T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

ESENYURT BELEDİYESİ GENÇLİK VE SPOR HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜ PERSONELİNİN MÜKEMMELİYETÇİLİK, ESENLİK VE ÖRGÜTSEL YALNIZLIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

ALİ KAYA

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ SUZAN DAL

SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
SPOR YÖNETİM BİLİMLERİ TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBUL-2021

TEZ ONAYI

BEYAN

Bu çalışmanın kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazım aşamasına kadar etik dışı bir davranışımın bulunmadığını, çalışmanın içerisindeki bilgileri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ederek tüm bilgi ve alıntılara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynakça bölümünde belirttiğimi beyan ederim.

Ali KAYA

İTHAF

Tez çalışmamı bugünlere gelmemde en büyük destekçim olan anneme, babama ve kardeşime ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Lisans eğitim sürecimden bu yana tecrübe ve bilgisi ile bana yardımcı olan değerli hocalarım Prof. Dr. Bilge DONUK, Doç. Dr. Selçuk Bora ÇAVUŞOĞLU ve Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SOYAL'e teşekkürü borç bilirim.

Tez danışmanlığımı yürütmekte olan, her konuda desteğini hissettiğim, bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım Dr. Öğr. Üyesi Suzan DAL hocama teşekkür ederim.

Akademik hayatta adım attığım günden bu yana bana her konuda yardımcı olan ve tezin hazırlanma sürecinde bilgi ve tecrübelerinden sonuna kadar istifade ettiğim, saygıdeğer hocam Dr. Öğr. Üyesi Aydın PEKEL'e teşekkür ederim.

Araştırma görevlisi Okan KILIÇKAYA ve Dr. Öğr. Üyesi Cemile Nihal YURTSEVEN hocalarıma katkılarından ve desteklerinden ötürü teşekkür ediyorum.

İstanbul Gelişim Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu bünyesinde bulunan bütün mesai arkadaşlarıma, hocalarıma, teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI ..... İİ
BEYAN ..... İİİ
İTHAF ..... İV
TEŞEKKÜR V
İÇİNDEKİLER ..... Vİ
TABLOLAR LİSTESİ ..... İX
KISALTMALAR LİSTESİ xi
ÖZET ..... Xİİ
ABSTRACT ..... Xİİİ
1. GİRİŞ VE AMAÇ 1
1.1.Araştırmanın Amacı 1
1.2. Araştırmanın Önemi 1
1.3. Problem Durumu 2
1.4. Araştırmanın Varsayımları 3
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 3
2. GENEL BİLGİLER 4
2.1. Mükemmeliyetçilik Kavramı ve Gelişimi 4
2.1.1. Mükemmeliyetçilik Boyutları 6
2.1.1.1. Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik 6
2.1.1.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik 7
2.1.2. Mükemmeliyetçilik Modelleri 10
2.1.2.1. Sosyal Beklentiler Modeli 10
2.1.2.2. Sosyal Öğrenme Modeli 10
2.1.2.3. Sosyal Reaksiyon Modeli 11
2.1.2.4. Kaygılı Yetiştirme Modeli 11
2.1.3. Sporda Mükemmeliyetçilik 11
2.1.4. Mükemmeliyetçilik ile İlgili Yapılan Çalışmalar 13
2.2. Esenlik 16
2.2.1. Esenlik Boyutları 17
2.2.1.1. Fiziksel Esenlik 18
2.2.1.2. Manevi Esenlik 18

2.2.1.3. Psikolojik Esenlik: 19
2.2.1.4. Sosyal Esenlik 19
2.2.1.5. Duygusal Esenlik 20
2.2.1.6. Entelektüel Esenlik....21
2.2.2. Esenlik Modelleri....21
2.2.2.1. Çok Boyutlu Esenlik Modeli (Hettler, 1984)....22
2.2.2.2. Entegre Sistemler Modeli (Crose ve arkadaşları, 1992) 23
2.2.2.3. Beş Boyutlu Esenlik Modeli (Greenberg, 1985)....23
2.2.2.4. Tinsel Esenlik Modeli (Chandler ve arkadaşları, 1992)....24
2.2.2.5. Algılanan Esenlik Modeli (Adams, Bezner ve Steinhardt, 1997)....24
2.2.3. Sporda Esenlik 25
2.2.4. Esenlik Hakkında Yapılan Çalışmalar....27
2.3. Yalnızlık 29
2.3.1. Yalnızlık Kavramı 29
2.3.2. Örgütsel Yalnızlık Kavramı....30
2.3.3. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları 31
2.3.3.1. Sosyal Arkadaşlık....32
2.3.3.2 Duygusal Yoksunluk....33
2.3.4. Örgütsel Yaşamda Yalnızlığı Etkileyen Faktörler....33
2.3.5. Örgütsel Yalnızlık ile Başa Çıkma Yolları 35
2.3.6. Sporda Yalnızlık 36
2.3.7. Yalnızlık ile İlgili Yapılmış Çalışmalar....37
3. GEREÇ VE YÖNTEM 39
3.1. Araştırma Modeli 39
3.2. Evren ve Örneklem....39
3.3. Veri Toplama Araçları....39
3.3.1. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği 40
3.3.2. Algılanan Esenlik Ölçeği 40
3.3.3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği 41
3.4. Araştırmanın Hipotezleri 41
3.5. Veri Analizi 42
4. BULGULAR 43
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER....65

6. KAYNAKLAR 79
7. FORMLAR 89

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri 43
Tablo 4.2. Çok boyutlu mükemmeliyetçilk ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları 44
Tablo 4.3. Algılanan Esenlik ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları 45
Tablo 4.4. İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları 46
Tablo 4.5. Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçek puanlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogorov-smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları 47
Tablo 4.6. Algılanan esenlik ölçek puanlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogorov-smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları 47
Tablo 4.7. İş yaşamında yalnızlık ölçek puanlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogorov-smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları 48
Tablo 4.8. Katılımcıların çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi 49
Tablo 4.9. Katılımcıların algılanan esenlik ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi 49
Tablo 4.10. Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi 50
Tablo 4.11. Katılımcıların cinsiyetlerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi 50
Tablo 4.12. Katılımcıların yaşlarına göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi 51
Tablo 4.13. Katılımcıların meslekteki tecrübelerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi 52
Tablo 4.14. Katılımcıların eğitim durumlarına göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi 52
Tablo 4.15. Katılımcıların kurum içi statülerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi 53
Tablo 4.16. Katılımcıların cinsiyetlerine göre algılanan esenlik düzeylerinin değerlendirilmesi 54
Tablo 4.17. Katılımcıların yaşlarına göre algılanan esenlik düzeylerinin değerlendirilmesi 55

Tablo 4.18. Katılımcıların meslekteki tecrübelerine göre algılanan esenlik düzeylerinin değerlendirilmesi 56
Tablo 4.19. Katılımcıların eğitim durumlarına göre algılanan esenlik düzeylerinin değerlendirilmesi 57
Tablo 4.20. Katılımcıların kurum içi statülerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi 58
Tablo 4.21. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerinin değerlendirilmesi 59
Tablo 4.22. Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel yalnızlık düzeylerinin değerlendirilmesi 59
Tablo 4.23. Katılımcıların meslekteki tecrübelerine göre örgütsel yalnızlık düzeylerinin değerlendirilmesi 60
Tablo 4.24. Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel yalnızlık düzeylerinin değerlendirilmesi 60
Tablo 4.25. Katılımcıların kurum içi statülerine göre örgütsel yalnızlık düzeylerinin değerlendirilmesi 61
Tablo 4.26 Mükemmeliyetçilik ile algılanan esenlik düzeyi arasındaki ilişki 61
Tablo 4.27. Mükemmeliyetçilik ile örgüt yaşamında yalnızlık düzeyi arasındaki ilişki 62
Tablo 4.28. Algılanan esenlik ile örgüt yaşamında yalnızlık düzeyi arasındaki 63

KISALTMALAR LİSTESİ

X: Ortalama

SS: Standart Sapma

p: Anlamlılık Düzeyi

N: Kişi sayısı

KYM: Kendine yönelik mükemmeliyetçilik

DYM: Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik

TTDM: Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik

ÖZET

Bu çalışma Esenyurt Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde çalışan antrenörlerin, tesis sorumlularının ve danışma personelinin mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeylerinin incelenmesi amacı ile hazırlanmıştır. Çalışmanın diğer amacı ise mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeylerinin, yaş, cinsiyet, eğitim ve çalışma yılı bakımından değişiklik gösterip göstermediğinin incelenmesidir.

Araştırmamızda veri toplama yöntemi olarak anket tekniği uygulanarak çalışma, gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Esenyurt Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde çalışmakta olan 270 personel evreni basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenen 162 kişi örneklemi oluşturmaktadır. Katılımcılara kişisel bilgi formunun yanı sıra 1991 yılında Hewitt ve Flett tarafından geliştirilen, Oral (1999) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan 'Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği', Adams ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen, Memnun (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanıp geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan 'Algılanan Esenlik Ölçeği' ve Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilen, Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan 'İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği' uygulanmıştır.

Çalışmanın analizleri SPSS 25.0 paket programına girilmiş ve gerçekleşen Kolmogorov-Smirnov normallik testinden sonra verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir. Ölçeklerin genelinin ve alt boyutlarının güvenirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla güvenirlik analizi yapılmış ve "Chronbach Alfa Katsayısı" elde edilmiştir. İstatistiksel analiz olarak araştırma grubuna Mann Whitney U, Kruskal Wallis ve Spearman Korealasyon analizi uygulanmıştır.

Araştırma grubundan elde edilen bulgulara göre, spor hizmet sektörü personelinde mükemmeliyetçilik seviyesi yüksek olan bireylerin aynı paralellikte esenlik algılarının da yüksek olduğu, mükemmeliyetçiliğin artması ile beraber örgütsel yaşamda yalnızlığın azaldığı ve bireyin sahip olduğu esenlik ve psikolojik iyi oluş hali sayesinde örgütsel yalnızlık durumunu minimize ettiği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Spor hizmeti, mükemmeliyetçilik, esenlik, örgütsel yalnızlık

ABSTRACT

This study aims at examining the levels of perfectionism, well-being and organizational loneliness of coaches, facility supervisors, and counseling staff who work within Esenyurt Municipality Directorate for Youth and Sports Services. Another aim of the study is to investigate whether the levels of perfectionism, well-being and organizational loneliness vary in terms of marital status, age, gender, education and working years.
In our research, the survey technique was used as a data collection method and the study was carried out on a voluntary basis. In the research, 270 personnel working within the Esenyurt Municipality Directorate for Youth and Sports Services constitute the universe, 162 people determined by simple random sampling method constitute the sample of the study.

In addition to the personal information form, "Multidimensional Perfectionism Scale" developed by Hewitt and Flett in 1991 and validated and reliable by Oral (1999), and "Perceived Well-Being Scale" developed by Adams et al. (1997) and adapted to Turkish by Memnun (2006) and whose validity and reliability study was conducted and ‘'Loneliness Scale in Business Life', developed by Wright, Burt and Strongman (2006) and validated and reliable by Doğan, Çetin, and Sungur (2009) were applied to the participants.
The analysis of the study were entered into the SPSS 25.0 package program and it was determined that the data did not show normal distribution after the Kolmogorov-Smirnov normality test. Reliability analysis was conducted to determine the reliability levels of the scales and their sub-dimensions and the "Cronbach Alpha Coefficient" was obtained. Mann Whitney U, Kruskal Wallis and Spearman Correlation analysis was applied to the research group as statistical analysis.

According to the findings obtained from the research group, it has been determined that individuals with a high level of perfectionism also have high perception of well-being in the same parallel, and loneliness in organizational life decreases with the increase in perfectionism and the well-being and psychological soundness of the individual minimize the state of organizational loneliness.

Keywords: Sport service, perfectionism, well-being, organizational loneliness

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, problem durumu, alt problemler, varsayımlar ve sınırlılıklar açıklanmıştır.

1.1.Araştırmanın Amacı

Araştırmamızın amacı Esenyurt Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde görev alan personelin mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeylerinin incelenmesidir. Çalışmanın bir diğer amacı ise mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeylerinin katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, medeni durumları, mesleki tecrübeleri, eğitim durumları ve görev yapmakta olduğu pozisyonlara göre değerlendirilmesidir.

1.2. Araştırmanın Önemi

Dünyada ve ülkemizde kentlileşme oranlarının artması ile birlikte şehirler ve ilçeler siyasi gücün en fazla açığa çıktığı merkezlerden olmaya başlamışlardır. Şehirlerde ve ilçelerde siyasilerin belediyeler vasıtası ile halka temas etmesi ve hizmet götürmesi büyük önem arz etmektedir. Günümüzde sosyal belediyecilik, vatandaşa hizmeti ulaştırmak gibi kavramlar gündelik hayatta karşımıza çıkan önemli unsurlar arasında sayılmaktadır. Vatandaşa en yakın kuruluş olarak adlandırılan belediyelerin toplumsal fayda amacıyla halkın ihtiyaç ve isteklerini karşılamak gibi önemli bir sorumluluğu vardır (Çoban, 2002).

Belediyelerin var oluş amacının, içerisinde bulunduğu topluma nitelikli ve kaliteli hizmeti ulaştırmak, aynı zamanda vatandaşın mutluluk ve refah seviyesini artırmak için çalışmak olduğu düşünüldüğünde önem arz eden bir noktada oldukları görülmektedir. Belediyeler aracılığı ile sporun bir hizmet olarak insanlara ulaştırılması hem vatandaşın istek ve beklentilerini karşılamakta hem sağlıklı yaşam ve bilinçli yurttaş yetişmekte olduğundan ülkeye fayda sağlamaktadır. Sağlıklı yaşam çerçevesinde spor ve egzersiz önemli bir fayda aracıdır. Nitekim hizmet ve spor hizmet faaliyetlerinin soyutsallığı, depolanamaması ve hızlı değişimi, kaliteli spor programlarının hazırlanıp sunulmasında birçok önemli faktörün etken olduğunu göstermektedir. Bunların en önemlilerinden birisi de spor hizmet çalışanlarıdır. Özellikle son yıllarda dünyada ve ülkemizde belediyeler fitness salonları, yüzme havuzları, futbol sahaları, açık ve kapalı spor salonları ve daha

birçok branşa ait alanlar açığa çıkararak vatandaşına hizmet götürmeye başlamışlardır. Dolayısıyla alanında nitelikli bireylere iş alanları açılmıştır. Spor hizmet çalışanlarının gelişimi hazırbulunuşluğu, mükemmeliyetçi yaklaşımı ve örgüt içi kendini iyi hissetme durumunun örgütler tarafından desteklenmesi önemli bir yönetim yaklaşımı haline dönüşmüştür.

Egzersiz ve spor psikolojisi alanında son yıllarda pozitif psikoloji ile ilişkili kavramlar araştırmacılar tarafından ele alınıp, incelenmeye başlamıştır. Mükemmeliyetçilik ve esenlik sıklıkla ele alınıp incelenen kavramlar olarak literatürde yer alsa da, spor hizmet çalışanları ve spor alanlarında yeterli sayıda olmamaları dikkat çekicidir. Çalışmanın literatüre katkı sağlaması ayrıca çalışan verimliliğinin artırılması için bireylerin elinden gelenin en iyisini yapma isteği, iyilik hali ve sosyal ya da iş yaşantısındaki ilişkilerin geliştirilmesi yönünde spor hizmet işletmelerine katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

1.3. Problem Durumu

Yerel yönetimler halka hizmeti götürmesi bakımından son derece önemli kuruluşlardır. Düzenlemiş oldukları spor hizmet programları ile belediyeler, halka temas etme yoluna gitmişledir. Bu doğrultuda belediye çalışanlarının özellikleri/nitelikleri paralelliğinde spor hizmetlerini alan vatandaşın kazanımlarının, olumlu ve olumsuz yönden etkilenebileceği düşünülebilir. Spor hizmetlerinin vatandaşa ulaşması evresinde, halk ile birebir temas halinde olan antrenörler, tesis sorumluları ve danışma personelinin hizmetin kalitesini etkileyeceği düşünülmektedir.

Spor hizmet çalışanlarının çalışma şartları ve ortamlarının işletmeler tarafından iyileştirilmesi ve geliştirilmesi, çalışanlara yönelik paylaşımcı ve destekleyici yönetim anlayışının benimsenmesi, çalışanlarının mükemmeliyetçi bir yaklaşım sergilemeleriyle ilişkilendirilebilir mi sorusuna akla getirmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın ana problem durumunu “Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü personelinin mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır? “oluşturmaktadır. Araştırma ana problem durumuna ilaveten alt problemler aşağıda oluşturuluştur.

1. **Alt Problem Cümlesi:** Katılımcıların yaş değişkenine göre mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

2. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

3. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların medeni durumlarına göre mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

4. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

5. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların eğitim durumlarına göre mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

6. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların görevlerine göre mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

7. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların mükemmeliyetçilik algıları ile esenlik algıları arasında ilişki var mıdır?

8. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların mükemmeliyetçilik algıları ile örgütsel yalnızlık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

9. Alt Problem Cümlesi: Katılımcıların esenlik algıları ile örgütsel yalnızlık düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmanın amacı esas alınarak oluşturulan varsayımlar aşağıda verilmiştir:

- Araştırmada belirlenen evrene göre seçilen örneklem grubunun yeterli ve evrenin özelliklerini yansıtacak biçimde olduğu,
- Araştırmada kullanılan ölçeklerin araştırma amacına ve önemine uygun olduğu,
- Katılımcıların ölçeklerde sorulan sorulara içtenlikle cevap verdiği,
- Veri toplama tekniği olarak başvurulan anket tekniğinin araştırma özelinde uygun ve yeterli derecede olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma Esenyurt Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde aktif olarak çalışmakta olan personel (antrenör, tesis müdürü ve danışma) ile sınırlandırılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Mükemmeliyetçilik Kavramı ve Gelişimi

Yeryüzünde sosyal bir varlık olarak yaşamını idame ettiren insan, gelişim sürecini başkalarına bağlı olarak tamamlamaktadır. Dünyaya gelir gelmez nasıl besleneceğini, yürüyeceğini, konuşacağını, daha ileriki yaşlarda nasıl okuma yazma öğreneceğini ve kendini ifade edeceğini diğer insanların yardımları doğrultusunda öğrenir. Toplumsal hayatta nasıl bulunacağını, giyim kuşamından, davranışlarına kadar oluşturacağı kimlikte çevresinin etkisi bulunmaktadır.

Çevresini kavrayan ve anlamaya başlayan birey, kendisine gösterilen davranışları yerine getirmeye başladıkça takdir edilmeye başlar. Çocukluk dönemlerinde insan, evde evebeyinlerinin, okulda öğretmenlerinin kendisine öğrettiği davranış değerlerini edindikçe ödüllendirilir ve takdir edilen bir birey haline gelmeye başlar.

Birey için hedeflediği noktalara ulaşabilme arzusunun açığa çıkmasında, başkaları tarafından onaylanma isteğinin yanı sıra kişisel bir takım beklentilerin de etkili olduğu söylenebilir. Kişi için mükemmele ulaşmanın dışsal sebepler ile beraber içsel sebeplerin de önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir (Demirci, 2018).

Türk dil kurumuna göre "mükemmeliyetçi olma durumu" olarak tarif edilen mükemmeliyetçilik kavramı ilk olarak Hollander (1965) tarafından alanyazına kazandırılmıştır. Hollander mükemmeliyetçiliği olumsuz bir davranış olarak ele alırken "kişinin kendisi ve başkaları adına, bir işin gerçekleştirilmesi için açığa çıkarmış olduğu aşırı derecede yüksek performans beklentisi" olarak ifade etmiştir. Mükemmeliyetçi bireylerin çıtayı olabildiğinde yukarıya koyarak o noktaya ulaşmaya çabaladıkları düşünülebilir.

Bir başka şekilde ifade etmek gerekirse mükemmeliyetçilik "yüksek standartlar belirleyip onlara erişmeye gayret etmektir" (Rice ve ark, 1998). Kendisi ve çevresindeki diğer kişiler için yüksek standartlar ortaya koyan birey için maksat, istediği standartların gerisinde kalınca mutsuzluk kaçınılmaz olacaktır.

Mükemmeliyetçilik kavramı adına fikir üreten bir diğer araştırmacı olan Burns (1980), mükemmeliyetçi insanların belirledikleri mantık dışı hedeflere doğru yol alırken, kişisel değerlerini de o hedefe ulaşıp ulaşamamalarına göre değerlendirme yoluna gittiklerini ortaya koymuştur. Yani mükemmeliyetçi bireyler kendi değerlerini,

belirledikleri imkânsız veya imkânsıza yakın olan amaca ulaşıp ulaşamamalarına göre değerlendirmektedirler. Hal böyle olunca da, hedeflenen başarıya tam manasıyla ulaşamayan bireyde hoşnutsuzluk hali hâsıl olmaya başlayacağı düşünülebilir.

Mükemmeliyetçiliğin olumsuz bir kişilik özelliği olduğunu düşünen bir diğer araştırmacı da Patch (1984)'dır. Patch gerçekleştirmiş olduğu çalışmalar sonucunda, mükemmeliyetçilik özelliği gösteren bireylerin başarı yerine başarısızlık ile ilgilendiğini, hatta kazanılacak bir başarıda dahi bir prüz bularak bireyin kendisini mutsuzluğa sevk edebileceğini ifade etmiştir (Akt. Demirci, 2018). Bu aşamada birey için başarıya ulaşmak mümkün olsa dahi başarı ile beraber açığa çıkmakta olan ufak bir pürüz, mutsuzluk halini beraberinde getirecek ve birey başarısından keyif alamayacak duruma gelecektir.

Açığa çıktığı ilk yıllarda olumsuz bir kavram olarak literatürdeki yerini alan mükemmeliyetçilik, yıllar geçtikçe ve üzerinde düşünüldükçe olumlu yönleri ile de incelenmeye başlanmıştır. Her ne kadar kavram hakkında fikir üreten ilk araştırmacılar mükemmeliyetçiliği "Tek Boyutlu" olarak ele almış olsa da ilerleyen yıllarda kavram "Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik" olarak karşımıza çıkmıştır.

Kavramın birey açısından sağlıksız ve yıkıcı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koyan Burns, (1980), Patch (1984) gibi araştırıcıların akabinde Rice ve ark. (1998), Ashby ve Kottman (1996) ve Slaney ve ark. (2001) gibi kişiler mükemmeliyetçiliğin olumlu yanlarına ve bireye olan katkılarına vurgu yapmışlardır. Sağlıklı ve sağlıksız mükemmeliyetçilik kavramından ise ilk kez Parker (2000) bahsetmiştir (Büyükbayraktar, 2011). Sağlıklı mükemmeliyetçilik bireyin kendini üstün görmesi olarak ele alınırken, sağlıksız mükemmeliyetçilik ortaya çıkabilecek olan olumsuzluklara aşırı kafa yorma olarak kabul edilebilir.

Hamachek (1978) mükemmeliyetçilik kavramına psikolojik bir bakış açsı ile yönelerek kavramı normal ve nevrotik boyutları ile ele almıştır. Hamachek normal mükemmeliyetçilikte, kişinin belirlediği yüksek standartları mantık süzgecinden geçirmiş olduğunu ortaya koyarken, nevrotik mükemmeliyetçilikte bunun tam tersi olarak bireyin mantık süzgecinden geçirilmemiş standartlar üzerinden hedefler belirlemiş olduğunu açıklama yoluna gitmiştir. Ayrıca nevrotik mükemmeliyetçilikte hedeflenen başarı gerçekleşse dahi açığa çıkabilecek bir prüz sonucunda mutsuzluk hali hâsıl olurken,

normal mükemmeliyetçilikte başarı için hedef çıtasının yüksek ancak başarılabilir olduğu belirtilmektedir (Hamachek, 1978).

Mükemmeliyetçilik ile ilgili fikir üreten bir diğer araştırmacı ise Gard (1999)'dır. Gard'a göre mükemmeliyetçilik ben odaklı, diğerleri odaklı ve sosyal odaklı olarak incelenebilir. Ben odaklı mükemmeliyetçiler kendileri için yüksek hedefler ortaya koyma yoluna giderken, diğerleri odaklı mükemmeliyetçiler, toplumdaki her bireyin kendisi için belirlediği yüksek hedef çıtasına ulaşmayı hedeflediğini iddia ederler. Sosyal odaklı mükemmeliyetçiler ise toplumdaki diğer kişilerin kendisi için yüksek hedefler ve standartlar belirlediğini düşünürler.

2.1.1. Mükemmeliyetçilik Boyutları

1990'lı yılların başına kadar yapılan araştırmalar sonucunda tek boyutlu bir yapı olarak karşımıza çıkan mükemmeliyetçilik kavramı 90'lı yılların ortalarına doğru çok boyutlu bir yapı olarak ifade edilmeye başlamıştır (Kaya, 2017). Kavram hakkında daha fazla düşünülmesi ve fikir üretilmesi ile muhtevasındaki diğer özellikler de alanyazına kazandırılmıştır. Tek boyutlu bir yapı halinde sunulan mükemmeliyetçilikte olumsuz/negatif kavramlar üzerinde yoğunlaşılırken çok boyutlu mükemmeliyetçilikte kavramın olumlu/pozitif yönlerine de değinilmiştir.

2.1.1.1. Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik

Araştırmacılar tek boyutlu mükemmeliyetçilik bakış açısında kavramı olumsuz yönleri ile ele almışlardır. Bir başka ifade ile ilk dönem araştırmacıları için mikemmeliyetçilik, bünyesinde sadece olumsuz/negatif özellikleri ile açığa çıkan bir kavram olarak görülmektedir.

Mükemmeliyetçiliği normal ve nevrotik olmak üzere iki farklı özelliği ile ele alan ilk araştırmacı Hamachek (1978)'dir. Hamachek normal mükemmeliyetçiliği realist hedeflere oturtulmuş standartlar belirlemek olarak tarif ederken, birey tarafından hedefe ulaşma aşamasında açığa çıkabilecek ufak pürüzlerin görmezden gelinebileceğini belirtmiştir. Nevrotik mükemmeliyetçilik özelliği gösteren bireylerin ise, karşı karşıya kaldıkları ufak hatalar karşısında olumsuz tavır sergilediklerini açığa çıkarmıştır. Ortaya koymuş olduğu mücadeleyi hiçbir zaman yeterli derecede görmeyen nevrotik mükemmeliyetçilerin, neticede ya işten kaçma eğilimi gösterdiklerini ya da işlerini başka bir tarihe öteledeklerini belirtmiştir. Ayrıca normal mükemmeliyetçilik algısına sahip

bireylerin beklenti ve davranışlarını zamanın kriterlerine uydurma eğilimi gösterdiklerini ancak nevrotik mükemmeliyetçilik algısına sahip bireylerde bu durumun tam aksi olarak herhangi bir esneklik eğilimini açığa çıkmadıklarını ifade etmiştir (Kaya, 2017).

Bunun yanı sıra Hamachek (1978)'e göre, normal mükemmeliyetçilik davranış eğilimi gösteren bireylerin hedefledikleri noktaya varma evresinde yapmış oldukları işten keyif/haz alabildikleri ve mutlu oldukları belirtilirken, nevrotik mükemmeliyetçilik özelliğine sahip bireylerde yüksek hedefler ve ısrarlı çabalar neticesinde mutsuzluk durumunun açığa çıkabileceği belirtilmiştir.

