

Mükemmeliyetçiliğin Makyavelist Eğilime Etkisinde Kontrol Odağı ve Çalışma Pozisyonunun Düzenleyici Rolü

The Moderating Role of Locus of Control and Work Position in the Effect of Perfectionism on Machiavellian Tendency

Ömer Lütü ANTALYALI

Süleyman Demirel Üniversitesi, İşletme Bölümü, omerantalyali@sdu.edu.tr
ORCID Numarası/ ORCID Numbers: 0000-0002-9600-9581

Selda LİMON

Süleyman Demirel Üniversitesi, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, seldalimon@sdu.edu.tr
ORCID Numarası/ ORCID Numbers: 0000-0003-0362-5164

Öz

Bu çalışmada sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisinde güçlü başkaları kontrol odağı ve çalışma pozisyonunun düzenleyicilik rollerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Manisa'da faaliyet gösteren bir üretim firmasında çeşitli pozisyonlarda çalışan toplam 138 beyaz ve gri yakalı çalışandan anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilimle ilişkisinde çalışma pozisyonu ve güçlü başkaları odaklılığın etkisinin incelendiği araştırmada analiz sonuçlarına göre mükemmeliyetçiliğin her zaman makyavelist eğilime neden olmadığı görülmektedir. Bulgulara göre beyaz yakalı çalışanlarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisi yokken; gri yakalılarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime pozitif etkisi olduğu; güçlü başkaları odaklılık düzeyi düşük olan çalışanlarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisi yokken; güçlü başkaları odaklılık düzeyi yüksek olan çalışanlarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime pozitif yönde anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Kaynaklı Mükemmeliyetçilik, Makyavelizm, Kontrol Odağı, Çalışma Pozisyonu

Abstract

This study aimed to reveal the moderating role of strong others' locus of control and work position in the effect of socially prescribed perfectionism on the machiavellianism tendency. For this purpose, data were collected from a total of 138 white and gray-collar employees working in various positions in a production company operating in Manisa, by survey method. The study examines the moderating effect of working position and strong others' locus of control on the relationship between socially prescribed perfectionism and machiavellianism tendency. It is found that perfectionism does not always cause a machiavellianism tendency. Findings indicate that while socially prescribed perfectionism has no effect on the machiavellianism tendency in white-collar workers; socially prescribed perfectionism has a positive effect on the machiavellianism tendency in gray collars, and socially prescribed perfectionism has no effect on the machiavellianism tendency in employees with a low level of strong others locus of control. It has been determined that socially prescribed perfectionism has a positive and significant effect on the machiavellianism tendency among employees with a high level of strong others locus of control.

Keywords: Socially Prescribed Perfectionism, Machiavellianism, Locus of Control, Work Position.

Giriş

Örgütlere sürdürülebilir rekabet üstünlüğünü kazandıran en önemli kaynak, insan kaynağıdır. Bu sebeple örgüt çalışanlarının kişilik özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir. Kişilik tek başına var olan bir özellik değil, özelliklerin birbiriyle ilişkili olduğu takımyıldızıdır. Tanımlanabilir bir kişilik biçiminin, belirli özelliklerin birlikte ortaya çıkmasıyla ve bir özelliğin diğerini etkilemesiyle oluşması muhtemeldir¹. Kişiliğin örgütteki rolüne artan ilgi genellikle nevroz, dışa dönüklük, uyumluluk, vicdanlılık ve deneyime açık olma gibi beş kişilik özelliği yoğun şekilde çalışılmış, bunların dışındaki uyumsuz olarak adlandırılan kişilik özellikleri örgütsel bilimlerde daha az araştırma konusu olmuştur². Örgütlerde bireysel farklılıkların daha iyi anlaşılması için kişiliğin uyumsuz sayılabilecek yönlerinin de ele alınması önemlidir. Bu kapsamda çalışmada, insanların kendi hayatları üzerinde kontrol sahibi olduklarına inanma derecesi olan *kontrol odağı*, performans için gerçekçi olmayan standartlar belirleme, bu standartları gerçekleştirmek için abartılı çabalar gösterme eğilimi olan *sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik* ve güç kazanmak için gerekli olan her şeyi kullanmayı, manipülatif davranmayı ifade eden bir kişilik özelliği olan *makyavelist eğilim* ele alınmıştır. Literatür incelendiğinde, Türkiye’de söz konusu değişkenleri bir arada inceleyen çalışma bulunmamaktadır.

Bu çalışmada mükemmeliyetçiliğin kendine yönelik, başkalarına yönelik ve sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik boyutlarından sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik boyutu ele alınmıştır. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik, makyavelist bireylerin tercih ettikleri üstünlük ve güç imajını başkalarına ilettikleri kişilerarası bir etki işlevi görebilmektedir³. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik, başkalarının koyduğu yüksek standartlara ulaşmaya çabalamak, başkalarının bireyden mükemmelliği beklemesi ve talep etmesini ifade ederken⁴; makyavelist eğilim ise bireysel çıkarların artırılması ya da korunabilmesi için gerekli olan her yola başvurulabileceğini, manipülatif olmayı ifade etmektedir⁵. Makyavelist eğilimli bireyler kendileri için mükemmel olmaktan daha çok başkalarının gözünde kusursuz olmaya çalışmak söz konusudur⁶. Makyavelist eğilimli bireyler iç kontrol odağından ziyade dış kontrol odaklı olabilmekte, başkalarının beklentilerini karşılama ve başkaları nezdinde olumlu imaj sergileme gibi dışsal amaçlarla hareket edebilmektedir⁷. Hayatlarının dış güçler/başkaları tarafından yönetildiğini, başkalarını kendilerine karşı kontrol edici ve beklentilerinin karşılanması yönünde talepkar algılamaktadır⁸. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilikte birey başkalarının koyduğu, kendisinden beklendiğine inandığı standartlara ulaşma çabası içindedir⁹. Bireyin söz konusu bu standartları gerçekleştirmek için dış kontrol odağında olumsuz değerlendirme ve eleştirilme endişesi ile makyavelist eğilim sergileyebileceği düşünülebilir. Bu kapsamda çalışmada, sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin bireylerin makyavelist eğilimlerini etkileyebileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda, sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisinin beyaz ve gri yakalı çalışanlar ile iç ve dış kontrol odaklı bireylerde farklılık gösterebileceği fikri üzerinde durulmakta, sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisinde güçlü başkaları odaklılığın ve çalışma pozisyonunun düzenleyici rolü olup olmadığı araştırılmaktadır. Mükemmeliyetçilik ve makyavelist eğilim arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar olsa da¹⁰ çalışma pozisyonu ve güçlü başkaları kontrol odağını bu değişkenlerle birlikte ele alan çalışmaya rastlanmamıştır.

¹ Sherry vd., 2006.

² Boyle 2008.

³ Sherry vd., 2006, 831-837.

⁴ Flett vd., 2022, 1.

⁵ Wilson vd., 1996.

⁶ Sherry vd., 2006.

⁷ McHoskey 1999.

⁸ Mudrack 1990.

⁹ Flett vd., 2022, 2.

¹⁰ Sherry vd., 2006.

Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik, performans için gerçekçi olmayan standartlar belirleme ve bu standartları gerçekleştirmek için abartılı çabalar gösterme¹¹; hata yapma ve mükemmel olmamanın sosyal sonuçlarıyla ilgili kaygılı olma halini ifade eden bir kişilik eğilimidir¹². Freud'a göre mükemmeliyetçilik ise yine kişilik özellikleriyle ilgili olup, süper egonun kusursuz olma isteğidir¹³. Mükemmeliyetçi eğilimde birey kendisinin ve başkalarının koyduğu yüksek standartlara ulaşmaya çabalamakta ve bu standartları korumaya çalışmaktadır¹⁴. Çalışma hayatı başta olmak üzere birçok alanı kapsayan mükemmeliyetçilik bireyin davranışlarını, sosyal ilişkilerini, aile ve eğitim hayatını etkileyebilmektedir¹⁵. Mükemmeliyetçilik, tükenmişliğin¹⁷, depresyon ve intiharın sebeplerinden olabilmektedir¹⁸. Mükemmeliyetçi davranış uyum ve başarıda olumlu bir faktör olarak ele alınsa da yaygın olarak nevrotik tarz olarak görülmektedir²¹. Yapılan çalışmalarda mükemmeliyetçiliğin bireylerin sosyal ve çalışma hayatlarını etkilediği, bireylerin mükemmeliyetçilik düzeyleri ne kadar yüksekse o kadar fazla alanda ortaya çıktığı görülmektedir²².

