

# Dengeli Benlik Yönelimleri ile Esenlik Arasındaki İlişkide Egosistem – Ekosistem Motivasyonlarının, Aşkınlığın, Özşefkatın ve Tükenmişliğin Rolü: Akademisyenler Üzerinde bir Model Sınaması

Özge Kantaş<sup>1</sup>

St. John Fisher Üniversitesi

E. Olcay İmamoğlu<sup>2</sup>

Orta Doğu Teknik Üniversitesi

## Özet

Sunulan çalışmanın amacı, benlik yapısıyla ilgili Dengeli Bütünleşme ve Ayırdetme-Ayrışma Modeli'nin temel savlarından hareketle, akademisyenlerin benlik yönelimleri (ilişkiler ve kendileşme) ile iş yaşamına ilişkin (tükenmişlik duygusu, iş doyumu) ve genel esenlikleri (yaşam doyumu ve psikolojik esenlik) arasındaki ilişkide, birbiri ile bağlantılı motivasyonel yönelimlerinin (düşük egosistem, yüksek ekosistem, aşkınlık) ve özşefkat duygularının aracı rolünü öneren bir modeli sınamaktır. Türkiye'de farklı üniversiteler ve bölümlerden 250 akademisyenin gönüllü olarak katıldığı çalışmada Dengeli Bütünleşme ve Ayırdetme-Ayrışma Ölçeği, Ekosistem ve Egosistem Motivasyonları Ölçeği, Aşkınlık Ölçeği, Özşefkat Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Envanteri, İş Doyumu Sorusu, Psikolojik Esenlik Ölçeği ve Yaşam Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Önerilen model yol analizleri ile sınanmıştır. Beklendiği doğrultuda, (a) akademisyenlerin benlik yönelimlerinin genel esenliklerini hem doğrudan hem de düşük tükenmişlik düzeyi aracılığıyla yordadığı; (b) ilişkiler yönelimi ile bağlantılı yüksek ekosistem ve kendileşme yönelimi ile bağlantılı düşük egosistem motivasyonları ile beslenen aşkınlık eğilimlerinin yüksek olmasının, akademisyenlerin kendilerine özşefkat ile yaklaşabilmelerini yordadığı; ayrıca (c) ilişkiler ve kendileşme yönelimlerinin, düşük tükenmişlik ve yüksek esenlik düzeyleri üzerindeki doğrudan etkilerinin yanı sıra, yüksek özşefkat düzeylerinin de aracı rol oynadığı ortaya konmuştur. Dengeli benlik yapısının ve bağlantılı motivasyonel ve özşefkat yönelimlerinin, iş ile ilgili ve genel esenlik bakımından önemine işaret eden bulgular, kuramsal ve çalışma yaşamına ilişkin doğruları çerçevesinde tartışılmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** İlişkiler, Kendileşme, Ekosistem ve Egosistem Motivasyonları, Özşefkat, Aşkınlık, Tükenmişlik, Öznel ve Psikolojik Esenlik

## Abstract

The aim of the present study was to test a model, which (based on the Balanced Integration and Differentiation - BID - Model) proposed the mediating roles of motivational and affective orientations (egosystem - ecosystem motivations, self-transcendence, self-compassion) in the links between self-orientations (relatedness, individuation) and job-related (burnout, job satisfaction) as well as general well-being (life satisfaction, psychological well-being). Two-hundred-fifty Turkish academicians were recruited voluntarily. BID Scale, Ecosystem and Egosystem Motivations Scale, Self-Transcendence Scale, Self-Compassion Scale, Maslach Burnout Inventory, a Job Satisfaction Question, Psychological Well-Being Scale, and Satisfaction with Life Scale were used for assessment. The hypothesized model was tested by path analyses. As expected, (a) academicians' self-orientations predicted their general well-being both directly and indirectly via the mediating role of low burnout; (b) high ecosystem motivation, associated with relatedness, and low egosystem motivation, associated with individuation, predicted high self-transcendence, which in turn, predicted high self-compassion; (c) relatedness and individuation predicted low burnout and high well-being not only directly but also indirectly via the mediating role of self-compassion. Results, pointing to the importance of a balanced self-construction, and the associated motivational and self-compassionate orientations for the well-being of academicians, are discussed in terms of their theoretical and work-related implications.

**Keywords:** Balanced Integration-Differentiation (BID) model, Relatedness, Individuation, Ecosystem and Egosystem Motivations, Self-compassion, Self-transcendence, Burnout, Subjective and Psychological Well-being

**Yazarların Notu:** Mevcut makalede sunulan araştırma, ilk yazarın, ikinci yazarın danışmanlığında ODTÜ'de yürütülmüş olan yüksek lisans tez çalışmasına dayalıdır.

**Yazışma Adresi:** <sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi Özge Kantaş, St. John Fisher Üniversitesi, NY / USA, kantas.ozge@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3172-4947

<sup>2</sup>Prof. Dr. E. Olcay İmamoğlu, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Psikoloji Bölümü, Ankara, olcay@metu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5126-8918

**Gönderim Tarihi:** 31.12.2020

**Kabul Tarihi:** 26.02.2022

Sağlıklı, doyumlu bir varoluşun nasıl sağlanabileceği, hayatın ve psikolojinin önemli sorularından olagelmıştır. Özellikle pozitif psikoloji akımının yaygınlaşması ile esenliğin kavramsallaştırılması, sağlıklı psikolojik işleyiş ile bağlantılı değişkenlerin ve süreçlerin incelenmesi gibi konulara olan ilgi daha da artmıştır (Deci ve Ryan, 1985; Ryan ve Deci, 2001; Seligman ve Csikszentmihalyi, 2000). Bu doğrultuda, mevcut araştırmada kişilerin temel benlik yapıları ile bazı motivasyonel ve duygusal yönelimlerinin esenlikleri üzerindeki rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

İlgili psikoloji çalışmalarında (bazı tartışmalar olmakla birlikte) esenlik, genellikle **öznel esenlik** (*subjective veya hedonic well-being*) ve **psikolojik esenlik** (*psychological veya eudaimonic well-being*) olarak nitelendirilen iki temel yaklaşım çerçevesinde incelenmektedir (Kashdan, Biswas-Diener ve King, 2008; Ryan ve Huta, 2009; Waterman, 1993). İlk yaklaşımı benimseyenler, esenliği, yaşam doyumu ile olumlu duygulanımın yüksek, olumsuz duygulanımın ise düşük olmasını içeren, daha ziyade hazza dayalı bir kurultu olarak ele alırlar (Lucas, Diener ve Suh, 1996). Bu yaklaşıma göre, esenlik ile günlük dildeki mutluluk kavramı eş anlamlıdır ve her ikisi de kişilerin öznel değerlendirmeleriyle ölçülebilir (Kashdan ve ark., 2008).