Burns (1980), mükemmeliyetçi kişilik özelliği gösteren bireylerin gerçeklerden uzaklaştığını ve gerçek dışı hedeflere saplantılı bir şekilde ulaşmayı çabaladıklarını ortaya koymaktadır. Bu tanıma göre mükemmeliyetçilik kişilik özelliği gösteren bireylerde hedeflere ulaşma noktasında her şey (ortaya konan çaba, varılan sonuç, süreç vs.) mükemmel olmalıdır. Tabiki bu hedefler gerçeklerden uzaklaşılmış/koparılmış olduğu için istenilen manada başarıya bir türlü erişilemeyeceği düşünülebilir.

Patch (1984) ise mükemmeliyetçiliği normallikten uzaklaşmış bir davranış biçimi olarak görmektedir. Ona göre mükemmeliyetçi bireyler kişisel değerlerini ve niteliklerini gerçekleştirmiş oldukları işin kalitesine göre değerlendirmektedirler. Bu bakış açısına göre mükemmeliyetçi bireylerin, kişisel değerlerini herhangi bir işin sonucuna bağladıklarını düşünebiliriz. Bir başka ifade ile Patch'ın tanıtmış olduğu mükemmeliyetçi bireyler kendileri başarıya ulaşabilirler ise kendi değerlerine inanmaktadırlar. Onların değerleri gerçekleştirmekte oldukları işin başarısı ile parelellik arz etmektedir.

Sonuç olarak tek boyutlu mükemmeliyetçilik algısı hakkında literatüre katkı sağlayan araştırmacılar, mükemmeliyetçiliği normalden uzak bir davranış biçimi olarak görmektedirler. Kavramın birey bünyesindeki olumsuz etkileri, mutsuzluk ve keyifsizlik durumlarını açığa çıkarmışlardır.

2.1.1.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik

1990'lı yılların başına kadar tek boyutlu bir kavram olarak görülen mükemmeliyetçilik, daha sonraları çok boyutlu bir yapı olarak görülmeye başlanmıştır. Çok boyutlu mükemmeliyetçilik kavramı söz konusu olduğunda Hewitt ve Flett (1991) ile Frost ve arkadaşlarının (1990) görüşleri önem arz etmektedir.

Hewitt ve Flett mükemmeliyetçilik kavramını üçe ayırarak inceleme yoluna gitmiştir. Bunlar kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçiliktir.

Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, kişinin kendisi için fazla yüksek hedefler belirlemesi ve kendisi için aşırı derecede eleştirel bir tavır sergilemesini içermektedir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik algısına sahip olan kişi kendisi ile sürekli bir mücadele içerisine girmektedir. Hataları ile fazla alakadar olması onu olumsuz etkilemektedir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik özelliği gösteren bireylerde karar verememe, erteleme ve bir işten erken vazgeçme özellikleri açığa çıkabilir (Madan, 2019). Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, olumsuz hayat koşullarına sahip bir bireyde açığa çıktığı takdirde bu durum onu depresyona sokabilir (Flett ve Hewitt, 2002).

Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik, kişinin başkaları için gerçeklerden koparılmış hedefler ve uygulamalar belirleyip ona uymasını beklemesidir. Bu kişiler başkalarına verecekleri bir görev sonucunda bekledikleri niteliğin oluşmayacağı düşüncesiyle başkalarına sorumluluk vermekten kaçınıp, işleri kendileri halletme yoluna gidebilirler (Flett ve Hewitt, 2002). Bu kişilerde aşırı öfke ve stresli bir yaşantı hali görülebilir.

Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik, kişinin içerisinde bulunduğu ortamın kendisinden aşırı derecede büyük hedefler belirlediği izlenimine kapılması ve bunun neticesinde başkaları tarafından onaylandığı ölçüde başarılı olduğunu savunmasıdır. Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilikte birey, başkalarının sürekli bir biçimde kendisini teste tabii tuttuğu izlenimine kapılmaktadır. Bu bireyler için doğru yaptıklarının kanıtı toplum nezdinde aldıkları onayla paraleldir (Çepikkurt, 2011).

Kendine yönelik mükemmeliyetçilikte yüksek standartları kendisine, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilikte yüksek standartları diğer insanlara uygulayan birey, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilikte içerisinde bulunduğu çevre tarafından belirlenen standartların kendisine yönlendirildiğini düşünmektedir. Çevresindeki insanların kendisinden üst düzey performans ve ulaşılması açısından imkânsıza yakın hedefler beklendiğine inanmaktadır.

Frost ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan mükemmeliyetçilik modeli, insanların altı boyut ile mükemmeliyetçilik algısına kapıldıklarını açığa çıkarmıştır. Bu boyutların aile temelli olduğu sonucuna varılarak, onların beklenti ve isteklerinin

önemine değinilmiştir. Frost ve arkadaşlarının geliştirdiği model hatalarla aşırı ilgilenme, yüksek kişisel standartlar, kendi davranışlarından şüphe duyma, düzen ihtiyacı, ebeveyn beklentisi ve ebeveyn eleştirileridir.

Hatalarla aşırı ilgilenme, birey nezdinde hata yapmanın başarısızlık olarak algılanması onun hata yaptığı zaman başkaları tarafından kabul görmeyip dışlanacağı endişesini yaşamasına sebep olur. Hata yaptığı takdirde dışlanacağını zanneden bireyde sosyal anksiyete durumu açığa çıkabilir. Mükemmeliyetçiliğin bu boyutu Flett ve Hewitt'in "kendine yönelik mükemmeliyetçilik" tanımına yakındır.

Yüksek kişisel standartlar, kişinin kendisi için aşırı yüksek hedefler belirleyip, bu hedeflere ulaşma evresinde üst düzey stres yaşamasıdır. Birey yüksek derecede kaygı yaşayıp, ulaşmak istediği noktaya erişemez ise kendini ikinci sınıf biri olarak görebilmektedir (Antony ve Swinson, 1998).

Kendi davranışlarından şüphe duyma, bireyin kendi performansı ile ilgili şüphe içinde kalmasıdır. Sürekli daha iyisini hedefleyen mükemmeliyetçi bireyler, yaptıkları iş sonucunda sıklıkla dönüp geriye bakma eğilimindedir. Birey kişisel yeterlilikleri hakkında sürekli bir biçimde endişe duymaktadır.

Düzen ihtiyacı, bireyin temizlik ve düzen ile ilgili aşırı derecede hassas olduğu durumları ifade etmektedir. Temizlik ve düzen herkes tarafından faydalı bir durum olarak görülse de bu iş için aşırı zaman harcamak bireye olumsuzluk olarak geri dönmektedir. Dolayısı ile artı olan bir durum bireye eksi olarak geri dönebilmektedir (Demirci, 2018).

Ebeveyn Beklentisi, anne ve babasını yüksek standartlara sahip bireyler olarak gören birey, ailesinin kendisinden yüksek standarttaki beklentilerini yerine getirebilmek için çabalar. Ailesinin kendisinden beklemekte olduğu aşırı istekler karşısında bireyde baskı oluşur. Evebeyn beklentisi mükemmeliyetçiliğin nedenini de açıkladığı için diğer boyutlardan farklılık gösterir. Bu boyut Hewit ve Flett'in "toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik" boyutu ile yakınlık gösterir (Kaya, 2017).

Ebeveyn Eleştirileri, bireyin ailesinden aldığı olumsuz ve eleştirel dönütler onun üzerinde baskı hissederek mükemmeliyetçiliğe yönelmesine yol açabilir. Ailesinin ileri derecede yüksek beklenti içerisinde olduğunu gören birey, yaşamında sürekli bir biçimde dikkatli olarak mükemmeliyetçiliğe yönelir. Bu durum bireyde sosyal kaygıya sebebiyet verebilir (Demirci, 2018).

2.1.2. Mükemmeliyetçilik Modelleri

Mükemmeliyetçiliğin çocuklukta başlayan bir kişilik özelliği olduğunu ve bir süreç halinde geliştiğini açığa çıkaran araştırmacılar, bu özelliklerin çocukta açığa çıkmasında ailenin önemli bir pay sahibi olduğunu belirtmişlerdir (Flett, Russo ve Hewitt, 1994). Ayrıca bu özelliklerin açığa çıkmasını birkaç model ile açıklama yoluna gitmişlerdir (Flett, Madorsky, Hewitt ve Heisel 2002). Bu modeller; Sosyal Beklentiler Modeli, Sosyal Öğrenme Modeli, Sosyal Reaksiyon Modeli, Kaygılı Yetiştirme Modeli olarak incelenebilir.

2.1.2.1. Sosyal Beklentiler Modeli

Çocuklarda ebeveynlerinden gelen beklentiler sonucu açığa çıkan sosyal beklentiler modeli, onların anne ve babalarından gelebilecek olumlu pekiştireçlere duydukları ihtiyaçları konu edinmektedir (Flett ve diğ., 2002). Modelin temelini Rogers'in benlik saygısı üzerindeki çalışmaları oluşturmaktadır. Rogers (1951) benlik değerinin aileler tarafından hedef çıtasının yükseltilmesi ve çocuklarının bu hedefe ulaşacaklarını düşünmeleri sonucu açığa çıktığını savunmaktadır. Çocukların bu hedeflere ulaşamadığı takdirde düşük benlik saygısına sahip olacakları belirtilmiştir (Kaya, 2017). Sosyal beklentiler modeline göre ailelerin çocuklarından uyulması açısından imkânsıza yakın hedefler oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra Misildine (1963) evlatlarının göstermiş olduğu başarıları küçümseyen ve yeterli görmeyen ailelerin yetiştirdikleri çocuklarda mükemmeliyetçilik özelliğinin açığa çıkacağını ifade etmiştir (Akt. Cook, 2012).

Hollander (1965)'in yapmış olduğu araştırmalar tanım ile paralellik göstermektedir. Hollander (1965)'e göre aile bireyleri tarafından takdir edilme ve övülme sıklıkları düşük olan çocuklarda mükemmeliyetçilik özelliği daha fazla görülmektedir (Hollender, 1965).

2.1.2.2. Sosyal Öğrenme Modeli

Banduro ve arkadaşlarının (1960) yapmış olduğu araştırmalar ortaya koymaktadır ki mükemmeliyetçilik davranış eğilimi gösteren bireylerde gözlem yapma ve bunun sonucunda çevresindeki insanları taklit etme eğilimi bulunmaktadır (Kaya, 2017). Birey çocukluk dönemleri ile beraber ailesinin yanında olduğu için taklit etme işlemine onlardan başlamaktadır. Aslında bir bakıma mükemmeliyetçi kişilik özelliğini ailesi

vasıtasıyla öğrenmektedir. Açığa çıkan bu durumla birlikte hatalarla ilgili aşırı şikâyetçilik, başarısız olma hali ya da başarısızlık korkusu ile işten kaçma durumları açığa çıkmaktadır (Cook, 2012).

2.1.2.3. Sosyal Reaksiyon Modeli

Çocuk sosyal hayatta karşısına çıkan olumsuz davranışlardan etkilendiği için mükemmeliyetçilik kişilik özelliği gösterebilir. Mükemmeliyetçilik davranış özelliğini bir bakıma, karşılaştığı olumsuz davranışlardan etkilenmemek ve kendisine karşı yapılan hakaretlere karşı çıkmak için kullanabilir. Sorunlu ailelerde ya da zor şartlar altında büyüyen çocuklarda sıklıkla görülen bu durum onlarda bir tür kontrol mekanizması haline gelebilir (Flett ve diğ, 2002).

2.1.2.4. Kaygılı Yetiştirme Modeli

Elbette ki ailelerin çocuklarını düşünmesi ve onların geleceği için endişe duyması çok değerlidir. Ancak ailelerin bazıları çocuklarının hata yapmasına tahammül göstermeyerek aşırı derecede kaygılı olurlar. Bu durum çocukların mükemmeliyetçiliğe yönelmesine sebep olabilir. Bu özelliğe sahip ebeveynlerde mükemmel olamamak bir sorun halinde bulunurken, durum aynen çocuğa da sirayet edebilir. Böylece hata yapmanın kabul edilemez bir durum olduğunu ve hata yapıldığı takdirde başka insanlar tarafından eleştirilerin geleceğini her defasında dile getiren ailelerin çocukları mükemmeliyetçilik kişilik özelliği göstermeye meyilli olabilirler (Flett ve diğ. 2002).

2.1.3. Sporda Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik ve spor hizmet alanları özelinde alanyazın incelendiğinde yapılan çalışmaların sınırlı olduğu gözlemlenmiştir. Ancak mükemmeliyetçilik algısına sahip olan bireylerin özelliklerinin genel itibari ile sporcularda da açığa çıkmakta olduğu kabul edilebilir (Kağan, 2006). Bu noktada sporcuların, antrenörlerin veya yönetici pozisyonunda bulunan kişilerin sahip olduğu mükemmeliyetçilik algısı kendi hayatlarını etkileyebileceği gibi görev yapmakta oldukları kurumları/kuruluşları da etkilemektedir. Sporun en iyi olma, kazanma, galip gelme isteği gibi hedefleri vardır. Sporcu veya antrenör en iyi olma isteğine bağlı olarak ulaşılması zorlu hedefler belirler ise strese girebilir, istediği noktaya ulaşamadığı zaman kendini veya takımını başarısız kabul edebilir ve motivasyon kaybı yaşayabilir.

Özellikle profesyonel olarak gerçekleştirilen sporun içerisinde psikolojik etmenler çok önemli bir etkiye sahiptir. Sporcunun performansını açığa çıkarma sırasında yaşayacağı herhangi bir psikolojik sorun veya "ya performansım yeteri kadar iyi olmaz ise" düşüncesi onu başarısızlığa sevk edebilir. Hatta karşılaşacağı başarısızlığın akabinde tamamen spordan soğumasına ve uzaklaşmasına sebebiyet verebilir.

Belediyelerin sunduğu sportif etkinlikler kamu yararına yapılan organizasyonlardır. Önemli olan kazanmaktan ziyade katılımdır. Bu noktada antrenörlerin spor hizmet eğitimi talep eden ve başlangıç evresindeki bir sporcu adayı için, çok yüksek hedefler belirlemesi ve üst düzey performans beklentisi sporcu adayını kaybetmeye yol açabilir. Onun spordan ve ilgili branştan soğumasına neden olabilir.

Sporun kendi içinde barındırdığı en önemli parametrelerden bir tanesi de oyundan alınan keyif/haz duygusudur. Bu noktada zirveye çıkma amacı ile davranan ve zirveye çıkamadığı noktada kendini başarısız gören bir sporcunun sahip olduğu mükemmeliyetçilik algısı onun oyundan edineceği keyif/haz duygusunu da azalabilir. Sporcu başarıya ulaşma yolculuğunda oldukça yüksek bir mertebeye gelmiş olsa dahi karşılaştığı en ufak pürüz onu mutsuzlaştırabilir ve oyundan alacağı haz duygusunu azaltabilir. Bu aşamada duyguları iyi yönetmek ve psikolojik bir iyi oluş haline sahip olmak, olumsuz manada karşılaşabilecek bir mükemmeliyetçiliğin önüne geçebilir.

Mükemmeliyetçilik içerisinde pozitif yönleri ve negatif yönleri bulunan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Doğru kullanıldığında kişi için başarı, motivasyon ve makul hedefler açığa çıkarırken doğru kullanılmadığında aşırı mutsuzluk, başarıdan keyif almama hali ve hedef çıtasını çok yukarıya koymak olarak açığa çıkmaktadır. Meseleye antrenör penceresinden bakmak gerekirse; her müsabakaya kazanmak isteği ile çıkmak güzeldir ve olağandır. Ancak galibiyet gelmediği zaman kendini veya takımı başarısız addetmek doğru bir davranış değildir. Olumsuz manada bir mükemmeliyetçilik algısı antrenörü mutsuz eder, bu durum takımada sirayet eder ve takımın genel havası üzerinde olumsuz bir etki yaratır. Yapılması gereken geçmiş müsabakayı arkada bırakıp takımın önünde bulunan diğer maçlara odaklanmak ve hatalardan ders çıkarıp sonrasında tekrarlamamak olacaktır.

Sportif hizmetlerin halka ulaştırılması noktasında eğitmen/antrenör olarak çalışan kişilerin kişisel yeterliliklerinin yanında duygusal ve bilişsel nitelikleri de önem arz etmektedir. Söz gelimi genç sporcular ile çalışan antrenörler Hewitt ve Flett'in alanyazına

kazandırdığı diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik algısına sahip ise bir takım olumsuzluklar açığa çıkabilir. Antrenörlerin öğrencilerinden aşırı derecede isteklerde bulunması ve onlardan beklentilerinin aşırılılığı oluşabilecek bir başarısızlıkta genç sporcuyu spordan soğutabilir. Bu noktada öğrencinin, antrenörün üst düzey beklentilerini karşılayamaz duruma gelmesi ile depresyona girmesi veya branşa devam etmeme yoluna gitmesi düşünülebilir. Böylelikle antrenörün bir hatası ile sportif değerler ile yetişme potansiyeli olan bir genç kaybedilebilir.

Spor hizmetlerinden faydalanan genç sporcu adaylarında mükemmeliyetçiliğin alt boyutlarından toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik algısı hâsıl olabilir. Bu durum da genç yaştaki sporcunun, içerisinde bulunduğu toplum tarafından ancak mükemmel olursa kabul edilebileceği algısına kapılması ile ortaya çıkmaktadır. Toplum tarafından kendi önüne aşırı yüksek hedefler konulduğunu düşünen genç sporcu, bu hedeflere ulaşmak için sürekli çalışma yoluna gider. Hedefe ulaşsa dahi başarı yolculuğundaki ufak bir pürüzün genç sporcu için mutsuzluk getirebileceği düşünülebilir.

2.1.4. Mükemmeliyetçilik ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Mükemmeliyetçilik kavramı hakkında birçok araştırma yapılmıştır. Kavram hakkında fikir üreten araştırmacılar farklı bakış açıları ile mükemmeliyetçiliği açıklama yoluna gitmişlerdir. Alanyazına kazandırılan çalışmalardan bazıları aşağıda sunulmuştur.

Appleton ve Hill (2012) tarafından 231 genç elit seviyedeki sporcunun katıldığı bir çalışmada, güdülenme ile içsel motivasyonun sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçiliğin kayda değer aracısı olduğu ve motivasyon düzenlemenin mükemmeliyetçilik ve sporcu arasındaki ilişki için önemli bir parametre olduğu saptanmıştır.

Dunn, Causgrove-Dunn ve Syrotuik (2002) tarafından 174 Kanadalı futbolcunun katılmış olduğu araştırmada mükemmeliyetçilik ve hedef belirleme arasındaki ilişki incelenmiştir. Uyum sağlayabilen mükemmeliyetçi futbolcuların, görev yönelimli hedeflere sahip olduğu tespit edilirken, uyum sağlayamayan mükemmeliyetçilik özelliği gösteren futbolcuların ise ego yönelimli hedeflere yönelik özellik gösterdikleri tespit edilmiştir (Akt. Madan, 2019).

74 kadın futbolcunun katıldığı bir araştırmada uyum sağlayabilen ve sağlayamayan mükemmeliyetçilik ile başarı motivasyon arasındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma sonucunda uyum sağlayabilen mükemmeliyetçilik özelliğine sahip olan kadın futbolcularda olumlu bir motivasyon durumu ve kişinin kendisine yönelik zararlı yüklenme durumu arasında ilişki olduğu ve bu durumun da performans üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu belirlenmiştir (Stoeber ve Becker, 2007).

Sapmaz (2006) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile mükemmeliyetçilik özelliğine sahip olmayan üniversite öğrencilerinin, mükemmeliyetçiliğe uyumlu ve uyumsuz açıdan sahip olan üniversite öğrencilerinde psikolojik belirtilerin açığa çıkma durumlarını incelemiştir. 929 üniversite öğrencisinin katıldığı çalışmada uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliği gösteren öğrencilerin en yüksek psikolojik belirtiye sahip grup olduğu açığa çıkmıştır. İkinci sırada ise mükemmeliyetçi olmayanlar bulunurken, uyumlu mükemmeliyetçilik özelliğine sahip olanlar son sırada kendisine yer bulmuştur.

Akkaya (2007) Ortadoğu Teknik Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde eğitim görmekte olan 368 lisans öğrencisi ile gerçekleştirdiği çalışma sonucunda cinsiyet, yaş, akademik başarı değişkenlerinin mükemmeliyetçilik davranışı üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir. Kız öğrenciler baz alındığında kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik, depresyon ve akademik başarı yordayıcı değişkenler olarak açığa çıkarken, erkek öğrenciler için tek yordayıcı değişkenin kendine yönelik mükemmeliyetçilik olduğu belirlenmiştir.

Mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılmış olan bir diğer çalışma da Çepikkurt ve İnanç (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir. Üniversite öğrencisi olan 246 hentbol oyucusunun katıldığı çalışmada mükemmeliyetçilik kişilik özelliğinin yanı sıra başarı beklentilerinin müsabaka öncesi durumluluk kaygı düzeylerine etkisi incelenip algılanan aile baskısı ve hatalar ile aşırı ilgilenme alt boyutlarının bilişsel ve somatik kaygı düzeyinde etkisi olduğu saptanmıştır. Bunun yanı sıra müsabaka içindeki özgüvenin bireysel standartlar ve ustalık kaçınma hedefinin bir sonucu olarak olumsuz etkilendiği sonucuna erişilmiştir.

Stoeber, Uphill ve Hotham (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada triatlon sporcuları örneklem grubunu oluşturmuştur. İki aşamalı olarak hazırlanan çalışmanın birinci aşamasında 126 triatlon sporcusu incelenmiş ve kişisel standartlar alt boyutunun performans hedefleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra başarı motivasyonun, performans yaklaşma hedefinin müsabaka performansına etkisinin olduğu ve bu durumun da performansı artırdığı sonucuna erişilmiştir. Çalışmanın ikinci

aşamasına da 339 triatlon sporcusu katılmıştır ve elde edilen sonuçlar birinci aşamadaki gibi seyretmiştir.

Yaoar (2008) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile üniversite öğrencilerinin mükemmeliyetçi kişilik özellikleri ile empati düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda mükemmeliyetçilik alt boyutları ile empati alt boyutları arasında cinsiyet değişkeni baz alındığında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bunun yanı sıra mükemmeliyetçilik alt boyutu olan davranışlardan şüphe, sınıf değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Başer (2007) mükemmeliyetçi kişilik özelliği ile akademik başarı arasındaki ilişkiyi inceleme yoluna gitmiştir. Araştırmaya Ankara ilinde sekizinci sınıfta öğrenim görmekte olan 69 kız, 68 erkek olmak üzere toplan 137 öğrenci katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre mükemmeliyetçilik ile akademik başarı arasında bir ilişki bulunmuştur.

Erdoğan, Topuz ve Bahadır (2018) tarafından gerçekleştirilen çalışmada sporda mükemmeliyetçilik incelenmiştir. Konya ilinde çeşitli liglerde aktif olarak futbol oynamakta olan 279 futbolcunun örneklemini oluşturduğu çalışmada, mükemmeliyetçilik karakter özelliği ile algılanan stres arasındaki ilişki irdelenmiştir. Örneklem grubunun mükemmeliyetçi karakter özellikleri ile algılanan stres düzeylerinin orta seviyede olduğu ve futbolcuların mükemmeliyetçilik özelliklerinin cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, gelir seviyesi ve oynadıkları mevkiye göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kişisel stres düzeyinin ise bu demografik özellikler bağlamında anlamlı bir farklılığa sahip olmadığı sonucuna erişilmiştir.

2.2. Esenlik

İngilizce well-being veya wellnes olarak anlamlandırılan esenlik ruhsal, fiziksel ve psikolojik bir iyi oluş olarak tanımlanabilir. Kavramdan ilk kez 1961 yılında Dr. Halbert L. Dun "yüksek seviyeli esenlik" kitabında söz etmiştir. Yazar kitabında esenlik kavramını psikolojik ve fiziksel zindeliğini geliştirmeyi sürdürme gayreti içerisinde bir çaba olarak tanımlamıştır. Sağlıklı ve iyi oluş halinin akla gelebilecek tüm özelliklerini içeren bir kavram olan esenlik fiziksel ve zihinsel dinamik bir süreçtir (Madan, 2019).

Adams (1995) esenliği kişinin fiziksel, zihinsel ve psikolojik iyi oluşunun açığa çıkma süreci olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre birey, fiziksel, zihinsel ve psikolojik niteliklerini dengelediği ölçüde yaşam kalitesini yukarıya taşıyabilmektedir. Kişisel yaşam kalitesini yukarıya taşıması ile birlikte bireyin, sosyal ilişkilerinde gelişme ve bunun akabinde de kendine güven dozajının artacağı beklenebilir.

Archer, Probert ve Gage (1987)'a göre ise esenlik zihni, bedeni ve kişisel iç değerleri kapsayan ve harekete geçiren üst düzey insan formatına kavuşmak için bir mücadeledir (Akt. Memnun, 2006). Bir başka ifade ile kişi üst düzey insan formatına esenlik algısı nın kendisine sağladığı yarar/fayda ile ulaşablir.

Myers Sweeney ve Witmer (2000) yaptıkları çalışma sonucunda esenlik düzeyi yüksek olan bireylerin tinsellik, değer ve kontrol duygusu, inançlara mantıksal açıdan yaklaşma, entelektüel açıdan yeterlilik, espri yeteneği, beslenme, spor yapma, kendi değerlerinin farkında olma, arkadaş edinme ve hayata dair daha birçok konuda üstün olduklarını açığa çıkarmıştır (Akt. Öner, 2015).

Esenliği sadece hastalığın olmaması, psikolojik ve sosyal zindelik olarak görmek doğru olmayacaktır. Çünkü esenlik kavramı sadece psikolojik ve sosyal olarak zinde hissetme durumlarını değil aynı zamanda fiziksel iyi oluş halini de içermektedir.

Greenberg sağlık, esenlik ve yüksek seviye esenlik kavramlarını birbirinden bağımsız olarak değerlendirmiştir. Sağlığı birbiri ile bağımsız sosyal, zihni ve fiziki bileşenler olarak ele almıştır. Esenliği ise bir şemsiye kavram olarak ifade ederek, bu bileşenlerin tümünü kapsadığını açıklama yoluna girmiştir. Greenberg birbiri ile sıkı sıkıya bağlı olan bu bileşenlerin bir araya getirilmesi sonucunda kişide esenlik özelliğinin açığa çıktığını ifade etmiştir. Kişide bulunan bileşenlerin bir tanesinin geliştirilmesi ile

diğerlerinin de aynı seviyeye çıkmasının beklendiği ifade edilerek sürekli bir gelişimden söz edilmektedir (Memnun, 2006).

Çok boyutlu bir yapı olarak açığa çıkmakta olan esenliğin, duygularda pozitif bir etki yaratarak kendini belli ettiği ifade edilmiştir. Kişide mutluluk hissi yaratması, yaşamdan alınan keyif dozajının artması ve kişisel saygı yükselişi öne çıkan özelliklerdendir. Madalyonun diğer yüzünden bakılacak olursa; kişide öfke hali, mutsuzluk ve depresyon gibi olumsuz özellikler ise esenlik hissetmeyen bireylerde görülmektedir (Bal, 2008).

Esenlik algısına sahip bireylerin daha mutlu, daha huzurlu, daha sağlıklı, daha sosyal, daha sağlıklı bir tavır takınmaları ayrıca kendilerine duydukları güvenin yüksek olduğu düşünülebilir. Genel itibari ile esenliğin bireyin iyi, sağlıklı, başarılı, mutlu bir iyi oluş halini ihtiva eden esenlik kavramı, onun herkesin yaşayabileceği sorunlarına rağmen pozitif ve dışa dönük olmasını vurgulamaktadır.

