanması gerekmektedir (Schmitt vd., 2007: 187). İşle bütünleşme değişkeni, Schaufeli ve arkadaşlarının (2006) geliştirdiği 9 maddeli-3 boyutlu ölçeğin, Kenek (2021) çalışmasındaki Türkçe versiyonuyla ölçülmüştür. Enerji, adanma ve kendini verme boyutları 3’er maddelidir. Öz-yeterliği değerlendirmek için Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilen ve Aypay (2010) tarafından Türkçe’ye uyarlan 10 maddeli-tek boyutlu ölçek kullanılmıştır. Ancak öz-yeterliğe ilişkin 10 madde, Söylemez (2017) çalışmasında alınmıştır. Mükemmeliyetçiliği ölçmek için Slaney ve arkadaşları (1996; 1999) tarafından revize edilen, Sapmaz (2006) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan 23 madde ve 3 alt boyuttan oluşan (yüksek standartlar 7 madde, düzen 4 madde ve çelişki 12 madde) mükemmeliyetçilik ölçeği kullanılmıştır. Sapmaz (2006: 83-84) orijinalden farklı olarak 4 boyutlu (yüksek standartlar, düzen, tatminsizlik ve çelişki) bir yapı tespit etmiştir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni Türkiye’deki akademisyen ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Kolayda ve kartopu örneklem metoduyla 562 veri toplanmış ancak 23 ankette eksik veri içerdiğinden analiz kapsamına alınmamıştır, 539 veri analize tabi tutulmuştur. Doğrulayıcı faktör analizi için, örneklem büyüklüğünün (N), parametreye oranının (q) yani (N/q) en az 10 olması gerektiği (Hair vd., 2010: 101) temel alındığında bu araştırmada $N/q = 539/52 = 10,3$ örneklem için gerekli kıstas sağlanmıştır. “%95 güven aralığında kabul edilebilir örneklem büyüklüğünün 10000000 evren büyüklüğü için en az 384 olması gerektiği kıstasına göre (Altunışık vd., 2012:137) örneklem büyüklüğünün, analizler için yeterli olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan 539 kişinin %53’ü öğretmen, %47’si akademisyen, %58’si erkek; %57’si evlidir. Katılımcıların %43’ü lisansüstü (yüksek lisans + doktora) eğitim durumunda, %63’ünün yöneticilik görevi olmadığı, büyük çoğunluğunun (%41) 31 ile 40 yaş aralığında, %51’i 0-10 yıl deneyime sahip olduğu gözlenmiştir.

3. BULGULAR

Tablo 1’de normallik, güvenilirlik, faktör analizleri, yapı geçerlilikleri yer almaktadır.

Tablo 1. Normallik, Güvenilirlik, Faktör Analizleri, Yapı Geçerlilikleri

	Boyut	M.	KF	DF	A.Var.	α	AVE	CR	N. & KFA
Deneyime Açıklık	Tek Boyut	DA7	,865	,853	% 68,582	,942	,646	,943	Çarpıklık -1,171; Basıklık= ,995; KMO= ,955 Ki-kare= 3615,664 Sd=36 p=,000
		DA9R	,857	,840					
		DA10	,855	,838					
		DA8	,827	,803					
		DA3	,826	,797					
		DA6	,813	,791					
		DA1	,812	,782					
		DA4	,806	,774					
Özyeterlik	Tek Boyut	ÖY8	,899	,896	% 71,262	,954	,678	,997	Çarpıklık -1,437 Basıklık= 1,026; KMO= ,957 Ki-kare= 4808,358 Sd=45 p=,000
		ÖY9	,878	,871					
		ÖY5	,874	,856					
		ÖY7	,861	,850					
		ÖY1	,860	,843					
		ÖY6	,859	,837					
		ÖY4	,856	,824					
		ÖY2	,819	,779					
ÖY10	,810	,785							
İşle Bütünleşme	Enerji	E2	,867	,866	% 27,453	,886	,717	,884	Çarpıklık=-,811; Basıklık= ,414; KMO=,816 Ki-kare= 2417,174 Sd= 36;p=,000
		E1	,863	,820					
		E3	,835	,853					
	Adanma	A3	,888	,793	% 26,335	,863	,678	,863	
		A2	,853	,870					
		A1	,835	,806					
	Kendini Verme	KV2	,887	,804	% 23,17	,778	,550	,785	
		KV3	,816	,754	TÖ.%	TÖ.	TÖ.	TÖ	
KV1		,697	,660	76,965	,849	,648	,943		

DENEYİME AÇIKLIK VE İŞLE BÜTÜNLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZ-YETERLİĞİN VE MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN ROLLERİ: DÜZENLEYİCİ ARACI MODEL

Mükemmeliyetçilik	Yüksek Standart	YS5	,862	,858	% 21,846	,935	,661	,932	Çarpıklık=-,618; Basıklık=-,229; KMO=,910 Ki-kare=9725,223 Sd=253 p=,000
		YS6	,838	,791					
		YS3	,818	,871					
		YS2	,778	,801					
		YS1	,771	,755					
		YS4	,762	,849					
		YS7	,755	,762					
	Çelişki	C4	,865	,888	% 18,606	,906	,600	,899	
		C5	,847	,857					
		C2	,833	,787					
		C6	,783	,766					
		C1	,762	,647					
	Tatminsiz	C3	,722	,673	% 18,524	,909	,608	,902	
		T4	,840	,897					
		T5	,805	,852					
		T6	,778	,815					
		T2	,769	,673					
		T3	,731	,709					
	Düzen	T1	,724	,706	% 13,222	,874 TÖ. ,920	,664 TÖ. ,632	,887 TÖ. ,975	
		D3	,824	,809					
		D4	,817	,854					
D2		,810	,824						
D1		,763	,770						
KF; Keşfedici-DF: Doğrulayıcı faktör; A.Var.:Açıklanan varyans; TÖ: Toplam ölçek N. Normallik									

Tek değişkenli normalliği saptamak için çarpıklık ve basıklık değerleri (Hair vd., 2010) incelenmiştir. Tablo 1’de deneyime açıklık, öz-yeterlik, mükemmeliyetçilik, işle bütünleşme değişkenlerinin çarpıklık ve basıklık değerleri; West ve arkadaşlarının (1995: 68) önerdiği çarpıklık için 2, basıklık için 7 kesme değerini aşmadığından değişkenlerin hepsinin normal dağılıma uygun olduğu söylenebilmektedir. Deneyime açıklığı ölçen maddelerden DA5R maddesinin düzeltilmiş madde toplam korelasyonu 0,030 olduğu ve Aiken (1994) tarafından belirtilen 0,20 değerinden düşük olduğu için (Kalkan ve Kaya, 2007: 38) analizden çıkarılmış ve deneyime açıklık değişkenin 9 maddesi ile analizlere devam edilmiştir. Araştırmada kullanılan bütün ölçeklerin içsel tutarlılık düzeyini gösteren Cronbach Alpha değerlerinin literatürde önerilen 0,70 değerinden (Hair vd., 2010: 124) büyük olduğundan ölçeklerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu söylenebilmektedir. Bütün ölçeklerin KMO değerlerinin 0,70’ ten büyük olması, veri setinin keşfedici faktör analizi için yeterli olduğunun (Leech vd., 2005), Barlett küresellik testindeki Ki-kareye ilişkin p değerinin 0,05’ten küçük olması veri setinin çok değişkenli normal dağılıma uygun olduğunun (Çokluk vd., 2012: 219) göstergesidir. Keşfedici faktör analizine ilişkin maddelerin faktör yüklenim değerlerinin hepsinin; 0,50 değerinden büyük olma kısıtması (Hair vd., 2010: 117) sağladığı görülmektedir. Keşfedici faktör analizinde özdeğeri 1’den büyük değerler dikkate alındığında (Gürbüz ve Şahin, 2016: 312), deneyime açıklığın tek boyutlu, öz-yeterliğin tek boyutlu, mükemmeliyetçiliğin dört boyutlu, işle bütünleşmenin üç boyutlu yapı sergilediği saptanmıştır. Ölçüm araçlarının toplam açıklanan varyans değerlerinin 0,60 değerinden büyük olması, gerekli şartı (Hair vd., 2010) sağladıklarına ve kavramların iyi bir şekilde ölçüldüklerine (Büyüköztürk, 2002) işaret etmektedir. Doğrulayıcı faktör analizinde deneyime açıklık ölçeğinin 9

maddeli-tek boyutlu, öz-yeterliğin 10 maddeli-tek boyutlu, mükemmeliyetçiliğin 23 maddeli-dört boyutlu, işle bütünleşmenin 9 maddeli-üç boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Yapı geçerliliğine işaret eden AVE ve CR değerleri incelendiğinde bütün ölçeklerin veya boyutlarının (AVE> 0,50; CR> 0,70) kistasını (Hair vd., 2010: 693) ve CR>AVE şartını (Yaşloğlu, 2017: 82) sağladıkları görülmektedir. Ayrıca, Tablo 3'teki AVE değerleri ve AVE'nin karekök değerinin (diagonal değerler) hepsinin, değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerinden büyük olması, ölçeklerin ayrışma geçerliliklerini; AVE değerlerinin 0,50'den büyük olması, birleşme geçerliliklerini, değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerin anlamlı olması ölçüt bağımlılık geçerliliklerini sağladıklarına işaret etmektedir (Fornell ve Larcker, 1981).