Diğer yandan, psikolojik esenlik yaklaşımında ise daha kapsamlı olarak kişisel gelişme, optimal psikolojik işleyiş üzerinde durulur (Keyes, Shmotkin ve Ryff, 2002; Ryan ve Deci, 2001; Waterman, 1993). Örneğin, bu yaklaşımın en kapsamlı kavramsallaştırmalarından olan Ryff'ın (1989) Çok Boyutlu Psikolojik Esenlik Modeli (*Multidimensional Psychological Well-Being Model*), sağlıklı psikolojik varoluş için, özkabul, diğerleriyle olumlu ilişkiler, kişisel gelişme, yaşam amacı, çevresel yetkinlik ve özerklik olarak nitelendirilen altı değişkenin önemini vurgular (Ryff ve Keyes, 1995). Söz konusu iki esenlik kurultusunun önerilen kuramsal farklılıkların dışında, görgül olarak da farklılık gösterip göstermediğini sorgulayan araştırmacılar, öznel ve psikolojik esenliğin birbirleriyle olumlu bağlantı gösteren ayrı kurultular olduğu sonucuna varmışlardır (Gallagher, Lopez ve Preacher, 2009; Keyes ve ark., 2002).

Mevcut makalede sunulan çalışmada, söz konusu iki esenlik kurultusunun birlikteliğinin daha güçlü bir esenlik düzeyi oluşturabileceğine işaret eden yayınlardan (örn., Huta ve Ryan, 2010) hareketle, esenlik, hem öznel esenlik (yaşam doyumu) hem de yukarıda değinilen Ryff'ın psikolojik esenlik modeli çerçevesinde incelenmiştir. Bu doğrultuda, aşağıda açıklandığı gibi, İmamoglu'nun (2003) Dengeli Bütünlüşme ve Ayırtma-Ayrışma (Dengeli Benlik veya Denge) Modeli'nden hareketle, kişilerin temel benlik yönelimleri ile esenlikleri arasındaki ilişkiyi temel alan ve bu ilişkide aracı rol

oynayabilecek bazı motivasyonel, duygusal yönelimleri içeren bir model önerilmiş ve akademisyenler düzeyinde sinanmıştır.

### **Çok Yönlü Esenliğin Yordayıcıları Olarak Dengeli Benlik Yönelimleri**

Dengeli Benlik Modeli, kişinin temel ilişkililik ve kendileşme gereksinimlerinin tatmin edilebildiği bir benlik sisteminin, psikolojik işleyiş bakımından optimal olduğunu önerir (İmamoglu, 1998; 2003). Modeldeki kavramsallaştırmaya göre, **ilişkililik**, kişinin çevresine olumlu duygularla yönelme eğiliminde olduğuna; diğer yandan **kendileşme** ise, kişinin içsel motivasyonla öze odaklı olarak (potansiyeli, ilgileri, özgün kararları doğrultusunda, özünü ortaya çıkarıcı şekilde) gelişme ve davranma yönelimine işaret eder. Genel olarak, ilki kişilerarası ilişkilerle, diğeri de kişisel gelişme ile ilgili olan söz konusu temel yönelimlerin, yıllar boyunca psikolojide yaygın olarak benimsenen bağımsız insan modelinde (örn., Markus ve Kitayama, 1991) varsayıldığı gibi birbirine karşıt değil, ayrı ve birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğu önerilmektedir. Anılan öneri doğrultusunda, ilgili araştırmalar, ilişkililik ve kendileşme gereksinimlerinin tatmin edilebildiği dengeli bir benlik yapısının, özgünlük (İmamoglu, Günaydın ve Selçuk, 2011; Yalçındağ, 2009), güvenli bağlanma ve keşif (İmamoglu ve İmamoglu, 2010), içsel motivasyon ve düşük materyalizm (Turan, 2007), umut ve yüreklilik (Yalçındağ, 2009), olumlu aile ve evlilik ilişkileri (İmamoglu, 2003; İmamoglu ve Karakitapoğlu Aygün, 2007; İmamoglu ve Selçuk, 2018; Sahin-Acar ve Leichtman, 2015), temel psikolojik ihtiyaç doyumu, esenlik ve hayatı anlamlı bulma (İmamoglu ve Beydoğan, 2011; Yeniçeri, 2013) gibi çeşitli göstergeler bakımından olumlu psikolojik işleyiş ile bağlantılı olduğuna işaret etmektedir. Bu doğrultuda, mevcut araştırmada da akademisyenlerin ilişkililik ve kendileşme yönelimlerinin, esenliklerini olumlu olarak yordayacağını öngörmüştük.

Modelde öngörüldüğü şekilde, ilgili araştırmalar da ilişkililik ile kendileşmenin birbirinden niteliksel olarak farklı değişken alanlarıyla bağlantılı olduğuna işaret etmektedir (örn., İmamoglu, 2003; İmamoglu ve Beydoğan, 2011; İmamoglu ve Güler-Edwards, 2007; İmamoglu ve İmamoglu, 2007, 2010; İmamoglu ve Karakitapoğlu Aygün, 2004, 2006, 2007). Şöyle ki, ilişkili olmak daha ziyade memnuniyet veya olumlu duygulanım ifade eden değişkenlerle bağlantılı bulunmuştur; örneğin, kendinden, aileden, evliliğinden ve genel olarak hayatından memnuniyet; güvenli bağlanma, olumlu gelecek beklentisi, düşük sürekli kaygı gibi. Diğer yandan kendileşmenin ise, daha ziyade içsel motivasyonla ilgili bilişsel veya kavrayışsal değişkenlerle bağlantılı olduğu gözlenmiştir; örneğin, bilişsel kavrama ve keşif

gereksinimi, merak, belirsizliğe tolerans, özerklik algısı gibi. Dolayısıyla, modelde önerilen ilişkililiğin, genel anlamda duygusal-ilişkisel bir süreç; kendileşmenin ise özün içsel motivasyonla idrak edilebilmesiyle ilgili bilişsel-gelişimsel bir süreç işaret ettiği düşünülebilir (İmamoğlu ve İmamoğlu, 2010).

Değinen farklılıktan da beklenebileceği gibi, ilgili çalışmalarda, yaşam doyumunu, genellikle yalnız ilişkililik yöneliminin yordadığı; diğer yandan daha kapsamlı olarak kişisel gelişme ile ilgili olan psikolojik esenliğin ise hem ilişkililik hem de kendileşme yönelimince yordandığı bulunmuştur (örn., Güler Edwards, 2008; İmamoğlu ve Beydoğan, 2011; Yeniçeri, 2013). Anılan araştırma bulgularından hareketle, bu çalışmada da akademisyenlerin ilişkililik ve kendileşme yönelimlerinin psikolojik esenliklerini yordamasını; yaşam doyumlarının ise yalnız ilişkililik yönelimince yordanmasını öngörmüştük (*Hipotez 1a*).

**Benlik yönelimleri ile esenlik arasındaki ilişkide tükenmişlik duygusunun aracı rolü.** Akademik hayatın zorlayıcı olabilecek özellikleri dikkate alınarak (örn., Maslach ve Goldberg, 1998), en azından bazı akademisyenlerin tükenmişlik duyguları yaşama olasılıklarının da yüksek olabileceği (Budak ve Sürvegil, 2005); bu tür duyguların da iş doyumları ile öznel ve psikolojik esenlikleri üzerinde olumsuz etkilerinin olabileceği düşünülmesiyle benlik ile esenlik ilişkisini, olası tükenmişlik duygularını da içerecek şekilde incelemek anlamlı görünmüştür. Örneğin, Maslach ve Goldberg'e (1998) göre,

"...bakım, eğitim ve hizmet meslekleri için normlar, her zaman açıkça belirtilmemişse de bellidir: özverili olmak ve başkalarının ihtiyaçlarını öne koymak, uzun saatler çalışmak ve bir müşteriye veya hastaya ya da öğrenciyeye yardım etmek için ne gerekiyorsa yapmak, fazladan güç sarf etmek ve her şeyini ortaya koymak. Maalesef, başkalarına kendini böyle bir 'sunuş'un kişiye maliyeti oldukça yüksek bir bedel ile gelebilir" (s. 63).