Bir bütünlük içerisinde bakacak olursak esenliği kişinin sağlıklı, huzurlu, mutlu ve akla gelebilecek her anlamda afiyette olma halini oluşturan bir şemsiye kavram olarak ifade edebiliriz. Esenlik hiç sorun olmaması demek değildir, her insanın hayatında şu veya bu şekilde sorunlar olabilir. Bu noktada önemli olan sorunları bertaraf edip mutluluğa kavuşabilmektir.

Tanımlardan yola çıkacak olursak, çevresi tarafından mutlu addedilen, hayata pozitif tarafından bakan insanların esenlik algılarının yüksek olduğu görülürken, umutsuzluk, öfke ve psikolojik iyi olamama durumu ise iyi bir esenlik algısına sahip olunmadığının ispatı olarak düşünülebilir.

2.2.1. Esenlik Boyutları

Dunn (1961) çalışmaları sonucunda esenliği "entegre bir metot" olarak tarif ederken aslında onun çok boyutlu olduğuna işaret etmiştir. Bunun üzerine konu hakkında fikir üreten araştırmacılar esenliği fiziksel esenlik, manevi esenlik, psikolojik esenlik, sosyal esenlik, duygusal esenlik ve entelektüel esenlik biçiminde değerlendirmişlerdir. Alanyazına Adams ve arkadaşlarının modeli olarak kazandırılan "Algılanan Esenlik Modeli" altı boyutlu bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Akt. Memnun, 2006).

2.2.1.1. Fiziksel Esenlik

Fiziksel esenlik boyutu bireyin yaşantısındaki sağlık durumu ile ilgilidir. Bireyin iyi beslenmesinden, düzenli uyku uyumasına, spor yapmasından bedensel olarak kendisini zarara sokacak maddelerden uzak durmasına kadar tüm süreçleri içermektedir (Harari, 2002).

Adams ve arkadaşları (1997) fiziksel esenlik seviyesi yüksek kişilerin aşağıdaki özelliklere sahip olduklarını açıklamıştır;

- Bireyin fiziksel açıdan yeterlilik isteyen gündelik işlerinde başarılı olmasını sağlar.
- Egzersiz yapma, sigara kullanma gibi alışkanlıklar baz alındığında daha radikal kararlar alıp, uygulamaya koyabilirler.
- Fiziksel açıdan zinde ve sağlıklı hissederler
- Kendi fiziksel durumları hakkında daha olumlu bir imaja sahiptirler.

2.2.1.2. Manevi Esenlik

Manevi esenlik, “birleştirici güce duyulan inanç” veya “hayatın anlamı ve amacı konusundaki farkındalık” olarak tanımlanmaktadır. Manevi esenlik hayatın içerisinde rasyonel ve nesnel olan kuralların yanında, kişinin iç değerlerini harekete geçirip manevi bir yol araması ve bunun sonucunda psikolojik bir iyi oluş halini yakalaması olarak tanımlanabilir. Manevi iyi oluş halini yakalayan birey, maddi yaşamın zorluklarından, sıkıntılarından, hastalıklarından bir biçimde uzaklaşıp kendini tedavi edebilme imkânını yakalayabilir. Böylece zorluklar ve sıkıntılar karşısında kendisindeki kuvveti ve dirayeti artırma olanağını sağlayabilir (Öner, 2015).

Jung (2006) insanların sadece psikososyal ve psikoseksüel bir varlık olmadığını, bunun yanında psikotinsel bir özellik de taşıdıklarını ifade ederek, onların karşılaştıkları sorunlardan maneviyatla olan bağları sayesinde korunabileceklerini iddia etmiştir. Hatta ve hatta karşılaşılan çıkmazların maneviyatla olan bağlarını açıklama yoluna giderek, tam anlamıyla bir esenlik algısının farkındalığa ulaşma ile mümkün olabileceğini savunmuştur.

Adams ve arkadaşlarına (1997) göre manevi esenlik özelliği taşıyan kişiler aşağıdaki özelliklere sahiptirler;

- Yaşamını bir neden ve amaca göre yaşamayı tercih etmişlerdir.
- Adanmışlık ve içsel prensiplere bağlılık fazlasıyla etkilidir.
- Etik davranışlara yönelik bir ilgi ve duyarlılık söz konusudur.
- Yaşamın anlamının farkına varmıştır.

2.2.1.3. Psikolojik Esenlik:

Psikolojideki "iyimserlik eğilimi" tanımlamasından yola çıkarak açıklama yoluna gidilen psikolojik esenlik, bireyleri karşılarına çıkan tüm olaylar hakkında pozitif düşünmeye ve inanmaya sevk etmektedir (Adams, 1995, Tsai, 2004).

Psikolojik esenliği tam manası ile benimseyen bireyler için karşılarına çıkan her sorun aşılabilir, her güçlüğün üstesinden gelinebilir. Hiçbir zorluğun onları yollarından döndüremeyeceği gibi hayata olumlu bir pencereden bakmaları da engellenemez (Pilbeam, 2008).

Hayatın kendisine sunduğu olaylar karşısında pozitif ve olumlu yönleriyle bir bakış açısı benimseme yoluna giden bireyin, daha az stresli ilişkiler yaşayacağı ve güçlü bir otokontrol mekanizmasına sahip olabileceği düşünülebilir.

Adams ve arkadaşlarına (1997) göre psikolojik esenliğe sahip bireyler aşağıdaki özelliklere sahiptirler;

- Daha tutarlı
- Daha esnek
- Hayata yön verme noktasında daha güçlü bir kontrol mekanizması
- Daha iyimser
- Fiziksel ve zihinsel daha iyi bir sağlık durumu

2.2.1.4. Sosyal Esenlik

Sosyal açıdan iyi hissetme halidir. İhtiyacının olduğu zaman ailesinin, yakın çevresinin, arkadaşlarının yanında olacağını bilmesi bireyin sosyal bir esenlik algısının olduğunun ispatı olarak görülmektedir (Carter, 2004).

Çevresindekiler tarafından kollanıp sevildiğini gören birey, kendisini mutlu, huzurlu, güvenli hissedecektir ve bunun sonucunda sosyal esenlik algısına mazhar

olacaktır. Birey açısından bir biçimde iletişim halinde olduğu insanlar tarafından kabul görmek, saygı duyulmak, istenilen durumda yardım görmek önemli bir güven göstergesine sahip olunduğunun belirtisidir.

Cooper ve arkadaşlarının (2001) vurgulamış olduğu şekli ile sosyal esenlik algısına sahip bireylerde dört önemli özellik açığa çıkmaktadır; (Akt. Öner, 2015).

- Yeterli derecede sosyal açıdan desteğin kendisine sunulduğunu görmenin, bireylerin hayattaki sağlık durumlarını olumlu yönde etkileyeceği ortaya konulmuştur. Ayrıca istediği zaman sosyal desteğe kavuşabileceğini gören birey, bulunduğu çevre ve koşullarda sevilen, sayılan bir yapıya sahiptir.
- Sosyal desteğin niceliğindense niteliği daha evladır.
- Aileden alınan destek ile arkadaşlardan alınan destek yapı olarak birbirinden farklılık göstermektedir.
- Desteğin karşılıklı olması durumunda güzel ve sağlıklı bir ilişki açığa çıkabilir.

2.2.1.5. Duygusal Esenlik

Dünyaya geldiği andan itibaren başka insanlarla iletişim ve etkileşim kurmakta olan insan, sahip olduğu akıl ve irade sayesinde diğer canlılardan ayrılmaktadır. Akıl ve iradesi sayesinde uyum sağlama süreci de nitelikli hale gelen insan hayatını idame ettirme evresinde bilişsel zekâsının yanı sıra duygularından da yaralanmaktadır. Duyguların insan açısından yaşamı anlamlı kılması, ona değer katması, yol göstermesi gibi çok önemli işlevleri vardır (Öner, 2015).

Mayer ve arkadaşlarına (2000) göre duygular fiziksel, bilişsel, deneyimsel ve bireyin çevresi ile etkileşimi esnasındaki değişimlere bakış açısına göre dört önemli öğe içermektedir;

- Kişinin duyguların farkına varıp bunları jest ve mimikler yolu ile ifade etmesi
- Duyguların tanınıp ayırt edilebilmesi
- Bir takım duyguların (öfke, sevinç, korku, heyecan vs.) tecrübe edilerek deneyimlenmesi

- Duyguları düzenleme yeteneği

Adams ve arkadaşlarının (1997) araştırmaları sonucunda duygusal esenlik özelliği gösteren bireylerin özellikleri şu şekilde sıralanmıştır;

- Bireyin başkalarının güvenine ve onayına ihtiyaç duymadan harekete geçebilmesi,
- Kendi değerinin ve farkının bilinmesi,
- Kendisini yeterli hissetme ve bunun farkında olmak,
- Özgüvenli olmak

2.2.1.6. Entelektüel Esenlik

Entelektüel esenlik öğrenmeye karşı yüksek istek ve meraklı olma durumu olarak ifade edilebilir. Merak ve öğrenme isteği neticesinde bir takım planlar yapan, araştırmalar yapan, düşünen, problem çözmeye gayret eden bireylerin entelektüel esenlik algısına sahil olduğu düşünülebilir.

Entelektüel esenlik, bireyi entelektüel açıdan harekete geçiren optimal düzeydeki eylemlilik için duyulan içsel bir arzu olarak kabul edilebilir.

Genel itibari ile bireyin merak etmesi, sorgulaması, araştırması ve bunun sonucunda problem çözebilmek adına fikir üretmesi onun entelektüel esenlik algısına sahip olduğunu gösterebilir.

2.2.2. Esenlik Modelleri

Esenlik kavramı hakkında düşünüp fikir üretenler birden fazla alt boyuta işaret etmişlerdir. Kavramı fiziksel, duygusal, manevi, entelektüel ve çevresel açıdan incelemişlerdir. Hakkında birçok çalışma bulunan esenlik kavramında “Hettler‟in “çok boyutlu modeli” (1984), Crose ve arkadaşlarının “entegre sistemler modeli” (1992), Greenberg‟in “beş boyutlu esenlik modeli” (1985), Chandler ve arkadaşlarının “tinsel esenlik modeli” (1992), Eberst‟in “sağlık küpü” modeli (1984), Whitmer ve Sweeney tarafından açığa çıkarılan esenlik ve korunma için “bütünsel model” (1992) ve Adams, Bezner ve Steinhardt‟ın (1997) “algılanan esenlik modeli” ön plana çıkan modellerden olarak nitelendirilebilir.

Esenliğin psikolojik etkileri olduğu ve kavramın olumlu ve olumsuz etkilerinin bulunduğu noktasında hemfikir olan araştırmacılar, boyut sayısı ve kapsamı hakkında meseleye farklı pencerelerden yaklaşmışlardır (Bal, 2008).

2.2.2.1. Çok Boyutlu Esenlik Modeli (Hettler, 1984)

Esenlik modelleri arasında en fazla bilinen modellerden biri Hettler'in çok boyutlu modelidir. Hettler'in modelinde amaç, bireye yaşam tarzı ile ilgili seçimleri için gerekli davranış biçimlerini kazandırmak olarak belirlenmiştir (Hutchinson, 1996). Hettler'in modeline göre bireyin hayatındaki seçimlerinin doğru olması için duygusal, entelektüel, mesleki, fiziksel, sosyal ve tinsel boyutlar aracılığı ile donatılmasıdır.

İnsan hayatında bulunan altı davranış boyutunu açıklamaya yönelik olarak tasarlanan çok boyutlu modelde her bir boyutun bireyler için ayrı ayrı önemli olduğu ifade edilmektedir. Boyutlar aşağıda anlatılmıştır;

Duygusal boyut, bireyin kendi duygularının farkında olması, kabul etmesi, duygularını yönetmesi, iyi hissetmesi, sağlıklı ilişkilerin korunmasına yöneliktir.

Entelektüel boyut, kişilerin kültür seviyelerini yukarıya taşıması ve becerilerini/kabiliyetlerini geliştirme yoluna gitmesi ile ilgilidir. Kişinin her daim yeniliğe ve gelişime açık olmasını içermektedir. Bireyin sahip olduğu değerlerini ve birikimini diğer insanlarla paylaşmasını ve entelektüel olarak gelişimini konu edinir.

Mesleki boyut, kişilerin değerleri ve ilgi alanlarına yönelik kariyer yapmaya yönlendirmek amacını taşımaktadır. Kişinin iç değerleri, istekleri ve yetenekleri doğrultusunda kariyer planlaması yapmasını ve kariyerini yönlendirmesini konu edinir.

Fiziksel boyut, kişinin fiziksel gücünü, aktivite yeteneğini, beslenme sıklığını, ilaç kullanıp kullanmama durumunu, genel sağlık durumunu konu alır. Fiziksel boyut ile birey kendisine yarar sağlayacak olana yönelerek, zararlı olanı bertaraf etmeyi ilke edinir.

Sosyal boyut, kişinin ailesi, sosyal çevresi ve temas kurduğu herkes ile olan diyaloğunu konu edinir. Sosyal anlamda esenliğin bireye güven ve mutluluk vereceği öngörülebilir.

Tinsel boyut, hayatın anlamı ve amacına yönelik konular, doğaya saygı, kişisel inançlara saygı duymayı esas alır (Harari, 2002). Kişi iç değerlerinin farkına varmayı öğrenme yoluna gider ve manevi anlamda huzuru hedefler.

Çok boyutlu esenlik modelinde her bir boyut ayrı ayrı özelliklere sahip olsa da boyutların birbiri ile bağlantısı mevcuttur. Esenlik algısına sahip bireylerde, kişilik özelliklerine göre açığa çıkan boyutlar farklılık gösterebilir.

2.2.2.2. Entegre Sistemler Modeli (Crose ve arkadaşları, 1992)

Bu model Hettler'in çok boyutlu esenlik modelini baz alması ile birlikte, danışmanların kişisel kabiliyetlerini artırma hedefi ile müşterileriyle birlikte kullanmaları için Crose ve arkadaşları tarafından tasarlanmıştır. Entegre sistemler modeli açığa çıkan hangi faktörlerin daha iyi esenlik seviyesine sahip olduğunu anlamak gayesi ile dört ana prensibin varlığından söz etmektedir. Bu prensiplerden ilki zihin, beden ve ruhun açığa çıkardığı bütüncül bir kavram olarak sağlığı göstermektedir. İkinci prensip sağlığı devamlı bir süreç içerisinde ele alırken, her boyuttaki sınırların birden fazla etken tarafından ortaya çıkarılmakta olduğunu ifade etmektedir. Üçüncü prensipte esenlik kavramı hayatın her boyutunda kendini düzenlemesi olarak gösterilirken, son prensipte zaman her boyutta dengeyi sağlamak gayesi ile çalışmak olarak nitelendirilir (Harari, 2002).

Temelde iki önemli bileşenden oluşan entegre sistemler modelinde birinci bileşen bireylerin algıladığı esenlik derecesini belirlerken, ikinci bileşen bir boyutta açığa çıkan durumun diğer bir boyutu da etkilemekte olduğu anlatmaktadır.

Literatür incelendiğinde araştırmacılar tarafından modelin zaaflarının olduğunun belirtilmekte olduğu görülecektir. Bu zaaflardan biri, bireyin esenliğe ulaşma yolculuğunda, sözü edilen altı boyutun eşit düzeyde etkisini hissettiğidir. Ayrıca modelde kişisel ve kültürel farklılıklar dikkate alınmayarak herkes için bir genelleme yoluna gidilmiştir. Modelin bir başka zorluğu olarak, değerlendirme yapmanın güçlüğü ifade edilmiştir (Memnun, 2006).

2.2.2.3. Beş Boyutlu Esenlik Modeli (Greenberg, 1985)

Beş Boyutlu Esenlik modelini değerlerinden ayıran en önemli durum sağlık ve esenlik kavramlarının birbirinden ayrılmış bir vaziyette sunulmasıdır. Greenberg sağlığı beş boyutta (sosyal, zihinsel, duygusal, tinsel ve fiziksel) bir olgu olarak açıklama yoluna giderek onun her bir boyut için spesifik olduğunu belirtmiştir (Memnun, 2006).

Greenberg modelinde;

- duygusal sağlığı; duyguların tutarlı ve uygun bir biçimde ifade edilmesi olarak,
- zihinsel sağlığı entelektüel kapasite ve öğrenmeye karşı olan eğilim olarak,
- fiziksel sağlığı biyolojik olarak bütünlük,
- sosyal sağlığı topumdaki diğer bireylerle kurulan doğru ilişki,
- tinsel sağlığı birleştirici bir güce olan inanç ve teslimiyet olarak tarif etmiştir (Akt. Memnun, 2006).

Kişinin gerek toplumsal ilişkilerinde gerekse de zihinsel, fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklı olması onun esenlik algısına sahip olmasının ispatıdır. Böyle bir durumda olan kişi Greenberg'in açığa çıkarmış olduğu model kapsamında değerlendirilebilir.

2.2.2.4. Tinsel Esenlik Modeli (Chandler ve arkadaşları, 1992)

Tinsel esenlik modelinde Chandler ve arkadaşları en önemli faktörün tinsellik olduğunu savunarak modeli tinselliğin üzerine bina etmişlerdir. Modelde beş özellik tinsel boyutlar üzerinden incelenmektedir.

Tinsellik kişinin kendi değerini fark ederek, sevgi yolu ile kendini aşmaya çalışmasını ifade etmektedir. Bununla birlikte Chandler ve arkadaşlarına göre tinsel esenlik modelinde kişinin hayatında yaşadıkları ile iç değerlerini aynı paralellikte okumaya eğilimli olduğu da ifade edilmiştir (Akt. Öner, 2015).

2.2.2.5. Algılanan Esenlik Modeli (Adams, Bezner ve Steinhardt, 1997)

Algılanan esenlik modeli Adams ve arkadaşları (1997) tarafından bireylerin üst düzey esenlik algısına ulaşmaları gayesi ile literatüre kazandırılmıştır. Adams ve arkadaşlarına göre esenlik bireyin fiziksel, manevi, psikolojik, sosyal, duygusal ve entelektüel duygularını konu edinen bir yaşam biçimidir. Modele göre birey, optimal esenlik düzeyine sözü edilen altı yaşam boyutunu birbiri ile dengeleyerek ulaşabilmektedir (Memnun, 2006).

Algılanan esenlik modelinde;

Fiziksel boyut, kişinin bedensel/fiziki durumu ile ilgili olumlu beklentilerini,

Manevi boyut, yaşamın anlamı ile alakalı pozitif yönlü bakış açısını ve bireyin yaşamakta olduğu hayata bir anlam yüklemesini,

Psikolojik boyut, bireyin yaşamında olaylara ve durumlara pozitif yönden bakmasını,

Sosyal boyut, kişinin içerisinde bulunduğu sosyal ortamdaki rahatlığı ve çevresi tarafından kabul edildiği ölçüde sahip olduğu esenlik algısını,

Duygusal boyut, kişinin özgüven algısını,

Entelektüel boyut, zihinsel aktiviteyi uyaracak ölçüde optimal entelektüel esenlik algısını ifade etmektedir (Adams ve arkadaşları, 1997).

Adams ve arkadaşları algılanan esenlik modelinde birbirinden farklı altı yapı açığa çıkarmış olsalar dahi bu yapılar birbiri ile entegre olmuş bir biçimde var olmaktadır (Tsai, 2004).

Adams ve arkadaşları oluşturmuş oldukları yapı içerisinde her bir boyutun yaşamsal faaliyetteki işlevine "büyüklük" boyutlar arası etkileşime/diyaloğa da "denge" ismini vermektedirler. Modele göre birey büyüklük ve denge yolu ile sahip olduğu fiziksel, manevi, psikolojik, sosyal, duygusal ve entelektüel özelliklerini kontrol ederek geliştirme çabası içerisine girmektedir. Algılanan esenlik modeline göre bu altı özelliğin bireyde eşit bir şekilde açığa çıkması ile sağlıklı bir gelişimden söz edilebilmektedir (Carter, 2004).

2.2.3. Sporda Esenlik

Sağlıklı, zinde bir iyi oluş halinin akla gelebilecek tüm özelliklerini bünyesinde barındıran esenlik kavramı, bireyin hayatında çok önemli bir etkiye sahiptir. Bireyin yaşamında kuracağı ilişkileri, bağlantıları iç dünyasındaki esenlik algısı ile birebir örtüşmektedir. Bu noktada insanın hayatının her alanında ihtiyaç duyacağı esenlik spor hayatında da açığa çıkabilir.

Adams esenliği fiziksel, zihinsel ve psikolojik bir süreç olarak ifade etmiştir. İnsanların hayatlarında açığa çıkan esenlik algısının sporcular üzerinde de etkili olduğu düşünülürse esenliğin sporda ve sporcularda ne denli önemli bir kavram olduğu anlaşılabilir. Özellikle profesyonel olarak icra edilen sporda başarı için, her ne kadar fiziksel yeterlilik önemli bir etkiye sahipse de bunun yanında psikolojik zindelik de

önemlidir. Hatta ve hatta fiziksel yeterlilik iyi bir antrenman programının yanında sahip olunacak esenlik algısı ve pozitif düşünce neticesinde artırılabilir. Bu noktada taraftarların sözlerinden, medya kuruluşlarından veya akla gelebilecek herhangi bir olumsuzluktan etkilenmemesinin, sporcunun performansını olumlu düzeyde etkileyeceği düşünülebilir.

Esenlik algısı sporda başarı için önemli bir parametre olarak kabul edilebilir. Sağlık, beslenme, uyku durumu, sağlıklı ilişkiler neticesinde sporcuda esenlik hali hâsıl olur ve kendisini zinde hisseder. Kendisini zinde hissetmesinin onun branşındaki başarısı için önemli bir etken olarak açığa çıkabileceği düşünülmektedir.

Esenlik algısını fiziksel, psikolojik ve zihinsel açıdan herhangi bir sorun çıkmaması olarak görmek doğru bir bakış açısı olmayacaktır. İnsanların hepsinin hayatında şu veya bu neden yüzünden problemler, olumsuzluklar çıkabilir. Kimsenin hayatı dört dörtlük değildir. Bu durum içerisinde türlü parametreler barındıran spor dünyasında da aynı şekilde açığa çıkmaktadır. Bu noktada sporcu açısından önemli olan, olumsuzluklardan sıyrılarak, hayata pozitif yönlerinden bakma çabası ve kendisini fiziksel, zihinsel ve psikolojik olarak mümkün mertebe iyi bir noktaya taşıması olacaktır.

Hayatımızın her alanında olumlu ve olumsuz durumlar mevcuttur. Olumsuz durumlardan sıyrılıp kendisini doğruya ve güzele sevk etme çabası sporcuda psikolojik esenlik durumunun açığa çıkmasına sebebiyet verebilir. Sahip olduğu psikolojik esenlik hali neticesinde sporcu, bünyesinde her olumsuzluk ile başa çıkma gücünü yakalayabilir. Karşısına çıkan hiçbir zorluğun onu yıldıramayacağını düşünür (Pilbeam, 2008). Böylelikle daha iyimser, hoşgörülü, tutarlı, esnek ve daha iyi bir sağlık durumuna kavuşabilir.

Sporda başarıyı yakalamak için dört farklı parametreden biri olarak görülen duygusal faktörler korku, stres, tepki gibi konuları içermektedir (Aktepe, 2013). Duygusal faktörler sporda başarı için fiziksel performansın hemen arkasında ikinci sırada gelir ve sporcunun performansını doğrudan etkilemektedir. Bu noktada esenlik algısına sahip sporcularda korku, stres ve olumsuz tepki özelliklerinin daha az görülebileceği ve minimize edilebileceği düşünülerek başarılı performans sergileyebileceği düşünülebilir.

2.2.4. Esenlik Hakkında Yapılan Çalışmalar

Memnun (2006) gerçekleştirdiği yüksek lisans tez çalışmasında algılanan esenlik ölçeğinin Türkçe 'ye geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasını yapmıştır. Aynı zamanda 370 beden eğitimi öğretmenine ön test son test uygulayarak psikolojik, fiziksel, sosyal, duygusal, entelektüel ve manevi esenlik algısı alt başlıklarında anlamlı ilişki bulmuştur. Araştırmanın sonuçlarına bakılırsa beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin yaşları ilerledikçe manevi esenlik puanlarında artış görülürken, evli olan beden eğitimi öğretmenlerinin bekârlara nazaran duygusal esenlik puanlarında anlamlılık görülmektedir. Beden eğitimi öğretmenlerinin çalıştıkları okul statüsüne göre ise devlet okullarında ve özel okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin farklılıkları anlamlılık ifade etmemektedir.

Öner (2015) yılında gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile yoganın kadın sporcular ve işkadınlarının psikolojik esenlik durumları ile duygularını ifade etmedeki ilişkilerini incelemiştir. 72 kişinin katıldığı araştırmada deney grubu olan sporcu ve iş kadınlarında açığa çıkan fark anlamlı bulunmuştur. Yoga sporunun psikolojik esenliğe pozitif yönde katkı sağladığı sonucuna erişilmiştir.

Özen ve arkadaşları tarafından (2016) tekerlekli sandalye basketbol oyuncularının esenlik algıları ile yaşam doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi gayesi ile 100 sporcunun katıldığı bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda tekerlekli basketbol sporcularının esenlik ve yaşam doyumları arasındaki ilişkinin yüksek olduğu saptanmıştır. Esenlik algısı alt boyutlarına bakılacak olursa, bedensel engelli sporcuların fiziksel esenlik düzeylerinin diğer boyutlara oranla daha düşük bulunduğu sonucuna erişilmiştir. Bununla birlikte tekerlekli sandalye basketbol oyuncularının yaş, cinsiyet ve spor yapma yıllarına göre algılanan esenlik ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Özen ve ark. 2016).

Bağcıoğlu ve Kaygın tarafından (2018) gerçekleştirilen çalışmada, çalışan bireylerin öz yeterlilikleri ve esenlik algıları işe adanmışlık seviyelerine göre incelenmiştir. Gerçekleştirilen çalışmaya 208 kişi katılmıştır. Yapılan analizler sonucunda esenlik algısının işe adanmışlık üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu soncuna erişilmiştir. Ayrıca öz yeterlilik ve esenlik arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Amerika Birleşik Devletleri'nde üniversite okuyan 142 sporcunun katıldığı bir çalışmada esenlik ile sportif başa çıkma arasında anlamlı farklılık olup olmadığı incelenmiştir. Esenliğin tüm alt boyutlarında yüksek puana ulaşan katılımcıların sportif başa çıkma yeteneklerinin daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu sonucuna erişilmiştir. Ayrıca erkek sporcular en yüksek puana eğitilebilirlik, konsantrasyon, hedef belirleme/zihinsel hazırlık ve baskı ile mücadelede, kadınlar ise eğitilebilirlik, konsantrasyon, hedef belirleme/zihinsel hazırlık ve endişesizlikte ulaşmışlardır (Guenther ve Hammermeister, 2007).

Erkmen (2013) işkoliklik ve esenlik arasındaki ilişkiyi incelendiği çalışmada bankacılık sektöründe çalışmakta olan 205 kişiye 71 soruluk anket uygulamıştır. Yapılan çalışma sonucunda zorlayıcı çalışma, negatif psikolojik ve duygusal esenlik maddeleri arasında anlamlı bir ilişki açığa çıkmıştır. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda düşük zorunlu bağlılığa sahip olan çalışanların zorlayıcı çalışma koşulları neticesinde sosyal esenlik düzeylerinde azalma görüldüğü tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile zorlu çalışma koşulları, işkolik bireyde, aile desteğini kaybetmeye meyletmesini sağlayabilir.