Kavram, mükemmeliyetçilik çalışmalarının yapıldığı ilk yıllarda kişilik eğilimi olarak tek boyutlu incelenmiş, daha sonra çok boyutlu bakış açılarında, olumlu ve olumsuz yönleriyle farklı şekillerde incelenmiştir. Hewitt ve Flett'e göre (1991) mükemmeliyetçilik, kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik olarak üç boyutta incelenmektedir. Mükemmeliyetçilik boyutları arasındaki temel fark, mükemmeliyetçi davranışın yönlendirildiği ve atfedildiği nesneden kaynaklanmaktadır. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, gerçekçi olmayan, katı standartlar belirlemeyi ve aynı zamanda bireyin davranışını katı bir şekilde değerlendirmeyi içerir. Bu boyut mükemmelliğe ulaşmak ve başarısızlıktan kaçınmak için güçlü bir motivasyon gerektirir. Başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik, başka kişiler için gerçekçi olmayan standartlar belirlemeyi, başkalarının mükemmelliğine önem vermeyi ve başkalarının performansını katı bir şekilde değerlendirmeyi içerir²⁴. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik kişisel mükemmeliyetçilik standartlarına ulaşmaya yönlendirilmeyi ve benliğin mükemmelliğini talep etmeyi içeren yönelimi, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik diğer bireylerin mükemmel olmasını talep etmeyi içermektedir. Bu çalışmanın konusu olan sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik ise başkalarının bireyden mükemmelliği beklediği ve talep ettiği algısı; başkalarının benliğin mükemmelliğini talep ettiğine yönelik genelleştirilmiş algıyı yansıtan özellik boyutudur. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilikte, mükemmeliyetçi talepler bireye empoze edilmiştir²⁵. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik başkalarının bireyi nasıl değerlendirdiği ile ilgilendirilir, daha yıkıcıdır ve depresyonu direkt etkilemektedir²⁶. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilikte bireyin motivasyon unsuru dışsal faktörlerken; kendine yönelik mükemmeliyetçilikte içsel unsurlardır²⁷.

Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik boyutunda bireyde başkaları tarafından onaylanmama duygusunu önleme eğilimindedir²⁸. Dolayısıyla birey bu sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik boyutunda olumsuz değerlendirilme, başarısız olma ve eleştirilme endişesi taşımaktadır. Sosyal kaynaklı

¹¹ Hewitt ve Flett 1991.

¹² Frost vd., 1990.

¹³ Monck 2009, 6.

¹⁴ Frost vd., 1990.

¹⁵ Stoeber ve Stoeber 2009.

¹⁶ Shafran 2010, 15.

¹⁷ Hill ve Curran, 2016.

¹⁸ Blatt 1995.

¹⁹ Fairlie ve Flett 2003, 8.

²⁰ Smith vd., 2018.

²¹ Weisinger ve Lobsenz 1981.

²² Flett ve Hewitt 2002.

²³ Stoeber ve Stoeber 2009.

²⁴ Hewitt ve Flett 1991, 457.

²⁵ Flett vd., 2022, 1.

²⁶ Hewitt vd., 1996.

²⁷ Stoeber ve Stoeber 2009.

²⁸ Stoeber ve Otto 2006.

mükemmeliyetçilikle mücadele eden bireyler yüksek beklentileri karşılayamama duygusuna kapılıp önceden belirlenmiş standardın gerisinde kalmış, kapana kısılmış gibi sürekli mükemmel olma baskısı hissetmekte, dolayısıyla depresyon, öfke ve kaygı gibi olumsuz durumlarla karşılaşmaktadır^{29,30}. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliği yüksek bireyler hem dikkat çekmeye hem de başkalarının kendilerini onaylamamasından kaçınmaya daha fazla önem vermektedir³¹. Curran ve Hill (2019), mükemmeliyetçilik boyutları karşılaştırıldığında sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin çok daha fazla arttığını, diğer mükemmeliyetçilik boyutlarında görülen artışın en az iki katı büyüklüğünde olduğunu vurgulamıştır. Mükemmeliyetçiliğin belirli yönlerinin uyumlu olduğu tartışmalıdır ancak sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin uyumsuz olduğu yönünde yaygın bir fikir birliği vardır³². Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik boyutu, bireylerarası ilişkileri olumsuz yönde etkileyebilecek problem ve çatışma çözme biçimleriyle ilişkili bulunmuştur³³.

Makyavelist Eğilim

Kişilik özellikleri arasında sayılan makyavelist eğilim, bireyin pragmatik olma ve sonuca ulaşmak için tüm yolların kullanılmasına inanma derecesidir³⁴. Makyavelizm, kişisel menfaatin artırılması ya da korunabilmesi için her yola başvurulabileceğini savunan, amaçlara ulaşmak için başkalarını kullanmayı, sömürmeyi ve manipülatif olmayı ifade eden bir kişilik özelliği olarak tanımlanmaktadır^{35,36}. Başkalarını sömürme, manipülatif davranış, düşük empati, başkalarıyla zayıf kişilerarası bağlanma, aldatma ve güvenmeme eğilimini kapsamaktadır^{37,38}. Makyavelizmin Niccolo Machiavelli'nin (1469-1527) "The Prince and The Discourses" isimli eseriyle temelleri atılmış, Christie ve Geis'in (1970) çalışmalarıyla farklı bakış açıları kazanmıştır. Machiavelli, söz konusu eserinde, yalan söylemenin ve aldatmanın insanın doğasında olduğunu savunmuş, etik ve ahlaki standartlara önem vermeden bazı durumlarda yalan söylenmesi ya da verilen sözlerin tutulmamasının tercih edilebilirliği üzerinde durmuştur.

Makyavelizm kavramı, bireylerin örgütteki davranışlarının anlaşılması noktasında önemli bir kavramdır³⁹. Makyavelist eğilimi yüksek bireyler amaç odaklı, kendini düşünen ve amaçlarına ulaşmak için farklı yollara başvurma potansiyelleri olan çevrelerindeki güç odakları ile iyi geçinmeye çalışan kişilerdir⁴⁰. Makyavelist eğilime sahip bireyler kendi çıkarları/amaçları için örgüt ortamındaki diğer bireyleri etkilemeye meyilli istek ve yeteneğe sahiptir⁴¹. Makyavelist bireyler başkalarını davranışlarının içeriği konusunda yanıltabilir, bireysel amaçlarına ulaşabilmek için mevcut koşulları duygu sömürüsü, hile, kurnazlık gibi hareketlerle manipüle edebilir⁴²; statü sahibi kişilere yağcılık yapabilir, ilişkilerine veya diğer kişilerin çıkarına karşı olacak şekilde, bireylerarası etkileşimlerinden bağımsız bir yaklaşım eğiliminde olabilir⁴³. Bu bağlamda makyavelist eğilimi yüksek bireylerin örgütte sorumsuz, uyumsuz ve agresif davranışlar sergileme potansiyeli yüksektir⁴⁴. Başkalarına karşı güven duymadıkları için kontrol sahibi olmak istemektedir. Araştırmalar makyavelist eğilimli bireylerin arzulanan sonuçlara ulaşmak için kendini ifşa etme, sevdirme ve sindirme dahil olmak üzere çeşitli etkileme taktikleri kullandığını göstermektedir⁴⁵.

²⁹ Flett vd., 1995, 111-120.