Bu gibi durumlarda kişinin psikolojik kaynaklarının azalmasıyla iş performansında ortaya çıkabilecek kayba (Balcioglu, Memetali ve Rozant, 2008) işaret eden tükenmişlik, insanlarla doğrudan ilgili işlerde çalışan bireyler arasında ortaya çıkabilen, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalan kişisel başarı sendromu olarak tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1986). Böyle bir tükenmişlik durumunda, kişinin (a) iş yükü, kişilerarası çatışma gibi nedenlerden dolayı, duygusal kaynaklarının tükenmesi; (b) idealizm kaybı ile birlikte, işi gereği bir arada olduğu insanlara karşı ilgisizleşmesi, onlardan kopması; ve (c) yaşadığı sosyal destek eksikliğiyle bağlantılı olarak verimliliğinin, yetkinlik duygusunun ve özyeterliliğinin azalması beklenebilir (Maslach ve Goldberg, 1998).

Bu bağlamda, dengeli benlik yapısındaki akademisyenlerin, (a) bir yandan ilişkililik yönelimleri doğrultusunda kendilerine, çevrelerine ve geleceklere olumlu duygularla; diğer yandan da kendileşme yönelimleri doğrultusunda, yüksek kavrama gereksinimiyle, belirsizliklere toleransla ve merakla yaklaşma eğiliminde olmalarının, olası tükenmişlik duygularına karşı koruyucu bir işlev görebileceği; (b) böylece tükenmişliğin, yaşam doyumları ve psikolojik esenlikleri ile iş doyumları üzerinde olabilecek olumsuz etkilerinin azalabileceği veya giderilebileceği düşünülebilir. Nitekim, dengeli benliğe sahip özel ve kamu sektör çalışanlarının, Öz Yönetim (*Self-Determination*) Kuramında (Ryan ve Deci, 2000) önerildiği gibi, işyerinde temel özerklik, ilişkisellik ve yetkinlik ihtiyaçlarını tatmin etme olasılıklarının yüksek olduğu; ayrıca, dengeli benlik yönelimlerinin, yaşam doyumlarını ve psikolojik esenliklerini anılan temel ihtiyaçlarının tatmini aracılığıyla dolaylı olarak da yordadığı saptanmıştır (İmamoğlu ve Beydoğan, 2011). ABD'de yapılan bir araştırma da (Klassen, Perry ve Frenzel, 2012) anlamlı ilişkisellik ve özerklik doyumunu olan öğretmenlerin, öğretmeye bağlılıklarının ve olumlu duygulanımlarının daha yüksek; tükenmişlik duygularının ise daha düşük olduğunu göstermiştir. Diğer yandan, çalışanların (anlamlı ve destekleyici ilişkilerin aksine), işyerinde zorbalığa maruz kalmalarının ise, özerklik konusundaki memnuniyetsizlikleri aracılığıyla, tükenmişlik duymalarına yol açtığı bulunmuştur (Trépanier, Fernet ve Austin, 2013). Ayrıca, çalışmalar, tükenmişlik duygusunun, çalışanların esenlikleri üzerinde olumsuz etkilerinin olabileceğine işaret etmektedir (örn., Rabatin ve ark., 2016; Upadyaya, Vartiainen ve Salmela-Aro, 2016).

Yukarıda değinen görüş ve bulgulardan hareketle, kişinin ilişkililik ve kendileşme düzeylerinin, o kişinin ne ölçüde yıpranarak akademik hayatında tükenme yaşayacağını; dolayısıyla, işinden elde edeceği doyumunu, yaşam doyumunu ve psikolojik esenliğini yordayabileceğini düşünmüştük. Bu doğrultuda,

(a) akademisyenlerin dengeli benlik yönelimlerinin yaşam doyumlarını ve psikolojik esenliklerini, *Hipotez 1a*'da belirtildiği gibi yalnız doğrudan değil, düşük tükenmişlik düzeyi aracılığıyla dolaylı olarak da yordayacağı öngörmüştük (*Hipotez 1b*).

(b) Ayrıca, dengeli benliğin, düşük tükenmişlik düzeyi aracılığıyla, iş doyumunu ile de pozitif ilişkili olmasını beklemiştik (*Hipotez 1c*).

### **Dengeli Benliğin Egosistem - Ekosistem Motivasyonları ve Aşkınlık Yönelimi ile İlişkileri (*Hipotez 2*)**

Kişilerin amaçlarına ulaşmaya çalışırken, kendileri ve diğerleri arasındaki ilişkiye nasıl bir motivasyonla yaklaştıkları, psikolojik açıdan önemli midir? Crocker

ve arkadaşları (Crocker, 2008; Crocker ve Canevello, 2008, 2018; Crocker, Nuer, Olivier ve Cohen, 2006), bu konuda benimsenen motivasyonel perspektifin önemini vurgulayarak *egosistem* ve *ekosistem* olarak adlandırdıkları iki tür motivasyon önerirler. Şöyle ki, benlik imgesi amaçlı **egosistem motivasyonu** ile hareket eden kişiler, hedeflerine, diğerlerine karşı kendilik imajlarını koruyup kollamaya, kazanma veya kaybetmeye odaklı inançlarla ulaşmaya çalışırlar. Egosistem motivasyonunun temelini, benliğin kısa vadede korunmasını hedefleyen **özü koruma** sistemi oluşturur. Oysa sanılan amacının aksine, bu sistem kişinin özünü değil, özle karıştırılan imajını korumaya yöneliktir. Öte yandan, müşfik amaçlı **ekosistem motivasyonu** ile hareket eden kişiler ise hedeflerine diğer kişileri de dikkate alan, şefkatli bir yaklaşımla ulaşmaya çalışırlar. Biyolojik ekosistem metaforundan hareketle, ekosistem motivasyonunun temelini, bakım verme ve şefkatle çalışan **türü koruma** sisteminin oluşturduğu varsayılır. Şöyle ki, sağlıklı bir ekosistemde, ekosistemin bir elemanı ile ilgili herhangi bir sorunun, diğerleri üzerinde de olumsuz etkileri olabileceği bilincinden hareketle, elemanların, birbirlerinin ihtiyaçlarını da dikkate alarak, karşılıklı yaşam dengesini kollayarak, türlerin sağlıklı varoluşunun sürdürülebilmesine uygun şekilde davranmaları beklenir (Crocker ve Canevello, 2018).

Özetle, egosistem motivasyonunda, benlik imgelerini korumak amacıyla; ekosistem motivasyonunda ise, davranışın diğer kişilerin yaşamları, duyguları üzerindeki olası etkilerini de dikkate alan (mümkünse olumlu fark yaratmaya yönelik) müşfik amaçlarla hareket edilir. Ancak Crocker ve Canevello (2018) anılan iki motivasyonun bir sürekliliğin zıt uçları olarak değil, ayrı motivasyon sistemleri olarak düşünülmesi gerektiğini önerir. Hatta hemen her araştırmalarında söz konusu motivasyonlarla ilgili müşfik veya benlik imgesini koruma amaçlı yönelimlerin pozitif korelasyon gösterdiğini bulduklarını ifade ederler. Bu doğrultuda, belirli bir durumda kişilerde hem diğerlerini desteklemek hem de kendileriyle ilgili algıları kontrol etme isteği bir arada bulunabileceği (veya aynı kişinin farklı durumlardaki yönelimlerinin farklılık gösterebileceği) gibi, bu konudaki kronik eğilimler bakımından bireysel farklılıklar da olabilir (Canevello ve Crocker, 2015).