Dierksen (2005) tarafından okul müdürü olarak görev yapmakta olan kişilerin esenlik algılarının incelendiği çalışmada, bireylerin yaşları ile paralel olarak manevi esenlik boyutların da artmakta olduğunu ve evli olan okul müdürlerinin bekâr olanlara oranla esenlik puanlarının anlamlı olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Aşçı (2002) 995 üniversite öğrencisinin katıldığı çalışmasında, öğrencilerin öğrenim gördükleri sınıflara göre anlamlı bir farklılık tespit edemezken, cinsiyet değişkenine göre anlamlılık tespit etmiştir. Çalışmada cinsiyet değişkeninde erkek öğrencilerin esenlik algılarının kadın öğrencilere göre anlamlı bulunduğunu tespit etmiştir.

2.3. Yalnızlık

2.3.1. Yalnızlık Kavramı

Sosyal bir varlık olan insan için başkaları ile iletişim/etkileşim halinde olmak büyük bir öneme sahiptir. Bireyler için evde ailesindeki insanlarla, dışarıda arkadaşları ile tanıdığı ve hatta tanımadığı insanlar ile iletişim kurmak hayatlarında olmazsa olmaz öneme sahiptir. İletişim kurmanın en önemli nedenlerinden biri insanın hayatındaki bilimsel değişmelerdir. İnsanlar ve hayvanlar arasındaki en temel faktörlerden bir tanesi bilim ve bilimin iletişim yolu ile aktarımıdır. Hayvanların hayatında bilimsel olarak bir değişme yoktur. Geyikler, arılar, ceylanlar on milyon sene önce hangi hayatı yaşıyorsa bugün hala aynı hayatı yaşamaktadırlar. Ancak insan diğerlerinin buldukları, geliştirdikleri ve onlardan öğrendikleri ile yaşamını devam ettirmektedir. Bu zorunlu durum da iletişimi ve bununla paralel olarak sosyal olmayı elzem hale getirmektedir.

İnsanoğlunun hayatındaki bilimsel değişmeler ve bunun yanı sıra değişen iletişim şekilleri, ihtiyaç, istek ve değer algılarının farklılaşması gibi nedenler onu yalnızlığa doğru sürükleyebilir (Bozgeyik, 2019). Her bireyin hayatının en az bir döneminde yalnızlık sorunu yaşadığı ifade edilmektedir. Günümüzde çoğu kişinin yalnızlık sorunu ile karşı karşıya olmasının yanında yalnızlık düzeyi en fazla genç insanlar arasında görülmektedir (Tuğral, 2020). Kimi insanın az kimisinin de çok yaşadığı yalnızlık hissi bireyler için zor ve olumsuz özellikleri taşıyan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Yaşar, 2007).

Son zamanlarda ciddi bir problem olarak görülen ve hakkında daha fazla düşünülen bir kavram olan yalnızlığın literatür incelendiğinde birden fazla tanımını bulmak mümkündür. TDK'ya göre yalnızlık "yalnız olma durumu, kimsesizlik, kimse bulunmama durumu, sahipsizlik" olarak tanımlanmaktadır. Yalnızlık, bireyin mevcut durumdaki sosyal ilişkileri ile arzu ettiği sosyal ilişkileri arasında örtüşme olmaması halidir.

Alanyazın incelendiğinde yalnızlığın kaçınılan bir duygu durumunu ifade ettiği, bireylerin bırakın yalnızlık ile yüzleşmeyi, kendilerinde yalnızlık durumunun hâsıl olduğunu kabul bile etmedikleri ifade edilmektedir. Yalnızlık kavramı ilk olarak akla geldiğinde "tek başına olma hali" olarak anlaşılsa da aslında insanlar kalabalıklar içerisinde de yalnız kalabilir. Bireyin içerisinde bulunduğu sosyal ortamdan kendisini

soyutlayarak yaşamakta olduğu çevreden kopması da yalnızlık olarak karşımıza çıkabilir (Geçtan, 1999).

Kişilerarası ilişkileri iyi olmayan, çevresindeki insanlar tarafından kabul görmeyen, kendini doğru bir şekilde ifade edemeyen, konuşmak istediği zaman arayacak arkadaşı olmayan bireyler yalnız bireyler olarak addedilebilir.

Weis (1973) yalnızlığı kişinin ihtiyaç duyduğu anda kendisine destek olacak arkadaşının bulunmaması veya çevresindeki çok sayıda bulunan insana rağmen güvenebileceği, konuşabileceği, samimi ilişkiler kurabileceği dostlardan yoksun olması olarak tarif etmektedir. Yalnızlığı duygusal ve sosyal olmak üzere iki alt boyutta inceleme yoluna gitmiştir.

Yalnızlık duygusu açığa çıkan bireyler incelendiğinde onlarda karamsarlık, çekingenlik, utangaçlık, sosyal ortamda kendini ifade etmedeki başarısızlık, uyum sağlama sorunu, güven eksikliği, kaygılı bir hayat tarzı gibi özellikler görülmektedir (Erözkan, 2009).

2.3.2. Örgütsel Yalnızlık Kavramı

Yalnızlık kişinin iç değerleri ile ilgili olduğu kadar bulunduğu sosyal ortama da tevarüs edebilen bir kavramdır. Bireyin yaşamakta olduğu yoğun yalnızlık hissi bir başına kalmış hissiyatına kapılmasına, dünyadan kendini soyutlamasına, yaşamakta olduğu hayatın anlamsızlaşmasına sebebiyet verebilir. Bu durumda bireyin mutsuzlaşabileceği düşünülebilir. Yalnızlık kişinin çalışma hayatında da kendisini gösterebilir. Yalnızlık durumunun çalışma hayatında açığa çıkması iş yaşamında yalnızlık olarak ele alınabilir (Batmaz, 2019).

İnsan hayatında çok yaygın olması ve her insanın hayatının bir evresinde maruz kalması sebebiyle yalnızlık hakkında birçok araştırma yapılmıştır. Salt yalnızlık ile ilgili sayıca fazla araştırma yapılmasına rağmen iş yaşamında yalnızlık kavramı hakkında literatürde daha az sayıda araştırma bulunmaktadır (Doğan vd, 2009). Yalnızlık duygusunun insanın yaşam enerjisini emip tükettiği ve onu mutsuzluğa götüren bir etkisi olduğu düşünülmektedir (Bakır ve Aslan, 2017).

Bireye sıkınrı veren ve hayatının her alanını etkileyen yalnızklık üzücü ve kötü bir durumdur. Yalnızlık durumu sosyal hayatta açığa çıkabileceği gibi iş ortamında da kendini gösterebilir.

İş yaşamında yaşanılan yalnızlık ile sosyal hayatta yaşanan yalnızlık farklılık gösterebilir. Sosyal çevresinde sağlıklı ve mutlu ilişkiler kurabilen bireyler iş yaşamında bu ilişkilerini aynı paralellikte yürütemeyebilir. Her ne kadar iş yaşamı sosyal bir mecra olarak kabul görse de bu sosyal ortamda bulunan herkes için sağlıklı ve doğru ilişkilerin açığa çıkacağı düşünülmemelidir. Genel itibari ile örgütlerin kişiden kaynaklı bir sorun olarak gördüğü ve ihmal ettiği bir konu olarak açığa çıkan iş yaşamındaki yalnızlığın, bireyi etkileyebileceği gibi iş yaşamını da etkileyebileceği unutulmamalıdır. İş yaşamında kurulmakta olan sosyal ilişkilerin niteliği, bireylerin fiziksel ve duygusal durumları ile bağlantılı olup, onların örgüt içi çalışma performanslarını da etkilemektedir (Wright, 2005).

Bu noktada iş yaşamında sosyal ilişkiler kurmada yetersiz olan, çok fazla arkadaş edinemeyen, içine kapanık bireylerin iş yaşamında yalnızlık duygusuna sahip oldukları düşünülebilir.

İş yerinde yalnızlık ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde kimi araştırmacılar bunun sebebinin duygusal nedenler olduğunu savunurken, kimi araştırmacılar çevresel faktörlere dikkat çekmişlerdir. Bu noktada iş yerinde yalnızlığın nedeninin hem duygusal hem de çevresel faktörler neticesinde açığa çıkabileceğini kabul etmek gerekecektir. Kaplan (2011)'e göre iş yerinde yalnızlığın sebebinin duygusal mı çevresel mi olduğunun bulunması için değişkenlerin bir deney ortamı oluşturularak bir araya getirilmesi ve detaylı bir incelemeye tabii tutulması gerekmektedir. Bu durumun da pek mümkün görünmemesi sebebi ile yapılan araştırmalar duygusal ve çevresel faktörlerin ikisini de kabul ederek devam ettirilir.

2.3.3. İş Yaşamında Yalnızlığın Boyutları

Yalnızlık olgusunun kişiler açısından büyük bir öneme sahip olması ve insanın hayatını her yönü ile ilgilendirmesinden dolayı, bu kavram hakkında birçok araştırma yapılmıştır. Yalnızlık hakkındaki yapılmış olan çok sayıda çalışmaya nispeten iş yaşamında yalnızlık kavramı daha az araştırmaya konu edilmiştir. Weiss (1973) tarafından iki boyutlu bir yapı olarak ele alınan yalnızlık kavramı genel yalnızlık ile ilgilidir. Ancak iş yaşamında yaşanılan yalnızlığın kendi mecrasında ele alınması ihtiyacı açığa çıkmıştır. Bunun neticesinde iş yaşamında yalnızlık algısını araştırmak için Wright ve ark. (2006) tarafından iş yaşında yalnızlık ölçeği geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçek

neticesinde yalnızlığın sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutları ön plana çıkmıştır (Wright ve vd. 2006).

2.3.3.1. Sosyal Arkadaşlık

Bireyin iş yaşamındaki ilişkilerini niceliksel olarak algılamasının bir sonucu olarak iş yaşamında yalnızlık alt boyutlarından biri olan sosyal arkadaşlık boyutu açığa çıkmaktadır (Doğan vd. 2009). Bir başka ifade ile sosyal yalnızlık olarak da ifade edilebilen sosyal arkadaşlık boyutu, bireyin kendisini içerisinde bulunduğu grubun bir parçası gibi hissetmemesi, ortak ilgi ve etkinliklerden yoksun olması, gruba aidiyet duygusunun bulunmaması olarak düşünülebilir. Örgüt içinde çalışan bireyin iş arkadaşları ile sağlıklı iletişim kuramaması, düzenlenen yemek, piknik, tiyatro gibi iş dışı faaliyetlere dâhil edilmemesi, arkadaşlık bağlarını kuvvetlendireceği düşünülen, doğum günü, yemek, gibi organizasyonlara davet edilmemesi onun sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlık yaşadığının delili olarak açığa çıkabilir (Batmaz, 2019).

Karaduman (2013) iş yaşamında yalnızlığı, arkadaş sayısındaki yetersizlik ve iletişim yetersizliği olarak ifade ederek bu bireylerde reddedilme hissine kapılma, sıkılma, utanma gibi duyguların açığa çıktığını belirtmiştir.

Çalışan bireylerin kendilerini örgütün parçası olarak görmemeleri ve sosyal ağa katılmamaları sosyal arkadaşlık boyutu ile ilgilidir. İş arkadaşları ile iletişim kurma problemi yaşayan bireylerin sosyal arkadaşlık boyutunda yalnızlığa sürüklendiği kabul edilebilir. Bu noktada bireyin sosyal arkadaşlık boyutunda sorun yaşamasının en önemli nedeni iletişim yetersizliğidir (Mercan vd. 2012). Çalışan personelin sosyal arkadaşlık boyutundaki yetersizliği örgütler açısından olumsuz ve istenmeyen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bakioğlu ve Korumaz (2014) ise sosyal arkadaşlık boyutunda, bireyin iş arkadaşları ile nitelikli iletişim kuramamasına ve kendini kabul ettireceği sosyal ilişki ağını oluşturamamasına dikkat çekmiştir.

Genel itibari ile iş yaşamında yalnızlığın bireyi sıkılganlık, utangaçlık ve mutsuzluk gibi olumsuz duygulara sürükleyeceği, onu sosyal ortamdan uzaklaştıracağı ve çalışma grubuna ait olma hissiyatından uzaklaştıracağı kabul edilebilir.

2.3.3.2 Duygusal Yoksunluk

İş yerinde yalnızlığın bir diğer alt boyutu olan duygusal yoksunluk, bireyin ilişkilerini niteliksel olarak algılaması sonucu açığa çıkmaktadır (Doğan vd. 2009). Bireyin iş ortamında samimi ortama kavuşamaması/kavuşmaması olarak görülür. Literatürde duygusal yalnızlık olarak da ifade edilebilen bu kavram, bireyin çalışma arkadaşları ile samimi ilişkiler kurmaktan kaçınması sonucu var olan, üzüntü içeren ve problemli bir durumdur (Nartgün ve Demirer, 2012).

Duygusal yoksunluk boyutunda birey, iş ortamında sayıca fazla olan bir grubun içerisinde yer alabilir. Çok fazla çalışma arkadaşı olabilir. Fakat duygusal yoksunluk bireyin, iş arkadaşları ile samimiyetsiz ilişki kurmasından, yakın bir bağ kuramamasından dolayı, hiç iletişim kurmak istememesi sonucu açığa çıkmaktadır (Sezen, 2014).

Duygusal yoksunluğun oluşmasındaki nedenler arasında örgütün çalışanlardan aşırı beklentisi, çalışan bireyin iş ortamındaki arkadaşlarına güvenmemesi gibi durumlar etkili olabilir. Bunun yanı sıra çalışanın kişilik özellikleri de önemli bir etkendir. Bireyin ruhsal durumlarından, özel hayatındaki kalıpları iş ortamında sergilemeye olan eğilimine kadar, örgüt içi bireysel menfaatlere kadar birçok parametre duygusal yoksunluğa sebep olabilmektedir (Akgül, 2020).

Duygusal yoksunluk yaşayan bireylerde terk edilmişlik hissi ve üzüntü hissinin yanı sıra (Kaplan, 2011), iş ortamındaki arkadaşları ile duygusal bağ kopukluğu, kendini gruptan dışlanmış olarak hissetme ve boşluk duygusu görülebilir (Mercan vd. 2012).

Duygusal yoksunluk hisseden bireylerde genel olarak mutsuzluk durumunun açığa çıkacağı düşünülebilir. Bu bireyler çevresinde bulunan iş arkadaşları ile iletişim kurma ve düşüncelerini paylaşma eğiliminde olmayabilir. İş ortamındaki arkadaşları ile duygusal bağ ve iletişim kurma açasından yetersizlik, bireyi bulunduğu ortamdan uzaklaştırıp, aidiyet duygusunu kazanmasını engelleyebilir.

2.3.4. Örgütsel Yaşamda Yalnızlığı Etkileyen Faktörler

Yapılan araştırmalar yalnızlığı etkileyen birden fazla etmen olduğunu açığa çıkarmaktadır. Cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum, eğitim düzeyi gibi değişkenlerin yalnızlığı etkilemekte olduğu ve bu değişkenlerin aynı zamanda iş yaşamında yalnızlığı da etkileyebileceği düşünülmektedir (Karaduman, 2013).

İş yaşamında yalnızlık hakkında fikir üreten araştırmacıların bulguları aynı paralellikte gitmemektedir. Çorapçıoğlu (1998) yalnızlık söz konusu olduğunda kıdem faktörünün önemli bir etken olduğunu açıklama yoluna giderek, alt kademe çalışan personellerin yalnızlık düzeylerin üst kademe çalışan personellere oranla daha fazla iş yerinde yalnızlık problemi yaşamakta olduklarını tespit etmiştir. Ancak Wright (2005) daha çok üst kademede çalışan personelin yalnızlık durumuyla karşı karşıya kaldıklarını belirlemiştir. Bu durumun sebebinin ise üst kademe çalışanların alt kademede çalışanlar ile aralarına mesafe koymalarından kaynaklandığını ifade etmiştir (Akt. Çapar, 2020).

Yalnızlık duygusunun açığa çıkmasında en önemli nedenlerinden bir tanesinin stres olduğu düşünülmektedir. Bireyin iş yaşamında stres yaşamasının birden fazla nedeni olabilir. Kendisine yüklenen iş yükünün fazlalığı mesai arkadaşları ile yaşanan iletişimsizlikler gibi nedenler yüzünden oluşabilecek stres, bireyi her haliyle olumsuz etkilemektedir. Yaşanılan stres durumunun neticesinde de iş yaşamında yalnızlık açığa çıkabilir (Karaduman, 2013).

Bireyin kişisel özellikleri de sosyal yaşamında ve iş yaşamında yalnızlığı etkileyen önemli parametrelerdendir. Çevresindeki bireyler ile samimi ilişkiler kuramaması, düşük benlik saygısına sahip olması gibi kişilik özellikleri bireyi yalnızlık duygusuna sürükleyebilir. Çalışma hayatı gibi sosyal bir ortamda yalnızlık duygusu yaşayan bireyler, genellikle diğerleri tarafından utangaç, özgüvensiz, iletişim kurma ve sürdürme konusunda yetersiz olarak kabul edilirler (Keser ve Karaduman, 2014).

Yapılan çalışmalar iş yaşamında yalnızlığı etkileyen bir diğer önemli etmenin seçilen meslek olduğunu ortaya koymaktadır. Page ve Cole (1991) hizmet sektöründe çalışanların daha fazla yalnızlık duygusunu yaşadıklarını belirtmiştir. Çok fazla insan ile iletişim kurmalarına rağmen yalnızlık duygusunu yaşamaları önemli bir problemdir. Bu aşamada Wright (2005) yaşanılan yalnızlığın yaşanılan çevresel, durumsal ve kişisel faktörler neticesinde açığa çıktığını belirtmiştir.

Bu noktada çalışan bireylerin sevdikleri işleri yapmaları ve örgüt içi pozisyonlarında çalışmakta oldukları işe olan hâkimiyetlerinin iyi seviyede olması onların aidiyet duygularını pekiştirmenin yanı sıra yaşamaları olası örgütsel yalnızlık durumunun da önüne geçebilir. Bireyin iş ortamında sevdiği işi pozitif duygular ile gerçekleştirecek olmasının yalnızlık duygusunu bertaraf edebileceği düşünülebilir.

Sıkılganlık, çekingenlik, insanlar içerisinde kendini ifade ederken utanmak gibi özellikler gösteren bireylerde yalnızlık kavramı diğer bireylere nazaran daha fazla görünmektedir (Durmuş, 2007).

Yapılan araştırmalar neticesinde iş yerinde yalnızlık kavramının birden fazla nedeni açığa çıkmaktadır. Bu noktada meseleye tek bir bakış açısından yaklaşmak doğru olmayacaktır. İş yerinde yaşanılan yalnızlığa kişilik özelliklerinden, eğitim düzeyine kadar, işgal edilen mevkiden, çalışılan sektöre kadar birçok faktör etki etmektedir.

2.3.5. Örgütsel Yalnızlık ile Başa Çıkma Yolları

İş yerinde yaşanılan yalnızlık kaçınılması mümkün olmayan ve baş edilemez bir durum değildir. Çalışan bireylerde kimi zamanlarda kendini geriye çekme kimi zaman öfke patlaması olarak açığa çıkabilecek olan iş yaşamında yalnızlık problemi, doğruların yapılması halinde kurtulmanın mümkün olduğu bir durumdur. Bununla beraber yalnızlık olgusu nasıl ki kişiden kişiye farklılaşabilen ve etkilerinde değişiklik gösterebilen bir durum ise buna paralel olarak yalnızlıkla başa çıkma durumu da kişilere göre farklılık gösterebilir (Kaplan, 2011).

Genel itibari ile iş yaşamında yalnızlığın önüne geçmek için çalışanların sosyalleşebileceği etkinlikleri işaret etmek doğru olabilir. Onlar için etkinlikler, piknikler, organizasyonlar önemli bir parametre olabilir. Sezen (2014) bu noktada çalışma yaşamında yalnızlık ile baş etme yollarını İş Yaşamında Kişiler Arası İlişkiler, İş Yaşamı Sosyal Desteği ve İş Yaşamı Arkadaşlıkları olmak üzere üç boyutta incelemiştir.

Rokach (1988) yalnızlıktan kurtulmanın yollarını arayarak kabul ve yansıma, kendini geliştirme ve anlayış, sosyal destek ağı, uzaklaşma ve inkâr, din ve inanç ve artan aktiveler adı altında altı prensip belirlemiştir.

İş yerinde motivasyonu yukarıya taşıyacak olan aktivitelerin varlığı da yalnızlığın önüne geçebilir. Çalışan bireylerin motivasyonunun artması ile birlikte kişilerin iş ortamında kapıldığı yalnızlık hissiyatının azalması beklenebilir. Bu aşamada çalışanlar arasında yemekler, organizasyonlar, etkinlikler ile arkadaşlık bağı ve örgüte aidiyet sağlanabilir (Karaduman, 2013).

Sosyal etkinlikler, halı saha faaliyetleri, yemekli organizasyonlar iş yaşamında yalnızlık durumunun önüne geçmek için şirketlerin/örgütlerin başvurdukları yöntemlerden bazıları olarak kabul edilmektedir. Yöneticiler şirketleri bünyesinde

gerçekleştirdikleri bu tür organziasyonlar sayesinde hem yalnızlık duygusunun önüne geçebilme hem de çalışanların aidiyet bağlarını kuvvetlendirme imkânı yakalayabilirler.

İş yaşamında yalnızlığı bertaraf etmenin diğer bir yolu ise şirket içi iletişim ve etkileşim ağının sağlanması olacaktır. İş yaşamında kurulacak sağlıklı iletişim ağının ve bunu destekleyecek unsurların çalışanın yalnızlık duygusuna kapılmasının önüne geçebileceği düşünülebilir. İş ortamındaki iletişimin olabilecek en mükemmel hale getirilmesi ve şirket içi ve şirket dışı düzenlenecek etkinlikler/organizasyonlar yalnızlık duygusunun önüne geçebilir.

2.3.6. Sporda Yalnızlık

Bireyin hayatını her yönü ile olumsuz olarak etkileyen yalnızlık kavramı istenmeyen, üzüntü veren, mutsuzluk halini açığa çıkaran bir kavram olarak görülmektedir. Yaşamın her alanında karşılaşılabilen yalnızlık sporda da açığa çıkabilir.

Özellikle takım sporlarında çok kalabalık bir grup içerisinde kalan sporcular nasıl olur da yalnız hissedebilirler? şeklinde düşünülebilir. Bu noktada unutulmaması gereken yalnızlık duygusunun kalabalıklar arasında da açığa çıkmakta olduğudur (Geçtan, 1999).

Kendisini takım arkadaşlarından ve antrenörlerinden soyutlayan sporcu yalnız hissedebilir. Yalnız hisseden ve kendisini takımdan bir şekilde soyutlayan sporcunun takıma sağlayacağı katkıda azalma olacağı düşünülebilir. Meseleye antrenörler açısından bakacak olursak yalnızlık duygusuna kapılan sporcu takım arkadaşları ile kaynaştırılmaya çabalanarak takıma kazandırılabilir.

Sporda başarı için takımdaşlık, beraberlik, aynı oyun dilini konuşmak ve iletişim kavramları çok önemlidir. Takım içi birlik beraberliği sağlamak için antrenmanların yanı sıra düzenlenecek yemek organizasyonları, etkinlikler, saha dışında oluşturulacak sosyal faaliyetler takımda açığa çıkabilecek yalnızlık hissiyatının önüne geçebilir. Kulüp başkanları, yöneticiler ve antrenörler bu sosyal ortamı yakalamak için çaba sarf ederler.

Takım içi sosyal ortamın yanı sıra aidiyet duygusu da çok önemli bir kavramdır. Sporcunun kazanacağı para ve itibar ile beraber çok önemli bir diğer parametre de aidiyet duygusudur. Aidiyet duygusunu sporcuya kazandırmak ve kendisini güvende hissetmesini sağlamak, şüphesiz ki yalnızlık kavramını bertaraf ederek sporcunun öz güven kazanmasını sağlayacaktır. Takım içi aidiyet duygusunun artması ile birlikte de başarı çıtasının yukarıya taşınabileceği düşünülebilir.

Kitle sporu olarak gerçekleşmekte olan aktiviteler ile yalnızlığın önüne geçilebilir. Bu aşamada spor yalnızlık duygusunun önüne geçmek için çok önemli bir unsurdur. Spor aktiviteleri ile ortak faaliyet yürütme imkânını yakalayan birey yardımlaşma, iş birliği, takımdaşlık, birlik beraberlik gibi özellikler kazanırken kazanmak ve kaybetmek gibi duyguları da yaşayarak öğrenir. Kaybettiği zaman rakibini tebrik etmeyi, öğrenir, fair play ruhu ile harmanlanır ve bu sayede yalnızlık duygusunun önüne geçebilir.

Kitle sporu, rekreatif amaçlar ile yapılan sportif faaliyetler veya belediyelerin düzenlemiş olduğu sportif etkinlikler, halkı bir araya getirmek, spor kültürünü yaygınlaştırmak, halkın sportif etkinlikler ile bir araya gelmesini sağlamak, her kesimden insanın kaynaşması gibi sosyal organizasyonlar olduğu için halk kitlelerinin yaşayacağı yalnızlık duygusunun önüne geçebilir.

2.3.7. Yalnızlık ile İlgili Yapılmış Çalışmalar

Gafa ve Dikmenli (2015) gerçekleştirmiş oldukları çalışmaları ile sınıf öğretmenlerinin iş yeri yalnızlık durumları ile iş doyumlarını araştırmışlardır. 415 öğretmenin katıldığı çalışmada yalnızlık, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık durumlarında düşük puanlar görülürken, öğretmenlerin cinsiyetleri ve mesleki kıdemleri bakımından yalnızlık durumlarında anlamlı farklılık açığa çıkmıştır.

Kalkan ve Oğuz (2014) gerçekleştirmiş oldukları çalışmaları ile Samsun ilinde görev yapmakta olan 170 beden eğitimi öğretmeninin iş yerinde yaşamakta oldukları yalnızlık durumları ile sosyal destek arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş yerinde yaşamakta oldukları yalnızlık düzeylerinin düşük olduğu açığa çıkarken, öğretmenleri sosyal destek algılarının iş yerinde yalnızlık durumlarını azaltıcı bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Akt. Çapar, 2020).

Berman, West ve Ritcher (2002) gerçekleştirmiş oldukları çalışmada yöneticilerin iş yeri arkadaşlık seviyelerini araştırmışlardır. Yapılan araştırmaya 222 yönetici katılmıştır. Araştırmada yöneticilerin iş yeri arkadaşlıklarına yönelik pozitif yönlü tavır benimsedikleri sonucuna erişilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre yöneticiler iş yeri arkadaşlığının iş yerini pozitif yönlü etkilediğini, iletişimi yükselttiğini ve çalışanların verimliliklerine olumlu yönde katkı sağladığını düşünmektedirler.

İş yerinde yalnızlık ile ilgili bir diğer önemli çalışma Wright (2005)'in gerçekleştirmiş olduğu "Loneliness in the Workplace" isimli çalışmadır. Sosyal destek

ile iş yeri yalnızlığının incelendiği bu çalışmaya farklı sektörlerde çalışan 362 kişi katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre olumsuz duygusal ortam ve düşük sosyal destek iş yerinde hissedilen yalnızlığı arttırırken, çalışanların iş yeri tatmin seviyelerini de aşağıya çekmektedir.