³⁰ Flett vd., 2022, 2.

³¹ Hewitt ve Flett, 1991b, 457.

³² Flett vd., 2022, 2.

³³ Hewitt 1995.

³⁴ Robins 1998, 56.

³⁵ Wilson vd., 1996.

³⁶ Robbins 1998.

³⁷ Christie ve Geis 1970.

³⁸ Webster ve Harmon 2002.

³⁹ Ünver 2021, 58.

⁴⁰ Dahling vd., 2009.

⁴¹ Ünver 2021, 57.

⁴² Ayaz vd., 2020, 190.

⁴³ Becker ve O'Hair 2007, 248.

⁴⁴ Paulhus ve Willimas 2002.

⁴⁵ Dahling vd., 2009.

Kontrol Odağı-Güçlü Başkaları Odaklılık

Örgütlere sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayan en önemli kaynak insan kaynağıdır. Bu sebeple örgütler çalışanların kişilik özelliklerini dikkate alması gerekmektedir. Kontrol odağı (locus of control) kavramı 1966'da sosyal öğrenme kuramı çerçevesinde bir kişilik özelliği olarak Rotter'in çalışmasında görülmektedir^{46,47}. Rotter'a göre (1966), bireylerin karşılaştıkları olumlu ya da olumsuz olayları algılama şekilleri farklıdır, bu farklılık birey hayatında bireyin veya başkalarının başına gelen olayları değerlendirme biçimini etkilemektedir. Bu noktadan hareketle bireylerin başlarına gelen olayları nelerin kontrol ettiğine dair inanç, kontrol odağıdır⁴⁸. Kontrol odağı bireyin karşılaştığı durumların sorumlusunun birey mi yoksa bireyin kontrolü dışındaki farklı kişiler mi olduğu sorusuna verilen yanıtla ilgilidir⁴⁹. Kontrol odağı kavramının kavramsal çerçevesini sosyal öğrenme kuramı oluşturmaktadır. Rotter (1975), sosyal öğrenme kuramının düşüncelerin davranışa aracılık ettiğini ileri sürmektedir. Kontrol odağı bireylerin hayatlarında karşılaştıkları olayları nasıl bir çerçeve altında yorumladıklarını belirtmede kullanılmaktadır.

Kontrol odağı, bireylerin kararlarını/davranışlarını iç ya da dış faktörlerin nasıl ve ne derece etkilediği; bireylerin başarı ya da başarısızlıklarının nelere atfedildiğiyle ilgilidir. Bu atıflar bireyin kendisi dışındaki kader, şans veya güçlü başka kişiler olabileceği gibi kendi davranışlarının sonucu da olabilir⁵⁰. Bu kapsamda bazı çalışmalar kontrol odağını iç kontrol odağı ve dış kontrol odağı olmak üzere iki farklı boyutta sınıflandırmaktadır⁵¹. İç kontrol odağında bireyler olayların veya karşılaştıkları olayların sonuçlarının kendilerinden kaynaklandığını düşünmektedir. İç kontrol odaklı kişiler genellikle eylemleri ve sonuçları arasında güçlü bağlantıları algılamaktadır⁵². Dış kontrol odağında ise bireyler çevre üzerinde kontrollerinin olmadığını, hayatlarının kaderin, şansın ve güçlü başkalarının kontrolünde olduğunu düşünmektedir. Dış kontrol odaklı bireyler içinde yaşadığı sosyal çevrenin kurallarına uymayı görev saymaktadır. Davranışlarını "başkaları ne der?" yaklaşımıyla belirleyip düzenlemekte ve çevredeki baskılara yenik düşebilmektedir⁵³. Bu bireyler genel olarak kendilerini yetersiz hisseden, pasif, kendilerine ve başkalarına az güvenen kuşkucu kişilerdir⁵⁴. Maddux (1991), bireylerin kariyer kararlarını incelemek için kontrol odağı değişkenini kullanmış, iç kontrol odaklı kişilerin, dış kontrol odaklı kişilere göre çok daha motive ve hırslı, öğrenmeye meyilli olduğunu bulmuştur⁵⁵. Dış kontrol odağı kendi içerisinde şans, kader beklentileri nedeniyle dış kontrole olan inanç ve güçlü başkaları odaklılık olmak üzere ikiye ayrılmaktadır⁵⁶. Güçlü başkaları odaklı bireyler hayatlarının başkaları tarafından belirlendiğine inanmakta, başarısızlıklarıyla ilgili sorumluluğu başka kişilere yüklemektedir⁵⁷. Bu çalışmada mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisinde güçlü başkaları algısının düzenleyici rolü olduğu düşünülmektedir. Bu sebeple üçlü sınıflama olan iç kontrol odağı, kader-şans kontrol odağı, güçlü başkaları kontrol odağı sınıflaması tercih edilmiştir.

Çalışma Pozisyonu

Örgütlerdeki çalışanların niteliklerine, pozisyonlarına yönelik tanımlama ve sınıflandırma konusunda yönetsel kolaylık sağlamak için "yaka" kavramı kullanılmaktadır. Yaka temelli bu çalışan sınıflandırmaları işletmelere yönetim açısından kolaylık sağlamaktadır. Mavi yakalılar kas gücünü kullanan genel olarak üretim sektöründe çalışan, bu sebeple de mavi iş kıyafeti giyen saat başı ücretle çalışan grup olarak sınıflandırılmıştır. Mavi yakalılar beden gücünü kullanan işçi sınıfıyla temsil

⁴⁶ Anderson vd., 2005, 517.

⁴⁷ Ayaz vd., 2020, 191.

⁴⁸ Basım ve Şeşen 2008.

⁴⁹ Rotter 1990.

⁵⁰ Şeşen 2010, 199.

⁵¹ Rotter 1996.

⁵² Ng vd., 2006, 1057.

⁵³ Özdemir 2016, 134.

⁵⁴ Ashby vd., 2002.

⁵⁵ Loosemore ve Lam 2004, 388.

⁵⁶ Levenson 1974, 377.

⁵⁷ Rotter 1996.

edilmektedir bu sebeple onlardan iş dışında farklı şeyler beklenmeyebilir. Örgüt yapılarındaki değişimle birlikte zamanla mavi yakalılar olarak tanımlanan bedensel emeği kullanan çalışanlardan; zihinsel emeğini kullanan beyaz yakalı çalışanlara doğru bir dönüşüm yaşanmıştır. Mavi yakadan beyaz yakaya geçiş üretim sektörünün dışında ağırlıklı olarak finans, ticaret ve hizmet sektörüne doğru gerçekleşmiştir. Beyaz yakalılar çalışma saatlerini genellikle ofiste bilgisayar başında tamamlamaktadır, proje bazlı ya da aylık ücret almaktadır, beden gücünü az, zihin gücünü çok kullanan ofis çalışanları veya yönetici pozisyonlarında görev yapan maaşlı profesyonellerdir⁵⁸⁵⁹. Beyaz yakalılar genellikle mavi yakalılardan daha yüksek eğitim düzeyine sahiptir, beyaz yakalıların çalıştığı iş pozisyonları belirli alanda uzmanlık ve bilgi gerektirir. Mavi ve beyaz yakalı sınıflandırması çalışanların hangi iş alanında çalıştıklarını, hangi niteliklere sahip olduklarını tanımlayıp sınıflandırmak amacıyla kullanılmaktadır⁶⁰. Mavi ve beyaz yaka olarak yapılan sınıflandırma, sosyokültürel ve ekonomik alanda, bilgi, iletişim teknolojilerinde yaşanan değişim, çeşitlenen iş alanlarıyla değişime uğramasıyla birlikte farklı yaka sınıflandırmaları ortaya çıkmıştır. Mavi ve beyaz yaka dışında kullanılan bir başka yaka kavramı da gri yakalılarıdır. Tablo 1’de yaka sınıflandırmaları görülmektedir. Gri yakalı çalışanlar, mavi yakalı çalışanlardan yüksek, beyaz yakalı çalışanlardan düşük vasıflara sahip olan, beyaz ve mavi arasındaki iletişimi sağlayan, işle birlikte kendini yetiştirmiş, teknoloji okur yazarlığı konusunda beyaz ve mavi yakalı çalışanlar arasında yer alan ustabaşı, şef gibi unvanlara sahip olan çalışan grubudur⁶¹(Tablo 1). Gri yakalı çalışanlar, mavi ve beyaz yakalı çalışanların arasında kalıp, her iki alanında görev ve sorumluluğu altında çalışır⁶². Gri yakalı çalışanlar daha iyi maaşlı iş bulamadıkları için girdiği sektörde mevcut beceri seviyesinin altında çalışan kişiler olabilir⁶³⁶⁴.