Değinen bireysel farklılıklar önerisi doğrultusunda, dengeli benlik yapısında olan kişilerin amaçlarına düşük egosistem ve yüksek ekosistem motivasyonu ile yaklaşma eğilimlerinin güçlü olması beklenir. Şöyle ki, çevreden kopuk değil, bilakis olumlu duygularla özgün bağlılık ifade eden ilişkililik yöneliminin, kişinin birlikte çalıştığı diğer kişilerin de duygularını, düşüncelerini dikkate almayı içeren, müşfik ekosistem motivasyonu ile pozitif yönde bağlantılı olması; diğer yandan, özgün kendileşme yöneliminin, dış imajı korumayı, tanınmayı,

onaylanmayı hedefleyen, rekabetçi egosistem motivasyonu ile negatif yönde bağlantılı olması beklenir. Nitekim, ilgili çalışmalar, Batı dünyasında gözlenen rekabetçi, diğerinden üstünlüğünü veya farklılığını kanıtlamayı önemseyen, dış odaklı bireycilik anlayışından farklı olarak, kendileşme yönelimindeki kişilerin içsel motivasyonla, tanınma gereksinimiyle değil özü tanıma/kavrama gereksinimiyle, özgün olarak davranmalarının beklenebileceğine işaret etmiştir (İmamoğlu, 2001, 2003; İmamoğlu ve ark., 2011; İmamoğlu ve İmamoğlu, 2010). Bu doğrultuda, mevcut araştırmada, akademisyenlerin ilişkililik yöneliminin ekosistem motivasyonu pozitif, kendileşme yöneliminin ise egosistem motivasyonu negatif yönde yordamasını beklemiştiğimiz (*Hipotez 2a*).

**Benlik yönelimlerinin ve egosistem – ekosistem motivasyonlarının aşkınlık yönelimi üzerindeki rolü.** Yukarıdaki tartışmada ifade edilen konularla ilgili olarak birçok araştırmacı, kişilerde bir aşkınlık yöneliminin var olabileceğine değinmiştir (örn., Cloninger, 2006; Maslow, 1999; Palmer, Quinn-Griffin, Reed ve Fitzpatrick, 2010; Schwartz, 1992). Bu önerilerde ortak nokta, kişinin kendini aşan bir bütünün parçası olma algısına ve sorumluluğuna sahip olmasıdır. Kişisel ve kişilerarası boyutta kendi sınırlarını böylece genişletebilmeye denk gelen aşkınlığın, yapılan işten olumlu bir anlam elde etme ve işe katılımı ilişkili olduğu bulunmuştur (Palmer ve ark., 2010). Benzer şekilde, Cloninger (2006) de, aşkınlığın, sağlık ve esenlik ile oldukça ilişkili, kişiye ruhani (spiritüel) bir perspektif sağlayan önemli bir kavram olduğunu, ama bunun dindarlıkla aynı şey olmadığını vurgular. Ruhani bir bakış açısı sağlama potansiyeli olan aşkınlık, kişinin kendinden bir adım yukarı çıkarak biliş ötesi veya üstbilişsel bir duruş benimsemesi açısından farkındalık kavramı ile de ilişkilidir (Smalley ve ark., 2009).

İmamoğlu da (2012, 2018) dengeli benliğe sahip kişilerin (olumlu duygulanım ve içsel motivasyonla gelişme özellikleri ile bağlantılı olarak) dünyevi geçiciliklerini zaman ve mekan ötesi bir süreklilik içinde, evrensel bir sorumlulukla kurgulamalarının; kısaca, bir aşkınlık yönelimine sahip olmalarının beklenebileceğini; bu yaklaşımdaki kişilerin, sınırlı benliklerini aşan daha büyük bir bütünün parçası olma kavrayışı ve kişilerarası gereksinimlere duyarlılık gibi aşkın özelliklerinin de esenlikleri üzerinde olumlu bir rol oynayabileceğini önermiştir. Nitekim, Denge Modelinde kavramsallaştırılan ilişkililik ve kendileşme yönelimlerinin, aşkınlık bakış açısı ile bağlantılı olduğu bulunmuştur (İmamoğlu, 2018). Benzer şekilde, ilgili yeni araştırma bulguları da kendini yücelten bir benlikçiliğin yerine, gelişim odaklı bir ben ve öteki dengesinin sağlanabilmesinin aşkın bir motivasyonla ilişkili olduğuna işaret etmektedir (Wayment ve Bauer, 2018).

Söz konusu benlik ve aşkınlık ilişkisinde, yukarıda benlik yönelimleri ile olası bağlantılarına değindiğimiz egosistem ve ekosistem motivasyonlarının rolü olabileceğini düşünmüştük. Crocker grubunun anılan kavramsallaştırmasından (örn., Crocker ve Canevello, 2018) hareketle, amaçlarına benlik imajlarını koruma, tanınma, onaylanma gibi gereksinimlerini tatmin edebilmek üzere egosistem motivasyonu ile yönelen kişilerin, reddedilme ya da başarısızlık korkusuyla, zayıf ve güçlü yönlerini değerlendirmekte, durumlarıyla ilgili sağlıklı analiz veya hata yönetimi yapmakta zorlanmaları; bu yaklaşımlarının (kısa vadede kabul görme, tanınma ve onaylanma gibi bazı sonuçları olabilebile) yaşantılarından öğrenme süreçleri, insani gelişimleri ve dolayısıyla aşkın bir bakış açısına sahip olabilmeleri üzerinde olumsuz bir rol oynaması beklenebilir. Aksine, kişiyi kendi dışındakileri de dikkate alabilmek, koruyabilmek veya katkıda bulunabilmek yönünde güdüleyebilecek olan ekosistem yaklaşımının ise aşkın bir bakış açısı geliştirmek için gerekli olduğu düşünülebilir.

Bu doğrultuda, Denge Modeli ile ilgili kavramsal çerçeveden ve yukarıda değinilen Hipotez 2a'dan hareketle, dengeli benlik özellikleri gösteren akademisyenlerin, ilişkililik yönelimlerinin, ekosistem motivasyonlarının pozitif aracılığıyla; özü kavramıyla ilgili olan kendileşme yönelimlerinin ise hem doğrudan hem de egosistem motivasyonlarının negatif aracılığıyla yordanan bir aşkınlık bakış açısına sahip olmalarının beklenebileceğini önermiştik (*Hipotez 2b*).