Mercan ve arkadaşları (2012) gerçekleştirmiş oldukları çalışma ile iş yerinde yaşanılan yalnızlık ve sosyal fobi arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Dumlupınar üniversitesinde çalışmakta olan 228 akademisyen ve idari personel üzerine gerçekleştirilen çalışmada iş yerinde yaşanılan yalnızlık ve sosyal fobi arasında düşük seviyede ilişki tespit edilmiştir.

Karaduman (2013) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile öğretmenlerin iş yerinde yaşamakta olduğu yalnızlık düzeyleri ve örgütsel vatandaşlık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş yerinde yaşadıkları yalnızlık düzeylerinin artması ile örgütsel vatandaşlık davranışlarında olumsuzluk ve azalma olduğu gözlemlenmiştir.

Yılmaz ve Altınok (2009) tarafından okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeyleri üzerine gerçekleştirilen çalışmada, lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan yönetici pozisyonunda bulunan kişilerin, ön lisans ve lisans seviyesinde eğitim düzeyine sahip olan yöneticilere nazaran daha az yalnız hissettikleri ve 6-10 yıl arası mesleki tecrübeye sahip yöneticilerin 1-5 yıl ve 11 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip yöneticilerden daha az yalnızlık duygusuna sahip olduğu sonucuna erişilmiştir.

Neto (2015) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada öğretmenlerin yalnızlık düzeyleri ile bazı demografik özelliklerini incelemiştir. Yapılana araştırma soncunda bekâr öğretmenlerin evlilere nazaran daha fazla yalnızlık duygusuna kapıldığını, devlet okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlere oranla daha fazla yalnızlık duygusuna sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Araştırmamızın amacı Esenyurt Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü bünyesinde görev alan personelin mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık düzeylerinin incelenmesidir. Bu bağlamda iki veya ikiden daha fazla sayıdaki değişken arasındaki değişimin varlığını veya derecesini belirlemeyi amaç edinen araştırma modeli (Karasar, 2017; Ekici ve Hevedanlı, 2010), olan ilişkisel tarama yöntemi ve var olan/doğal olarak açığa çıkmış bir durum ya da olayın nedenlerini ve bu nedenlere etki eden değişkenleri ya da bir etkinin sonuçlarını belirlemeyi amaçlayan tarama modeli nedensel karşılaştırma yönteminden (Büyüköztürk vd. 2008) faydalanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket (survey) tekniği uygulanarak gönüllülük esasına dayalı veri toplanmıştır. Araştırmada katılımcılara kişisel bilgi formunun yanı sıra çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, algılanan esenlik ölçeği ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği uygulanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmamızın evrenini İstanbul'un Esenyurt ilçesinde bulunan Esenyurt belediyesi gençlik ve spor hizmetleri müdürlüğü bünyesinde çalışan antrenörler, tesis sorumluları ve danışma personeli (N =270) oluşturmaktadır. Bu doğrultuda kullanılacak örnekleme yöntemi ise çalışanların tamamının örneğe girme şansının eşit ve tesadüfi olduğu, aynı zamanda araştırma sonuçlarının çabuk ve kolay bir şekilde ortaya konulmasını sağlayan basit tesadüfi örnekleme yöntemi olarak belirlenmiştir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004; Ural ve Kılıç, 2006). Araştırmanın örneklemini 162 gönüllü personel oluşturmaktadır. Katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilmesinin ardından çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalı bir biçimde yürütülmüştür.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için hazırlanana kişisel bilgi formunun yanı sıra "Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği", "Algılanan Esenlik Ölçeği" ve "İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği" uygulanmıştır. Kullanılan ölçekler bu bölümde anlatılmıştır.

3.3.1. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği

1991 yılında Hewitt ve Flett tarafından geliştirilen Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, Oral tarafından 1999 yılında Türkçeye uyarlanmıştır. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik olmak üzere üç alt boyuttan ve toplam 45 maddeden oluşmaktadır. 7'li likert tipi olan Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği'nde yanıtlar "Hiç Katılmıyorum ve Tamamen katılıyorum" aralığında hazırlanmıştır. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda kişinin kendisi için belirlemiş olduğu yüksek standartlar ölçülmektedir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçek maddeleri 1, 6, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 28, 32, 34, 36, 40, 42 şeklindedir. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda kişinin diğer bireyler için oluşturduğu yüksek standartlar incelenmiştir. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçek maddeleri 2, 3, 4, 7, 10, 16, 19, 22, 24, 26, 27, 29, 38, 43, 45 olarak sıralanmıştır. Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik algısında ise kişinin toplum tarafından belirtilen standartlara ne kadar ulaşabildiği ölçülmüştür. Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt ölçek maddeleri 5, 9, 11, 13, 18, 21, 25, 30, 31, 33, 35, 37, 39, 41 ve 44 şeklinde sıralanmıştır. Ölçekte 2, 3, 4, 8, 9, 10, 12, 19, 21, 24, 30, 34, 36, 37, 38, 43, 44 ve 45 maddeleri ters puanlanmıştır.

Oral (1999) ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması sırasında Cronbach alfa katsayısını .91 olarak hesaplamıştır. Alt boyutların Cronbach alfa katsayısı ise; kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu için. .91, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu için. 73 ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutu için ise .80 olarak hesaplanmıştır.

3.3.2. Algılanan Esenlik Ölçeği

Algılanan esenlik ölçeği kişilerin esenlik düzeylerini belirlemek amacıyla Adams ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilmiştir. 6 boyuttan ve 36 sorudan oluşan ölçeğin Türkçe 'ye uyarlaması ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması Memnun (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçekte bulunan şıklar tamamen katılıyorum ve hiç katılmıyorum arasında sıralanmıştır. Ölçekte bulunan 36 maddeden 21 tanesi olumlu (1, 3, 5, 6, 8, 10, 13, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 30, 32, 33, 35), 15 madde ise (2, 4, 7, 9, 11, 12, 14, 17, 20, 25, 27, 29, 31, 34, 36) olumsuz ifadelerdir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 36, en yüksek puan 216'dır. 144 puan ve altı alanların esenlik algısının düşük olduğu kabul

edilirken, 144 puan ve üzeri alanların yüksek esenlik algısına sahip olduğu belirtilmiştir. Memnun (2006) yapmış olduğu çalışması ile ölçeğin Cronbach Alfa değeri .84 olarak hesaplanmıştır (Memnun, 2006).

3.3.3. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği

İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği çalışan personelin örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerini belirlemek amacıyla Wright, Burt ve Strongman (2006) tarafından geliştirilip, Doğan, Çetin ve Sungur (2009) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 16 maddeden oluşan ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte "duygusal yoksunluk" ve "sosyal arkadaşlık " iki alt boyut bulunmaktadır. Duygusal Yoksunluk alt boyutunda 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 ve 9. maddeler bulunurken, Sosyal Arkadaşlık 10, 11, 12, 13, 14, 15 ve 16. boyutunda maddeler yer almaktadır. Ölçeğin 5, 6, 10, 11, 12, 14, 15 ve 16'ncı maddeleri ters kodlanmıştır. Ölçeğin tamamından alınabilecek en yüksek puan 80 en düşük puan 16'dır. İş Yaşamında Yalnızlık Ölçeği 5'li likert tipte hazırlanmıştır. Doğan ve arkadaşları ölçeğin Cronbach Alpha iç tutarlılık sayısını .90, duygusal yoksunluk alt boyutunu .83, sosyal arkadaşlık alt boyutunu ise .82 olarak hesaplamışlardır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

1. **H_1** Katılımcıların yaşlarına göre mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık algılarında farklılık vardır.
2. **H_2** Katılımcıların cinsiyetlerine göre mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık algılarında farklılık vardır.
3. **H_3** Katılımcıların medeni durumlarına göre mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık algılarında farklılık vardır.
4. **H_4** Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık algılarında farklılık vardır.
5. **H_5** Katılımcıların eğitim durumlarında göre mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık algılarında farklılık vardır.
6. **H_6** Katılımcıların görevlerine göre mükemmeliyetçilik, esenlik ve örgütsel yalnızlık algılarında farklılık vardır.
7. **H_7** Katılımcıların mükemmeliyetçilik düzeyleri ile esenlik algıları arasında ilişki vardır.

8. **H_8** Katılımcıların mükemmeliyetçilik düzeyleri ile örgütsel yalnızlık düzeyleri arasında ilişki vardır.
9. **H_9** Katılımcıların esenlik algıları ile örgütsel yalnızlık düzeyleri arasında ilişki vardır.

3.5.Veri Analizi

Kişisel bilgi formu, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, algılanan esenlik ölçeği ve iş yaşamında yalnızlık ölçeğinden elde edilen veriler IBM SPSS25.0 paket programına girilmiş ve analizler bu program aracılığı ile yapılmıştır. Puanların normal dağılım durumlarına; normal dağılım eğrileri, çarpıklık-basıklık (skewness-kurtosis) değerleri, histogramlar aracılığı ile normal dağılım eğrileri ve grup büyüklüğünün 50'den büyük olduğu durumlarda kullanılan Kolmogorov-Smirnov testi değerleri incelenerek bakılmıştır. Ölçeklerin genelinin ve alt boyutlarının güvenirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla güvenirlik analizi yapılmış ve "Chronbach Alfa Katsayısı" elde edilmiştir.

Veriler normal dağılım göstermemektedir. İstatistiki işlem olarak araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezleri test etmek için Mann Whitney U, Kruskal Wallis-H Testi ve Spearman Korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır.

4. BULGULAR

Yapılan araştırmada elde edilen verilere ait değerlendirme tabloları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.1. Katılımcıların demografik özellikleri

		Frekans	**Yüzde**
Yaş	18-23	11	6,8
	24-29	50	30,9
	30-36	54	33,3
	36 ve Üzeri	47	29,0
	Toplam	**162**	**100,0**
Cinsiyet	Kadın	73	45,1
	Erkek	89	54,9
	Toplam	162	100,0
Medeni Hal	Evli	86	53,1
	Bekar	76	46,9
	Toplam	**162**	**100,0**
Mesleki Tecrübe	0-1 Yıl	6	3,7
	2-5 Yıl	45	27,8
	6-9 Yıl	73	45,1
	10 yıl ve Üzeri	38	23,5
	Toplam	**162**	**100,0**
Eğitim Durumu	Ortaokul	30	18,5
	Lise	59	36,4
	Üniversite	73	45,1
	Toplam	**162**	**100,0**
Çalışmakta Olduğunuz Pozisyon	Antrenör	111	68,5
	Tesis Sorumlusu	23	14,2
	Danışma Personeli	28	17,3
	Toplam	**162**	**100,0**

Tablo 4. 1 incelendiğinde, çalışmaya katılan gönüllülerin %6.8'inin 18-23 yaş, %30,9'unun 24-29 yaş, %33,3'ünün 30-36 yaş, %29'unun 36 ve üzeri yaş aralığında olduğu, %45,1'inin kadın, %54,9'unun erkek olduğu, %53,1'inin evli, %46,9'unun bekâr olduğu, %3,7'sinin 0-1 yıl aralığında, %27,8'inin 2-5 yıl aralığında, %45,1'inin 6-9 yıl aralığında, %23,5'inin ise 10 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olduğu, %18,5'inin ortaokul, %36,4'ünün lise, %45,1'inin üniversite seviyesinde eğitim düzeyinde olduğu, %68,5'inin antrenör, %14,2'sinin tesis sorumlusu, %17,3'ünün ise danışma personeli olarak görev yapmakta olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4.2. Çok boyutlu mükemmeliyetçilk ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	,125	,870
Madde 2	-,058	,875
Madde 3	,585	,862
Madde 4	,602	,861
Madde 5	-,345	,877
Madde 6	,344	,867
Madde 7	,522	,864
Madde 8	,240	,869
Madde 9	,066	,872
Madde 10	,527	,864
Madde 11	-,148	,878
Madde 12	,079	,873
Madde 13	,461	,864
Madde 14	,441	,866
Madde 15	,598	,864
Madde 16	,570	,862
Madde 17	,446	,867
Madde 18	,390	,866
Madde 19	,494	,864
Madde 20	,590	,862
Madde 21	,426	,865
Madde 22	,118	,872
Madde 23	,188	,869
Madde 24	,576	,862
Madde 25	,428	,865
Madde 26	,401	,866
Madde 27	,646	,861
Madde 28	,581	,864
Madde 29	,399	,866
Madde 30	,300	,868
Madde 31	,483	,865
Madde 32	,125	,870
Madde 33	,378	,866
Madde 34	,585	,862
Madde 35	,621	,862
Madde 36	,397	,866
Madde 37	-,204	,878
Madde 38	,140	,870
Madde 39	,556	,863
Madde 40	,561	,863
Madde 41	,517	,864

Madde 42	,365	,867
Madde 43	,228	,869
Madde 44	-,158	,874
Madde 45	,235	,869
45 Madde Toplam	**Cronbach Alpha Katsayısı**	**,870**

Tablo 4.2. incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyeçilik ölçeği için elde edilmiş olan Cronbach's Alpha değerleri; ölçeğin genelinin ve alt boyutlarının yeterli sayılabilecek ölçüde güvenilir olduğunu göstermektedir. Araştırma grubunun ilgili ölçeğe sağladıkları veriler kendi içinde kabul edilebilir düzeyde bir tutarlılık göstermektedir.

Tablo 4.3. Algılanan esenlik ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	,463	,893
Madde 2	,553	,891
Madde 3	,439	,893
Madde 4	,408	,893
Madde 5	,469	,893
Madde 6	,419	,893
Madde 7	,467	,892
Madde 8	,388	,894
Madde 9	-,050	,905
Madde 10	,396	,893
Madde 11	,421	,893
Madde 12	,433	,893
Madde 13	,425	,893
Madde 14	,456	,892
Madde 15	,376	,894
Madde 16	,365	,894
Madde 17	,652	,888
Madde 18	,487	,892
Madde 19	,304	,895
Madde 20	,589	,890
Madde 21	,409	,893
Madde 22	,418	,893
Madde 23	,436	,893
Madde 24	,195	,897
Madde 25	,493	,892
Madde 26	,417	,893
Madde 27	,422	,893
Madde 28	,401	,894
Madde 29	,630	,889
Madde 30	,226	,896
Madde 31	,468	,892

Madde 32	,499	,892
Madde 33	,362	,894
Madde 34	,551	,891
Madde 35	,421	,893
Madde 36	,554	,891
36 Madde Toplam	**Cronbach Alpha Katsayısı**	**,896**

Tablo 4.3. incelendiğinde, algılanan esenlik ölçeği için elde edilmiş olan Cronbach's Alpha değerleri; ölçeğin genelinin ve alt boyut ortalamalarının yeterli sayılabilecek ölçüde güvenilir olduğunu göstermektedir. Katılımcıların ilgili ölçeğe sağladıkları veriler kendi içinde kabul edilebilir düzeyde bir tutarlılık göstermektedir

Tablo 4.4. İş yaşamında yalnızlık ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	,356	,897
Madde 2	,570	,889
Madde 3	,386	,896
Madde 4	,312	,898
Madde 5	,772	,882
Madde 6	,803	,880
Madde 7	,572	,889
Madde 8	,596	,888
Madde 9	,582	,889
Madde 10	-,411	,913
Madde 11	,706	,884
Madde 12	,643	,887
Madde 13	,632	,887
Madde 14	,665	,886
Madde 15	,754	,882
Madde 16	,736	,883
16 Madde Toplam	**Cronbach Alpha Katsayısı**	**,896**

Tablo 4.4. incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği için elde edilmiş olan Cronbach's Alpha değerleri; ölçeğin genelinin ve alt boyutlarının yeterli sayılabilecek ölçüde güvenilir olduğunu göstermektedir. Araştırma grubunun ilgili ölçeğe sağladıkları veriler kendi içinde kabul edilebilir düzeyde bir tutarlılık göstermektedir.

Tablo 4.5. Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçek puanlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogorov-smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	162	-,558	-,256	,000
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	162	-,399	-,662	,000
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	162	-,633	,444	,005
Mükemmeliyetçilik Ölçeği Toplam Skor	162	-,462	-,288	,017

Tablo 4.5'te Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanlarda normallikten sapmaların olduğu belirlenmiştir. Kolmogorov-Smirnov analizinin uygulanması, verilerin normal dağılım durumunun saptanması amacıyla kullanılan yöntemlerden sadece bir tanesi olarak kabul görmektedir. Normal dağılım eğrileri incelendiğinde; normallikten sapmaların olduğu belirlenmiştir. Büyüköztürk (2007) değişkenlerin çarpıklık basıklık değerlerinin ±1 aralığında yer almasının normallikten aşırı sapmalar olmaması şeklinde açıklama yoluna giderken, Tabachnick ve Fidell (2013) ise, değişkenlerin çarpıklık basıklık katsayılarının ±1,5 arasında olması halinde verilerin normal dağılım aralığında kabul edilebileceğini ifade etmiştir. Netice itibari ile ölçek puanlarında normallikten sapmalar olduğu, katsayıların ±1 ile ±1,5 aralığında yer almadığı ve verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 4.6. Algılanan esenlik ölçek puanlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogorov-smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Fiziksel Boyut	162	-,409	-,527	,000
Manevi Boyut	162	-,714	-,141	,000
Psikolojik Boyut	162	-,366	-,319	,000
Sosyal Esenlik	162	-,341	-,027	,015
Duygusal Esenlik	162	-,232	-,260	,000
Entelektüel Esenlik	162	-,772	,350	,000
Algılanan Esenlik Toplam	162	-,345	-,372	,002

Tablo 4.6'da Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları incelendiğinde, algılanan esenlik ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanlarda normallikten sapmaların olduğu

tespit edilmiştir. Kolmogorov-Smirnov analizinin uygulanması, verilerin normal dağılım durumunun saptanması amacıyla kullanılan yöntemlerden sadece bir tanesi olarak kabul edilmektedir. Normal dağılım eğrileri incelendiğinde; normallikten sapmaların olduğu saptanmıştır. Büyüköztürk (2007) değişkenlerin çarpıklık basıklık değerlerinin ±1 aralığında yer almasının normallikten aşırı sapmalar olmaması şeklinde açıklarken, Tabachnick ve Fidell (2013) ise, değişkenlerin çarpıklık basıklık katsayılarının ±1,5 arasında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etme yoluna gitmiştir. Ölçek puanlarında normallikten sapmalar olduğu, katsayıların ±1 ile ±1,5 aralığında yer almadığı ve verilerin normal dağılım göstermediği saptanmıştır.

Tablo 4.7. İş yaşamında yalnızlık ölçek puanlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogorov-smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	P
Duygusal Yoksunluk	162	,985	2,027	,000
Sosyal Arkadaşlık	162	-,982	2,613	,000
Yalnızlık Toplam Skor	162	,849	2,480	,000

Tablo 4.7'de Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanlarda normallikten sapmaların olduğu görülmektedir. Kolmogorov-Smirnov analizinin uygulanması, verilerin normal dağılım durumunun saptanması amacıyla kullanılan yöntemlerden sadece bir tanesi olarak kabul edilmektedir. Normal dağılım eğrileri incelenip; normallikten sapmaların olduğu belirlenmiştir. Büyüköztürk (2007) kullanılan değişkenlerin çarpıklık basıklık değerlerinin ±1 aralığında yer alması halinde normallikten aşırı sapmalar olmaması şeklinde açıklama yoluna giderken, Tabachnick ve Fidell (2013) ise, değişkenlerin çarpıklık basıklık katsayılarının ±1,5 arasında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmiştir. Ölçek puanlarında normallikten sapmalar olduğu, katsayıların ±1 ile ±1,5 aralığında yer almadığı ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

Tablo 4.8. Katılımcıların çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	162	3,40	7,00	5,56± 0,78
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	162	2,27	6,40	4,58± 0,95
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	162	2,07	5,80	4,15± 0,73
Mükemmeliyetçilik Toplam	162	2,89	6,09	4,76± 0,69

Tablo 4.8. incelendiğinde, katılımcıların çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ortalamalarının 5,56±0,78, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ortalamalarının 4,58±95, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyut ortalamalarının 4,15±0,73 olduğu, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorunun ise 4,76±0,69 olduğu tespit edilmiştir

Tablo 4.9. Katılımcıların algılanan esenlik ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Fiziksel Esenlik	162	2,67	6,00	4,94±0,70
Manevi Esenlik	162	2,83	5,83	4,52±0,67
Psikolojik Esenlik	162	2,83	6,00	4,72±0,73
Sosyal Esenlik	162	2,67	6,00	4,84±0,70
Duygusal Esenlik	162	1,67	6,00	4,49±0,82
Entelektüel Esenlik	162	2,67	6,00	4,82±0,74
Esenlik Toplam	162	3,11	5,83	4,72±0,58

Tablo 4.9. incelendiğinde, katılımcıların algılanan esenlik ölçeği, fiziksel esenlik alt boyut ortalamalarının 4,94±0,70, manevi esenlik alt boyut ortalamalarının 4,52±0,67, psikolojik esenlik alt boyut ortalamalarının 4,72±0,73, sosyal esenlik alt boyut ortalamalarının 4,84±0,70, duygusal esenlik alt boyut ortalamalarının 4,49±0,82,

entelektüel esenlik alt boyut ortalamalarının 4,82±0,74, algılanan esenlik ölçeği toplam puanlarının ise 4,72±0,58 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 4.10. Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Sd
Duygusal Yoksunluk	162	1,56	4,33	2,47±0,45
Sosyal Arkadaşlık	162	2,14	5,00	3,88±0,43
Yalnızlık Toplam	162	2,56	4,19	3,09±0,26

Tablo 4.10. incelendiğinde, katılımcıların iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu ortalamalarının 2,47±0,45, sosyal arkadaşlık alt boyut ortalamalarının 3,88±0,43, iş yaşamında yalnızlık ölçeği toplam puanlarının ise 3,09±0,26 olduğu tespit edilmiştir..

Tablo 4.11. Katılımcıların cinsiyetlerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Kadın	73	71,14	5193,50	2492,50	**,011**
	Erkek	89	89,99	8009,50		
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Kadın	73	66,74	4872,00	2171,00	**,000**
	Erkek	89	93,61	8331,00		
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	Kadın	73	77,95	5690,50	2989,50	,383
	Erkek	89	84,41	7512,50		
Mükemmeliyetçilik Toplam	Kadın	73	69,71	5088,50	2387,50	**,004**
	Erkek	89	91,17	8114,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.11.'de katılımcıların cinsiyetlerine göre mükemmeliyetçilik alt boyutları ve toplam skorları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında erkeklerin kendine yönelik mükemmeliyetçilik skorunun kadınlara göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın açığa çıktığı

görülmektedir (p<0,05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında erkeklerin kendine yönelik mükemmeliyetçilik skorunun kadınlara göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir (p>0,05). Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (p<0,05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında erkeklerin puanlarının kadınlara göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.12. Katılımcıların yaşlarına göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	18-23[1]	11	77,82	3	2,982	,394	-
	24-29[2]	50	82,87				
	30-35[3]	54	88,59				
	36 ve üzeri[4]	47	72,76				
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	18-23[1]	11	79,86		4,766	,190	-
	24-29[2]	50	80,01				
	30-35[3]	54	91,81				
	36 ve üzeri[4]	47	71,62				
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	18-23[1]	11	96,91		4,281	,233	-
	24-29[2]	50	85,75				
	30-35[3]	54	83,91				
	36 ve üzeri[4]	47	70,61				
Mükemmeliyetçilik Toplam	18-23[1]	11	83,55		4,563	,207	-
	24-29[2]	50	82,41				
	30-35[3]	54	90,06				
	36 ve üzeri[4]	47	70,21				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.12.'de katılımcıların yaşlarına göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik ve mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir (p>0,05).