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Model Uyum İyiliği Değerleri

Ölçek	CMIN	df	p	CMIN/df	GFI	IFI	TLI	CFI	RMR	RMSEA
DA	105,339	27	,000	3,901	,956	,978	,971	,978	,027	,073
ÖY	144,800	33	,000	4,388	,952	,977	,968	,977	,030	,079
İB	96,232	24	,000	4,010	,964	,970	,955	,970	,055	,075
M	879,709	207	,000	4,250	,871	,930	,915	,930	,099	,078
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri				$3 < \chi^2/df < 5$	>0,90	>0,90	>0,90	>0,90	<0,08	<0,08
İyi Uyum Değerleri				≤3	>0,95	>0,95	>0,95	>0,95	<0,05	<0,05
N=539 DA: Deneyime açıklık; ÖY: Öz-yeterlik; İB: İşle bütünleşme; M: Mükemmeliyetçilik										

Tablo 2'deki model uyum değerlerinin büyük çoğunluğunun, iyi uyum değerleri aralığında olduğu, bazılarının ise kabul edilebilir uyum aralığında oldukları (Worthington ve Whittaker, 2006: 827; Bayram, 2010: 78; Hair vd., 2010: 691; Kline, 2010: 195; Tabachnick ve Fidell, 2013: 721-725; Meydan ve Şeşen, 2011: 37; Çokluk vd., 2012: 271; Gürbüz ve Şahin, 2016: 337) söylenebilmektedir.

Tablo 3. Korelasyon Analizi, Ayrışma Geçerliliği ve Çoklu Bağlantı Sorunu

Değişkenler	VIF	TD	AVE	DA	ÖY	M	İB
DA	1,572	,636	,646	(,804)			
ÖY	1,520	,658	,678	,423**	(,823)		
M	1,933	,517	,632	,595**	,576**	(,795)	
İB			,648	,571**	,510**	,579**	(,805)
Ortalama				3,89	3,94	3,76	3,85
Standart sapma				,858	,929	,689	,722
N=539; p=,000; **= Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır.							
Diagonal değerler AVE değerinin kareköküdür. DA: Deneyime Açıklık; ÖY: Öz-yeterlik; M: Mükemmeliyetçilik; İB: İşle Bütünleşme							

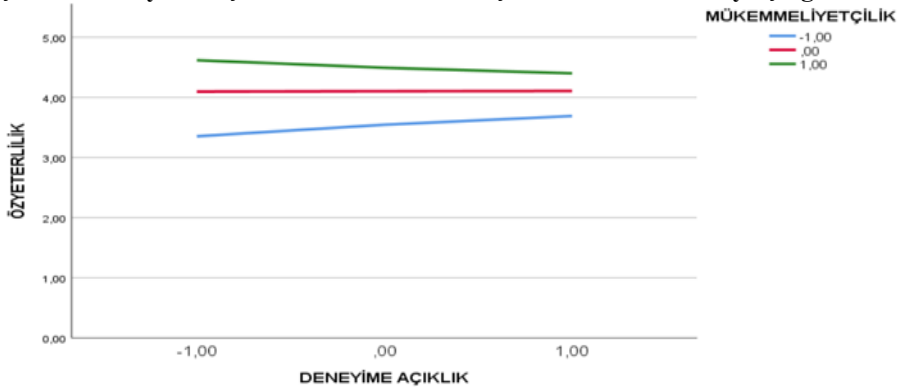
Tablo 3'te yer alan korelasyon bulgularının 0,90'dan büyük olmaması, (Hair vd., 197), varyans artış faktör (VIF) değerlerinin 10'dan düşük olması (Gürbüz ve Şahin, 2016: 273) ve tolerans değerlerinin 0,1'den büyük olması (Mertler ve Vannatta Reinhart, 2017: 172) araştırmadaki bağımsız değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir. Araştırma hipotezlerini test etmek için Hayes (2013: 454) geliştirdiği SPSS Process Macro uzantısında yer alan (Model 58) kullanılmıştır ve bulgular Tablo 4'tedir.

Tablo 4. Öz-yeterlik Üzerindeki Etkisi Olan Değişkenler

Değişkenler	B	Sh.	t	p	LLCI	ULCI	Model 1
Sabit	-2,1473	,6242	-3,4399	,0006	-3,3735	-,9210	R ² =,3720
DA	,9425	,1662	5,6715	,0000	,6160	1,2689	F=105,6514
M	1,6083	,1926	8,3521	,0000	1,2300	1,9866	p=,0000
DA x M	-,2419	,0478	-5,0639	,0000	-,3357	-,1481	
Model 1 → Bağımlı değişken: Öz-yeterlik; Bağımsız Değişken= Deneyime açıklık (DA); Düzenleyici Değişken: Mükemmeliyetçilik (M); DA x M: Deneyime açıklık ve mükemmeliyetçilik etkileşimi							
Mükemmeliyetçilik Düzeylerine Göre Deneyime Açıklığın Öz-yeterlik Üzerindeki Koşullu Etkileri							
Koşullar	Etki	Sh.	T	P	LLCI	ULCI	DA x M
Düşük M.	,2168	,0490	4,4250	,0000	,1206	,3131	R ² -chg=,0301;
Orta M.	,0065	,0526	,1232	,9020	-,0969	,1099	F=25,6432;
Yüksek M.	-,1408	,0713	-1,9746	,0488	-,2808	-,0007	p=,0000

Tablo 4’te Model 1’in bir bütün olarak anlamlı olduğu, öz yeterliğin %37’ sinin (F= 15,6514; R²= 0,372; p=,0000) deneyime açıklık ve mükemmeliyetçilik (düzenleyici değişken) ve etkileşim değişkeni tarafından açıklandığı görülmektedir. Deneyime açıklığın (B= 0,94; p=,0000<,05) öz-yeterlik üzerindeki etkisi, istatistiksel olarak anlamlı olduğundan H2 hipotezi desteklenmiştir. Deneyime açıklık ve öz-yeterlik arasındaki ilişkide mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü olduğu (B= -0,2419; p=,0000<,05) ve deneyime açıklık ve mükemmeliyetçiliğin etkileşimlerinin R² üzerinde %3’lük değişim etkisi (R²-chg= 0,0301; p=,0000<,05) istatistiksel olarak anlamlı olduğu için H5 hipotezi desteklenmiştir. Mükemmeliyetçilik düzeyi düşük katılımcılarda, deneyime açıklığın öz-yeterliği pozitif etkilemesi (Etki=0,2168; p=,0000<,05) istatistiksel olarak anlamlı olduğundan H5a hipotezi desteklenmiştir. Mükemmeliyetçilik düzeyi orta olanlarda deneyime açıklığın öz-yeterlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olmadığı (Etki=0,0065; p=,9020>0,05) için H5b hipotezi desteklenmemiştir. Yüksek düzeyde mükemmeliyetçilik durumunda deneyime açıklığın öz-yeterlik üzerindeki negatif etkisi (Etki= -0,14; p=,0488<,05) istatistiksel olarak anlamlı olduğundan H5c hipotezi desteklenmiştir. Deneyime açıklık ve öz-yeterlik ilişkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü Şekil 2’ dedir.

Şekil 2. Deneyime Açıklık ve Öz-Yeterlik İlişkisinde Mükemmeliyetçiliğin Rolü



Şekil 2'ye göre, mükemmeliyetçilik koşullarında mükemmeliyetçilik düzeyi düşükten yükseğe doğru çıktıkça, deneyime açıklığın öz-yeterlik üzerindeki pozitif etkisinin azaldığı ve negatife döndüğü görülmektedir. Başka bir deyişle, mükemmeliyetçilik düzeyi, düşükken deneyime açıklık öz-yeterlik düzeyini pozitif yönde etkilerken, mükemmeliyetçilik düzeyi orta seviyede olduğunda deneyime açıklığın, öz-yeterlik üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Öte yandan yüksek düzeyde mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklığın öz-yeterliği negatif yönde etkilediği azalttığı görülmektedir.