### ***Dengeli Benlik Yönelimleri ve Motivasyonel Bağlantıları ile Tükenmişlik ve Esenlik Arasındaki İlişkide Özşefkatın Rolü (Hipotez 3)***

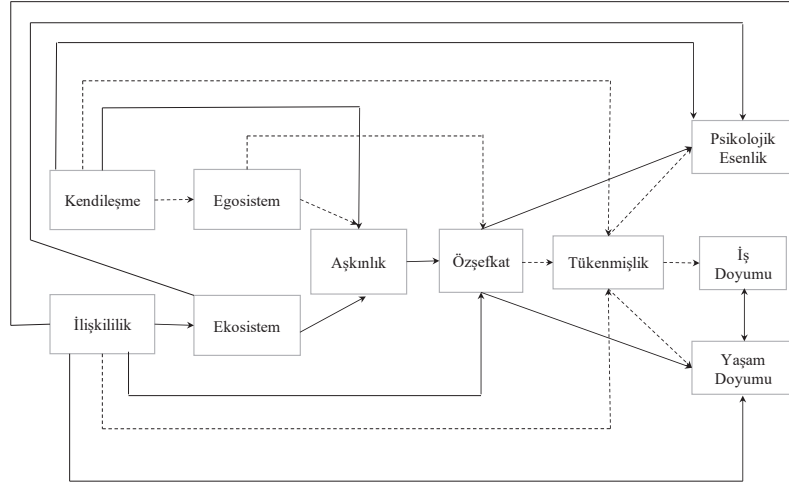
Dengeli benlik yönelimlerinin esenlikle ilişkisini açıklamaya çalışırken, egosistem, ekosistem ve aşkınlık gibi daha motivasyonel içerikli kavramların yanı sıra, özşefkat gibi kişinin özellikle zor durumlarında kendine de aşkınlık yaklaşımıyla ve olumlu duygularla yaklaşabilmesini vurgulayan bir kavramın da ele alınmasının yararlı olacağını düşünmüştük; bu doğrultuda, özşefkatın, dengeli benlik ve motivasyonel seyirleri ile esenliğe giden yolda akademisyenler için bir köprü işlevi görebileceğini öngörmüştük.

Bu konudaki çalışmalarıyla tanınan Neff (2003a), özşefkati, kişinin acı veren deneyimlerini açık yüreklilikle ele alabilmesi, ilgili duygularından kaçınmak veya kopmak yerine, kendine nezaketle yaklaşarak onları sarıp sarmalayıp azaltabilme yürekliliği ve arzusu olarak nitelendirir. Diğer bir ifadeyle, özşefkatli olmak, kişinin kendine karşı (a) yargılayıcı değil, nezaketle; (b) bir basınçmış gibi değil, ortak insanlığa aidiyet hissiyle; ve (c) acı veren duygu ve düşüncelere kendini fazlasıyla kaptırarak değil, bilinçli bir farkındalıkla davranması

şeklinde kavramsallaştırılmaktadır. Bu doğrultuda, kendine özşefkatle yaklaşabilen bir kişinin, yetersizlikler, başarısızlıklar karşısında kendini acımasızca eleştirip, yıpratmak yerine, bu yaşantıları, zaman zaman herkesin yaşayabileceği, tüm insanlığa ait bir deneyim olarak görmeye ve bilinçli bir farkındalıkla ele almaya çalışması beklenir.

İlgili kavramsallaştırmasından hareketle, Neff (2003a, 2003b) zorlukların üstesinden gelme sürecinde, özşefkatın önemli bir koruyucu rol oynayabileceğini savunur. Diğer yandan, kişinin (diğerlerinden üstün, farklı ve özel olma kaygısı ile) kendini ortalamamın üzerinde tutma endişesinin, dışa bağımlı bir benlik değeri ortaya koyacağını; kişinin kısa süreli iyi hissedebileceği böyle kırılğan bir özsaygı yerine, alternatif bir kavram olarak özşefkatın daha gerçekçi ve daha işlevsel bir başa çıkma olanağı sağlayabileceğini savunur. Bu doğrultuda, kişinin egosunu tehdit eden bir durumla karşılaştığı bir laboratuvar ortamında (özsaygıdan farklı olarak), özşefkatın kaygıya karşı koruyucu bir işlev gördüğü saptanmıştır (Neff, Kirkpatrick ve Rude, 2007).

Nitekim, ilgili araştırmalar, özşefkatın olumlu duygulanım, yaşam doyumu, psikolojik esenlik, dışa dönüklük, sosyal zeka, iyimserlik, merak, kişisel inisiyatif ile keşif ve içsel motivasyonla pozitif ilişkili; olumsuz duygulanım, nörotiklik, duygusal tükenme, kaygı, utanç, birçok psikolojik rahatsızlık ve dışsal motivasyonla negatif ilişkili olduğuna işaret etmektedir (örn., Barnard ve Curry, 2011; Hope, Koestner ve Milyavskaya, 2014; Magnus, Kowalski ve McHugh, 2010; Neff, 2003b; Neff, Hsieh ve Dejitterat, 2005; Neff, Kirkpatrick ve ark., 2007; Neff, Rude ve Kirkpatrick, 2007; Zessin, Dickhauser ve Garbade, 2015). Bu çerçevede, düşük egosistem ve yüksek ekosistem motivasyonu beslenen bir aşkınlık yaklaşımına sahip olması beklenen dengeli benlik özellikleri taşıyan bir akademisyenin, kendini de zaman-mekân ötesi bir bütünün değerli bir parçası olarak görebilmesi ve böylesi bir üstbilişle, zor zamanlardan geçerken kendisine de dengeli bir mesafeden özşefkatle yaklaşması beklenebilir (Crocker ve Brummelman, 2018; Neff, Rude ve ark., 2007). Dolayısıyla, özşefkatın gerek düşük tükenmişliği, gerekse genel esenliği doğrudan yordamasını beklemiştik. Diğer yandan, benlik yönelimlerinden ilişkililiğin, özşefkati hem doğrudan hem de, önceden değinildiği gibi, ekosistem ve aşkınlık değişkenleri bağlantıları aracılığıyla; kendileşme yöneliminin ise, düşük egosistem ve yüksek aşkınlık bağlantıları aracılığıyla yordamasını öngörmüştük. Ayrıca rekabetçi egosistem motivasyonunun düşük olmasının, özşefkati doğrudan yordayabileceğini düşünmüştük (Neff, 2003a). Diğer yandan, kişinin kendisinin ötesinde, bütünlüğü kapsayıcı, uzun vadeli gelişim odaklı bir motivasyon olarak kurgulanan ekosistem yöneliminin



Not. Kesik çizgiler negatif ilişki gösterir.

Şekil 1. Çalışmada Önerilen Model

(Crocker ve ark., 2006), önceden değinildiği gibi, daha kapsamlı olarak kişisel gelişimin, optimal psikolojik işleyişin önemini vurgulayan psikolojik esenliği (Ryan ve Deci, 2001) doğrudan yordamasını; daha ziyade hazza dayalı, öznel memnuniyet ölçütü olarak kabul edilen yaşam doyumundan (Lucas ve ark., 1996) ise bağımsız olmasını öngörmüştük. Bununla birlikte, her iki motivasyonel yönelimin de, aşkınlık ve özşefkat aracılığıyla, gerek işe ilişkin gerekse genel esenlik üzerinde dolaylı etkilerinin olmasını da öngörmüştük. Anılan kavramsallaştırma çerçevesinde ilgili temel hipotezlerimizi şöyle özetleyebiliriz:

(a) ilişkililik ve kendileşme yönelimlerinin, akademisyenlerin özşefkat düzeylerini, yüksek ekosistem ve düşük egosistem motivasyonları ile bağlantılı olması beklenen aşkınlık değişkeni aracılığıyla yordamasını (*Hipotez 3a*);

(b) olumlu duygulanımla ilgili olan ilişkililik yöneliminin, özşefkati; ilişkililikle bağlantılı olması beklenen ve diğerlerini de kapsayıcı ekosistem motivasyonunun da psikolojik esenliği doğrudan pozitif olarak yordamasını (*Hipotez 3b*);

(c) dış imajı koruma odaklı, rekabetçi egosistem motivasyonunun ise özşefkati (doğrudan) negatif olarak yordamasını beklemiştik (*Hipotez 3c*).