Tablo 1. Mavi, Beyaz ve Gri Yaka Sınıflandırması

Yaka Renkleri	Çalışma Alanları	İşin Gereği	Eğitim Düzeyi	Ücret Düzeyi
Mavi	Üretim bandı (işçi)	Kas gücü	Düşük	Düşük
Beyaz	Kurumsal alanlar (memur)	Zihin gücü	Yüksek	Yüksek
Gri	Üretim bandı ve kurumsal alan	Kas ve zihin gücü	Orta	Orta

Eriş vd., 2020: 262

Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Literatür incelendiğinde araştırma değişkenleri olan sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik, makyavelist eğilim, güçlü başkaları odaklılık ve çalışma pozisyonu kavramlarının bir bütün olarak ele alınmadığı görülmektedir. Sherry ve meslektaşları (2006) makyavelist eğilim ve mükemmeliyetçilik değişkenlerini incelemiş, makyavelist eğilimli bireylerin bilişleri ve algıları genellikle sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilikle ilgili olduğu için makyavelist eğilim ile sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin ilişkili olabileceğini, makyavelizm ve mükemmeliyetçiliğin bileşenlerinin bireyin kişilik yapısını oluşturabileceğini ileri sürmüşlerdir. Makyavelist eğilimli bireyler, güçlü başkalarının değerli kaynakları kontrol ettiğine inanıp, başkalarını kontrol edici, eleştirici ve istediklerinin yapılması yönünde talepkar ve tehditkâr algılar⁶⁵⁶⁶, buradan hareketle makyavelist eğilim, güçlü başkaları odaklılık ve sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin ilişkili kavramlar olduğu düşünülmektedir. Bu ilişki, sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin bireyin, başkalarının nezdinde saygı ve takdir kazanmak için kendini mükemmel olarak sunmaya çalışmasıyla tutarlıdır⁶⁷. Mükemmeliyetçilik bireyin arzu edilen

⁵⁸ Roebuck ve Hickson 1982.

⁵⁹ Eriş vd., 2020, 258-261.

⁶⁰ Bozboğa ve Alarçin 2022, 72.

⁶¹ Eriş vd. 2020, 264.

⁶² Kibaroğlu vd., 2022, 921.

⁶³ Hutchings vd., 2009, 280.

⁶⁴ Hennessy Fiske, 2006.

⁶⁵ Mudrack 1990.

⁶⁶ Sherry vd., 2006.

⁶⁷ Hewitt vd., 2003.

Mükemmeliyetçiliğin Makyavelist Eğilime Etkisinde Kontrol Odağı ve Çalışma Pozisyonunun Düzenleyici Rolü

kusursuzluk ve güç imajını geliştirmek, sürdürmek veya diğer bireylere karşı üstünlük sağlamak için her şeyi yapmaya hazır olmasına yani makyavelist eğilim sergilemesine neden olabilir. Makyavelist eğilim ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişki çalışmalara konu edilse de güçlü başkaları kontrol odağı ve çalışma pozisyonunun düzenleyici etkisi ele alınmamıştır. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisini çalışanların örgütteki çalışma pozisyonlarına ve güçlü başkaları kontrol odağının etkileyebileceği düşüncesiyle yola çıkılmıştır. Bu kapsamda çalışmada “*Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisini güçlü başkaları kontrol odağı ve çalışma pozisyonu birlikte düzenler*” hipotezi oluşturulmuştur.

Yöntem

Bu araştırmanın hipotezini test etmek için anket yöntemi ile veriler toplanmış ve kantitatif analiz teknikleri ile veriler analiz edilmiştir.

Katılımcılar

Manisa’da faaliyet göstermekte olan ve esnek ambalaj sektörüne hizmet sağlayan bir üretim firmasının beyaz ve gri yakalı çalışanları bu araştırmanın katılımcılarını oluşturmaktadır. Katılımcıların 70’i (%50,7) beyaz yakalı, 68’i (%49,3) gri yakalı çalışandır. 113’ü (%81,9) erkek, 25’i (%18,1) kadındır. 22’si (%15,9) 25-29 yaş aralığında, 47’si (%34,1) 30-34 yaş aralığında, 26’sı (%18,8) 35-39 yaş aralığında, 15’i (%10,9) 40-44 yaş aralığında, 28’i (%20,3) 45-51 yaş aralığındadır.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada Bolat ve Antalyalı (2023) tarafından geliştirilen PS Kişisel Eğilimler Envanterinden 3 boyut kullanılmıştır. Envanterde (1) – “Beni hiç tanımlamıyor” (7) – “Beni tamamen tanımlıyor” olacak şekilde 7’li Likert yanıtama seçeneği kullanılmaktadır. Bu çalışmada da yanıtama seçenekleri orijinaline uygun olarak kullanılmıştır.

Mükemmeliyetçilik: Frost ve meslektaşlarının (1990) mükemmeliyetçilik maddelerinden faydalanılarak geliştirilen ölçek tek boyutludur ve sosyal kaynaklı (socially prescribed) mükemmeliyetçilik çerçevesiyle sınırlıdır. Ölçek geliştirilirken Stöber’in (1998) boyut güncellemeleri ve Burgess ve meslektaşlarının (2016) kısa formu dikkate alınmıştır. 7 maddeden oluşan ölçeğin güvenilirliği 0,90 olarak raporlanmıştır⁶⁸. Örnek olarak “Hata yaparsam, muhtemelen insanların gözünden düşerim.” maddesi verilebilir. Bu çalışmada güvenilirliği düşürdüğü için son 2 madde kapsam dışına alınmış ve 5 madde ile sonuçlar raporlanmıştır.

Güçlü Başkaları Odaklılık: Levenson’ın (1981) 3 boyutlu kontrol odağı ölçeğinden faydalanılarak geliştirilen ölçeğin alt boyutlarından biri güçlü başkaları odaklılıktır. 5 maddeden oluşan güçlü başkaları odaklılık boyutunun güvenilirliği 0,79 olarak raporlanmıştır⁶⁹. Örnek olarak “Benim de hayatım dâhil hayatta olup bitenleri genellikle güçlü insanlar kontrol eder.” maddesi verilebilir. Bu çalışmada güvenilirliği düşürdüğü için son 1 madde kapsam dışına alınmış ve 4 madde ile sonuçlar raporlanmıştır.

Makyavelist Eğilim: Makyavelizm konusunda literatürde tutarlı bir yapıya rastlanmadığı için davranışsal çıktılara odaklanarak ve ilgili literatürden beslenerek iki boyutlu bir ölçek geliştirilmiştir. Boyutlardan biri bu çalışmada kullanılan makyavelist eğilimi ölçmektedir. 4 maddeden oluşan makyavelist eğilim boyutunun güvenilirliği 0,74 olarak raporlanmıştır⁷⁰. Örnek olarak “Köprüden geçinceye kadar ayıya dayı demek lazım diye düşünüyorum.” maddesi verilebilir. Bu çalışmada güvenilirliği düşüren bir madde olmadığı için 4 maddenin tamamı kullanılmıştır.

Veri Analizi

Analizlerde SPSS 25 paket programı kullanılmıştır. Düzenleyici etki analizleri için Hayes (2013) tarafından geliştirilmiş olan PROCESS makrosu kullanılmıştır. Düzenleyici etkiler 5000 bootstrap ile

⁶⁸ Bolat ve Antalyalı 2023.