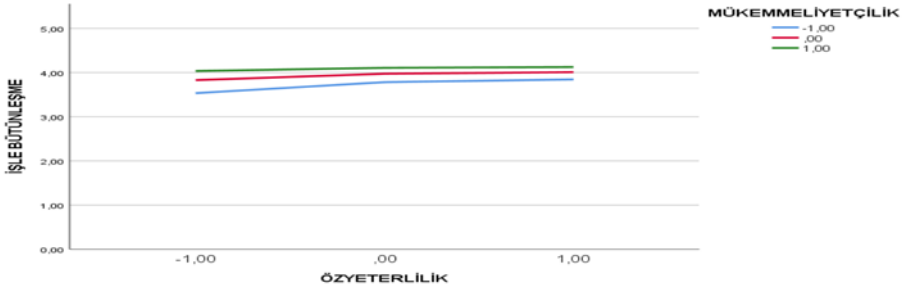
İşle bütünleşme üzerinde etkisi olan değişkenler Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. İşle Bütünleşme Üzerinde Etkisi Olan Değişkenler

Değişkenler	B	Sh.	t	p	LLCI	ULCI	Model 2
Sabit	-,0727	,4217	-,1725	,8631	-,9011	,7556	R ² =,4570
DA	,2631	,0338	7,7874	,0000	,1967	,3294	F=112,3729
ÖY	,5056	,1162	4,3505	,0000	,2773	,7339	p=,0000
M	,6476	,1360	4,7598	,0000	,3803	,9148	
ÖY x M	-,0996	,0337	-2,9531	,0033	-,1658	-,0333	
Model 2 →Bağımlı değişken: İşle bütünleşme; Bağımsız Değişken= Deneyime açıklık (DA); Aracı Değişken: Öz-Yeterlik (ÖY); Düzenleyici Değişken: Mükemmeliyetçilik (M); ÖY etkileşimine göre DA'ya ilişkin testler: F=7,4501; p=,0066; ÖY ile M etkileşimine ilişkin en yüksek dereceli koşulsuz etkileşimin test değerlerinde ÖYxM'nin R ² üzerindeki etkisi: R ² -chg= ,0089; F=8,7208; p=,0000							
Mükemmeliyetçilik Düzeylerine Göre Öz-yeterliğin İşle Bütünleşme Üzerindeki Koşullu Etkileri							
Koşullar	Etki	Sh.	t	p	LLCI	ULCI	
Düşük Mükemmeliyetçilik	,2069	,0325	6,3758	,0000	,1432	,2707	
Orta Mükemmeliyetçilik	,1204	,0356	3,3799	,0008	,0504	,1903	
Yüksek Mükemmeliyetçilik	,0598	,0494	1,2095	,2270	-,0373	,1568	

Tablo 5' teki Model 2'nin bir bütün olarak anlamlı olduğu ve işle bütünleşmenin %46'sının (F= 112,3729; R²= 0,4576; p=,0000) deneyime açıklık, öz-yeterlik ve mükemmeliyetçilik ve etkileşim değişkeni tarafından açıklandığı gözlenmiştir. Deneyime açıklığın (B= 0,26; p=,000<,05) işle bütünleşme üzerinde doğrudan pozitif etkisi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan H1 hipotezi desteklenmiştir. Öz-yeterliğin (B= 0,51; p=,0000<,05) işle bütünleşmeyi pozitif etkilemesi istatistiksel olarak anlamlı olduğundan H3 hipotezi desteklenmiştir. Öz-yeterlik ve işle bütünleşme arasında mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü olduğunu gösteren bulgu (B= -0,0996; p=,0033<,05) ve öz-yeterlik ile mükemmeliyetçiliğin etkileşimine ilişkin test değerleri (R²-chg=,0089; F=8,7208; p=,0000<,05) istatistiksel olarak anlamlı olduğundan H6 hipotezi desteklenmiştir. Mükemmeliyetçilik düzeyi düşük katılımcıların, öz-yeterliklerinin işle bütünleşmelerini pozitif etkilemesi (Etki=0,2069; p=,0000<,05) istatistiksel olarak anlamlı olduğundan H6a hipotezi desteklenmiştir. Orta mükemmeliyetçiliğe sahip olanların, öz-yeterliklerinin işle bütünleşmelerini pozitif etkilemesi (Etki=0,1204; p=,0008<,05) istatistiksel olarak anlamlı olduğundan H6b hipotezi desteklenmiştir. Ancak, yüksek düzeyde mükemmeliyetçilik gösteren katılımcıların öz-yeterliklerinin işle bütünleşme üzerindeki etkisi (Etki=0,0598; p=0,2270>,05) istatistiksel olarak anlamsız olduğundan H6c hipotezi desteklenmemiştir. Öz-yeterlik ve işle bütünleşme arasındaki ilişkide mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü Şekil 3'te gösterilmektedir.

Şekil 3. Öz-yeterlik ve İşle Bütünleşme İlişkisinde Mükemmeliyetçiliğin Rolü



Buna göre, mükemmeliyetçilik koşullarında mükemmeliyetçilik düzeyi düşükten yükseğe doğru çıktıkça, öz-yeterliğin işle bütünleşme üzerindeki pozitif etkisinin azaldığı ve anlamsızlaştığı görülmektedir. Mükemmeliyetçilik koşullarında mükemmeliyetçilik düzeyi düşükten yükseğe doğru çıktıkça, öz-yeterliğin işle bütünleşme üzerindeki pozitif etkisinin azaldığı ve anlamsızlaştığı görülmektedir. Başka bir deyişle, mükemmeliyetçilik düzeyi arttıkça, öz-yeterliğin işle bütünleşme üzerindeki olumlu etkisinin giderek azaldığı ve neredeyse etkisiz hale geldiği gözlenmektedir. Yani, kişinin mükemmeliyetçilik düzeyi ne kadar yüksekse, öz-yeterlik ile işle bütünleşme arasındaki ilişki o kadar zayıflamaktadır.

Tablo 6. Deneyime Açıklığın İşle Bütünleşme Üzerindeki Etkileri

Deneyime Açıklığın İşle Bütünleşme Üzerindeki Doğrudan Etkisi						
	Etki	sh	t	p	LLCI	ULCI
DA→İB	,2631	,0338	7,7874	,0000	,1967	,3294
Mükemmeliyetçilik Düzeylerine Göre Deneyime Açıklığın Öz-yeterlik Aracılığıyla İşle Bütünleşme Üzerindeki Koşullu Dolaylı Etkisi						
DA→ÖY→İB	Etki	Boot.Sh	Boot.LLCI	Boot.ULCI		
Düşük Mükemmeliyetçilik	,0449	,0159	,0179	,0805		
Orta Mükemmeliyetçilik	,0008	,0078	-,0146	,0173		
Yüksek Mükemmeliyetçilik	-,0084	,0085	-,0293	,0041		
Koşullu dolaylı etkiler arasındaki ikili zıtlıklar (Etki 1 – Etki 2)						
Etki 1	Etki 2	Zıtlık	Boot.Sh	Boot.LLCI	Boot.ULCI	
,0008	,0449	-,0441	,0116	-,0699	-,0241	
-,0084	,0449	-,0533	,0162	-,0893	-,0245	
-,0084	,0008	-,0092	,0078	-,0250	,0061	

Tablo 6’da düşük düzeyde mükemmeliyetçilik özelliğine sahip bireylerde deneyime açıklığın öz yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki koşullu dolaylı etkisinin (Etki= 0,0449; BootLLCI= 0,0179; BootULCI= 0,0805) istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu güven aralıkları içerisinde sıfır olmaması sebebiyle (Mackinnon vd., 2004: 12) söyleyebiliriz. Böylece H4a hipotezi desteklenmiştir. Ancak, orta düzeyde mükemmeliyetçilik özellikteki katılımcılarda deneyime açıklığın öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki etkisi (Etki= -0,0084; BootLLCI= -0,0293; BootULCI= 0,0173) güven aralıkları içerisinde sıfır olması sebebiyle (Mackinnon vd., 2004: 12) istatistiksel açıdan anlamsızdır. Bu nedenle H4b hipotezi desteklenmemiştir. Benzer şekilde yüksek düzeyde mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklığın öz-

yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki koşullu dolaylı etkisi (Etki=,0008; BootLLCI= -0,0146; BootULCI= 0,0173) güven aralıkları içerisinde sıfır olduğundan istatistiksel olarak anlamsızdır (Mackinnon vd., 2004: 12). Bu nedenle, H4c hipotezi desteklenmemiştir. Düşük mükemmeliyetçilik koşullarında deneyime açıklığın öz yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki koşullu dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olması ancak orta ve yüksek mükemmeliyetçilik koşulunda söz konusu dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamsız olmasına dayanarak H4 hipotezinin kısmen desteklendiğini söyleyebiliriz. Mükemmeliyetçilik özelliği düşükten yükseğe doğru hareket ettikçe, dolaylı etkinin azaldığı, negatife döndüğü ve istatistiksel olarak anlamsızlaştığı görülmektedir. Dolaylı etkilerin ikili zıtlıkları incelendiğinde, düşük ve orta düzeyde mükemmeliyetçilik özelliğine sahip katılımcılarda ikili zıtlıkların istatistiksel olarak anlamlı oldukları görülmektedir. Bu durum, deneyime açıklığın öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki dolaylı etkilerinin, mükemmeliyetçilik seviyelerine göre koşullandığını göstermektedir. Bu koşullandırma, düşük ve orta düzeyde mükemmeliyetçi bireylerde farklılık göstermektedir. Öte yandan yüksek mükemmeliyetçilik özelliğine sahip bireylerde ikili zıtlık değerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir. Gözlemlenenler arasında herhangi bir fark olmaması, dolaylı etkilerin düzenleyici değişkene bağlı olmadığını bir göstergesidir (Muller vd., 2005; Preacher vd., 2007; Hayes, 2013; Jose, 2013). Yani bu modelde yüksek düzeyde mükemmeliyetçi bireylerde deneyime açıklığın öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki dolaylı etkisinin, mükemmeliyetçiliğe bağlı olmadığı bulgusu elde edilmiştir. Sonuç olarak, hipotezlerin desteklenme veya desteklenmeme durumu Tablo 7’de özetlenmiştir.

Tablo 7. Hipotezlerin Kabul Red Durumu

HİPOTEZLER	DESTEKLENME
H1: Deneyime açık olma, işle bütünleşmeyi doğrudan pozitif etkilemektedir.	Desteklenmiştir.
H2: Deneyime açık olma, öz-yeterliği pozitif etkilemektedir.	Desteklenmiştir.
H3: Öz-yeterlik, işle bütünleşmeyi pozitif etkilemektedir.	Desteklenmiştir.
H4: Mükemmeliyetçilik koşullarında deneyime açık olma, işle bütünleşmeyi, öz-yeterliğin aracılık etkisiyle dolaylı yünden etkilemektedir.	Kısmen Desteklenmiştir.
H4a: Düşük mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşmeyi etkilemektedir.	Desteklenmiştir.
H4b: Orta mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşmeyi etkilemektedir.	Desteklenmemiştir.
H4c: Yüksek mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşmeyi etkilemektedir.	Desteklenmemiştir.
H5: Deneyime açık olmanın, öz-yeterlik üzerindeki etkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici etkisi bulunmaktadır.	Desteklenmiştir.
H5a: Düşük mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık öz-yeterliği etkiler.	Desteklenmiştir.
H5b: Orta mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık öz-yeterliği etkiler.	Desteklenmemiştir.
H5c: Yüksek mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklık öz-yeterliği etkiler.	Desteklenmiştir.
H6: Öz-yeterliğin işle bütünleşme üzerindeki etkisinde mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü bulunmaktadır.	Desteklenmiştir.
H6a: Düşük mükemmeliyetçilik koşulunda, öz-yeterlik işle bütünleşmeyi etkiler.	Desteklenmiştir.
H6b: Orta mükemmeliyetçilik koşulunda, öz-yeterlik işle bütünleşmeyi etkiler.	Desteklenmiştir.
H6c: Yüksek mükemmeliyetçilik koşulunda, öz-yeterlik işle bütünleşmeyi etkiler.	Desteklenmemiştir.

4. TARTIŞMA

Bu çalışmada deneyime açıklığın, işle bütünleşmeyi pozitif etkilediğine ilişkin elde edilen sonuç, bazı çalışmaları (Komarraju ve Karau 2005; Kim vd., 2009; Sánchez-Cardona vd., 2012; Bakker vd., 2015; Akhtar vd., 2015; Chen 2016; Nellestijn, 2019) destekler niteliktedir.

Deneyime açıklığın, öz-yeterliği pozitif etkilediğine ilişkin elde edilen sonuç ise Peterson ve Whiteman (2007) önerisini doğrulamakta ve bazı çalışmalarla (Judge vd., 2007; Caprara vd., 2011; Sánchez-Cardona vd., 2012; Chen, 2016) benzer sonuçlar sergilemektedir. Bu çalışma sonuçlarına ek ve farklı olarak mevcut araştırmada deneyime açıklık ve öz-yeterlik arasındaki ilişkide mükemmeliyetçiliğin düzenleyici bir rol oynadığı tespit edilmiştir. Düşük mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklığın öz-yeterliği pozitif etkilediği, yüksek mükemmeliyetçilik koşulunda deneyime açıklığın öz-yeterliği negatif etkilediği, orta mükemmeliyetçilik koşulunda ise deneyime açıklığın öz-yeterliği etkilemediği sonuçları göze çarpmaktadır. Bu sonuçları şu şekilde değerlendirilebilir: Düşük mükemmeliyetçilik düzeyine sahip bireyler, daha esnek standartlara sahip olabilirler ve hatalara karşı daha fazla hoşgörü gösterebilirler. Bu durumda deneyime açık olan kişiler, hatalara karşı daha toleranslı olduklarında, sahip oldukları başarılı olacaklarına olan inançları, duygusal ya da bilişsel bir engele takılmayacak ve öz-yeterlikleri, yeni tecrübe edinecek olmanın verdiği memnuniyet duygusu ile pozitif olarak etkilenebilecektir. Orta mükemmeliyetçilik düzeyine sahip bireyler hem deneyime açık olabilirler hem de hatalara karşı daha ılımlı bir tutum sergileyebilirler. Orta mükemmeliyetçilik grubundaki bireyler, yüksek ve düşük standartları dengelemeye daha eğilimli olabileceklerinden deneyime açıklık ile öz-yeterlik arasındaki ilişki orta mükemmeliyetçilik koşulunda belirgin olmayabilir. Öte yandan yüksek mükemmeliyetçilik düzeyinde olan kişiler, mükemmel sonuçlar elde etme isteği ile nitelendirilmektedir ve hatalara karşı daha az hoşgörü gösterebilmektedirler. Deneyime açıklık ile yüksek mükemmeliyetçilik arasındaki etkileşim nedeniyle deneyime açıklığın; yüksek mükemmeliyetçilik koşulunda öz-yeterliği olumsuz etkilediği şeklindeki sonucu, deneyime açık bireylerin yeni deneyimlere açık olmalarına rağmen, yüksek mükemmeliyetçilik özellikleri nedeniyle hataları daha fazla olumsuz bir şekilde değerlendirmeleriyle ilgili olabilir. Hata yapma ihtimali ile oluşan kaygı ise kişinin öz-yeterlik duygusunu olumsuz etkileyebilir. Mükemmeliyetçiliğin deneyime açıklık ve öz-yeterlik arasında düzenleyici rolü olduğuna ilişkin ortaya konan bu sonuç, literatürde mükemmeliyetçilik kavramının bazı değişkenler arasında düzenleyici etkisinin olduğu sonucunu paylaşan (Fry, 1995; Wei vd., 2004; Wang vd., 2013; Silgado vd., 2013; Cengiz, 2022) çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Ancak literatürdeki araştırmalarda (Wei vd., 2004; Silgado vd., 2013; Havuz ve Erbay 2022) mükemmeliyetçiliğin bazı değişkenler arasındaki ilişkilerde düzenleyici etkisinin olmadığı sonucunu paylaşılmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde mevcut araştırma, Wei ve arkadaşları (2004); Silgado ve arkadaşları (2013); Havuz ve Erbay (2022) çalışmalarından farklılık göstererek, araştırmanın özgün yanını ortaya koymaktadır. Mevcut araştırmanın bu çalışmalardan farklılık göstermesi, mükemmeliyetçiliğin farklı değişkenler arasındaki düzenleyici

rolüne odaklanmasından, önceki araştırmalarda farklı örneklerle çalışılmasından ve yöntemsel ya da bağlamsal farklılıklarından kaynaklanmış olabilir.