(d) Diğer yandan, özşefkatin, gerek yaşam doyumunu, gerekse psikolojik esenliği pozitif olarak, tükenmişlik duygusunu ise negatif olarak yordamasının (*Hipotez 3d*); ve

(e) özşefkatin, düşük tükenmişlik aracılığıyla, genel esenliği olduğu gibi, iş doyumunu da pozitif olarak yordamasının beklenebileceğini önermiştik (*Hipotez 3e*).

### Araştırmada Sınanmak Üzere Önerilen Model

Dengeli benlik yönelimleri (kendileşme ve ilişkililik) ile işle alakalı (tükenmişlik, iş doymumu) ve genel esenlikle (psikolojik esenlik, yaşam doymumu) ilgili değişkenler arasında rol oynadığını düşündüğümüz motivasyonel ve duygusal (egosistem ve ekosistem motivasyonları, aşkınlık, özşefkat) değişkenlere ilişkin yukarıdaki kısımlarda önerilen hipotezleri topluca içeren model, Şekil 1’de sunulmaktadır.

### Yöntem

#### Örneklem

Ölçeklerden oluşan çevrimiçi anketler, Türkiye’den çeşitli akademisyenlerle gerek sosyal medya üzerinden paylaşılmış gerekse kurumsal posta adreslerine gönderilerek iletilmiştir. Buna göre tüm soruları cevaplayan 250 akademisyenden (152 kadın, 95 erkek ve 3 belirtmeyen) oluşan örneklemin yaş aralığı 22-72, yaş ortalaması ise 36 olarak tespit edilmiştir. Örneklemin akademik ünvanlara göre dağılımı ise sırasıyla şöyledir: araştırma görevlisi (N = 112), profesör (N = 35), yardımcı doçent<sup>1</sup> (N = 25), doçent (N = 20), okutman (N = 8) ve proje asistanı (N = 5). Katılımcıların bir kısmı ise (N = 45) akademik pozisyonunu belirtmemeyi tercih etmiştir. Katılımcılar 45 farklı üniversiteden olmakla birlikte, çoğunluğu (%63), Ankara Üniversitesi (N = 99), Orta Doğu Teknik Üniversitesi (N = 19) ve Gazi Üniversitesi (N = 14) başta olmak üzere Ankara’daki üniversitelerdendir.

#### Veri Toplama Araçları ve İşlem

Etik Kurul onayı alındıktan sonra başlanan çalış-

1 Veri setinin toplandığı zaman diliminde mevcut olan bu ünvan, 2018 yılı itibarıyla Doktor Öğretim Üyesi olarak değiştirilmiştir.

mada, katılımcılara sonuçların yalnız bilimsel amaçlarla toplandığı belirtilmiş ve demografik bilgi formunun yanı sıra aşağıda tanıtılan ölçme araçları kullanılmıştır. Katılımcılar ölçme araçlarındaki her bir madde ile ilgili tepkilerini, aşağıda açıklandığı gibi, 5 dereceli Likert tipi ölçekler üzerinde belirtmişlerdir.

**Dengeli Bütünleşme ve Ayırtma-Ayrışma Ölçeği.** İmamoğlu (1998) tarafından geliştirilmiş olan ölçek iki alt ölçekten oluşur. **Kişilerarası İlişki Yönelimi** (16 madde) alt ölçeği, kişinin sosyal çevresiyle olan olumlu ilişkililik düzeyini ölçmektedir (örn., “*Kendimi duygusal olarak aileme çok yakın hissediyorum*”; ve ters yönlü “*Kendimi yakın çevremden duygusal olarak kopmuş hissediyorum.*” maddeleri gibi). **Öz gelişim Yönelimi** (13 madde) alt ölçeği ise kişinin gelişim sürecini ne derece içsel motivasyonla, kendi özünü (örn., potansiyelini, ilgilerini, amaçlarını) gerçekleştirebilmeyi dayanak alarak sürdürdüğünü ölçmektedir (örn., “*Sahip olduğum potansiyeli ve özelliklerimi geliştirip kendime özgü bir birey olmak benim için çok önemlidir*”; ve ters yönlü olan “*Herkesin kendi özelliklerini geliştirmeye uğraşması yerine toplumsal beklentilere uygun davranmaya çalışmasının daha doğru olduğu kanısındayım*” maddeleri gibi). Katılımcılar her bir maddeye (kendilerine uygunluğu bakımından) ne derece katılıp katılmadıklarını 5 dereceli Likert tipi ölçekler üzerinde belirtmişlerdir (1 = *Hiç katılmıyorum*, 5 = *Tamamen katılıyorum*). Öz gelişim alt ölçeğinden alınan yüksek puanlar kendileşme düzeyini, Kişilerarası İlişki alt ölçeğinden alınan yüksek puanlar ise ilişkililik düzeyini yansıtmaktadır. Bu ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar Öz gelişim alt ölçeği için 13-65, Kişilerarası İlişki alt ölçeği için de 16-80’dir. İlgili çalışmalar olumlu psikometrik özelliklere sahip olduğunu göstermiştir (örn., İmamoğlu, 2003; İmamoğlu ve Güler-Edwards, 2007; İmamoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün, 2006). Bu çalışmadaki Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları Öz gelişim ve Kişilerarası İlişki alt ölçekleri için sırasıyla .74 ve .83 olarak bulunmuştur. Denge modelince beklendiği gibi, iki alt ölçek puanları arasındaki korelasyon anlamsızdır ( $r = .10$ ).

**Ekosistem - Egosistem Motivasyonları Ölçeği.** Crocker ve meslektaşları (Crocker ve Canevello, 2008; Crocker, Canevello ve Lewis, 2017), egosistem ve ekosistem motivasyonlarını ölçmek için, farklı çalışmalarındaki amaçları çerçevesinde kısmen farklılık gösteren ölçek uyarlamaları kullanmışlardır. Bu çalışmada, kişilerin daha genel motivasyonel yaklaşımlarının ölçülmesini amaçlayan Türkçe uyarlamanın yapılabilmesi için ölçeğin ilk yazarı Jennifer Crocker’ın görüşü ve onayı alınmıştır. Yazarlar tarafından bu doğrultuda Türkçe’ye uyarlanan **Ekosistem Motivasyonu** alt ölçeği, Crocker ve Canevello’nun (2008) 9 maddelik **Oda Arkadaşlı-**

**ğında Müşfik Amaçlar** alt ölçeğinden oluşurken; **Egosistem Motivasyonu** alt ölçeği ise **Oda Arkadaşlığında ve Arkadaşlık İlişkilerinde Benlik İmgesi Amaçları** alt ölçeklerinden seçilen 7 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılardan genel anlamda ilişkilerini düşünerek, belirtilen şeyleri ne derece yapmaya çalıştıklarını ya da yapmak istediklerini 5 basamaklı ölçekler üzerinde (1 = *Hiç*; 5 = *Çok*) belirtmeleri istenmiştir. Ekosistem Motivasyonu alt ölçeğinde, “*davranışlarının başkalarının hisleri üzerinde olabilecek etkisinin farkında olmak*” ya da “*başka birinin hayatında olumlu bir fark yaratmak*” gibi maddeler, Egosistem Motivasyonu alt ölçeğinde ise “*diğerlerini benim haklı olduğuma ikna etmek*” veya “*zayıflıklarını göstermekten kaçınmak*” gibi maddeler yer almaktadır. Alt ölçeklerden alınan yüksek puanlar, yüksek ekosistem ve egosistem motivasyonlarına işaret etmektedir.