⁶⁹ Bolat ve Antalyalı 2023.

⁷⁰ Bolat ve Antalyalı 2023.

hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenler analiz öncesi ortalamaya dayalı merkezleştirilmiş (mean centered) ve bulgular sunulurken Kim ve Mueller'in (1976) ve Hayes'in⁷¹ önerileri doğrultusunda standardize edilmemiş katsayıların verilmesi tercih edilmiştir.

Bulgular

Bu çalışma kapsamında yer alan boyutların güvenilirlikleri hesaplanmış ve bulgular Tablo 2'nin diyagonalinde sunulmuştur. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin Cronbach alfa güvenilirlik bulgusu 0,85, güçlü başkaları odaklılığın 0,66, makyavelist eğilimin 0,74'tür. Ardından her bir boyutun altındaki maddelerin aritmetik ortalamaları alınarak yeni değişkenler oluşturulmuştur. Boyutlara ilişkin temel istatistikler ve boyutlar arası korelasyon bulguları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Boyutlara ilişkin temel istatistikler, güvenilirlik ve korelasyon bulguları

<i>Boyutlar</i>	(1)	(2)	(3)
SK Mükemmeliyetçilik ⁷²	(0,846)		
(1)			
Güçlü Başkaları Odaklılık	0,498*	(0,664)	
(2)			
Makyavelist Eğilim (3)	0,353*	0,512*	(0,743)
Ortalama	2,816	2,949	2,890
Standart Sapma	1,076	1,161	1,219

* $p < 0,01$, $N = 138$

NOT: Diyagonaldeki değerler Cronbach Alfa güvenilirlik bulgularıdır.

Boyutların ortalamaları birbirine yakındır ve 2,82 ila 2,95 arasında değişmektedir. Bütün boyutlar birbiri ile ilişkilidir. Güçlü başkaları odaklılığın makyavelist eğilimle ($r = 0,512$; $p < 0,01$) ve sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilikle ($r = 0,498$; $p < 0,01$) ilişki katsayıları oldukça yüksektir. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilimle ilişkisi nispeten düşük olmakla beraber yine anlamlıdır ($r = 0,353$; $p < 0,01$). Çalışma kapsamında yer alan bir başka değişken ise katılımcıların çalışma pozisyonudur. Katılımcılar beyaz yaka ($N = 70$) ve gri yaka ($N = 68$) çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışma pozisyonu ile diğer boyutların ilişkisini görmek için bağımsız örneklem t testi ile gruplar arası fark testi gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Çalışma Pozisyonuna Göre Boyutların Durumu

<i>Boyutlar</i>	<i>Pozisyon</i>	<i>N</i>	μ	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
SK Mükemmeliyetçilik	Beyaz	70	2,754	1,069	0,681	0,497
	Yaka					
	Gri Yaka	68	2,879	1,088		
Güçlü Başkaları Odaklılık	Beyaz	70	2,871	1,028	0,796	0,428
	Yaka					
	Gri Yaka	68	3,029	1,286		
Makyavelist Eğilim	Beyaz	70	2,871	1,142	0,176	0,861
	Yaka					
	Gri Yaka	68	2,908	1,301		

NOT: Bağımsız örneklem t testinde gruplar arası varyanslar homojen varsayılmamıştır.

Boyutların hiçbirinde çalışma pozisyonuna göre anlamlı bir farklılık söz konusu değildir ($p > 0,05$). Beyaz ve gri yakalı çalışanların sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik, güçlü başkaları odaklılık ve makyavelist eğilim düzeyleri birbirine yakındır. Bu çalışmada güçlü başkaları odaklılık ve çalışma

⁷¹ Hayes 2013,184-193.

⁷² Sosyal Kaynaklı Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçiliğin Makyavelist Eğilime Etkisinde Kontrol Odağı ve Çalışma Pozisyonunun Düzenleyici Rolü

pozisyonu değişkenleri düzenleyici değişken olarak ele alınmaktadır. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisini bu iki değişkenin birlikte düzenlediği hipotezi test edilmiştir. Öncesinde ayrı ayrı düzenleyici etkiler incelenmiş ardından hipotez testine geçilmiştir. Tüm düzenleyici etki testlerinde, sonuçları etkileyebileceği düşüncesiyle yaş ve cinsiyet kontrol edilmiştir. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisinde çalışma pozisyonunun düzenleyici rolüne ilişkin bulgular Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Sosyal Kaynaklı Mükemmeliyetçiliğin Makyavelist Eğilime Etkisinde Çalışma Pozisyonunun Düzenleyici Rolü

<i>Bağımsız Değişken</i>	β	<i>se</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>AL-GA</i>	<i>ÜL-GA</i>
$R^2 = 0,207; F(5,132) = 7,446; p < 0,01; \Delta R^2 = 0,048; F(1,132) = 9,212; p < 0,01$						
KO: Yaş	-0,013	0,015	-0,890	0,375	-0,042	0,016
KO: Cinsiyet	-0,646	0,253	-2,553	0,012	-1,146	-0,146
Sabit	4,108	0,663	6,199	0,000	2,797	5,419
SK Mükemmeliyetçilik	0,352	0,083	4,237	0,000	0,187	0,516
Çalışma Pozisyonu (ÇP)	-0,186	0,207	-0,897	0,371	-0,595	0,224
SK Mükemmeliyetçilik x ÇP	0,510	0,168	3,035	0,003	0,177	0,842
	<i>Etki</i>	<i>se</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>AL-GA</i>	<i>ÜL-GA</i>
<i>Çalışma pozisyonuna göre sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime durumsal etkisi</i>						
<i>Beyaz Yaka</i>	0,101	0,115	0,875	0,383	-0,127	0,328
<i>Gri Yaka</i>	0,610	0,121	5,038	0,000	0,371	0,850

$N = 138$; *AL* = alt limit; *GA* = 95% güven aralığı; *ÜL* = üst limit.

Analizde yaş ve cinsiyet kontrol edilmiştir.

Analiz öncesi sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik ve çalışma pozisyonu ortalamaya dayalı merkezleştirilmiştir.

Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisini çalışma pozisyonu düzenlemektedir ($\beta = 0,510$; $p < 0,01$). Çalışma pozisyonuna göre etkiler şu şekilde özetlenebilir:

- Beyaz yakalı çalışanlarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime anlamlı bir etkisi yoktur ($p > 0,05$).
- Gri yakalı çalışanlarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime pozitif etkisi vardır ($\beta = 0,610$; $p < 0,01$).

Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisinde güçlü başkaları odaklılığın düzenleyici rolüne ilişkin bulgular Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5: Sosyal Kaynaklı Mükemmeliyetçiliğin Makyavelist Eğilime Etkisinde Güçlü Başkaları Odaklılığın Düzenleyici Rolü

<i>Bağımsız Değişken</i>	β	<i>se</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>AL-GA</i>	<i>ÜL-GA</i>
$R^2 = 0,333; F(5,132) = 13,018; p < 0,01; \Delta R^2 = 0,033; F(1,132) = 5,595; p = 0,02$						
KO: Yaş	-0,013	0,013	-1,061	0,291	-0,038	0,012
KO: Cinsiyet	-0,433	0,239	-1,811	0,073	-0,905	0,040
Sabit	3,776	0,584	6,470	0,000	2,622	4,931
SK Mükemmeliyetçilik	0,130	0,101	1,285	0,201	-0,070	0,330
Güçlü Başk. Odaklılık (GBO)	0,451	0,100	4,514	0,000	0,254	0,649
SK Mükemmeliyetçilik x GBO	0,170	0,072	2,366	0,020	0,028	0,313

	Etki	se	t	p	AL-GA	ÜL-GA
<i>Güçlü başkaları odağına göre sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime durumsal etkisi</i>						
$\mu - ss$	-0,068	0,114	-0,595	0,553	-0,294	0,158
μ	0,130	0,101	1,285	0,201	-0,070	0,330
$\mu + ss$	0,327	0,146	2,241	0,027	0,038	0,616

$N = 138$; AL = alt limit; GA = 95% güven aralığı; $ÜL$ = üst limit.