Tablo 4.13. Katılımcıların meslekteki tecrübelerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Mesleki Tecrübe	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	0-1 yıl arası[1]	6	57,00	3	5,345	,148	-
	2-5 yıl arası[2]	45	75,37				
	6-9 yıl arsı[3]	73	90,08				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	76,16				
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	0-1 yıl arası[1]	6	66,75		6,477	,091	-
	2-5 yıl arası[2]	45	70,00				
	6-9 yıl arsı[3]	73	91,11				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	78,99				
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	0-1 yıl arası[1]	6	63,17		2,723	,436	-
	2-5 yıl arası[2]	45	75,84				
	6-9 yıl arsı[3]	73	87,28				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	79,99				
Mükemmeliyetçilik Toplam	0-1 yıl arası[1]	6	58,00		6,724	,081	-
	2-5 yıl arası[2]	45	71,96				
	6-9 yıl arsı[3]	73	91,21				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	77,87				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.13.'de katılımcıların mesleki tecrübelerine göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik ve mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 4.14. Katılımcıların eğitim durumlarına göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Ortaokul[1]	30	96,95	2	4,628	,099	-
	Lise[2]	59	74,39				
	Üniversite[3]	73	80,90				
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Ortaokul[1]	30	95,62		3,509	,173	-
	Lise[2]	59	76,42				
	Üniversite[3]	73	79,81				
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	Ortaokul[1]	30	103,90		17,333	**,000****	1-3 2-3
	Lise[2]	59	89,97				
	Üniversite[3]	73	65,45				
Mükemmeliyetçilik Toplam	Ortaokul[1]	30	101,48		6,759	**,034***	1-3
	Lise[2]	59	78,20				
	Üniversite[3]	73	75,95				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.14.'te katılımcıların eğitim durumlarına göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edimiştir (p>0,05). Katılımcıların toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir (p<0,05). Bu durumun ortaokul ile üniversite ve lise ile üniversite düzeyi arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Araştırma grubunun çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır (p<0,05). Bu durumun ortaokul ile üniversite eğitim düzeyi arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 4.15. Katılımcıların kurum içi statülerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Statü	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Antrenör[1]	111	81,06	2	3,941	,139	-
	Tesis Sorumlusu[2]	23	96,78				
	Danışma Personeli[3]	28	70,70				
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Antrenör[1]	111	78,10		2,485	,289	-
	Tesis Sorumlusu[2]	23	94,65				
	Danışma Personeli[3]	28	84,18				
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	Antrenör[1]	111	74,91		7,219	**,027***	1-2
	Tesis Sorumlusu[2]	23	99,52				
	Danışma Personeli[3]	28	92,80				
Mükemmeliyetçilik Toplam	Antrenör[1]	111	77,46		4,161	,125	-
	Tesis Sorumlusu[2]	23	99,30				
	Danışma Personeli[3]	28	82,88				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.15.'de katılımcıların statülerine göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, tesis sorumlularının mükemmeliyetçilik algılarının daha yüksek seviyede olduğu ancak bu durumun manidar olmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırma grubunun çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir (p<0,05). Bu durumun antrenörler ve tesis sorumluları arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 4.16. Katılımcıların cinsiyetlerine göre algılanan esenlik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Fiziksel Esenlik	Kadın	73	79,86	5829,50	3128,50	,685
	Erkek	89	82,85	7373,50		
Manevi Esenlik	Kadın	73	79,70	5818,00	3117,00	,656
	Erkek	89	82,98	7385,00		
Psikolojik Esenlik	Kadın	73	85,13	6214,50	2983,50	,370
	Erkek	89	78,52	6988,50		
Sosyal Esenlik	Kadın	73	79,47	5801,50	3100,50	,617
	Erkek	89	83,16	7401,50		
Duygusal Esenlik	Kadın	73	76,23	5564,50	2863,50	,194
	Erkek	89	85,83	7638,50		
Entelektüel Esenlik	Kadın	73	80,94	5908,50	3207,50	,890
	Erkek	89	81,96	7294,50		
Esenlik Toplam	Kadın	73	79,93	5835,00	3134,00	,700
	Erkek	89	82,79	7368,00		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.16.'da katılımcıların cinsiyet değişkenine göre algılanan esenlik ölçeği, fiziksel esenlik, manevi esenlik, psikolojik esenlik, sosyal esenlik, duygusal esenlik, entelektüel esenlik ve algılanan esenlik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 4.17. Katılımcıların yaşlarına göre algılanan esenlik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Fiziksel Esenlik	18-23[1]	11	80,86		2,358	,502	
	24-29[2]	50	77,01				
	30-35[3]	54	89,36				
	36 ve üzeri[4]	47	77,39				
Manevi Esenlik	18-23[1]	11	84,32		2,561	,464	-
	24-29[2]	50	89,82				
	30-35[3]	54	76,39				
	36 ve üzeri[4]	47	77,86				
Psikolojik Esenlik	18-23[1]	11	70,73		5,962	,113	-
	24-29[2]	50	86,04				
	30-35[3]	54	89,97				
	36 ve üzeri[4]	47	69,46				
Sosyal Esenlik	18-23[1]	11	82,50		4,784	,188	-
	24-29[2]	50	82,98				
	30-35[3]	54	90,06				
	36 ve üzeri[4]	47	69,85				
Duygusal Esenlik	18-23[1]	11	58,09		12,071	**,007***	3-4
	24-29[2]	50	75,28				
	30-35[3]	54	98,60				
	36 ve üzeri[4]	47	73,95				
Entelektüel Esenlik	18-23[1]	11	67,41		2,421	,490	-
	24-29[2]	50	83,18				
	30-35[3]	54	87,21				
	36 ve üzeri[4]	47	76,45				
Esenlik Toplam	18-23[1]	11	71,45		4,530	,210	-
	24-29[2]	50	82,06				
	30-35[3]	54	91,01				
	36 ve üzeri[4]	47	72,33				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.17.'de katılımcıların yaş değişkenine göre algılanan esenlik ölçeği, fiziksel esenlik, manevi esenlik, psikolojik esenlik, sosyal esenlik, entelektüel esenlik ve algılanan esenlik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (p>0,05). Katılımcıların duygusal esenlik alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu durumun 30-35 yaş ile 36 ve üzeri yaş aralığına sahip bireyler arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.18. Katılımcıların meslekteki tecrübelerine göre algılanan esenlik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Mesleki Tecrübe	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Fiziksel Esenlik	0-1 yıl arası[1]	6	55,25	3	2,949	,400	-
	2-5 yıl arası[2]	45	77,53				
	6-9 yıl arası[3]	73	86,16				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	81,38				
Manevi Esenlik	0-1 yıl arası[1]	6	75,50		2,037	,565	-
	2-5 yıl arası[2]	45	78,58				
	6-9 yıl arsı[3]	73	87,11				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	75,13				
Psikolojik Esenlik	0-1 yıl arası[1]	6	51,25		7,725	,052	-
	2-5 yıl arası[2]	45	71,14				
	6-9 yıl arası[3]	73	90,92				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	80,43				
Sosyal Esenlik	0-1 yıl arası[1]	6	63,83		7,574	,056	-
	2-5 yıl arası[2]	45	72,36				
	6-9 yıl arsı[3]	73	92,48				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	74,03				
Duygusal Esenlik	0-1 yıl arası[1]	6	57,75		13,124	**,004***	2-3
	2-5 yıl arası[2]	45	64,59				
	6-9 yıl arası[3]	73	94,55				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	80,21				
Entelektüel Esenlik	0-1 yıl arası[1]	6	41,67		6,383	,094	-
	2-5 yıl arası[2]	45	75,83				
	6-9 yıl arası[3]	73	87,86				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	82,28				
Esenlik Toplam	0-1 yıl arası[1]	6	54,25		7,106	,069	-
	2-5 yıl arası[2]	45	71,92				
	6-9 yıl arası[3]	73	91,11				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	78,68				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.18.'de katılımcıların mesleki tecrübelerine göre algılanan esenlik ölçeği fiziksel esenlik, manevi esenlik, psikolojik esenlik, sosyal esenlik, entelektüel esenlik ve algılanan esenlik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Katılımcıların duygusal esenlik alt boyut ortalamasında ise istatistiksel açığa çıkan fark anlamlılık göstermektedir (p<0,05). Bu durum 2-5 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olanlar ile 6-9 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olanlar arsındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 4.19. Katılımcıların eğitim durumlarına göre algılanan esenlik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Fiziksel Esenlik	Ortaokul[1]	30	95,27	2	4,143	,126	-
	Lise[2]	59	82,76				
	Üniversite[3]	73	74,82				
Manevi Esenlik	Ortaokul[1]	30	87,35		1,964	,375	-
	Lise[2]	59	85,49				
	Üniversite[3]	73	75,87				
Psikolojik Esenlik	Ortaokul[1]	30	100,70		8,281	**,016***	1-3
	Lise[2]	59	83,62				
	Üniversite[3]	73	71,90				
Sosyal Esenlik	Ortaokul[1]	30	98,75		8,619	**,013***	1-3
	Lise[2]	59	86,18				
	Üniversite[3]	73	70,63				
Duygusal Esenlik	Ortaokul[1]	30	102,83		8,932	**,011***	1-3
	Lise[2]	59	81,78				
	Üniversite[3]	73	72,51				
Entelektüel Esenlik	Ortaokul[1]	30	92,55		3,438	,179	-
	Lise[2]	59	84,31				
	Üniversite[3]	73	74,69				
Esenlik Toplam	Ortaokul[1]	30	99,47		7,572	**,023***	1-3
	Lise[2]	59	84,10				
	Üniversite[3]	73	72,01				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.19.'da katılımcıların eğitim durumlarına göre algılanan esenlik ölçeği, fiziksel esenlik, manevi esenlik ve entelektüel esenlik alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). Araştırma grubunun psikolojik esenlik, manevi esenlik ve entelektüel esenlik alt boyutlarına ise istatistiksel olarak açığa çıkan anlamlılık görülmektedir (p<0,05). Bu durumun ortaokul ile üniversite eğitim seviyesi arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4.20. Katılımcıların kurum içi statülerine göre esenlik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Statü	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Fiziksel Esenlik	Antrenör[1]	111	78,41	2	3,659	,161	-
	Tesis Sorumlusu[2]	23	98,72				
	Danışma Personeli[3]	28	79,63				
Manevi Esenlik	Antrenör[1]	111	79,14		3,009	,222	-
	Tesis Sorumlusu[2]	23	97,11				
	Danışma Personeli[3]	28	78,04				
Psikolojik Esenlik	Antrenör[1]	111	79,35		3,200	,202	-
	Tesis Sorumlusu[2]	23	97,48				
	Danışma Personeli[3]	28	76,91				
Sosyal Esenlik	Antrenör[1]	111	78,45		4,585	,101	-
	Tesis Sorumlusu[2]	23	100,83				
	Danışma Personeli[3]	28	77,73				
Duygusal Esenlik	Antrenör[1]	111	76,45		8,717	**,013***	1-2
	Tesis Sorumlusu[2]	23	108,02				
	Danışma Personeli[3]	28	79,71				
Entelektüel Esenlik	Antrenör[1]	111	77,81		4,371	,112	-
	Tesis Sorumlusu[2]	23	100,17				
	Danışma Personeli[3]	28	80,80				
Esenlik Toplam	Antrenör[1]	111	77,20		7,023	**,030***	1-2
	Tesis Sorumlusu[2]	23	105,46				
	Danışma Personeli[3]	28	78,86				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.20.'de katılımcıların kurum içi statülerine göre algılanan esenlik ölçeği fiziksel esenlik, manevi esenlik, psikolojik esenlik, sosyal esenlik ve entelektüel esenlik alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (p>0,05). Araştırma grubunun duygusal esenlik ve algılanan esenlik ölçeği toplam skorlarında istatistik açıdan anlamlı bir farklılık görülmektedir (p<0,05). Bu durum antrenörler ve tesis sorumluları arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır.

Tablo 4.21. Katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Duygusal Yoksunluk	Kadın	73	82,32	6009,00	3189,00	,841
	Erkek	89	80,83	7194,00		
Sosyal Arkadaşlık	Kadın	73	82,08	5991,50	3206,50	,887
	Erkek	89	81,03	7211,50		
Genel Toplam	Kadın	73	85,97	6275,50	2922,50	,271
	Erkek	89	77,84	6927,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.21.'de katılımcıların cinsiyetlerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 4.22. Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Duygusal Yoksunluk	18-23[1]	11	92,95	3	4,428	,219	-
	24-29[2]	50	70,57				
	30-35[3]	54	83,61				
	36 ve üzeri[4]	47	88,02				
Sosyal Arkadaşlık	18-23[1]	11	101,73		5,332	,149	-
	24-29[2]	50	88,06				
	30-35[3]	54	80,15				
	36 ve üzeri[4]	47	71,34				
Genel Toplam	18-23[1]	11	95,45		2,241	,524	-
	24-29[2]	50	74,67				
	30-35[3]	54	84,15				
	36 ve üzeri[4]	47	82,46				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.22.'de katılımcıların yaşlarına göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 4.23. Katılımcıların meslekteki tecrübelerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Mesleki Tecrübe	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Duygusal Yoksunluk	0-1 yıl arası[1]	6	119,08	3	5,657	,130	-
	2-5 yıl arası[2]	45	76,30				
	6-9 yıl arsı[3]	73	78,05				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	88,34				
Sosyal Arkadaşlık	0-1 yıl arası[1]	6	64,83		1,920	,589	-
	2-5 yıl arası[2]	45	76,50				
	6-9 yıl arsı[3]	73	85,86				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	81,68				
Genel Toplam	0-1 yıl arası[1]	6	115,50		8,505	**,037***	1-2 2-4
	2-5 yıl arası[2]	45	67,09				
	6-9 yıl arsı[3]	73	83,95				
	10 yıl ve üzeri[4]	38	88,50				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.23.'de katılımcıların mesleki tecrübelerine göre iş yaşamında yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). İş yaşamında yalnızlık ölçeği toplam skorlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir (p<0,05). Bu durumun 0-1 yıl ile 2-5 yıl arası ve 2-5 yıl ile 10 yıl ve üzeri çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 4.24. Katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Duygusal Yoksunluk	Ortaokul[1]	30	64,82	2	6,004	**,049***	1-3
	Lise[2]	59	80,13				
	Üniversite[3]	73	89,47				
Sosyal Arkadaşlık	Ortaokul[1]	30	86,77		5,559	,062	-
	Lise[2]	59	90,49				
	Üniversite[3]	73	72,07				
Genel Toplam	Ortaokul[1]	30	66,72		3,860	,145	-
	Lise[2]	59	86,76				
	Üniversite[3]	73	83,32				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.24.'te katılımcıların eğitim durumlarına göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, duygusal yoksunluk alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmektedir (p<0,05). Bu durum ortaokul eğitim seviyesinde olan bireyler

ile üniversite eğitim düzeyinde olanlar arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Araştırma grubunun sosyal arkadaşlık ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 4.25. Katılımcıların kurum içi statülerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeylerinin değerlendirilmesi

	Statü	N	Sıra Ort.	sd	X^2	p	Fark
Duygusal Yoksunluk	Antrenör[1]	111	85,67	2	9,472	**,009***	1-2 2-3
	Tesis Sorumlusu[2]	23	53,80				
	Danışma Personeli[3]	28	87,71				
Sosyal Arkadaşlık	Antrenör[1]	111	79,06		3,328	,189	-
	Tesis Sorumlusu[2]	23	97,89				
	Danışma Personeli[3]	28	77,71				
Genel Toplam	Antrenör[1]	111	83,01		3,260	,196	-
	Tesis Sorumlusu[2]	23	65,93				
	Danışma Personeli[3]	28	88,30				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.25.'de katılımcıların kurum içi statülerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, duygusal yoksunluk alt boyutu ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir (p<0,05). Bu durum antrenör ile tesis sorumlusu ve tesis sorumlusu ile danışma personeli arasında anlamlıdır. Araştırma grubunun sosyal arkadaşlık ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği toplam skorlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 4.26 Mükemmeliyetçilik ile algılanan esenlik düzeyi arasındaki ilişki

		Fiziksel Esenlik	Manevi Esenlik	Psikolojik Esenlik	Sosyal Esenlik	Duygusal Esenlik	Entelektüel Esenlik	Genel Toplam
KYM	r	,452	,443	,453	,560	,591	,433	,525
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
DYM	r	,420	,435	,433	,559	,448	,477	,459
	p	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000
TTDM	r	,128	,134	,299	,391	,284	,225	,297
	p	,104	,089	,000	,000	,000	,004	,000
Genel Toplam	r	,466	,489	,480	,597	,449	,570	,507
	p	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.26.'da mükemmeliyetçilik ile algılanan esenlik alt boyutları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi incelendiğinde; kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile

algılanan esenlik ölçeği, fiziksel esenlik (r=,452; p=,000), manevi esenlik (r=,443; p=,000), psikolojik esenlik (r=,453; p=,000), sosyal esenlik (r=,560; p=,000), duygusal esenlik (r=,591; p=,000), entelektüel esenlik (r=,433; p=,000) alt boyutları ve algılanan esenlik toplam skoru (r=,525; p=,000), arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ile algılanan esenlik ölçeği, fiziksel esenlik (r=,420; p=,000), manevi esenlik (r=,435; p=,003), psikolojik esenlik (r=,433; p=,000), sosyal esenlik (r=,559; p=,000), duygusal esenlik (r=,448; p=,000), entelektüel esenlik (r=,477; p=,000) alt boyutları ve algılanan esenlik toplam skoru (r=,459; p=,000), arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutu ile algılanan esenlik ölçeği, psikolojik esenlik (r=,299; p=,000), sosyal esenlik (r=,391; p=,000), duygusal esenlik (r=,284; p=,000), entelektüel esenlik (r=,225; p=,004) alt boyutları ve algılanan esenlik toplam skoru (r=,297; p=,000), arasında pozitif yönde zayıf düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Mükemmeliyetçilik genel skoru ile algılanan esenlik ölçeği, fiziksel esenlik (r=,466; p=,000), manevi esenlik (r=,489; p=,000), psikolojik esenlik (r=,480; p=,000), sosyal esenlik (r=,597; p=,000), duygusal esenlik (r=,449; p=,000), entelektüel esenlik (r=,570; p=,000) alt boyutları ve algılanan esenlik toplam skoru (r=,501; p=,000), arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4.27. Mükemmeliyetçilik ile örgüt yaşamında yalnızlık düzeyi arasındaki ilişki

		Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık	Genel Toplam
KYM	r	-,118	,294	-,017
	p	,135	,000	,834
DYM	r	-,040	,058	-,017
	p	,617	,466	,833
TTDM	r	-,126	,209	-,072
	p	,110	,008	,365
Genel Toplam	r	-,081	,286	-,026
	p	,308	,007	,740

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.27'de mükemmeliyetçilik ile örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyi arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi incelendiğinde; kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında (r=,294; p=,000), zayıf düzeyde pozitif yönde, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutu ile sosyal arkadaşlık alt boyutu arasında (r=,209; p=,008), zayıf düzeyde pozitif yönde, mükemmeliyetçilik

genel skoru ile algılanan esenlik ölçeği, sosyal arkadaşlık alt boyutu (r=,286; p=,007) arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

Tablo 4.28. Algılanan esenlik ile örgüt yaşamında yalnızlık düzeyi arasındaki ilişki

		Duygusal Yoksunluk	Sosyal Arkadaşlık	Genel Toplam
Fiziksel Esenlik	r	-,394	,319	-,294
	p	,000	,005	,000
Manevi Esenlik	r	-,457	,157	-,359
	p	,000	,051	,000
Psikolojik Esenlik	r	-,311	,265	-,224
	p	,000	,001	,004
Sosyal Esenlik	r	-,250	,274	-,050
	p	,001	,000	,530
Duygusal Esenlik	r	-,385	,169	-,267
	p	,000	,032	,001
Entelektüel Esenlik	r	-,335	,244	-,322
	p	,000	,002	,000
Genel Toplam	r	-,478	,463	-,416
	p	,000	,001	,000

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.28'de algılanan esenlik ile örgütsel yaşamda yalnızlık davranışları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi incelendiğinde; fiziksel esenlik ile duygusal yoksunluk (r=-,394; p=,000), negatif yönde, sosyal arkadaşlık (r=,319 p=,005) pozitif yönde ve örgütsel yaşamda yalnızlık toplam skoru arasında (r=-,294 p=,000) negatif yönde zayıf düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Manevi esenlik ile duygusal yoksunluk (r=-,457; p=,000) ve örgütsel yaşamda yalnızlık toplam skoru arasında (r=-,359 p=,000) negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Psikolojik esenlik ile duygusal yoksunluk (r=,265; p=,001), sosyal arkadaşlık (r=,319 p=,005) ve örgütsel yaşamda yalnızlık toplam skoru arasında (r=-,224 p=,004) zayıf düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sosyal Esenlik ile duygusal yoksunluk arasında ((r=-,250 p=,001) negatif yönde, sosyal arkadaşlık ile (r=,274; p=,000) pozitif yönde zayıf düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Duygusal esenlik ile duygusal yoksunluk arasında (r=-,385; p=,000) negatif yönde, sosyal arkadaşlık ile (r=,169; p=,032) pozitif yönde, örgütsel yaşamda yalnızlık ile (r=-,267; p=,001) negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki görülmektedir. Entelektüel esenlik ile duygusal yoksunluk arasında (r=-,335; p=,000) negatif yönde, sosyal arkadaşlık ile (r=,244; p=,002) pozitif yönde, örgütsel yaşamda yalnızlık ile (r=-,322; p=,000) negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir.

Algılanan esenlik genel skoru ile duygusal yoksunluk arasında (r=-,478; p=,000) negatif yönde, sosyal arkadaşlık ile (r=,463; p=,001) pozitif yönde, örgütsel yaşamda yalnızlık ile (r=-,416; p=,000) negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Örneklem grubunda yer alan katılımcıların çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ve mükemmeliyetçilik genel skoru iyi düzeydeyken, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik boyutunun orta seviye olduğu belirlenmiştir (Tablo 4.1).

Katılımcıların algılanan esenlik genel skoru ve alt boyutlarının iyi seviyede olduğu tespit edilmiştir (Tablo 4.2).

Katılımcıların iş yaşamında yalnızlık genel skoru ve alt boyutlarının ortalamanın üzerinde bir düzeye sahip olduğu görülmektedir (Tablo 4.3).

Katılımcıların cinsiyetlerine göre mükemmeliyetçilik alt boyutları ve toplam skorları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında erkeklerin kendine yönelik mükemmeliyetçilik skorunun kadınlara göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın açığa çıktığı görülmektedir ($p<0,05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında erkeklerin kendine yönelik mükemmeliyetçilik skorunun kadınlara göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında erkeklerin puanlarının kadınlara göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Genel olarak toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik boyutu dışında cinsiyetin belirleyici etken olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum toplumsal olarak erkek cinsiyetinin yüceltilmesi ve daha fazla beklenti içinde olunması erkeklerin sosyal mükemmeliyetçi özellikler edinmesinde (Egan ve ark., 2014), etken olması ile açıklanabilir.

Alanyazın incelendiğinde, Gök (2019) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet değişkenine göre mükemmeliyetçilik genel skoru ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu ifade edilmiştir. Bu çalışma bulgularımızla kısmen benzerlik göstermektedir.

Araştırma grubunun yaşlarına göre mükemmeliyetçilik alt boyutları ve toplam skorları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik ve mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$).

Alanyazın incelendiğinde Madan (2019) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada futbol antrenörlerinin mükemmeliyetçilik düzeylerinin yaş değişkeni açısından farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu durum çalışmamızla paralellik göstermektedir.

Bulgulara göre yaş değişkeninin örneklem grubundaki spor hizmet çalışanlarının mükemmeliyetçilik düzeylerinde belirleyici bir değişken olmadığı anlaşılmaktadır.

Araştırma grubunun mesleki tecrübelerine göre mükemmeliyetçilik alt boyutları ve toplam skorları incelendiğinde, mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik ve mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Alanyazın incelendiğinde 2009 yılında Stoeber ve arkadaşlarının triathlon sporcuları üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışmada mükemmeliyetçilik algısının spor deneyimlerine göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu durum çalışmamızdaki bulgularla benzerlik göstermektedir. Yine başka bir çalışmada Uysal (2019) öğretmenlerin mükemmeliyetçilik düzeylerinin, mesleki tecrübeye göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Ancak 21 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olan öğretmenlerin, mesleğin ilk beş yılında bulunan öğretmenlere nazaran daha yüksek bir mükemmeliyetçilik algısına sahip olduğunu belirlemiştir.

Genel olarak alanyazındaki çalışmalar araştırma bulgularını destekler niteliktedir. Bu noktadan hareket ederek meslekte önemli bir parametre olarak kabul gören tecrübenin az veya çok olmasının mükemmeliyetçilik algısı üzerinde anlamlı düzeyde etkili olmadığı, spor hizmet alanında çalışmakta olan personelin alandaki çalışma süresinin yüksek olmasının veya düşük olmasının mükemmeliyetçiliği etkilemediği tespit edilmiştir.

Araştırma grubunun eğitim durumlarına göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği kendine yönelik

mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Katılımcıların toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Sıra ortalamaları baz alındığında bu durumun ortaokul ile üniversite ve lise ile üniversite düzeyi arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Araştırma grubunun çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorlarında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0,05$). Bu durumun ortaokul ile üniversite eğitim düzeyi arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Genel olarak ifade edildiğinde mükemmeliyetçilik genel skoru ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik boyutu eğitim seviyesinden etkilenirken, kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutlarında bu durum söz konusu değildir.

Alanyazın incelendiğinde Madan (2019) mükemmeliyetçilik algısının eğitim durumuna göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Erdoğan, Topuz ve Bahadır (2019) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile mükemmeliyetçilik algısının eğitim düzeyine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir.

Eğitim seviyesi ortaokul olan personelde, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın bulunması, kendini gösterme arzusunun bir neticesi olarak izah edilebilir. Eğitim düzeyi yeterince yüksek olmayan personel, birim amirine kendisini kanıtlamak niyetinde olabilir. Bu durum neticesinde de sözü edilen personelde özverili çalışmasının neticesinde mükemmeliyetçilik algısı açığa çıkabilir.

Örneklem grubunun kurum içi statülerine göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, tesis sorumlularının mükemmeliyetçilik algılarının daha yüksek seviyede olduğu ancak bu durumun manidar olmadığı anlaşılmaktadır. Araştırma grubunun çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmektedir ($p<0,05$). Bu durumun antrenörler ve tesis sorumluları arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde, Madan (2019) futbol antrenörlerinin görev yapmakta oldukları liglere göre mükemmeliyetçilik algılarının değişiklik göstermediğini tespit etmiştir.

Spor hizmet alanında çalışmakta olan tesis sorumluları spor hizmet faaliyetlerini idame ettirme aşamasında vatandaşın ihtiyaç ve beklentilerini sağlayabilmek için mükemmeliyetçilik algısına sahip olabilir. Araştırma grubunda, tesis içerisindeki en yetkili kişi konumunda bulunan tesis sorumluları işlerin aksamaması, yerinde ve zamanında yapılması için mükemmeliyetçilik algısına yönelik tutum sergileyebilirler. Aynı zamanda tesis sorumluları tesiste çalışan bireyler ve spor hizmet faaliyetlerinden yararlanan kişiler tarafından rol model olarak kabul edilebilir. Onun olumlu manadaki mükemmeliyetçilik kişilik özelliği, toplumun kendisini örnek olarak görmesi Sebebinin etken olduğu söylenebilir.

Araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre algılanan esenlik ölçeği, fiziksel esenlik, manevi esenlik, psikolojik esenlik, sosyal esenlik, duygusal esenlik, entelektüel esenlik ve algılanan esenlik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$).

Alanyazın incelendiğinde benzer bir çalışmada Memnun (2006) algılanan esenlik ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bir başka çalışmada Bann ve arkadaşları (2012) cinsiyet değişkeninde anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Bu durum çalışmamızdaki bulgular ile paralellik göstermektedir.

Bulgulardan elde edilen sonuçlar ışığında; araştırma grubundaki personelin kadın veya erkek oluşunun esenlik algısına etki eden önemli bir parametre olmadığı anlaşılmaktadır. Bu durum da spor hizmet alanında çalışan personelin, erkek egemen toplumun belirtilerinin dışında bir noktada bulunduğunun ve spordaki eşitlik kavramının açığa çıktığının göstergeleri olarak değerlendirilebilir.

Araştırma grubunun yaş değişkenine göre algılanan esenlik ölçeği, fiziksel esenlik, manevi esenlik, psikolojik esenlik, sosyal esenlik, entelektüel esenlik ve algılanan esenlik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Katılımcıların duygusal esenlik alt boyutunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu durumun 30-35 yaş ile 36 ve üzeri yaş aralığına sahip bireyler arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde Karagözoğlu (2013) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile esenlik algısının yaş değişkenine göre farklılaşmadığını tespit etmiştir. Bu durum araştırmamızda elde ettiğimiz bulgular ile kısmen paralellik göstermektedir. Dierksen (2005) Kansan'taki okul müdürlerinin esenlik algılarını incelediği çalışmada yaşın artması ile beraber manevi esenliğin de artmakta olduğunu tespit etmiştir. Bu sonuç araştırma bulgularımızla örtüşmemektedir.

Araştırmada elde edilen bulgular doğrultusunda örneklem grubunun genç yaşta veya ilerlemiş yaşta olmasının esenliği etkilemediği belirlenmiştir. Bir başka ifade ile spor hizmet alanında tecrübeli olmanın veya daha genç ve dinamik olmanın algılanan esenlik üzerinde belirleyici bir parametre olmadığı, ancak yaşın ilerlemesinin duygu bağı ve aidiyet ile birlikte esenliği artırdığı kabul edilebilir.

Araştırma grubunun mesleki tecrübelerine göre algılanan esenlik ölçeği fiziksel esenlik, manevi esenlik, psikolojik esenlik, sosyal esenlik, entelektüel esenlik ve algılanan esenlik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Katılımcıların duygusal esenlik alt boyut ortalamasında ise istatistiksel açığa çıkan fark anlamlılık göstermektedir ($p<0,05$). Bu durum 2-5 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olanlar ile 6-9 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olanlar arsındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde Memnun (2006) beden eğitimi öğretmenleri üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışmada mesleki tecrübenin artması ile manevi esenlik ve duygusal esenlik düzeylerinin de arttığını tespit etmiştir. Bu netice çalışmamızla kısmen benzer sonuçları içermektedir. Bununla birlikte Deniz (2017) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile esenliğin deneyime göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bu sonuç çalışmamızdaki bulgular ile paralellik göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre 6-9 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olan çalışanların 2-5 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek duygusal esenlik puanlarına sahip olmaları, zaman geçtikçe örgüte olan manevi bağlılığın artmasından kaynaklanabilir. Araştırma grubu üzerinde yaşın ilerlemesi ile beraber duygu yoğunluğunun artması ve işten ayrılmak istememe de esenlik üzerinde bir belirleyici olarak kabul görebilir.