Bu çalışmada bulunan Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları (iç tutarlılığı düşüren ve .30 faktör yükü kriterinin altında kalan bir maddenin çıkarılmasıyla), sekiz maddelik kullanılan Ekosistem alt ölçeği için .70, ve yedi maddelik Egosistem alt ölçeği için .71’dir. Anılan bir maddenin çıkarılmasıyla, ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar Ekosistem Motivasyonu alt ölçeği için 8-40, Egosistem Motivasyonu alt ölçeği için de 7-35 olmuştur. Türkçe olarak ilk defa kullanılan bu ölçek ile ilgili olarak yapılan doğrulayıcı faktör analize göre iki faktörlü ölçek yapısı desteklenmiş ve her iki alt boyutun açıkladığı toplam varyans %34 olarak bulunmuştur. Ölçek, Ek A’da sunulmuştur.

**Aşknlık Ölçeği.** İmamoğlu (2012) tarafından geliştirilen ve 18 maddeden oluşan bu ölçek, insanların ne ölçüde zamanı ve mekânı aşan daha büyük bir bütünün parçası olma hissiyle, kişisel çıkarlarını ötesinde, birliğin ve bütünlüğün yararını gözetken bir anlayış taşıdığını ölçmeyi amaçlar (örn., “*Bu zamanda yaşasam da, kendimi geçmiş ve gelecek kuşaklara karşı da sorumlu hissediyorum.*”; ve ters yönlü “*İnsanlar arası ilişkilerin temelinde, bir tarafın kazanmasının, diğer tarafın kaybetmesinin bulunduğuna inanır ve kazanan taraf olmaya çalışırım.*” maddeleri gibi). Katılımcılar her bir maddeye (kendilerine uygunluğu bakımından) ne derece katılıp katılmadıklarını 5 dereceli Likert tipi ölçekler üzerinde belirtmişlerdir (1 = *Hiç katılmıyorum*, 5 = *Tamamen katılıyorum*). Ölçekten alınan yüksek puanlar yüksek aşknlık anlayışına işaret etmektedir. Bu ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 18-90’dır. Tek boyutlu olarak hesaplanan ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı bu çalışmada .79 olarak bulunmuştur. Ölçek, Ek B’de sunulmuştur.

**Özşefkat Ölçeği.** Neff (2003b) tarafından geliştirilen 26 maddelik bu ölçek, özşefkatin üç altboyutunu ve bu altboyutların ikiye zıt ucunu ele alır. Bunlar **kendine**

**nezakete** (örn., "Kişiliğimin beğenmediğim yanlarına karşı anlayışlı ve sabırlı olmaya çalışırım") karşılık **kendini yargılama** (örn., "Sıkıntı çektiğim dönemlerimde, kendime karşı biraz katı yürekli olabilirim."); **ortak insanlığa** (örn., "Kendimi bir şekilde yetersiz hissettiğimde, çoğu insanın da böylesi yetersizlik duyguları yaşayabileceğini kendime hatırlatmaya çalışırım.") karşılık **sosyal yalıtılmışlık** (örn., "Ben zorluklarla mücadele ederken, başka insanların yaşam koşullarının benimkinden daha kolay olduğunu hissetme eğilimi gösteririm."); **bilinçli farkındalığa** (örn., "Acı veren bir şey olduğunda, durumu belirli bir zihinsel mesafeden, dengeli bir bakışıyla görmeye çalışırım.") karşılık **aşırı özdeşleşmedir** (örn., "Kendimi özgün hissettiğimde, yanlış giden her şeyi kafama takma ve kurma eğilimindeyimdir."). Katılımcılar her bir maddede belirtilen durumu ne sıklıkla yaşadıklarını 5 dereceli Likert tipi ölçekler üzerinden belirtmişlerdir (1 = *Hiçbir zaman*, 5 = *Her zaman*).

Ölçeğin önceki Türkçe uyarlamalarını yapmış olan araştırmacıların (Akın, Akın ve Abacı, 2007; Deniz, Kesici ve Sümer, 2008) da değindikleri bazı sorunlardan hareketle, bu araştırma kapsamında, ölçeğin Türkçe uyarlaması yazarlar tarafından yeniden yapılmıştır. Ölçekte zıt uçları temsil eden yargılama, yalıtılmışlık ve özdeşleşme ile ilgili maddelerin ters kodlanmasıyla, her bir altboyuttan alınan puanın yükselmesi, daha yüksek özşefkat düzeyini temsil eder hale gelmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, birinci düzeyde ortaya çıkan 6 faktörün, tek bir faktör (açıklanan varyans %68) altında toplandığı tespit edilmiştir. Ölçekten alınan yüksek puanlar, daha yüksek özşefkat anlamı taşımaktadır. Bu ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 26-130'dur. Tek faktör için Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı bu çalışmada .94'tür. Ölçeğin çalışmada kullanılan yeniden uyarlanmış formu, Ek C'de sunulmuştur.

**Tükenmişlik Ölçeği.** Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach ve Jackson, 1986) adıyla geliştirilen 22 maddeli bu ölçek, orijinalinde 7 basamaklı olarak yapılandırıldıysa da ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmasını yapan Ergin (1993), 5 basamaklı formun Türkiye örnekleme daha uygun olduğunu rapor etmiştir. Bu çalışmada, katılımcılar her bir maddede belirtilen durumu ne sıklıkla yaşadıklarını 5 dereceli Likert tipi ölçekler üzerinde belirtmişlerdir (1 = *Hiçbir zaman*, 5 = *Her zaman*). Ölçeğin üç alt boyutu, **duygusal tükenme**, **duyarsızlaşma** ve **kişisel başarı** hissini ölçmektedir. Birbirleriyle alakalı fakat ayrı yapılar olan bu üç kavramın, ilgili kaynaklarda genellikle ayrı ayrı kullanılması (Ergin, 1993; Schutte, Toppinen, Kalimo ve Schaufeli, 2000) önerilse de, bu çalışmadaki amaçlarımız doğrultusunda, başarı hissi faktöründeki maddelerin ters yönde kodlanarak başarı hissinde azalmayı ifade eder hale getirilmesiyle (dolayısıyla diğer altboyutlar gibi daha yüksek tükenmişliğe

işaret etmesiyle), yapılan ikinci kademe doğrulayıcı faktör analizi sonucunda tüm altboyutların tek bir tükenmişlik üstboyutunda toplanabildiği ve varyansın %59'unu açıkladığı görülmüştür. Yüksek puanlar, daha yüksek tükenmişlik duygusuna işaret etmektedir. Bu ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 22-110'dur. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .86 olarak bulunmuştur.