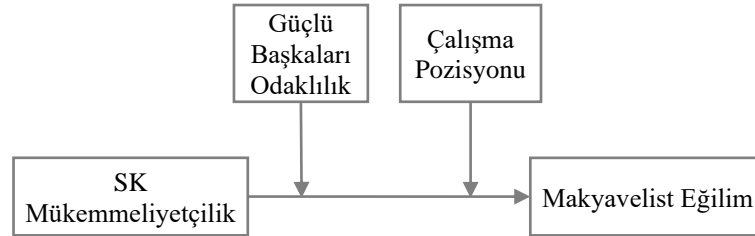
Analizde yaş ve cinsiyet kontrol edilmiştir.

Analiz öncesi sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik ve güçlü başkaları odaklılık ortalamaya dayalı merkezleştirilmiştir.

Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisini güçlü başkaları odaklılık düzenlemektedir ($\beta = 0,170$; $p = 0,02$). Güçlü başkaları odaklılık düzeylerine göre etkiler şu şekilde özetlenebilir:

- Güçlü başkaları odaklılık düzeyi düşük olan çalışanlarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime anlamlı bir etkisi yoktur ($p > 0,05$).
- Güçlü başkaları odaklılık düzeyi orta olan çalışanlarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime anlamlı bir etkisi yoktur ($p > 0,05$).
- Güçlü başkaları odaklılık düzeyi yüksek olan çalışanlarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime pozitif etkisi vardır ($\beta = 0,327$; $p = 0,03$).

Gerek çalışma pozisyonunun gerek güçlü başkaları odaklılığın sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisinde ayrı ayrı düzenleyici rolleri söz konusudur. Bu çalışmada her iki değişkenin birlikte düzenleyici etkisi olacağı hipotezi test edilmek istenmiştir. Araştırmanın hipotezi Şekil 2’de görselleştirilmiştir.



Şekil 2: Düzenleyici Etki Modeli

PROCESS makrosunda Model 2 kullanılarak hipotez testi gerçekleştirilmiştir. Model 2, eş zamanlı olarak iki düzenleyici değişkenin etkisini test etmektedir. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisinde güçlü başkaları odaklılık ve çalışma pozisyonunun birlikte düzenleyici rolüne ilişkin bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6: Sosyal Kaynaklı Mükemmeliyetçiliğin Makyavelist Eğilime Etkisinde Güçlü Başkaları Odaklılık ve Çalışma Pozisyonunun Birlikte Düzenleyici Rolü

Bağımsız Değişken	β	se	t	p	AL-GA	ÜL-GA
$R^2 = 0,367$; $F(7,130) = 9,604$; $p < 0,01$; $\Delta R^2 = 0,060$; $F(2,130) = 4,980$; $p < 0,01$						
KO: Yaş	-0,008	0,013	-0,644	0,521	-0,033	0,017
KO: Cinsiyet	-0,603	0,247	-2,439	0,016	-1,093	-0,114
Sabit	3,782	0,596	6,345	0,000	2,603	4,961
SK Mükemmeliyetçilik	0,136	0,097	1,398	0,165	-0,056	0,328
Çalışma Pozisyonu (ÇP)	-0,282	0,189	-1,495	0,137	-0,655	0,091

Mükemmeliyetçiliğin Makyavelist Eğilime Etkisinde Kontrol Odağı ve Çalışma Pozisyonunun Düzenleyici Rolü

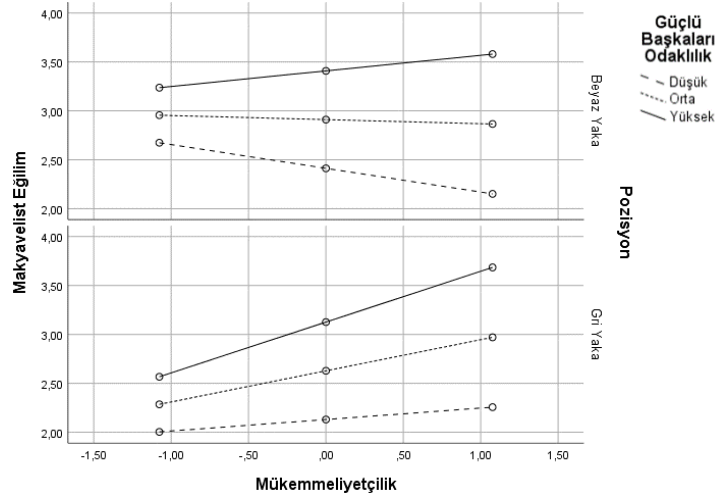
Güçlü Başk. Odaklılık (GBO)	0,429	0,099	4,348	0,000	0,234	0,624
SK Mükemmeliyetçilik x ÇP	0,360	0,152	2,372	0,019	0,060	0,660
SK Mükemmeliyetçilik x GBO	0,173	0,076	2,268	0,025	0,022	0,324
<i>GBO</i>	<i>ÇP</i>	<i>Etki</i>	<i>se</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>AL-GA</i> <i>ÜL-GA</i>
<i>GBO ve ÇP değişkenlerine göre sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime durumsal etkisi</i>						
$\mu - Iss$	<i>Beyaz yaka</i>	-0,243	0,137	-1,777	0,078	-0,513 0,028
$\mu - Iss$	<i>Gri Yaka</i>	0,117	0,129	0,907	0,366	-0,138 0,373
μ	<i>Beyaz yaka</i>	-0,042	0,123	-0,340	0,735	-0,285 0,201
μ	<i>Gri Yaka</i>	0,318	0,124	2,576	0,011	0,074 0,563
$\mu + Iss$	<i>Beyaz yaka</i>	0,159	0,165	0,966	0,336	-0,167 0,486
$\mu + Iss$	<i>Gri Yaka</i>	0,519	0,172	3,020	0,003	0,179 0,859

$N = 138$; AL = alt limit; GA = 95% güven aralığı; $ÜL$ = üst limit.

Analizde yaş ve cinsiyet kontrol edilmiştir.

Analiz öncesi sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik ve güçlü başkaları odaklılık ortalamaya dayalı merkezleştirilmiştir.

Bütün değişkenler birlikte ele alındığında gerek çalışma pozisyonunun ($\beta = 0,360$; $p = 0,02$), gerek güçlü başkaları odaklılığın ($\beta = 0,173$; $p = 0,03$) ayrı ayrı düzenleyici etkileri devam etmektedir. Birlikte ele alındığında, etkileşim kaynaklı R^2 değişimi $0,06$ 'dır ($p < 0,01$). Netice olarak; "Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisini güçlü başkaları kontrol odağı ve çalışma pozisyonu birlikte düzenler." hipotezi kabul edilmiştir. Çalışma pozisyonuna ve güçlü başkaları odaklılık düzeylerine göre sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisindeki değişim Şekil 2'de görselleştirilmiştir.



Şekil 2: Güçlü Başkaları Odaklılık ve Çalışma Pozisyonunu Düzeylerinde Sosyal Kaynaklı Mükemmeliyetçiliğin Makyavelist Eğilime Etkisi

Grafikte görüleceği üzere, beyaz yakalı ve gri yakalı çalışanların güçlü başkaları odaklılık düzeyi yükseldikçe sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisi yükselmektedir. Bununla beraber beyaz yakalı çalışanlarda, güçlü başkaları odaklılık seviyeleri orta ve yüksek olan gruplar negatif eğim gösterirken, gri yakalı çalışanlarda tüm alt gruplar pozitif eğim göstermektedir. Yani güçlü başkaları odaklılık gibi çalışma pozisyonunun da düzenleyici etkisi grafikte izlenebilmektedir. Tablo

6’da istatistik bulguları verilen alt gruplar bazında sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkileri Tablo7’de özetlenmiştir.