Bu araştırmada öz-yeterliğin işle bütünleşmeyi pozitif etkilediği sonucu ise bazı çalışmalarda (Bandura 1997; Beghetto, 2006; Xanthopoulou vd., 2007; Zhang vd., 2007; Luthans ve Youssef, 2007; Xanthopoulou vd., 2009; Sweetman ve Luthans, 2010; Hirschi, 2012; Sánchez-Cardona vd., 2012; Del Libano vd., 2012; Chen, 2016) belirtilen ifadelerle ve sonuçlarla örtüşmektedir. Literatürdeki söz konusu çalışmalardan farklı olarak mevcut araştırmada, öz-yeterlik ve işle bütünleşme arasında mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü olduğu gözlemlenmiştir. Düşük ve orta mükemmeliyetçilik koşulunda öz-yeterliğin işle bütünleşmeyi pozitif etkilediği, yüksek mükemmeliyetçilik durumunda öz-yeterliğin işle bütünleşmeyi istatistiksel olarak etkilemediği ortaya konulmuştur. Bu sonuçları daha ayrıntılı açıklamak gerekirse, bireylerin mükemmeliyetçilik düzeyi arttıkça, mükemmel olma istekleri de artmakta ve kendilerine daha yüksek standartlar koymaktadırlar. Bu nedenle kendilerine daha fazla baskı yapmaktadırlar. Bu durum, bireylerin öz-yeterliği üzerinde bir etki yaratabilir. Çünkü mükemmeliyetçi kişiliğe sahip bireyler, hataları tolere etmeme eğiliminde olmaktadır. Bu özellikleri, öz-yeterliklerini sorgulamalarına yol açabilmektedir. Mükemmeliyetçilik düzeyi arttıkça, birey bu yüksek standartları karşılamak için kendini aşırı stres altında hissedebilir ve bu stres bireylerin öz-yeterliğini olumsuz yönde etkileyebilir. Çünkü birey, kendisine verilen görevi başaramayacağından endişe edebilir. Buna ilaveten, mükemmeliyetçi bireylerin sürekli başarı arayışı içinde olmaları, işle bütünleşmeyle ilgili esnek yaklaşımları kullanmalarını engelleyebilir. Öz-yeterlik, başarıya giden yolda gerektiğinde bazı ayarlamalar yapabilmekle ilgilidir, ancak mükemmeliyetçi bireyler, bu konuda daha katı bir tutum sergilemektedirler. Sonuç olarak, bireyin mükemmeliyetçilik düzeyi arttıkça öz-yeterlik ile işle bütünleşme arasındaki ilişki zayıflamaktadır. Çünkü mükemmeliyetçi bireyler, kendilerine daha fazla stres ve baskı yaratabilir ve bu, bireyin kendisine olan inancını olumsuz etkileyebilir. Mükemmeliyetçiliğin öz-yeterlik ve işle bütünleşme arasında düzenleyici rolü olduğunu ilişkin ortaya konan sonuç, mükemmeliyetçilik kavramının bazı değişkenler arasında düzenleyici etkisinin olduğu sonucunu paylaşan önceki çalışmalarla (Fry, 1995; Wei vd., 2004; Wang vd., 2013; Silgado vd., 2013; Cengiz, 2022) örtüşmekte, bazı değişkenler arasında mükemmeliyetçiliğin düzenleyici etkisinin olmadığı sonucunu paylaşan çalışmalarla (Wei vd., 2004; Silgado vd., 2013; Havuz ve Erbay 2022) farklılık göstermektedir.

Deneyime açıklığın işle bütünleşme üzerinde öz-yeterlik aracılığıyla dolaylı pozitif etkisinin sadece düşük düzeyde mükemmeliyetçilik koşulunda anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Alanyazında deneyime açıklık ve işle bütünleşme arasında öz-yeterliğin tam aracı rolü olduğunu bulgulayan Sánchez-Cardona ve arkadaşlarının (2012) ile Chen'in (2016) çalışmalarından farklı olarak bu araştırmada mükemmeliyetçilik düzenleyici bir değişken olarak modele eklenmiştir. Böylece, mükemmeliyetçilik koşulları altında deneyime açıklığın öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki dolaylı etkisine farklı bir bakış açısı katılmıştır. Bu noktada bu çalışmada, ikili zıtlıklar sadece düşük ve orta düzeyde mükemmeliyetçilik koşulunda anlamlı olduklarından, düşük ve orta düzeyde mükemmeliyetçi bireylerde, deneyime açıklığın

öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki dolaylı etkilerin mükemmeliyetçilik seviyelerine göre koşullu olduğu; yüksek mükemmeliyetçilik düzeyine sahip bireylerde deneyime açıklığın öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki dolaylı etkisinin, mükemmeliyetçiliğe bağlı olmadığı ortaya konmuştur. Bu sonucu daha ayrıntılı bir şekilde tartışmak gerekirse, bilindiği üzere, düşük ve orta mükemmeliyetçilik düzeyine sahip bireyler, daha esnek standartlara sahiptirler ve hatalara daha fazla hoşgörü göstermektedirler. Deneyime açık bireyler de yeni deneyimlere açık olduklarından öz-yeterliklerini arttırabilirler. Öz-yeterlikleri artan bireyler de işlerine daha olumlu bir şekilde bütünleşebilirler, çünkü kendilerine verilen görevlerin üstesinden gelme yeteneklerine olan inançları yüksektir. Dolayısıyla, deneyime açıklık, öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerinde pozitif etkiler yaratmaktadır, ancak bu etki mükemmeliyetçilik düzeyine göre koşullu olabilmektedir. Yani bu çalışmada sadece düşük ve orta düzeyde mükemmeliyetçi bireylerde, deneyime açıklık, öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerinde pozitif etkiler yaratmaktadır. Öte yandan, yüksek mükemmeliyetçilik düzeyine sahip bireylerde, deneyime açıklığın öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki etkisi mükemmeliyetçiliğe bağlı olmayabilir. Çünkü yüksek mükemmeliyetçilik düzeyine sahip bireyler, hataları daha olumsuz bir şekilde değerlendirme eğilimindedirler ve bu durum, öz-yeterliklerini zayıflatabilmektedir. Elde edilen bu sonuç, bireyin içerisinde bulunduğu duruma göre, sahip olduğu öz-yeterlik duygusunun farklı davranışlarda bulunmasına neden olacağı (Taylor ve Stanton, 2007) görüşünü ve mükemmeliyetçiliğin, işle bütünleşmeyi ve öz-yeterliği kolaylaştıracağı (Zhang vd., 2007) görüşünü desteklemektedir. Öte yandan mevcut araştırma, güvenli bağlanma ve işle bütünleşme arasında mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolü olmadığını ortaya koyan Tziner ve Tanami (2013) çalışmasından farklı bir sonuç ortaya koymaktadır. Bu farklılık, öncelikle bu çalışmada kullanılan modelin (değişkenlerin) daha önce bütüncül bir şekilde ele alınmamasından kaynaklanmış olabilir. Araştırma sonuçlarındaki, farklılık iki çalışma arasındaki metodolojik farklılıktan kaynaklanmış olabilir. Örneğin bu çalışmalarda farklı katılımcı gruplarının kullanılması, farklı değişkenlerin kullanılarak farklı modellerin test edilmesi, farklı ölçüm araçlarının tercih edilmesi veya çalışmaların farklı bağlamlarda gerçekleştirilmiş olması, iki çalışma arasında farklı sonuçlara yol açmış olabilir. Bu nedenle, bu çalışmayla aynı değişkenleri içeren modelin benzer ya da farklı örnekleme test edilerek daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

SONUÇ

Bu çalışmada bireysel düzeyde işle bütünleşme üzerinde etkisi olabilecek bireysel kaynaklar (deneyime açıklık, öz-yeterlik, mükemmeliyetçilik) düzenleyici-aracı model kapsamında değerlendirilmiştir. Deneyime açıklığın öz-yeterliğin ve mükemmeliyetçiliğin işle bütünleşme üzerinde pozitif etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin hem deneyime açıklık ve öz-yeterlik arasında; hem de öz-yeterlik ve işle bütünleşme arasında düzenleyici role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mükemmeliyetçilik koşullarına göre, deneyime açıklığın öz-yeterlik ve işle bütünleşme üzerindeki etkilerinin farklılık gösterdiği sonucu elde edilmiştir. Benzer şekilde mükemmeliyetçilik koşuluna göre öz-yeterliğin işle

bütünleşme üzerindeki etkisinin farklılık gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Deneyime açıklığın işle bütünleşmeyi doğrudan pozitif etkilediği ve düşük ve orta mükemmeliyetçi bireylerde, deneyime açıklığın öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki dolaylı etkilerin mükemmeliyetçilik seviyelerine göre koşullu olduğu; öte yandan yüksek mükemmeliyetçilik düzeyine sahip bireylerde deneyime açıklığın öz-yeterlik aracılığıyla işle bütünleşme üzerindeki dolaylı etkisinin, mükemmeliyetçiliğe bağlı olmadığı sonucu ön plana çıkmıştır. Bu sonuçlar, farklı mükemmeliyetçilik düzeylerinin, deneyime açıklık, işle bütünleşme ve öz-yeterlik arasındaki ilişkileri nasıl etkileyebileceğini gösteren önemli ve özgün sonuçlar olarak öne çıkmaktadır.