Araştırma grubunun eğitim durumlarına göre algılanan esenlik ölçeği, fiziksel esenlik, manevi esenlik ve entelektüel esenlik alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Araştırma grubunun psikolojik esenlik, manevi

esenlik ve entelektüel esenlik alt boyutlarına ise istatistiksel olarak açığa çıkan anlamlılık görülmektedir ($p<0,05$). Bu durumun ortaokul ile üniversite eğitim seviyesi arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde Deniz (2017) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada esenlik düzeyinin eğitim seviyesine göre farklılık göstermediğini tespit etmiştir. Bir başka çalışmada Madan (2019) algılanan esenliğin tüm alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu çalışma araştırma bulgumuzla aynı doğrultuda değildir.

Araştırma grubunun ortaokul, lise veya üniversite eğitim seviyesine sahip olmasının, psikolojik esenlik, manevi esenlik ve entelektüel esenlik düzeyini etkilemesini, çalışılan spor salonunun yeri, branş veya çalışılmakta olunan grup açısından farklılık gösterdiği düşünülebilir.

Araştırma grubunun kurum içi statülerine göre algılanan esenlik ölçeği fiziksel esenlik, manevi esenlik, psikolojik esenlik, sosyal esenlik ve entelektüel esenlik alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). Araştırma grubunun duygusal esenlik ve algılanan esenlik ölçeği toplam skorlarında istatistik açıdan anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<0,05$). Bu durum antrenörler ile tesis sorumluları arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır.

Alanyazın incelendiğinde Memnun (2006) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile öğretmenlerin görev yaptıkları okullara göre esenlik algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Aynı zamanda ilköğretimde çalışan öğretmenler ile lise kademesinde çalışan öğretmenlerin esenlik algılarında da istatistiksel olarak farklılık tespit edilmemiştir.

Örneklem grubunun kurum içi statülerinde algılanan esenlik ölçeği duygusal esenlik ve algılanan esenlik ölçeği toplam skorlarında tesis sorumlularının antrenörlere göre daha yüksek seviyede oluşu, tesis sorumlularının tesis içerisindeki en yetkin kişi olması ve kendine güvenmeleri sonucunda esenlik algısına sahip olmaları ile açıklanabilir.

Araştırma grubunun cinsiyetlerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Alanyazın incelendiğinde Çapar (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada ilkokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin cinsiyet değişkeni baz alındığında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular çalışmamız ile benzerlik göstermektedir.

Tanrısever (2014) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile ilkokullarda görev yapmakta olan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkeninde duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgular, çalışmamızdaki bulgular ile kısmen paralellik göstermektedir.

Akgül (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin cinsiyet değişkeninde duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir. Çalışma, bulgularımızla paralellik göstermektedir.

Araştırma bulgularına göre örneklem grubu içerisinde bulunan spor hizmet çalışanlarının örgütsel yalnızlık durumlarını, kadın veya erkek olmaları etkilememektedir. Bu noktadan hareket ile araştırma grubumuzdaki spor hizmet alanında çalışmakta olan personelin, erkek egemen toplum bakış açısından uzak olduğuna kanaat getirebiliriz. Bu aşamada sporun en önemli yansımalarından olan cinsiyet eşitliğinin açığa çıkmakta olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Araştırma grubunun yaşlarına göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, iş yaşamında yalnızlık ölçeği, duygusal yoksunluk alt boyutu, sosyal arkadaşlık alt boyutu ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği genel toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$).

Alanyazın incelendiğinde, Wright (2005) tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş yerinde yaşanılan yalnızlık ile yaş değişkeni arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuç araştırmamızdan elde ettiğimiz sonuç ile benzerlik teşkil etmektedir. Tanrısever (2014) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada yaş değişkenine göre duygusal yoksunluk alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmediğini, sosyal arkadaşlık boyutunda 20-25 yaş aralığındaki bireylerin, 31-35 yaş aralığındaki bireylere nazaran daha fazla iş yeri yalnızlığını hissettiğini tespit etmiştir.

Akgül (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin yaş değişkeninde duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığını tespit etmiştir. Çalışma, bulgularımızı destekler niteliktedir.

Araştırma grubunda bulunan personelin tecrübeli veya meslek hayatında yeni olması ile örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri arasında farklılık olmaması, bireylerin birbirleri ile etkileşim halinde olmasına ve personel arasında yaş faktörüne bağlı olarak iletişimsizlik ve nesiller arası anlaşmazlık olmaması anlamına gelmektedir. İnsan için üzücü ve sıkıntılı bir durum olarak açığa çıkan örgütsel yalnızlık, yaşlılarda olduğu gibi genç bireylerde de görülebilir.

Araştırma grubunun mesleki tecrübelerine göre iş yaşamında yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($p>0,05$). İş yaşamında yalnızlık ölçeği toplam skorlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu durumun 0-1 yıl ile 2-5 yıl arasındaki ve 2-5 yıl ile 10 yıl ve üzeri çalışanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde Karakurt (2012) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada öğretmenlerin iş yerinde yaşanılan yalnızlık durumlarının mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı sonucuna erişmiştir. Bu sonuç araştırmamızdan elde ettiğimiz bulgular ile kısmen benzerlik göstermektedir.

Karaduman (2013) öğretmenler üzerine gerçekleştirmiş olduğu çalışmada mesleki tecrübeye göre duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutunda anlamlı farklılık bulmuştur. Araştırma bulgularına göre 5-10 yıl arası kıdeme sahip olan öğretmenlerin 20 ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre daha düşük seviyede yalnızlık algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç araştırmamızdan elde ettiğimiz bulgular ile örtüşmemektedir.

Çetin (2020) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile akademisyenlerin kıdem değişkenine göre duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunmadığını tespit etmiştir.

Çalışma ortamında yaşanılan yalnızlık personelin iş ortamındaki ilişkileri ve yaşadıkları ile bağlantılıdır. Bu ilişkilere bağlı olarak çalışma ortamında yaşanılan

yalnızlık durumu mesleğin ilk yıllarında olduğu gibi sonraki yıllarında da açığa çıkabilir. Bir başka ifade ile çalışma ortamında yaşanılan yalnızlık tecrübeli personelde görülebildiği gibi meslek hayatının başında olanlarda da görülebilir.

Araştırma grubunun eğitim durumlarına göre yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, duygusal yoksunluk alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık görülmektedir ($p<0,05$). Bu durum ortaokul eğitim düzeyinde olan bireyler ile üniversite eğitim düzeyinde olanlar arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Araştırma grubunun sosyal arkadaşlık ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği toplam skorlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Alanyazın incelendiğinde Karaduman (2013) gerçekleştirmiş olduğu çalışma ile öğretmenlerin iş yaşamında yalnızlık ölçeği eğitim durumu değişkeninde sosyal arkadaşlık ve duygusal yoksunluk alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Bu durum araştırmamızın bulguları ile kısmen benzerlik göstermektedir.

Yüksel (2019) gerçekleştirmiş olduğu çalışmada eğitim durumu değişkeni ile yalnızlık düzeyi arasında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir. Araştırma bulgularına göre üniversite eğitim seviyesinde olan bireyler diğerlerine göre daha fazla yalnız hissetmektedirler. Bu durum araştırmamızın bulguları ile kısmen örtüşmektedir.

Araştırma grubumuzun bulgularına göre duygusal yoksunluk alt boyutunda üniversite ile ortaokul eğitim seviyesine sahip olan personelde açığa çıkan anlamlı farklılığın nedeni, spor hizmet faaliyetlerini yürütmekte olan ortaokul eğitim seviyesine sahip bireylerin daha fazla soru sorması ve sosyal bir çevre içerisinde olmasından kaynaklanabilir. Üniversite eğitim seviyesinde olan personel ise daha az soru sorarak, kendisine ve bilgisine güvenerek spor hizmet faaliyetlerini idame ettirebileceğini düşünebilir.

Araştırma grubunun statülerine göre örgütsel yalnızlık düzeyleri incelendiğinde, duygusal yoksunluk alt boyutu ortalamasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık görülmektedir ($p<0,05$). Bu durum sıra ortalamaları dikkate alındığında antrenörler ile tesis sorumluları ve tesis sorumluları ile danışma personeli arasında anlamlıdır. Araştırma grubunun sosyal arkadaşlık ve iş yaşamında yalnızlık ölçeği toplam skorlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir ($p>0,05$).

Literatür incelendiğinde Akgül (2020) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, çalışan öğretmenlerin kadrolarına göre duygusal yoksunluk ve sosyal arkadaşlık boyutlarında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuç kısmen bulgularımızla örtüşmektedir.

Akgül (2017) lojistik sektöründe çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirmiş olduğu araştırma ile iş yeri statüsü değişkeninde, duygusal yoksunluk alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit etmiştir. Bulgulara göre sürücülerin duygusal yoksunluk alt boyutlarının, diğer çalışanlara göre yüksek bulunduğu tespit edilmiştir. Sosyal yalnızlık alt boyutunda ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Araştırma bulguları çalışmamızdaki bulgular ile örtüşmemektedir.

Araştırma grubumuzdaki spor hizmet alanında çalışan tesis sorumluları hem antrenörler ile hem danışma personelleri ile iletişim kurma mecburiyetindedir. Hatta antrenörler veya danışma personelleri ile ilgili durumlarda halkın beklentilerini de dinlemektedirler. Bu noktadan hareket ile tesis sorumlularının insanlar ile daha fazla iletişim kurması sayesinde, yalnızlık düzeyleri antrenörler ve danışma personellerine nazaran daha düşük seviyededir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre, spor hizmet alanında çalışan personelin mükemmeliyetçilik algıları ile algılanan esenlik düzeyleri incelendiğinde, kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ile algılanan esenlik alt boyutları ve toplam skoru arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki gözlemlenirken, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutu ile algılanan esenlik alt boyutları ve toplam skoru arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Mükemmeliyetçilik genel skoru ile algılanan esenlik ölçeği alt boyutları ve toplam skoru arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Alanyazın incelendiğinde Madan (2019) futbol antrenörlerinin kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile duygusal esenlik düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik boyutunda ise negatif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Gaudreau ve Fillion'un (2012) yapmış olduğu çalışmada, kendine yönelik mükemmeliyetçi sporcuların esenliğin tüm alt boyutlarında yüksek puanlar elde ettiği görülmüştür. Bununla birlikte, sosyal düzene mükemmeliyetçi sporcuların esenliğin tüm alt boyutlarında düşük puanlar aldığı gözlemlenmiştir. Vallerand, Grouzet ve Cardinal'ın

(2005) yapmış olduğu araştırmada kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile esenlik arasında pozitif ilişki bulunmuştur.

Araştırma bulgularına göre örneklem grubu içerisinde bulunan personelin mükemmeliyetçilik seviyesinin yükselmesi ile aynı paralellikte esenlik algıları da yükselmektedir. Spor hizmet alanında işlerini olabildiğince mükemmel yapmaya gayret eden personelin, kendilerini fiziksel ve psikolojik olarak iyi hissettikleri, işlerini hakkını vererek yapmış olmanın verdiği özgüven ve psikolojik bir iyi oluş hali ile birlikte hayatlarında pozitif yönlü bir bakış açısına kavuşacakları düşünülebilir.

Mükemmeliyetçilik ile örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyi arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi incelendiğinde, kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile sosyal arkadaşlık boyutu arasında zayıf düzeyde pozitif yönde, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutu ile sosyal arkadaşlık alt boyutu arasında zayıf düzeyde pozitif yönde ve mükemmeliyetçilik genel skoru ile algılanan esenlik ölçeği sosyal arkadaşlık alt boyutu arasında zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, personelin mükemmeliyetçilik düzeyinin artması ile beraber sosyal çevresi ile daha az etkileşim/iletişim kurduğu ve işine odaklandığı görülmektedir. Bir başka ifade ile spor hizmet alanında çalışan bireyler, mükemmel olmaya çalıştıkça ve işlerini olabildiğince kusursuz yapmaya gayret ettikçe sosyal çevresindeki ilişkilerini sınırlama yoluna giderek işlerine odaklanmaya gayret etmektedirler. Benzer bir çalışmada Kaya ve Birol (2018) yalnızlık ile mükemmeliyetçilik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmiştir.

Algılanan esenlik ile örgütsel yaşamda yalnızlık davranışları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi incelendiğinde, fiziksel esenlik ile duygusal yoksunluk negatif yönde, sosyal arkadaşlık pozitif yönde ve örgütsel yaşamda yalnızlık toplam skoru arasında negatif yönde zayıf düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Manevi esenlik ile duygusal yoksunluk ve örgütsel yaşamda yalnızlık toplam skoru arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki belirlenmiştir. Psikolojik esenlik ile duygusal yoksunluk sosyal arkadaşlık ve örgütsel yaşamda yalnızlık toplam skoru arasında zayıf düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sosyal Esenlik ile duygusal yoksunluk arasında negatif yönde, sosyal arkadaşlık ile pozitif yönde zayıf düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Duygusal esenlik ile duygusal yoksunluk arasında negatif yönde, sosyal arkadaşlık ile pozitif yönde, örgütsel yaşamda yalnızlık toplam skoru ile negatif yönde zayıf düzeyde

bir ilişki görülmektedir. Entelektüel esenlik ile duygusal yoksunluk arasında negatif yönde, sosyal arkadaşlık ile pozitif yönde, örgütsel yaşamda yalnızlık ile negatif yönde zayıf düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Algılanan esenlik genel skoru ile duygusal yoksunluk arasında negatif yönde, sosyal arkadaşlık ile pozitif yönde, örgütsel yaşamda yalnızlık ile negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde Yurcu ve Kocakula (2015) konaklama işletmelerinde çalışan yalnızlığının öznel iyi oluş üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırma sonucunda yalnızlık ve öznel iyi oluş arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu tespit etmiştir.

Araştırma bulgularına göre, spor hizmet alanında çalışmakta olan personelin sağlık durumu, zinde hissetme hali ve bünyesinde barındırdığı fiziksel esenlik algısı yükseldikçe, duygusal açıdan yalnızlığında gerileme olduğu tespit edilmiştir. Bir başka ifade ile fiziksel bir iyi oluş hali, beraberinde daha fazla sosyal ilişki ve iletişim açığa çıkarmaktadır. Bu noktadan hareket ile fiziksel esenlik algısı yüksek durumda olan bireylerin sosyal ilişkiler kurmada başarısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Manevi esenliğin açığa çıkması ile örgütsel yalnızlık durumunda azalma olduğu tespit edilmiştir. Başka bir biçimde ifade etmek gerekirse manevi esenlik hali ile hayatın bir anlamı olduğuna inanan birey, sosyal ilişkiler kurarak çalışma ortamında yaşanılan yalnızlığın etkisini minimize etmektedir.

Sonuç olarak esenlik ile birlikte hayata pozitif/olumlu bir pencereden bakan personelde örgütsel yalnızlık belirtilerinin azalmakta olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre karşılaşılan bir olumsuzluk sonucunda dahi psikolojik bir iyi oluş hali ile birey, iş yeri yalnızlık durumuna daha az maruz kalabilir. Spor hizmet alanında çalışan bireyler genel itibari ile sosyal ilişkiler kuran kişilerdir. Bu sosyal ilişkiler arttıkça duygusal olarak kendini yalnız hissetme durumlarında azalma gözlemlenmiştir. Bu durumdan hareket ile sosyalliğin beraberinde iletişimi ve daha az yalnızlık hissiyatını getirdiğini söyleyebiliriz. Duygusal esenlik algısı ile birlikte duygularını yönlendirmekte olan ve insanlar ile iletişim kurarken jest ve mimiklerden yararlanan, duygularını kontrol etme yeteneğine sahip spor hizmet çalışanlarının örgütsel yalnızlık düzeylerinde azalma olduğu tespit edilmiştir. Duyguları ile hareket etmek beraberinde daha fazla sosyal ilişkiler ve daha az yalnızlık hissiyatı getirecektir. Spor hizmet alanında bulunan personelin, kişisel gelişiminin ve entelektüel anlamdaki artılarının entelektüel esenlik olarak açığa çıktığı ve bu bireylerin daha az yalnız hissettiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla

spor hizmet alanında çalışmakta olan personelin geliştirdikleri sosyal ilişkiler sayesinde, yalnızlık duygusunun minimize edildiği, esenliğin bireyler üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğu ifade edilebilir.

Sonuç olarak erkeklerin mükemmeliyetçilik algılarının kadınlardan anlamlı derecede yüksek olduğu,

Mükemmeliyetçilik algısında yaş değişkeninde anlamlı bir farklılığın oluşmadığı,

Araştırma grubunun mesleki tecrübelerine göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı,

Mükemmeliyetçilik algısında eğitim durumu değişkeninde toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik ve çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği toplam skorlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmadığı,

Örneklem grubunun kurum içi statülerine göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın oluşmadığı,

Araştırma grubunun cinsiyet değişkenine göre algılanan esenlik ölçeği alt boyutlarında ve toplam skorlarında anlamlı bir farklılığın oluşmadığı,

Duygusal esenlik alt boyutunda yaş değişkeninde 30-35 yaş ile 36 ve üzeri yaş aralığına sahip bireyler arasındaki farklılıktan anlamlı bir farklılık oluştuğu,

Katılımcıların mesleki tecrübe değişkeninde göre algılanan esenlik ölçeği duygusal esenlik alt boyut ortalamasında 2-5 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olanlar ile 6-9 yıl arası mesleki tecrübeye sahip olanlar arasında görülen farklılığın anlamlı olduğu,

Araştırma grubunun eğitim durumlarına göre psikolojik esenlik, manevi esenlik ve entelektüel esenlik alt boyutlarına ortaokul ile üniversite eğitim seviyesi arasındaki farklılıktan dolayı anlamlı bir farklılık oluştuğu,

Araştırma grubunun kurum içi statülerine göre duygusal esenlik ve algılanan esenlik ölçeği toplam skorlarında antrenörler ile tesis sorumluları arasındaki farklılıktan anlamlı bir farklılık oluştuğu tespit edilmiştir.

Araştırma grubunun cinsiyetlerine göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri incelendiğinde anlamlı bir farklılık oluşmadığı,

Katılımcıların yaşlarına göre örgütsel yaşamda yalnızlık düzeyleri incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşmadığı,

Araştırma grubunun mesleki tecrübelerine göre iş yaşamında yalnızlık düzeyleri incelendiğinde iş yaşamında yalnızlık ölçeği toplam skorlarında 0-1 yıl ile 2-5 yıl arasındaki ve 2-5 yıl ile 10 yıl ve üzeri çalışanlar arasındaki farklılıktan dolayı istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın oluştuğu,

Araştırma grubunun eğitim durumlarına göre yalnızlık düzeyleri incelendiğinde duygusal yoksunluk alt boyutunda ortaokul eğitim düzeyinde olan bireyler ile üniversite eğitim düzeyinde olanlar arasındaki farklılıktan dolayı anlamlı bir farklılığın oluştuğu,

Araştırma grubunun kurum içi statülerine göre örgütsel yalnızlık düzeyleri incelendiğinde antrenörler ile tesis sorumluları ve tesis sorumluları ile danışma personeli arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın oluştuğu tespit edilmiştir.

Çalışmamızın sonuçlarına göre öneriler şu şekilde sıralanabilir:

- Araştırma İstanbul'un Esenyurt ilçesinde bulunan Esenyurt Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü bünyesindeki personele uygulanmıştır. İlerleyen çalışmalarda farklı belediye çalışanları tercih edilebilir.

- Araştırma İstanbul'un Esenyurt ilçesinde bulunan Esenyurt Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü bünyesindeki spor hizmetleri çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Başka çalışmalarda ilçe belediyelerin tüm personeline uygulama yoluna gidilebilir.

- Düzenlenecek gelişim kursları ve seminerler neticesinde belediye personelinin nitelikleri/kabiliyetleri artırtılabilir. Bu noktada üniversiteler ve kişisel gelişim kurslarından destek alınabilir.

6. KAYNAKLAR

ADAMS, T. (1995). The conceptualization and measurement of perceived wellness. Doktora Tezi. Texas Üniversitesi. (Danışman: M.A. STEİNHARDT).

ADAMS, T. B. BEZNER, J. ve STEİNHARDT, M. A. (1997). The conceptualization and measurement of perceived wellness: integrating balance across and within dimensions. American Journal of Health Promotion, 11(3), 208-218.

AKGÜL, H. (2017). Lojistik sektörü çalışanlarının duygusal ve sosyal yalnızlık düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. The Journal of International Lingual, 3, 269-287.

AKGÜL, R, (2020). Öğretmenlerin algısal mobbing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Elazığ. (Danışman: Doç. Dr. Tuncay Yavuz ÖZDEMİR).

AKKAYA, E. (2007). Eğitim fakültesi öğrencilerinde akademik erteleme davranışı: Cinsiyet, yaş, akademik başarı, mükemmeliyetçilik ve depresyonun rolü. Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Ankara. (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Oya Yerin GÜNERİ).

AKTEPE, K. (2013). Sporda zihinsel antrenman. Nobel Yayıncılık. Ankara.

ANTONY, M. M. ve SWİNSON, R. P. (1998). When perfect isn‟t good enough: strategies for coping with perfectionism. New Harbinger Publications. California.

APPLETON, P. R. ve HİLL, A. P. (2012). Perfectionism and athlete burnout in junior elite athletes: the mediating role of motivation regulations. Journal of Clinical Sport Psychology, 6(2), 129- 145.

ASHBY, J. KOTTMAN, T. (1996). Inferiority as a distinction between normal and neurotic perfectionism. Individual Psychology, 52, 237–245.

AŞÇI, F. H. (2002). An investigation of age and gender differences in physical selfconcept among turkish late adolescents. Adolescence, 37(146),365-371.

BAKIR, A.A. ve ASLAN, M. (2017). Examining the relaiıonship Between Principals organizational loneliness and job satisfaction levels. European Journal of Education Studies, 3(6), 50-71.

BAKİOĞLU, A. ve KORUMAZ, M. (2014). Öğretmenlerin okulda yalnızlıklarının kariyer evrelerine göre incelenmesi. Eğitim Bilimleri Dergisi, 39(1), 25-54.

BAL E. (2008). Self efficacy, contextual factors and well-being: the ımpact of work engagement. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul. (Danışman: Prof. Dr. H. Kepir SİNANGİL).

BANN, C. M. KOBAU, R. LEWİS, M. A. ZACK, M. M. LUNCHEON, C. THOMPSON, W. W. (2012). Development and psychometric evaluation of the public health surveillance well-being scale. Qual Life Resource, 21(6),1031-43.

BAŞER, S. C. (2007). Batıkent ilköğretim okulu sekizinci sınıf öğrencilerinde mükemmeliyetçiliğin akademik başarıya etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Disiplinlerarası Sosyal Psikiyatri Anabilim Dalı. Ankara. (Danışman: Prof. Dr. A. ÇEVİK).

BATMAZ, G. (2019). Algılanan güç mesafesi ile iş yaşamında yalnızlık duygusu arasındaki ilişki ve bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul. (Danışman: Doç. Dr. Ayla Zehra ÖNCER).

BERMAN, E. WEST, J. ve RİCHTER, M. (2002). Workplace relations: friendship patterns and consequences (according to managers). Public Administration Review, 62(2), 217-230.

BOZGEYİK, B. (2019). Öğretmenlerin erken dönem uyumsuz şemalarının, kişilerarası ilişki tarzları ve yalnızlıkları arasındaki ilişkilerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Gaziantep. (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Eyyüp ÖZKAMALI).

BURNS, D. D. (1980). The perfectionist's script for self-defeat. Psychology Today, November, 34-51.

BÜYÜKBAYRAKTAR, Ç. (2011). Üniversite öğrencilerinde mükemmeliyetçilik ve öfke ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Konya. (Danışman, Prof. Dr. Ömer ÜRE).

BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. ÇAKMAK, E. AKGÜN, Ö. KARADENİZ, Ş. DEMİREL, F. (2008). Bilimsel araştırma yöntemleri. 1. Baskı. Pegem Akademi. Ankara.

CARTER, C. S. (2004). Effects of formal dance trainingand education on student performance, perceived wellness and self-concept in high school student. Doktora Tezi. Ph. D. University. of Florida.

COOK, L. C. (2012). The influence of parent factors on child perfectionism: A crosssectional study. Doctor of Philosophy. Department of Psychology College of Liberal Arts University of Nevada, Las Vegas.

ÇAPAR, Ö. M. (2020). Sınıf öğretmenlerinin iş yerinde yaşadıkları yalnızlık durumlarının incelemesi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Eğitimi Ana Bilimdalı. (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi M. Sencer ÖZSEZER).

ÇEPİKKURT, F. (2011). Üniversiteli hentbolcuların mükemmeliyetçilik ve kaygı düzeyleri ile başarı hedefleri ve müsabaka sonuçlarına yaptıkları yükleme biçimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Adana. (Prof. Dr. Banu Yazgan İNANÇ).

ÇEPİKKURT, F. İNANÇ, B. Y. (2012). Mükemmeliyetçilik ve başarı hedeflerinin hentbolcuların müsabaka öncesi yaşadıkları durumluk kaygıyı belirlemedeki rolü. Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 10(2), 43-51.

ÇETİN, Z. (2020). Öğretim elemanlarının mükemmeliyetçilik, çatışma, yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişki ve bazı değişkenlere göre incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Ankara. (Danışman: Prof. Dr. Necati CEMALOĞLU).

ÇORAPÇIOĞLU, A. Ö. (1998). Cezaevinde yalnızlık ve yalnızlığın depresyonla ilişkisi. Kriz Dergisi, 6(1), 21-31.

DEMİRCİ, E. (2018). Sporcularda tutkunluk, mükemmeliyetçilik ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim

Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. Mersin. (Danışman, Yrd. Doç. Dr. Fatma ÇEPİKKURT).

DENİZ, U. (2017). Ergenlik dönemindeki futbolcuların esenlik algıları ve özsaygı düzeylerinin performanslarına etki eden değişkenlere göre incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul. (Danışman: Doç. Dr. Cengiz KARAGÖZOĞLU).

DİERKSEN, F. W. (2005). Welness of Kansas principals: self perception. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Wichita State Üniversitesi, Kansas. Erişim Tarihi:12.10.2009.

DOĞAN, T. ÇETİN, B. SUNGUR, M. Z. (2009). İş yaşamında yalnızlık ölçeği Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 10(4), 271-277.

DUNN, J. G. H. DUNN, J. C. SYROTUİK, D. G. (2002). Relationship between multidimensional perfectionism and goal orientations in sport. Journal of Sport and Exercise Psychology, 24(4), 376-395.

DURMUŞ, E. (2007). Utangaç olan ve olmayan öğrencilerin algıları. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 40(1), 243-268.

EGAN, S. J. TRACEY, D. W. SHAFRAN, R. ve ANTONY, M. M. (2014). Cognitive-Behavioral treatment of perfectionism. Guilford Publications. New York.

EKİCİ, G. ve HEVEDANLI, M. (2010). Lise öğrencilerinin biyoloji dersine yönelik tutumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. Türk Fen Eğitim Dergisi, 7(4), 97-109.

ERDOĞAN, Ç. H. TOPUZ, R. BAHADIR, Z. (2018). Examination of football players perfectionism features and subjective stress perceptions. Turkish Journal of Sport and Exercise, 20 (3), 283-291.

ERKMEN, B. (2013). İşkoliklik ile esenlik arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul. (Danışman: Prof. Dr. Meliha Deniz BÖRÜ).

ERÖZKAN, A. (2009). Ergenlerde yalnızlığın yordayıcıları. İlköğretim Online, 8(3), 809-819.