Tablo 7: Alt Gruplara Göre Sosyal Kaynaklı Mükemmeliyetçiliğin Makyavelist Eğilime Etkisi

		<i>Güçlü Başkaları Odaklılık</i>		
		Düşük	Orta	Yüksek
<i>Çalışma Pozisyonu</i>	Beyaz Yaka	Etki Yok	Etki Yok	Etki Yok
	Gri Yaka	Etki Yok	Pozitif Etki	Pozitif Etki

Alt gruplar bazında etkiler şu şekilde özetlenebilir:

- Gri yakalılarda güçlü başkaları odaklılık düzeyi yüksekse sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime pozitif etkisi vardır ($\beta = 0,519$; $p < 0,01$).
- Gri yakalılarda güçlü başkaları odaklılık düzeyi ortaysa sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime pozitif etkisi vardır ($\beta = 0,318$; $p = 0,01$).
- Diğer grupların hiçbirinde sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime anlamlı bir etkisi yoktur ($p > 0,05$).

Sonuç

Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik çalışanlarda kariyer hedefine ulaşabilme, mevcut konumunu sürdürebilme endişesi kapsamında makyavelist davranışa yol açabilir. Mükemmeliyetçilik ve makyavelist eğilim arasındaki ilişki mükemmelliği hedefleyen bir kişinin kendi çıkarını gözeterek hareket etme eğilimine sahip olması durumunda ortaya çıkabilir. Birey kendi çıkarını gözeterek rekabet avantajı/üstünlük elde etmek veya güçlü olmak için makyavelist eğilim sergileyebilir. Çalışmanın sonuçları, sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisini güçlü başkaları kontrol odağının ve çalışma pozisyonunun birlikte düzenlediğini göstermektedir. Beyaz yakalı çalışanlarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisi yok iken; gri yakalılarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime pozitif etkisi vardır. Benzer şekilde güçlü başkaları odaklılık düzeyi düşük olan çalışanlarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisi yok iken; güçlü başkaları odaklılık düzeyi yüksek olan çalışanlarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime pozitif yönde anlamlı etkisi vardır. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik her zaman makyavelist eğilime neden olmamaktadır. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik ile güçlü başkaları odaklılığı yüksek olan bireyler arasında pozitif ilişki gözlemlenmiştir. Sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik bireylerin başkalarının beklentilerine ve değerlendirmelerine duyarlı olma eğilimi olduğu için bu özellikteki bireyler çoğunlukla mükemmel sonuçlar elde etmek ve başkalarının takdirini kazanmak için sürekli olarak çaba göstermektedir. Bu süreçte başkalarının beklentilerini karşılamak için sosyal ilişkilerini ve etkileşimlerini değiştirme eğiliminde olabilirler. Bu nedenle sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik ve güçlü başkaları odaklılık arasında ilişki bulunması şartıdır değildir. Bununla beraber gri yakalı çalışanların, hayatı güçlü başkalarının kontrol ettiğine dair inançları varsa, bu çalışanlardaki sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik anlayışları makyavelist eğilimi beslemektedir. Bu yapıdaki çalışanlarda; “insanlar bana ancak başarılı olursam değer verir” inancı, iletişimde muhatabına göre şekil alarak, menfaatine uygun olarak hileye başvurma davranışına, “amaca giden her yol mubahtır” bakış açısıyla olaylara/kişilere yaklaşıma neden olmaktadır. Gri yakalıların aksine beyaz yakalılarda sosyal kaynaklı mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime anlamlı etkisi olmadığı görülmüştür. Beyaz yakalıların daha üst düzeyde sorumluluk taşıdıkları, örgütün etik ve değerlerine daha fazla bağlılık gösterme eğiliminde olmaları, daha fazla profesyonel

özerkliğe sahip olmaları⁷³⁷⁴, sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik ile makyavelist eğilim arasındaki ilişkinin zayıf olmamasına neden olabilir.

Mükemmeliyetçilik başa çıkılmadığı durumlarda çalışanlarda stres, depresyon, tükenmişlik ve anksiyete gibi örgüt ortamında sıklıkla rastlanan durumların tetikleyicisi olmaktadır⁷⁵. Makyavelist eğilim ise yalan söyleme, fırsatçılık, hileye başvurma gibi sonuçları olduğu için belirli sınırlar içinde tutulmalıdır. Mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisinde güçlü başkaları odaklılık ve çalışma pozisyonu değişkenin düzenleyici rolünün anlaşılması örgüt yöneticilerinin beyaz ve gri yakalı çalışanlar hakkında çıkarım yapmasını sağlayacaktır. Mevcut çalışmanın bulguları çalışanlarda mükemmeliyetçiliğin makyavelist eğilime etkisinde güçlü başkaları odaklılığın ve çalışma pozisyonun rolü arasındaki ilişkiyi göstermiştir. Örgütler sosyal kaynaklı mükemmeliyetçilik ve makyavelist eğilim özelliklerinin farklı çalışma pozisyonlarına ve güçlü başkaları odaklılık düzeyine göre nasıl değişebileceğini anlayabilir ve buna göre stratejilerini belirleyebilir, beyaz ve gri yakalı çalışanlar hakkında daha bilinçli karar almada yardımcı olabilir. Bu şekilde örgüt performansını artırmak ve olumsuz etkileri minimize etmek için daha uygun bir ortam oluşturulabilir.

⁷³ Erdayı 2012.

⁷⁴ Koçak vd., 2016.

⁷⁵ Childs ve Stoeber, 2012.

KAYNAKÇA

- Anderson, A., Hattie, J., Hamilton, R. J. (2005). Locus of Control, Self-Efficacy, and Motivation in Different Schools: Is Moderation the key to Success?. *Educational Psychology*, 25(5), 517-535.
- Ashby J.S, Kottman T, Draper K., vd. (2002). Social Interest and Locus of Control: Relationship and Implications. *Journal of Individual Psychology*, 58(1): 52-61.
- Ayaz, E., Kurşuncu, R. S., Çavuş, M. F. (2020). Kontrol Odağı ve Makyavelizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma., 49, 188-202.
- Basım, H. N., Şeşen, H. (2008). Çalışanların Kontrol Odaklarının Örgüt İçi Girişimcilik Tutumları İle İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63(03), 49-64.
- Becker, J. A. H., O’Hair, H. D. (2007). Machiavellians’ Motives in Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Communication Research*, 35(3), 246-267.
- Blatt, S. J. (1995). The Destructiveness of Perfectionism. *American Psychologist*, 50, 1003-1020.
- Bolat Ö., Antalyalı Ö. L. (2023). PS Kişisel Eğilimler Envanterinin Psikometrik Özellikleri. *Turkish Studies – Education*, 18(2), 433-477.
- Boyle, G. J. (2008). Critique of The Five-Factor Model of Personality. G. J. Boyle, G. Matthews, D. H. Saklofske (Ed.), *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment*, Vol. 1. Personality Theories And Models İçinde (295–312). Sage Publications
- Bozbuğa, N., Alarçin, Y. E. (2022). Sağlık Alanında Gümüş Yakalılar. *Sağlık Bilimlerinde İleri Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 71-77.
- Burgess, A. M., Frost, R. O., DiBartolo, P. M. (2016). Development and Validation of the Frost Multidimensional Perfectionism Scale–Brief. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 34(7), 620-633.
- Childs, J.H., Stoeber, J. (2012). Self-Oriented, Other-Oriented and Socially Prescribed Perfectionism in Employees: Relationships with Burnout and Engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25, 269-281.
- Christie, R., Geis, F. (1970). *Studies in Machiavellianism*. New York: Academic Press.
- Christie, R., Lehmann, S. (1970). The Structure of Machiavellian Orientations. *Studies in Machiavellianism*, 359-387.
- Curran, T., Hill, A. P. (2019). Perfectionism is Increasing Over Time: A Meta-Analysis of Birth Cohort Differences From 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*, 145(4), 410.
- Dahling, J. J., Whitaker, B. G. Levy, P. E. (2009). The Development and Validation of a New Machiavellianism scale. *Journal of Management*, 35(2), 219-257.
- Erdayı, U. (2012). Beyaz Yakalıların Tanımlanması Üzerine. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 65-80.
- Eriş, E., D., Özmen, Ö., N. T., Bayam, B., Y. (2020). Mavi-Beyaz Yaka Dönemi Bitti Mi? İş Yaşamında Alternatif Yaka Renkleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Journal of Yasar University*, 15(58), 259-269.
- Fairlie, P. ve Flett, G.L. (2003). Perfectionism at Work: Impacts on Burnout, Job Satisfaction, and Depression. Poster presented at the 111th Annual Convention of the American Psychological Association, Toronto, Ontario, Canada.
- Flett, G. L.-Sawatzky, D. L.-Hewitt, P. L., (1995), Dimensions of Perfectionism and Goal Commitment: A Further Comparison of Two Perfectionism Measures. *Journal of Psychopathology and Behavioural Assessments*, 17,111-124.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism and Maladjustment: An Overview of Theoretical, Definitional, and Treatment Issues. G. L. Flett & P. L. Hewitt (Ed.), *Perfectionism: Theory, Research, and Treatment* (pp. 5-31). American Psychological Association.

- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Nepon, T., Sherry, S. B., Smith, M. (2022). The Destructiveness and Public Health Significance of Socially Prescribed Perfectionism: A Review, Analysis and Conceptual Extension. *Clinical Psychology Review*, 93, 102-130.
- Frost, R.O., Marten P., Lahart C., Rosenblate R. (1990). The Dimensions of Perfectionism, *Cognitive Therapy And Research*, 14 (5): 449-468.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. Guilford publications.
- Hewitt, P. L., Flett, G.L. (1991a). Dimensions of Perfectionism in Unipolar Depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 100, 98-101.
- Hewitt, P.L., Flett, G. L. (1991b). Perfectionism in the Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment, and Association with Psycho-Pathology, *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456-470.
- Hewitt, P. L. vd. (1995). Perfectionism, Coping and Depression Symptomology in a Clinical Sample. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 2, 47-58.
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., Ediger, E. (1996). Perfectionism and Depression: Longitudinal Assessment of a Specific Vulnerability Hypothesis. *Journal of Abnormal Psychology*, 105(2), 276-280.
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., Sherry, S. B., Habke, M., Parkin, M., Lam, R. W., Stein, M. B. (2003). The Interpersonal Expression of Perfection: Perfectionistic Self-Presentation and Psychological Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(6), 1303.
- Hill, A. P., Curran, T. (2016). Multidimensional perfectionism and burnout: A meta-analysis. *Personality and social psychology review*, 20(3), 269-288.
- Hutchings, K., Zhu, C. J., Cooper, B. K., Zhang, Y., Shao, S. (2009). Perceptions of the Effectiveness of Training and Development of 'Grey-Collar' workers in the People's Republic of China. *Human Resource Development International*, 12(3), 279-296.
- Kıbaroğlu, G., Basım, N., Sözen, C. (2022). Bilinçli Farkındalığın Yapısal İş Kaynaklarını Artırmaya Etkisinde İş Tatmininin Rolü. *BMIJ*, 10(3), 913-930.
- Kim, J. O., Mueller, C. W. (1976). Standardized and Unstandardized Coefficients in Causal Analysis: An Expository Note. *Sociological Methods & Research*, 4(4), 423-438.
- Koçak, O., Duruel, M., Arslan, H. İşyar, G. (2016). Vasıf Gerektiren Meslekleri Yapanların İş Tatmini: İstanbul Örneği. *Kent Akademisi*, 9(26), 40-55.
- Levenson, H. (1974). Activism and Powerful Others: Distinctions Within the Concept of Internal-External Control. *Journal of Personality Assessment*, 38(4), 377-383.
- Loosemore, M., Lam, A. S. Y. (2004). The Locus of Control: A Determinant of Opportunistic Behaviour in Construction Health and Safety. *Construction Management and Economics*, 22(4), 385-394.
- Maddux, J.E. (1991). Self-Efficacy. Snyder, C.R. and Forsyth, D.R. (Ed.), *Handbook of Social and Clinical Psychology: The Health Perspective*, New York: Pergamon Press.
- McHoskey, J. (1999). Narcissism and Machiavellianism. *Psychological Reports*, 77, 755-759.
- Monck, L. (2009). *The Impact of Perfectionism on Work Attitudes and Behavior*. Doctoral dissertation, City University of New York.
- Mudrack, P. (1990). Machiavellianism and Locus of Control: A Meta-Analytic Review. *Journal of Social Psychology*, 130, 125-126.
- Ng, T. W., Sorensen, K. L., Eby, L. T. (2006). Locus of Control At Work: A Meta-Analysis. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(8), 1057-1087.

- Özdemir, L. (2016). Kişilik Özelliklerinin Bir Girişimcilik Boyutu Olan Denetim Odağı Üzerindeki Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17(2), 131-149.
- Paulhus, D. L., Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of Personality: Narcissism, Machiavellianism, and Psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563.
- Roebuck, J. B., Hickson, M. (1982). *The Southern Redneck: A Phenomenological Class Study*. Greenwood.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), Whole No. 609.
- Rotter, J. B. (1975). Some Problems and Misconceptions Related to the Construct of Internal Versus External Control of Reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56-67.
- Rotter, J. B. (1990). Internal Versus External Control of Reinforcement: A Case History of A Variable. *American Psychologist*, 45(4), 489.
- Shafran, R. Egan, S., Wade T. (2010). *Mükemmeliyetçilik*. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Sherry S. B., Hewitt P. L., Besser A., Flett G. L., Klein C. (2006). Machiavellianism, Trait Perfectionism, and Perfectionistic Self-Presentation. *Personality and Individual Differences*, 40(4), 829-839.
- Smith, M. M., Sherry, S. B., Chen, S., Saklofske, D. H., Mushquash, C., Flett, G. L., Hewitt, P. L. (2018). The Perniciousness of Perfectionism: A Meta-Analytic Review of the Perfectionism-Suicide Relationship. *Journal of Personality*, 86(3), 522-542.
- Stoeber, J., Otto, K. (2006). Positive Conceptions of Perfectionism: Approaches, Evidence, Challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295-319.
- Stoeber, J., Stoeber, F. S. (2009). Domains of Perfectionism: Prevalence and Relationships With Perfectionism, Gender, Age, and Satisfaction With Life. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 530-535.
- Stoeber, J., Davis, C. R. Townley, J. (2013). Perfectionism and Workaholism in Employees: The Role Of Work Motivation. *Personality and Individual Differences*, 55, 733-738.
- Stoeber J., Yang H. (2016). Moral Perfectionism and Moral Values, Virtues, and Judgments: Further Investigations. *Personality and Individual Differences*, 88, 6-11.
- Şeşen, H. (2010). Kontrol Odağı, Genel Öz Yeterlik, İş Tatmini ve Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Ankara'da Bulunan Kamu Kurumlarında Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(2), 195-220.
- Ünver, E. (2021). Makyavelist Eğilimler ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerinde Örgüt Kültürünün İlimlaştırıcı Etkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketinde Uygulama. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(19), 52-79.
- Webster R. L., Harmon H. A. (2002). Comparing Levels of Machiavellianism of Today's College Students with College Students of the 1960s. *Teaching Business Ethics*, 6(4), 435-445.
- Weisinger, H., Lobsenz, N. M. (1981). *Nobody's Perfect: How to Give Criticism and Get Results*. New York, Warner.
- Wilson, D. S., Near, D., Miller, R. R. (1996). Machiavellianism: A Synthesis of the Evolutionary and Psychological Literatures. *Psychological Bulletin*, 119(2), 285.
- Yang H., Stoeber J., Wang Y. (2015). Moral Perfectionism and Moral Values, Virtues, and Judgments: A Preliminary Investigation. *Personality and Individual Differences*, 75, 229-233.