Bu araştırma sonuçları doğrultusunda bireylerin işle bütünleşme düzeylerini artırmak için bireysel düzeyde uygulanabilecek bazı stratejiler ve öneriler sunulabilir: Çalışanların işle bütünleşme hususunda bilgi sahibi olması önemlidir. Bireylerin kendini iyi tanıması, ihtiyaçlarını belirlemesi, bir insan olarak sınırlılıklarını iyi bilmesi ve kabullenmesi, işine başlamadan önce işin zorlukları ve risklerine ilişkin bilgi edinmesi, işinde yeni deneyimlere, yaklaşımlara, yeniliklere açık olması işle bütünleşmeyi destekleyebilir. Çalışanların işlerine ilişkin öz-yeterliklerinin bilincinde olması, eksik olduğunu düşündüğü alanlarda eğitim programlarına, kişisel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılması işle bütünleşmeyi artırabilir. Yüksek düzeyde standartlar belirlemenin ve yüksek düzeyde mükemmeliyetçi olmanın işle bütünleşmelerini etkilemediği göz önünde bulundurulduğunda çalışanların işine ilişkin gerçekçi beklentilere sahip olması, net hedefler belirlemesi, ulaşamayacak, aşırı yüksek hedefler koymaması gerekmektedir. Ayrıca çalışanlar işle bütünleşmelerini artırmak için “gerektiğinde işe ara verme veya iş değişikliği yapma, iş ve özel hayattaki monotonluğu azaltma, nefes alma ve gevşeme tekniklerini öğrenme, spor yapma, hobi edinme, rahatlamak için müzik dinleme, tatile çıkma ve huzurlu bir yaşam tarzı benimseme” gibi tavsiyeleri göz önünde bulundurabilirler (Ardıç ve Polat, 2009).

Örgütsel kaynakların; insanları işyerindeki hangi faktörlerin çalışanların enerjisini, canlılığını ve dayanıklılığını artırabileceğini düşünmeye sevk edeceği, iş görevlerine katılımlarını artıracığı ve işlerini veya görevlerini özümsemelerini teşvik edeceğini, işlerine kendilerini adanmalarını ve işte etkinlik ve başarı duygularını sağlayacağını araştırmak önemlidir. Gelecekteki çalışmalar için örgütsel düzeyde işle bütünleşmeyi sağlayabilmek için bireysel kaynaklarla birlikte örgütsel kaynakların veya koşulların işle bütünleşme üzerindeki etkisini inceleyen araştırma modellerinin incelenmesinin alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

THE ROLES OF SELF-EFFICACY AND PERFECTIONISM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN OPENNESS TO EXPERIENCE AND WORK ENGAGEMENT: MODERATED MEDIATION MODEL

1. INTRODUCTION

Work engagement defined as a state of mind in which employees find their work personally meaningful, feel positive and involved, dedicated, enthusiastic and passionate about their work has become an important topic in organizational and occupational psychology and human resource management in the last decade (Stoeber and Damian, 2016: 5). However, it is striking that there isn't a moderated-mediation model that looks at the openness to experience, self-efficacy, perfectionism, and job engagement all at once. The purpose of this research is to examine the direct and indirect of openness to experience on work engagement (through self-efficacy) and conditional effects of perfectionism in the context of the moderated mediation model.

The role of personal resources on work engagement is examined in this study so, social cognitive theory (Bandura, 1997), job demands-resources model (Demerouti et al., 2001) and conservation of resources theory (Hobfoll, 1989) are accepted as the main theoretical frameworks. There is positive relationship between openness to experience and work engagement according to studies (Komarraju and Karau, 2005; Kim et al. 2009; Sánchez-Cardona et al., 2012; Akhtar et al. 2015; Nellestijn, 2019). It is suggested and corroborated that openness to experience and self-efficacy have a positive link (Peterson and Whiteman, 2007; Judge et al. 2007, Caprara et al. 2011; Chen, 2016) and openness to experience effects self-efficacy positively (Sánchez-Cardona et al. 2012). Self-efficacy and work engagement had positive nexus according to some studies (Beghetto 2006; Luthans and Youssef, 2007; Xanthopoulou et al. 2009; Sweetman and Luthans, 2010; Del Libano et al. 2012; Sánchez-Cardona et al. 2012; Chen, 2016). Sánchez-Cardona et al. (2012) found that self-efficacy fully mediates between openness to experience and work engagement. Taylor and Stanton (2007) claim that self-efficacy can lead to different behavior depending on the situation. Zhang et al. (2007) suggest that perfectionism facilitates work engagement and self-efficacy. Perfectionism has a moderating effect on some variables (Fry, 1995, Wei et al., 2004, Wang et al., 2013, Silgado et al., 2013; Cengiz, 2022) but, perfectionism have not a moderating effect on some variables (Wei et al. 2004; Silgado et al. 2013; Tziner and Tanami, 2013; Havuz and Erbay, 2022). Hypotheses are formed based on this theories and research.

2. METHODS

Hypotheses are tested using the deductive method and the relational/causal screening technique. Data from 539 academicians and teachers were analyzed with SPSS 26.00, AMOS 24.00 programs. Moderated-mediation model tested with Hayes Process Macro extension (Model 58).

3. RESULTS

It has been determined that data has a normal distribution, no multicollinearity, all scales have high reliability and construct validity. According to the results, openness to experience positively affects both self-efficacy and work engagement. Self-efficacy also positively affects work engagement. Moreover, it is determined that perfectionism has a moderating role in the relationship between openness to experience and self-efficacy. In this context, openness to experience has a statistically significant positive effect on self-efficacy in the low perfectionism condition. However, openness to experience has a statistically significant negative effect on self-efficacy in the high perfectionism condition. On the other hand, openness to experience has no statistical effect on self-efficacy in the medium perfectionism condition. It is observed that perfectionism has a moderating role between self-efficacy and work engagement. It is discovered that self-efficacy has a statistically significant positive effect on work engagement in the low and medium perfectionism conditions, but has no statistically significant effect on work engagement in the high perfectionism condition. The indirect positive effect of openness to experience on work engagement via self-efficacy is significant only in the low level of perfectionism condition. Since the pairwise contrast are significant only in the low and medium perfectionism conditions, the indirect effects of openness to experience on work engagement through self-efficacy are conditional on perfectionism levels in low and moderate perfectionists; the indirect effects of openness to experience on work engagement through self-efficacy are not conditional on perfectionism levels in high perfectionists. According to results, H1, H2, H3, H4a, H5, H5a, H5c, H6, H6a, H6b supported, H4 partially supported, H4b, H4c, H5b, H6c is not supported.

4. DISCUSSION

The findings of this study, which show that openness to experience has a positive effect on work engagement; openness to experience positively affects self-efficacy; self-efficacy positively affects work engagement; are consistent and similar with literature. The moderating role of perfectionism supports to some researchers but differs from others (Tziner and Tanami, 2013; Havuz and Erbay 2022). The indirect positive effect of openness to experience on work engagement via self-efficacy has been revealed to be significant only in the low level of perfectionism condition. This result differs from Sánchez-Cardona et al. (2012). It was revealed that the indirect effects of openness to experience on work engagement through self-efficacy are conditional on perfectionism levels in low and moderate perfectionists; the indirect effects of openness to experience on work engagement through self-efficacy are not conditional on perfectionism levels in high perfectionists. This result supports Taylor and Stanton, (2007) and Zhang et al. (2007).

CONCLUSION

It has been concluded that openness to experience, self-efficacy and perfectionism have positive effects on work engagement; perfectionism has a moderating role both

between openness to experience and self-efficacy; and between self-efficacy and work engagement. The effects of openness to experience on both self-efficacy and work engagement, and the effect of self-efficacy on work engagement differs depending on perfectionism conditions. In low and medium perfectionists, the indirect effects of openness to experience on work engagement through self-efficacy are conditional on levels of perfectionism; on the other hand, in individuals with high levels of perfectionism the indirect effect of openness to experience on work engagement through self-efficacy is not conditional on levels of perfectionism.

The following recommendations may be made for individuals to increase their work engagement: It is important to have knowledge about work engagement, identify their needs, accept their limitations, be open to new experiences, approaches and innovations, be aware of their self-efficacy, participate in training programs, personal development and counseling groups, have realistic expectations about their job, consider that setting high standards and being a high level of perfectionist do not affect their work engagement, set clear goals, and not set unattainable, excessively high goals. It is offered for future investigations to examine research models that evaluate the influence of organizational resources and conditions with individual resources on work engagement.