FLETT, G. L. MADORSKY D. HEWİTT P. L. ve HEİSEL, M. J. (2002). Perfectionism cognitions rumination and psychological distress. Journal of Rational-Emotive Cognitive-Behavior Therapy, 20(1), 33-47.

FLETT, G. L. RUSSO, F. A. ve HEWİTT, P. L. (1994). Dimensions of perfectionism and constructive thinking as a coping response. Journal of Rational-Emotive ve Cognitive – Behavior Therapy, 12, 163-179.

FLETT, G. ve HEWİTT, P. L. (2002). Perfectionism and maladjustment: an overview of theoetical, definition and treatment ıssues. American Psychological Association, 7, 5-31.

FROST, R. O. MARTEN, P. A. LAHART, C. ROSENBLATE, R. (1990). The dimensions of perfectionism. Cognitive Therapy and Research, 14, 449–468.

GAFA, İ. DİKMENLİ, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(1), 131-150.

GARD, C. (1999). Perfectionism: what's bad about being so good? Current Health, 26 (3), 30–31.

GAUDREAU, P. VERNER-FİLİON, J. (2012). Dispositional perfectionism and well-being: A test of the 2 × 2 model of perfectionism in the sport domain. Sport, Exercise and Performance Psychology, 1(1), 29-43.

GEÇTAN, E. (1999). İnsan olmak (20. Baskı). Remzi Kitabevi. İstanbul.

GÖK, K. (2019). Mükemmeliyetçilik algısının kariyer planlama sürecindeki etkisinin araştırılması: coca cola içecek fabrikası örneği. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Ankara. (Danışman: Prof. Dr. Enver AYDOĞAN).

GUENTHER, S. V. ve HAMMERMEİSTER, J. (2007). Exploring relations of welness and athletic coping skills of collegiate athletes: Implications for sport performance. Psychological Reports, 1043-1049.

HAMACHEK, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. Psychology, 15, 27–33.

HARARİ, M. J. (2002). A psychometric ınvestigation of a model-based measure of perceived wellness. Yayımlanmamış Doktora Tezi Akron Üniversitesi. United States.

HETTLER, B. (1984). Wellness: encouraging a lifetime pursuit of excellence. Health Values, 8(4), 13.

HEWİTT, P. L. ve FLETT, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. Joumal of Personality and Social Psychology, 60, 456-470.

HOLLANDER, M. H. (1965). Perfectionism. Comprehensive Psychiatry, 6(2), 94–103.

HUTCHİNSON, G.A. (1996). The relationship of wellness factors to work performance among managers. Yayımlanmamış Doktora Tezi. North Caroline Üniversitesi

JUNG, C. G. (2006). Analytical psychology Çeviren: Gürol E. Analitik Psikoloji. 2. basım. Cem Yayınevi. İstanbul.

KAĞAN, S. (2006). Bilişsel davranışçı terapiye dayalı mükemmeliyetçilik eğitiminin sporcuların mükemmeliyetçilik, başarı güdüsü ve başarısızlık korkusuna etkisi. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı. Ankara. (Danışman: Yrd. Doç. Metin PİŞKİN).

KALKAN, M. OĞUZ, E. (2014). Öğretmenlerin iş yaşamında algıladıkları yalnızlık ile sosyal destek düzeyleri arasındaki ilişki. İlköğretim Online Dergisi, 13(3), 787-795.

KAPLAN, M. S. (2011). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık duygularının okullardaki örgütsel güven düzeyi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Konya. (Danışman: Doç. Dr. Ercan YILMAZ).

KARADUMAN, M. (2013). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Bursa. (Danışman: Doç. Dr. Aşkın KESER).

KARAGÖZOĞLU, C. (2013). The perceived wellness prole of Turkish football referees. International Journal of Academic Research, 5(4), 272-275.

KARAKURT, A. (2012). Öğretmenlerin iş yerinde yalnızlık düzeyinin örgütsel destek ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Konya. (Danışman: Doç. Dr. Ercan YILMAZ).

KARASAR, N. (2017). Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler. Nobel Yayınları. Ankara.

KAYA, F. ve BİROL, Z. N. (2018). Üniversite öğrencilerinin yalnızlık ve mükemmeliyetçilik düzeyleri arasındaki ilişkide duygusal zekânın aracılık rolü. Kastamonu Education Journal, 26(6), 1793-1802.

KAYA, O. (2017). Otomotiv sektöründe mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. İstanbul. (Danışman, Yrd. Doç. Ebru GÖZÜKARA).

KAYGIN, E. ve BAĞCIOĞLU, D. (2018). Çalışanların öz yeterliliklerinin ve esenlik algılarının işe adanmışlıklarına etkisi: ilaç sektörü örneği. Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 15(2), 607-626.

KESER, A. ve KARADUMAN, M. (2014). İş yaşamında yalnızlık algısının örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkisi ve öğretmenler üzerinde bir araştırma. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 3(7), 178- 197.

MADAN, M. (2019). Futbol antrenörlerinde tutkunluk, mükemmeliyetçilik ve esenlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. İstanbul. (Danışman: Doç. Dr. Cengiz KARAGÖZOĞLU).

MAYER, J. D. CARUSO, D. R. SALOWEY, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. Intelligence, 27(4), 267-298.

MERCAN, N. OYUR, E. ALAMUR, B. GÜL, S. ve BENGÜL, S. (2012). İşyeri yalnızlığı ve sosyal fobi arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 4.(1), 213- 226.

MİQUELON, P. VALLERAND, R. J. GROUZET, F. M. E. CARDİNAL, G. (2005). Perfectionism, academic motivation, and psychological adjustment: an integrated model. Personality and Social Psychology Bulletin, 31(7), 913-924.

MYERS, J. E. SWEENEY, T. J. WİTMER, J. M. (2000). The wheel of wellness counseling for wellness: A holistic model for treatment planning. Journal of Counseling & Development, 78(3), 251-266.

NARTGÜN, Ş. S. ve DEMİRER, S. (2012). Öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile iş yaşamında yalnızlık düzeylerine ilişkin görüşleri. Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(2), 139-156.

NETO, R. D. C. A. (2015). Teachers feel lonely too: a study of teachers personal and professional characteristics associated with loneliness. Psico, 46(3), 321-330.

ÖNER, Ç. (2015). Yoganın kadın sporcular ile işkadınlarında psikolojik esenlik düzeyine etkisinin incelenmesi. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı. İstanbul. (Danışman: Prof. Dr. Turgay BİÇER).

ÖZEN, G. DOĞAN, H. KONAR, N. (2016). Tekerlekli sandalye basketbolcularının esenlik algısı ve yaşam doyumu düzeyinin incelenmesi. Marmara Üniversitesi Spor Bilimleri Dergisi, (1), 15-29.

PAGE, R. ve COLE, G. (1991). Demographic predictors of self-reported loneliness in adults. Psychological Reports, 68, 939-945.

PARKER, W. D. (2000). Healthy perfectionism in the gifted. Journal of Secondary Gifted Education, 11 (4), 173–182.

PATCH, A R. (1984). Reflection on perfection. American Psychologist, 39, 386-390.

PİLBEAM, J. (2008). Life orientation. Pearson Education, Güney Afrika.

RİCE, 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.

ROKACH, A. (1988). The experience of loneliness: a tri-level model. The Journal of Psychology, 122 (6), 531-544.

SAPMAZ, F. (2006). Üniversite öğrencilerinin uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin psikolojik belirti düzeyleri açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Sakarya. (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Murat İSKENDER).

SEZEN G. (2014). Öğretmenlerin işle bütünleşme ve iş yaşamında yalnızlık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Sakarya. (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali HAMEDOĞLU).

SLANEY, R. B. RİCE, K. G. MOBLEY, M. TRİPPİ, J. and ASHBY, J. S. (2001). The revised almost perfect scale. Measurement and Evaluation in Counselling and Development, 34(3), 130–144.

STOEBER, J. OTTO, K. PESCHECK, E. BECKER, C. ve STOLL, O. (2007). Perfectionism and competitive anxiety in athletes: differentiating striving for perfection and negative reactions to imperfection. Personality and Individual Differences, 42, 959-969.

STOEBER, J. UPHİLL, M. A. HOTHAM, S. (2009). Predicting race performance in triathlon: the role of perfectionism, achievement goals and personal goal setting. Journal of Sport and Exercise Psycholoyg, 31, 211-245.

TANRISEVEN, Ö. (2014). Yatılı bölge ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin yalnızlık düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Erzurum il örneği). Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Erzurum. (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Şükrü ADA).

TSAİ, C. Y. (2004). The relationship between leisure participation and perceived wellness among taiwanese adult ages 55-75 years. Yayımlanmamış Doktora Tezi. University of the Incarnate Word ProQuest Dissertations Publishing. Texas (Danışman: Dr. T. Henrick).

TUĞRAL, R. (2020). Ergenlerde yalnızlık, psikolojik sağlamlık, algılanan sosyal destek ve sosyal görünüş kaygısı. Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı. İstanbul. (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Selçuk ASLAN).

URAL, A. ve KILIÇ, İ. (2006). Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi. Detay Yayıncılık. Ankara.

Uysal, Y. A. Ö. (2019). Öğretmenlerin mükemmeliyetçilik ve özduyarlık düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı. Gaziantep. (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Eyyüp ÖZKAMALI).

WEİSS, R. S. (1973). Loneliness: the experience of emotional and social isolation. MIT Press. Cambridge.

WRİGHT, S. L. (2005). Loneliness in the workplace. Yayınlanmamış Doktora Tezi. University of Canterbury Christchurch.

WRİGHT, S. L. BURT, C. D. B. STRONGMAN, K. T. (2006), Loneliness in the workplace: construct definition and scale development. New Zealand Journal of Psychology, 35(2), 59-68.

YAOAR, A. A. (2008). Üniversite öğrencilerinin mükemmeliyetçi kişilik özelliği ile empati düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı. Ankara. (Danışman: Yrd. Doç. Dr. Leyla ERCAN).

YAŞAR, M. R. (2007). Yalnızlık. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17 (1), 237-260.

YAZICIOĞLU, Y. ve ERDOĞAN, S. (2004). SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri. Detay Yayıncılık. Ankara.

YILMAZ, E. ve ALTINOK, V. (2009). Okul yöneticilerinin yalnızlık ve yaşam doyum düzeylerinin incelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 15(3), 451-470.

YURCU, G. ve KOCAKULA, Ö. (2015). Konaklama işletmelerinde çalışan yalnızlığının öznel iyi oluş üzerine etkisi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(1), 30-41

YÜKSEL (2019). Sosyal medya bağımlılığı, yalnızlık ve kendini gizleme arasındaki ilişki: Konya örneğinde bir saha araştırması. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Gazetecilik Anabilim Dalı. Konya. (Danışman: Prof. Dr. Şükrü BALCI).

7. FORMLAR

ETİK KURUL KARARI

İÜC Tarih ve Sayı: 16/12/2020-87355

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı :74555795-050.01.04-
Konu :2020-235 sayılı Etik Kurul Onayı

Sayın Ali KAYA
İÜC Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

İlgi :20/11/2020 tarihli, bila sayılı yazı

Yürütücülüğünü üstlendiğiniz ***"Esenyurt Belediyesi Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü Personelinin Mükemmeliyetçilik, Esenlik ve Örgütsel Yalnızlık Düzeylerinin İncelenmesi"*** başlıklı **"Yüksek Lisans Tezi"** başvurumuz etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

COVİD-19 salgının Ülkemizde yayılması nedeniyle, Kurulumuz 01.12.2020 tarihinde on-line platformda gerçekleştirilen toplantısında yapılan değerlendirmeler sonucunda; elektronik belge sistemi (EBYS) ile uygunluğu bildirilen yazının ilgili makamlarca **"Etik Kurul Onayı"** yerine geçen belge olarak değerlendirilmesi hususunda;

Gereği için bilgilerinizi rica ederim

e-İmzalı
Prof. Dr. Selçuk HÜNERLİ
Başkan

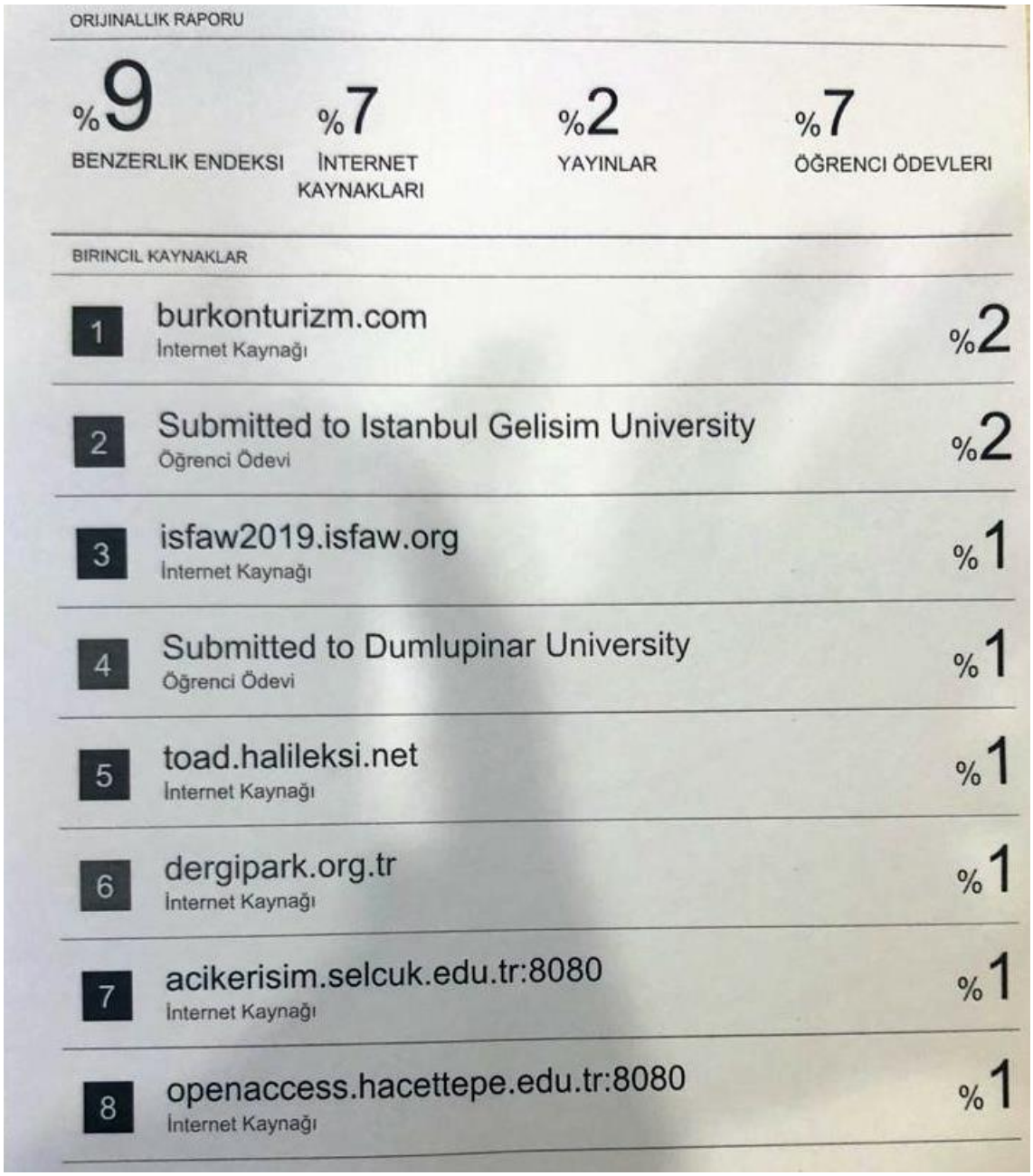
ETİK KURUL ÜYELERİ
Prof. Dr. Selçuk HÜNERLİ (Başkan)
Prof. Dr. Fatma Yasemin KUTLU (Bşk.Yrd.)
Prof. Dr. Mehmet AÇIKALIN (Bşk.Yrd)
Prof. Dr. Neşe KOCABAŞOĞLU
Prof. Dr. Hülya AŞKIN BALCI
Doç. Dr. Hanife Banu ATAMAN YANCI
Doç. Dr. Sevda KÜÇÜK

14/12/2020 V.Haz.Kont.İş. : C.SÖNMEZTÜRK

Doğrulamak İçin:http://dogrulama.istanbulc.edu.tr/enVision.sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BENNFJDD0
Ayrıntılı bilgi için irtibat : Canan SÖNMEZTÜRK
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, 34320 Avcılar-İstanbul
Tel : 0212 404 03 00 Faks : 0212 404 07 01
Elektronik Ağ : www.istanbulc.edu.tr

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI



ORIJINALLIK RAPORU

%9	%7	%2	%7
BENZERLIK ENDEKSI	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCI ÖDEVLERI

BIRINCIL KAYNAKLAR

1	burkonturizm.com İnternet Kaynağı	%2
2	Submitted to Istanbul Gelisim University Öğrenci Ödevi	%2
3	isfaw2019.isfaw.org İnternet Kaynağı	%1
4	Submitted to Dumlupinar University Öğrenci Ödevi	%1
5	toad.halileksi.net İnternet Kaynağı	%1
6	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%1
7	acikerisim.selcuk.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%1
8	openaccess.hacettepe.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	%1

ESENYURT BELEDİYESİ

T.C.
İSTANBUL
ESENYURT BELEDİYE BAŞKANLIĞI
Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdürlüğü

Sayı : 78478400/ 335
Konu : Ali KAYA Hk.

01.12.2020

İLGİLİ MAKAMA

İlgi: 11.11.2020 tarihli dilekçe;

İlgi tarihli dilekçeye istinaden 56266043350 T.C. Kimlik numaralı Ali KAYA'nın hazırlamakta olduğu yüksek lisans tez çalışmasını tamamlamak üzere personelle yapacağı anket için gerekli izin verilmiştir.

Bilgilerinize arz/rica ederim.

Mustafa KARATAY
Gençlik ve Spor Hizmetleri Müdür V.

ÇOK BOYUTLU MÜKEMMELİYETÇİLİK ÖLÇEĞİ

		1	2	3	4	5	6	7
1	Bir iş üzerinde çalıştığımda, iş kusursuz olana kadar rahatlayamam.							
2	Başkalarını kolay pes ettikleri için eleştirmem.							
3	Yakınlarımın başarılı olmaları gerekmez.							
4	Arkadaşlarımın en iyisinden aşağısına razı oldukları için eleştirmem.							
5	Başkalarının benden beklentilerini karşılamakta zorlanırım.							
6	Amaçlarımdan bir tanesi yaptığım her şeyde mükemmel olmaktır.							
7	Başkaları yaptıkları her şeyin en iyisini yapmalıdırlar.							
8	İşlerimde asla mükemmelliği hedeflemem.							
9	Çevremdekiler benim de hata yapabileceğimi kolayca kabul ederler.							
10	Bir yakınımın yapabileceğinin en iyisini yapmamış olması benim için önemli değildir.							
11	Bir işin ne kadar iyisini yaparsam çevremdekiler daha da iyisini yapmamı beklerler.							
12	Mükemmel olma ihtiyacını çok az hissederim.							
13	Yaptığım bir şey kusursuz değilse, çevremdekiler tarafından yetersiz bulunur.							
14	Olabildiğim kadar mükemmel olmaya çalışırım.							
15	Giriştiğim her işte mükemmel olmam çok önemlidir.							
16	Benim için önemli olan insanlardan, beklentilerim yüksektir.							
17	Yaptığım her şeyde en iyi olmaya çalışırım.							
18	Çevremdekiler yaptığım her şeyde başarılı olmamı beklerler							
19	Çevremdeki insanlar için çok yüksek standartlarım yoktur.							
20	Kendim için mükemmelden daha azını kabul etmem.							
21	Her konuda üstün başarı göstermesem de başkaları benden hoşlanacaktır.							
22	Kendilerini geliştirmek için uğraşmayan kişilerle ilgilenmem.							
23	Yaptığım işte hata bulmak beni huzursuz eder.							
24	Arkadaşlarımdan çok şey beklemem.							
25	Başarı, başkalarını memnun etmek için daha da çok çalışmam anlamına gelir							
26	Birsinden bir şey yapmasını istersem, için yapılmasını beklerim							
27	Yakınlarımın hata yapmasını görmeye tahammül edemem.							
28	Hedeflerimi belirlemede mükemmeliyetçiyim.							
29	Değer verdiğim insanlar beni hiçbir zaman hayal kırıklığına uğratmamalıdır.							

30	Başarısız olduğum zamanlar bile başkaları yeterli olduğumu düşünürler.							
31	Başkalarının benden çok şey beklediğini düşünüyorum.							
32	Her zaman yapabileceğimin en iyisini yapmaya çalışmalıyım.							
33	Bana göstermeseler bile, hata yaptığım zaman diğer insanlar çok bozulurlar.							
34	Yaptığım her şeyde en iyi olmak zorunda değilim.							
35	Ailem benden mükemmel olmamı bekler.							
36	Kendim için yüksek hedeflerim yoktur.							
37	Annem ve babam nadiren hayatımın her alanında en başarılı olmamı beklerler.							
38	Sıradan insanlara saygı duyarım.							
39	İnsanlar benden mükemmelden aşağısını kabul etmezler.							
40	Kendim için yüksek standartlar koyarım.							
41	İnsanlar benden verebileceğimden fazlasını beklerler.							
42	Okulda veya işte her zaman başarılı olmalıyım.							
43	Bir arkadaşımın elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışması benim için önemli değildir.							
44	Hata yapsam bile, etrafımdaki insanlar yeterli ve becerikli olduğumu düşünürler.							
45	Başkalarının yaptığı her şeyde üstün başarı göstermelerini nadiren beklerim.							

ALGILANAN ESENLİK ÖLÇEĞİ

		1	2	3	4	5	6
1	Her zaman geleceğim hakkında iyimserimdir.						
2	Kendimi, tanıdığım insanların çoğundan daha yetersiz hissettiğim zamanlar olmuştur.						
3	Aile bireylerim bana destek olurlar.						
4	Fiziksel sağlığımın beni geçmişte sınırladığı olmuştur.						
5	Hayatımın gerçek bir amacı olduğuna inanıyorum.						
6	Daima beni düşünmeye ve mantık yürütmeye zorlayacak aktiviteler ararım.						
7	Başıma gelen iyi şeylere nadiren güvenirim.						
8	Genellikle yeteneklerime güvenirim.						
9	Bazen, ihtiyacım olduğunda ailemin gerçekten yanımda olup olmayacağını merak ederim.						
10	Vücudum fiziksel hastalıklara çok iyi direnç gösterir.						
11	Hayat benim için fazla gelecek vaat etmiyor						
12	Konsantre olmamı gerektiren aktivitelerden kaçınırım.						
13	Olaylara her zaman iyi yanından bakarım.						
14	Bazen değersiz bir birey olduğumu düşünürüm.						
15	Arkadaşlarım bana her zaman güvenebileceklerini bilirler ve tavsiyelerimi isterler.						
16	Fiziksel sağlığım mükemmeldir.						
17	Bazen hayatın anlamını çözemiyorum.						
18	Genel olarak, gündelik hayatımda yaşadığım entelektüel etkinlik miktarından memnunum.						
19	Geçmişte her zaman yüksek beklentilere sahiptim.						

20	Gelecekte, işleri başarıyla gerçekleştirebileceğimden emin değilim.						
21	Geçmişte ailem beni desteklemek için yanımda olmuştur.						
22	Tanıdıklarımla kıyasladığımda fiziksel sağlık geçmişim mükemmeldir.						
23	Geleceğimle ilgili bir misyonum olduğuna inanıyorum.						
24	Her gün bana yetecek kadar olan bilgiyle haşır neşir olurum. (Ne çok fazla ne de çok az)						
25	Geçmişte işlerin istediğim gibi gideceğini pek beklemezdim.						
26	Kendimle her zaman barışık olacağım.						
27	Geçmişte her zaman neşemi ve hüznümü paylaşabileceğim arkadaşlarım olmadı.						
28	Daima fiziksel olarak sağlıklı olacağımı düşünüyorum.						
29	Geçmişte hayatımın anlamsız olduğunu düşündüğüm olmuştur.						
30	Geçmişte genellikle entelektüel mücadeleleri kendimi iyi hissetmem için önemli bulmuşumdur.						
31	Gelecekte olaylar istediğim şekilde yürümeyecek.						
32	Geçmişte yabancılar arasında kendimden emindim.						
33	Yardıma ihtiyacım olduğunda arkadaşlarım yanımda olacaklardır.						
34	Fiziksel sağlığımın kötüleşeceğini düşünüyorum.						
35	Hayatımın her zaman bir amacı vardı.						
36	Hayatım çoğunlukla pozitif zihinsel uyarımlardan yoksundur.						

İŞ YAŞAMINDA YALNIZLIK ÖLÇEĞİ

		1	2	3	4	5
1	İş ortamında baskı altındayken iş arkadaşlarım tarafından yalnız bırakıldığımı hissederim.					
2	Çoğunlukla iş arkadaşlarımın bana mesafeli durduklarını hissediyorum.					
3	Birlikte çalıştığım insanlarla arama mesafe koyduğumu hissediyorum.					
4	Kendimi iş arkadaşlarımdan duygusal olarak uzak hissediyorum.					
5	İş yerimdeki ilişkilerimden memnunum.					
6	Çalıştığım iş yerinde dostluk anlayışı hâkimdir.					
7	İş arkadaşlarımla birlikteyken çoğu zaman kendimi dışlanmış hissediyorum.					
8	İş yerinde çoğu zaman diğer çalışanlarla birlikte aramda bir kopukluk hissederim.					
9	İş yerindeyken kendimi genel bir boşluk duygusu içinde hissederim.					
10	İş yerinde sosyal ilişkilerim vardır.					
11	İş yerimdeki sosyal etkinliklere (piknik, parti, yemek vs.) katılırım.					
12	İş yerinde gerektiğinde işle ilgili günlük sorunlarımı konuşabileceğim biri var.					
13	İş yerinde istediğimde kişisel düşüncelerimi paylaşabileceğim kimse yoktur.					
14	İş yerinde mola zamanlarında beraber vakit geçirebileceğim biri vardır.					
15	Kendimi iş yerindeki arkadaş grubunun bir parçası olarak hissederim.					
16	İş yerinde beni dinleme zahmetinde bulunan insanlar vardır.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	ALİ	**Soyadı**	KAYA
Doğ. Yeri	İSTANBUL	**Doğ. Tar.**	04.01.1995
Uyruğu	T.C.	**TC Kim No**	
Email	alikaya@gelisim.edu.tr	**Tel**	

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	**Mez. Yılı**
Doktora		
Yük. Lis.		
Lisans		
Lise		

İş Deneyimi (Sondan geçmişe doğru sıralayın)

Görevi	**Kurum**	**Süre (Yıl - Yıl)**
1. Araştırma Görevlisi	İstanbul Gelişim Üniversitesi	2019-
2.		-
3.		-

Yabancı Dilleri	**Okuduğunu Anlama***	**Konuşma***	**Yazma***	**KPDS/ÜDS Puanı**	**(Diğer) Puanı**
İngilizce	İyi derece	İyi derece	İyi derece		71.250

***Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	**Eşit Ağırlık**	**Sözel**
ALES Puanı			81,500
(Diğer) Puanı			

Akademik Çalışmalar

The Effect Of Communıcatıon Skılls Of Football Coaches On The Footballers'motıvatıon For Success.(2020).
The Relationship between Emotional Labor in Sports Organization and the Level of Loneliness in Organizational Life. IJPES. (2020). 7(4).
Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Yetkinlik Düzeyleri İle Özerklik Algıları Arasındaki İlişki. (2020).