KAYNAKÇA

- Aiken, L.R. (1994). *Psychological Testing and Assessment*, Boston: Allyn and Bacon.
- Akdoğan, F. ve Yeşiltaş, M. D. (2022). Çalışanların Örgütsel Demokrasi Algılarının Bağlamsal Performansa Etkisinde İşe Bağlılığın Aracılık Rolü. *3. Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57 (4), 3479-3498.
- Akhtar, R., Boustani, L., Tsvirikos, D. ve Chamorro-Premuzic, T. (2015). The Engageable Personality: Personality and Trait EI as Predictors of Work Engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44-49.
- Allen, B. P. (1990). *Personality, Social and Biological Perspectives on Personal Adjustment*, Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Arslan, E. T. ve Demir, H. (2017). İşe Angaje Olma ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Hekim ve Hemşireler Üzerine Nicel Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24 (2), 371-389.
- Attridge, M. (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24, 383-398.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye Uyarlama Çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 113-131.
- Baer, M. ve Oldham, G. R. (2006). The Curvilinear Relation between Experienced Creative Time Pressure and Creativity: Moderating Effects of Openness To

- Experience and Support for Creativity. *Journal of Applied Psychology*, 91 (4), 963–970.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20 (4), 265-269.
- Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309–328.
- Bakker, A. B., Sanz Vergel, A. I. ve Kuntze, J. (2015). Student Engagement and Performance: A Weekly Diary Study on the Role of Openness. *Motivation and Emotion*, 39 (1), 49-62.
- Bakker, A.B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *Career Development International*, 13 (3), 209-223.
- Balcı, O. ve Ağ, C. (2020). Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetinin Çalışmaya Tutkunluk Üzerindeki Etkisi. *Turkish Studies-Economy*, 15 (3), 1195-1213.
- Bandura, A. (1984). Representing Personal Determinants in Causal Structures. *Psychological Review*, 91 (4), 508–511.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*, New York: Freeman.
- Bandura, A. (2006). Toward a Psychology of Human Agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1 (2), 164–180.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş AMOS Uygulamaları*, İstanbul: Ezgi Kitapevi.
- Beauregard, T. A. (2012). Perfectionism, Self-Efficacy and OCB: The Moderating Role of Gender. *Personnel Review*, 41 (5), 590-608.
- Beghetto, R. (2006). Creative Self-Efficacy: Correlates in Middle and Secondary Students. *Creativity Research Journal*, 18 (4), 447-457.
- Benet-Martínez, V. ve John, O. P. (1998). Los Cinco Grandes across Cultures and Ethnic Groups: Multitrait-Multimethod Analyses of the Big Five in Spanish and English. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75 (3), 729-750.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8 (4), 470-483.
- Caprara, G.V., Vecchione, M., Alessandri, G., Gerbino, M. ve Barbaranelli, C. (2011). The Contribution of Personality Traits and Self-Efficacy Beliefs to Academic Achievement: A Longitudinal Study. *British Journal of Educational Psychology*, 81 (1), 78-96.
- Cengiz, H. (2022). Duygusal Zekâ Özelliğinin İş Aile Çatışmasına Etkisinde Uyumlu Mükemmeliyetçiliğin Düzenleyici Rolü. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22 (3), 1282-1295.
- Chen, I. S. (2016). Examining the Linkage between Creative Self-Efficacy and Work Engagement: The Moderating Role of Openness To Experience. *Baltic Journal of Management*, 11 (4), 516-534.
- Childs, J. H. ve Stoeber, J. (2010). Self-Oriented, Other-Oriented, and Socially Prescribed Perfectionism in Employees: Relationships with Burnout and Engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25 (4), 269-281.
- Costa, P. T. ve McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO—PI—R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO—FFI) Professional Manual*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Del Líbano, M., Llorens, S., Salanova, M. ve Schaufeli, W. B. (2012). About the Dark and Bright Sides of Self-Efficacy: Workaholism and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15 (2), 688-701.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. ve Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86 (3), 499-512.
- Deuling, J. K. ve Burns, L. (2017). Perfectionism and Work-Family Conflict: Self-Esteem and Self-Efficacy as Mediator. *Personality and Individual Differences*, 116, 326-330.
- Dykstra, E.E. (2006). *Relationship of Perfectionism and Gender to Academic Performance and Social Functioning in Adolescents*. Doctor of Philosophy, Indiana University.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models With Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal Of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Frost, R. O., Heimberg, R. G., Holt, C. S., Mattia, J. I. ve Neubauer, A. L. (1993). A Comparison of Two Measures of Perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 14 (1), 119-126.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C. ve Rosenblate, R. (1990). The Dimensions of Perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449-468.
- Frost, R.O. ve Henderson, K.J. (1991). Perfectionism and Reactions to Athletic Competition. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13 (4), 323-335.
- Fry, P. S. (1995). Perfectionism, Humor, and Optimism as Moderators of Health Outcomes and Determinants of Coping Styles of Women Executives. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 121 (2), 211-245.
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q. ve Wang, L. (2013). Work-Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator. *Stress and Health*, 29 (3), 222-228.
- Greenidge, D. ve Coyne, I. (2014). Job Stressors and Voluntary Work Behaviours: Mediating Effect of Emotion and Moderating Roles of Personality and Emotional Intelligence. *Human Resource Management Journal*, 24 (4), 479-495.
- Grzegorek, J. L., Slaney, R. B., Franze, S. ve Rice, K. R. (2004). Self-Criticism, Dependency, Self-Esteem, and Grade-Point Average Satisfaction among Clusters of Perfectionists and Non-Perfectionists. *Journal of Counseling Psychology*, 51 (2), 192-200.
- Gürbüz, S. (2021). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hair, J. F. Jr., Black, W. C. Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, New Jersey, Prentice-Hall International Inc.

- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. ve Demerouti, E. (2005). How Dentists Cope With Their Job Demands and Stay Engaged: The Moderating Role of Job Resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113 (6), 479-487.
- Hart, B. A., Gilner, F. H., Handal, P. J. ve Gfeller, J. D. (1998). The Relationship Between Perfectionism and Self-Efficacy. *Personality and Individual Differences*, 24 (1), 109-113.
- Havuz, Ş. ve Erbay, E. Ö. (2021). Çalışan Tutkunluğuyla Performans Arasındaki İlişkide Lider Mükemmeliyetçiliğinin Düzenleyici Rolü. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3 (2), 193-202.
- Hayes, A. F. (2013). *An Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*, New York: Guilford Press.
- Heslin, P.A. ve Klehe, U.C. (2006). Self-efficacy. S. G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology* içinde, (s.705-708). Thousand Oaks: Sage Publication.
- Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment, and Association with Psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60 (3), 456-470.
- Hirschi, A. (2012). Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59 (3), 479-485.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Homan, A. C., Hollenbeck, J. R., Humphrey, S. E., Knippenberg, D. V., Ilgen, D. R. ve Van Kleef, G. A. (2008). Facing Differences with an Open Mind: Openness to Experience, Salience of Intragroup Differences, and Performance of Diverse Work Groups. *Academy of Management Journal*, 51 (6), 1204-1222.
- Horney, K. (1950). *Neurosis and Human Growth*, New York: Norton.
- Jose, P. E. (2013). *Doing Statistical Mediation and Moderation*, New York: Guilford Press.
- Judge, T. A., Jackson, C. L., Shaw, J. C., Scott, B. A. ve Rich, B. L. (2007). Self-Efficacy and Work-Related Performance: The Integral Role of Individual Differences. *Journal of Applied Psychology*, 92 (1), 107-127.
- Kalkan, M. ve Kaya, S. N. (2007). Evlilik Öncesi İlişkileri Değerlendirme Ölçeğinin (EÖİDÖ) Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 3 (11), 35-40.
- Kanten, P. ve Yesiltas, M. (2015). The Effects of Positive and Negative Perfectionism on Work Engagement, Psychological Well-Being and Emotional Exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367-1375.
- Karagonlar, G., Öztürk, E. B. ve Özmen, Ö. N. (2015). Çalışanın Örgütle Sosyal Mübadele Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti: İşe Cezbolmanın ve Öz Yeterliliğin Rolü. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 42 (Aralık), 411-433.
- Kenek, G. (2021). *Dönüştürücü Liderlik, Yenilikçi Örgüt Kültürü, İş Özellikleri ve İşle Bütünleşme İlişkisi: İş Tatmininin ve Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Rolü*, Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.

- Kerse, G. ve Karabey, C. N. (2019). Örgütsel Sinizm ve Özdeşleşme Bağlamında Algılanan Örgütsel Desteğin İşe Bağlanma ve Politik Davranış Algısına Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14 (1), 83-108.
- Kim, H. J., Shin, K. H. ve Swanger, N. (2009). Burnout and Engagement: A Comparative Analysis Using the Big Five Personality Dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28 (1), 96-104.
- Komarraju, M. ve Karau, S. J. (2005). The Relationship between The Big Five Personality Traits and Academic Motivation. *Personality and Individual Differences*, 39 (3), 557-567.
- Kung, C. S. ve Chan, C. K. (2014). Differential Roles of Positive and Negative Perfectionism in Predicting Occupational Eustress and Distress. *Personality and Individual Differences*, 58, 76-81.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L. J. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement: Do Individual Differences Make a Difference?. *Personality and Individual Differences*, 40 (3), 521-532.
- Leech, N. L., Barrett, K. C. ve Morgan, G. A. (2005). *SPSS for Intermediate statistics: Use and Interpretation*, London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Lim, J. S., Choe, M. J., Zhang, J. ve Noh, G. Y. (2020). The Role of Wishful Identification, Emotional Engagement, and Parasocial Relationships in Repeated Viewing of Live-Streaming Games: A Social Cognitive Theory Perspective. *Computers in Human Behavior*, 108, 106327.
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M. ve Vera, M. (2014). How Personal Resources Predict Work Engagement and Self-Rated Performance Among Construction Workers: A Social Cognitive Perspective. *International Journal of Psychology*, 49 (3), 200-207.
- Luthans, F. ve Youssef, C. M. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, 33 (3), 321-349.
- Mackinnon, D. P., Lockwood, C. M. ve Williams, J. (2004). Confidence Limits For The Indirect Effect: Distribution of The Product and Resampling Methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39 (1), 99-128.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2008). Early Predictors Of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93 (3), 498-512.
- McCrae, R. R. (1987). Creativity, Divergent Thinking, and Openness to Experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52 (6), 1258-1265.
- McCrae, R.R. ve Costa, P.T. (1997) Conceptions and correlates of openness to experience. R. Hogan, R. Johnson ve S. Briggs (Eds.), *Handbook of Personality Psychology* içinde, (s. 825-847). California: Academic Press.
- Mertler, C. A. ve Vannatta Reinhart, R. (2017). *Advanced and Multivariate Statistical Methods: Practical Application and Interpretation*, New York: Routledge Taylor & Francis.
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Mills, G. E. ve Gay, L. R. (2019). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications*, New Jersey: Pearson.

- Muller, D., Judd, C. M. ve Yzerbyt, V. Y. (2005). When Moderation is Mediated and Mediation is Moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89 (6), 852-863.
- Nellestijn, E. (2019). *The Effect of Job Insecurity on the Well-Being of Employees The Relationship between Job Insecurity, Burnout, and Work Engagement and the Moderating Role of Age and Openness to Experience*, Master's thesis, Holland: Utrecht University.
- Özdemir, M. ve Doğan, A. (2021). Bireylerin Çalışma Düşüncesine Göre İşe Tutkunluk Düzeyindeki Farklılığın İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2203-2222.
- Özer, Ö., Saygılı, M. ve Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık Çalışanlarının İşe Cezbolma Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3 (3), 261-272.
- Peterson, E. R. ve Whiteman, M. C. (2007). I think I can, I think I can...: The Interrelationships among Self-Assessed Intelligence, Self-Concept, Self-Efficacy and The Personality Trait Intellect in University Students in Scotland and New Zealand. *Personality and Individual Differences*, 43 (4), 959-968.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., ve Hayes, A. F. (2007). Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42 (1), 185-227.
- Ram, A. (2005). *The Relationship of Positive and Negative Perfectionism to Academic Achievement, Achievement Motivation, and Well-Being in Tertiary Students*, Master Thesis, New Zeland: University of Canterbury.
- Rice, K. G., Ashby, J. S. ve Slaney, R. B. (1998). Self-Esteem as a Mediator between Perfectionism and Depression: A Structural Equations Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 45 (3), 304-314.
- Rich, B. L., Lepine, J. A. ve Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Sánchez-Cardona, I., Rodriguez-Montalbán, R., Acevedo-Soto, E., Lugo, K. N., Torres-Oquendo, F. ve Toro-Alfonso, J. (2012). Self-Efficacy and Openness to Experience as Antecedent of Study Engagement: An Exploratory Analysis. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 46, 2163-2167.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3 (1), 71-92.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R. ve Benet-Martínez, V. (2007). The Geographic Distribution of Big Five Personality Traits: Patterns and Profiles of Human Self-Description Across 56 Nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38 (2), 173-212.

- Schwarzer, R. ve Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. J. Weinman, S. Wright ve M. Johnston, (Eds.), *Measures in Health Psychology: A User's Portfolio: Causal and Control Beliefs içinde*, (s. 35-37). Windsor, UK: Nfer-Nelson.
- Shim, S. S., Rubenstein, L. D. ve Drapeau, C. W. (2016). When Perfectionism is Coupled with Low Achievement: The Effects on Academic Engagement and Help Seeking in Middle School. *Learning and Individual Differences*, 45, 237-244.
- Silgado, J., Timpano, K. R., Buckner, J. D. ve Schmidt, N. B. (2010). Social Anxiety and Bulimic Behaviors: The Moderating Role of Perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 34, 487-492.
- Söylemez, N. (2017). *Migren Hastalarının Ameliyat Öncesi Yaşam Doyumları ile Öz Yeterlilikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi*, Yüksek lisans tezi, Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Stajkovic, A. D. ve Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related Performance: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 124 (2), 240-261.
- Stoeber, J. ve Damian, L. E. (2016). Perfectionism in Employees: Work Engagement, Workaholism, and Burnout. F. M. Sirois ve D. S. Molnar (Eds.), *Perfectionism, Health, and Well-Being içinde* (s. 265-283). New York: Springer.
- Stoeber, J. ve Otto, K. (2006). Positive Conceptions of Perfectionism: Approaches, Evidence, Challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10 (4), 295-319.
- Stoeber, J. ve Rambow, A. (2007). Perfectionism in Adolescent School Students: Relations with Motivation, Achievement, and Well-Being. *Personality and Individual Differences*, 42 (7), 1379-1389.
- Stricker, J., Buecker, S., Schneider, M. ve Preckel, F. (2019). Multidimensional Perfectionism and the Big Five Personality Traits: A Meta-Analysis. *European Journal of Personality*, 33 (2), 176-196.
- Sweetman, D. ve Luthans, F. (2010). The Power of Positive Psychology: Psychological Capital and Work Engagement. A. B. Bakker ve M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research içinde*, (s. 54-68) Hove: Psychology Press.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*, Boston: Pearson.
- Taylor, S. E. ve Stanton, A. L. (2007). Coping Resources, Coping Processes, and Mental Health. *Annual Review of Clinical Psychology*, 3, 377-401.
- Tziner, A. ve Tanami, M. (2013). Examining the Links between Attachment, Perfectionism, and Job Motivation Potential with Job Engagement and Workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (2), 65-74.
- Ülbeği, İ. D., İplik, E. ve Yalçın, A. (2018). Etik Liderliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İşe Adanmanın Rolü. *Sayıştay Dergisi*, (111), 173-195.
- Vatansever Durmaz, İ. B. (2019). Havayolu yolcu taşımacılığı sektöründe algılanan stres ve işle bütünleşme arasındaki ilişkinin işten ayrılma kararına etkisi. *Al-Farabi International Journal on Social Sciences*, 3 (1), 59-69.

- Wang, K. T., Wong, Y. J. ve Fu, C. C. (2013). Moderation Effects of Perfectionism and Discrimination on Interpersonal Factors and Suicide Ideation. *Journal of Counseling Psychology*, 60 (3), 367-378.
- Wei, M., Mallinckrodt, B., Russell, D. W. ve Abraham, W. T. (2004). Maladaptive Perfectionism as a Mediator and Moderator between Adult Attachment and Depressive Mood. *Journal of Counseling Psychology*, 51 (2), 201-212.
- West, S. G., Finch, J. F. ve Curran, P. J. (1995). Structural Equation Models with Nonnormal Variables: Problems and Remedies. R. H. Hoyle (Ed.), *Structural Equation Modeling: Concepts, Issues, and Applications* içinde, (s. 56-75), London: Sage Publications.
- Worthington, R. L. ve Whittaker, T. A. (2006). Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, 34 (6), 806-838.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E. ve Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal Relationships between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (3), 235-244.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulamalı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel sayı), 74-85.
- Yeşiltaş, M. D. ve İmadoğlu, T. (2020). Kamu Sektöründeki Çalışanların Etik Konum Algılarının Makyavelizm Eğilimlerinin ve İşe Angaje Olma Davranışlarının İncelenmesi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8 (4), 204-239.
- Zhang, Y., Gan, Y. ve Cham, H. (2007). Perfectionism, Academic Burnout and Engagement among Chinese College Students: A Structural Equation Modeling Analysis. *Personality and Individual Differences*, 43 (6), 1529-1540.

DENEYİME AÇIKLIK VE İŞLE BÜTÜNLEŞME ARASINDAKİ İLİŞKİDE ÖZ-YETERLİĞİN VE MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN ROLLERİ: DÜZENLEYİCİ ARACI MODEL

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	AYŞE ASLAN TUĞBA SOYMAN
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	AYŞE ASLAN
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	AYŞE ASLAN
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	AYŞE ASLAN TUĞBA SOYMAN
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	AYŞE ASLAN TUĞBA SOYMAN