**İş Doyumu.** Araştırma amacımızdan ve tek maddeli ölçümlerle de yeterince güvenilir sonuçlar elde edilebildiği görüşünden (Saari ve Judge, 2004) hareketle, akademisyenlerin iş doyumları tek bir soru ile ölçülmüştür ("*Genel olarak, mevcut işinizden ne derece memnunsunuz?*"). Katılımcılar tepkilerini 5 dereceli Likert tipi ölçek üzerinde belirtmişlerdir (1 = *Hiç*, 5 = *Çok*). Yüksek puanlar daha fazla iş doyumuna işaret etmektedir.

**Psikolojik Esenlik Ölçeği.** Ryff (1989) tarafından geliştirilen ve daha sonra 18 madde olarak kısaltılan (Ryff ve Keyes, 1995) bu ölçek, her biri üçer madde ile ölçülen 6 altboyuta sahiptir (özzerklik, çevreye hakimiyet, yaşam amacı, kendini kabul, olumlu ilişkiler, ve gelişme). Ölçeğin Türkçe uyarlaması İmamoğlu (2004) tarafından yapılmıştır. Katılımcılar, ölçekteki ifadelerin kendileri için ne derece uygun olduğunu 5 dereceli Likert tipi ölçekler üzerinde belirtmişlerdir (1 = *Hiç uygun değil*, 5 = *Tamamen uygun*). Altboyutlar tek tek kullanılabileceği gibi, tek bir faktör olarak da hesaplanabileceği için (Burns ve Machin, 2009; van Dierendonck, 2005) bu çalışmadaki amaçlarımız uyarınca, tüm altboyutlar bir arada değerlendirilmiştir. Yüksek puanlar daha yüksek psikolojik esenlik ifade etmektedir. Bu ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 18-90'dır. Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .72 olarak bulunmuştur.

**Yaşam Doyumu Ölçeği.** Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985) tarafından geliştirilen 5 maddeli bu ölçek, bireyin kendi yaşantısından duyduğu tatmine ve hayatının niteliğine ilişkin öznel değerlendirmesini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmada ölçeğin İmamoğlu (2004) tarafından yapılan Türkçe uyarlaması kullanılmıştır. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, yüksek yaşam doyumuna işaret etmektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük ve en yüksek puanlar 5-25'tir. Bu çalışmada Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .88 olarak bulunmuştur.

## Bulgular

### Ön Analizler

Çalışmada incelenen değişkenlerin, ortalama, standart sapma ve birbirleriyle olan korelasyonları Tablo 1'de sunulmaktadır. Beklendiği gibi, birbirinden bağımsız olan ilişkililik ve kendileşme değişkenlerinin, psikolojik



**Tablo 1.** Betimleyici İstatistik Değerleri ve Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

	<i>Ort.</i>	<i>S.</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Kendileşme	50.22	5.99	-									
2. İlişkiliçlik	62.99	8.83	.101	-								
3. Ekosistem	35.63	4.07	.131*	.271**	-							
4. Egosistem	21.60	4.32	-.215**	-.122	.142*	-						
5. Aşkınılık	66.81	8.08	.329**	.189**	.355**	-.321**	-					
6. Özşefkat	81.20	17.76	.103	.364**	.130*	-.381**	.282**	-				
7. Tükennmişlik	47.39	11.28	-.216**	-.436**	-.144*	.184**	-.265**	-.461**	-			
8. Yaşam Doyumu	16.74	4.18	.087	.373**	.089	.003	.069	.362**	-.476**	-		
9. Psikolojik Esenlik	70.42	7.03	.401**	.402**	.271**	-.100	.247**	.388**	-.449**	.482**	-	
10. İş doyumunu	3.88	0.89	.073	.283**	.127*	.006	.114	.243**	-.637**	.513**	.326**	-

\* . Korelasyon değeri .05 düzeyinde anlamlıdır.

\*\* . Korelasyon değeri .01 düzeyinde anlamlıdır.

*Note for English:* Individuation/Kendileşme; Relatedness/İlişkiliçlik; Ecosystem Motivation/ Ekosistem Motivasyonu; Egosystem Motivation/ Egosistem Motivasyonu; Self-Transcendence/Aşkınılık; Self-Compassion/Özşefkat; Burnout/Tükennmişlik; Life Satisfaction/ Yaşam Doyumu; Psychological Well-Being/ Psikolojik Esenlik; Job Satisfaction/ İş Doyumu. *Ort./Mean*; *S./SD*

esenlik ile ve aşkınlıkla pozitif, tükenmişlikle ise negatif bağlantı gösterdikleri saptanmıştır. Ayrıca ilişkililik yöneliminin, kendileşmenin yanı sıra egosistem motivasyonundan da bağımsız; tükenmişlik ile negatif bağlantılı, diğer tüm değişkenlerle ise pozitif bağlantılı bulunması da, beklendiği gibi, esenlik bakımından olan önemine işaret etmektedir. Diğer yandan, tükenmişliğin, tüm değişkenlerle anlamlı bağlantı gösteren tek değişken olduğunun; özellikle de iş doyumu, özşefkat, genel esenlik değişkenleri, benlik yönelimleri ve aşkınlıkla güçlü negatif bağlantılarının bulunduğu saptanması, tükenmişliğin gerek iş yaşamı gerekse genel esenlik bakımından ne denli önemli bir kurultu olduğuna işaret etmektedir. Benzer şekilde, egosistem motivasyonunun, tükenmişlik ile olumlu bağlantı gösteren tek değişken olmasıyla tutarlı olarak, özşefkat, aşkınlık ve kendileşme değişkenleriyle negatif bağlantılı; her iki genel esenlik değişkeninden, ilişkililikten ve iş doyumundan ise bağımsız olan tek değişken olması da dikkat çekicidir. Diğer yandan, ekosistem motivasyonunun ise bağımsız olduğu yaşam doyumu ve negatif bağlantılı olduğu tükenmişlik dışında, beklendiği gibi, aşkınlık, psikolojik esenlik ve ilişkililik değişkenleriyle en güçlü olmak üzere diğer tüm değişkenlerle pozitif bağlantılarının olduğu saptanmıştır. Esenlikle ilgili tüm değişkenlerle negatif bağlantı gösteren tükenmişlikten farklı olarak yalnız ilişkililik, özşefkat ve iş doyumu değişkenleri, söz konusu tüm esenlik değişkenleriyle pozitif bağlantılı bulunmuştur.

Yukarıda kısaca değinildiği gibi, Tablo 1’de gösterilen değişkenler arası ilişkiler ağının, araştırmamızın kavramsal çerçevesi ile uyumlu olduğu anlaşılmıştır. Ancak, aynı kişilerin, aynı ölçekler üzerindeki öz bildirimine dayalı korelasyonel çalışmalarda ortak yöntem varyansı yüksek olabileceğinden, böyle bir sorun olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla Harman tek faktör testi uygulanmıştır. Bu doğrultuda, a) tüm değişkenlerin tek bir faktör altında toplanıp toplanmadığı; ya da b) genel bir faktörün tüm değişkenlerin kovaryansının çoğunluğunu açıklayıp açıklamadığı saptanmıştır. Yapılan döngüsel açımlayıcı faktör analizinde, tek değil (varyansın %64’ünü açıklayan) 5 faktör belirlediği; tek faktör ile ise toplam varyansın ancak %34’ünün açıklanabileceği; dolayısıyla, varyansın çoğunluğunu açıklayabilen genel bir faktörün söz konusu olmadığı saptanmıştır. Ayrıca daha güçlü bir sınama aracı olan doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da bu saptamayı desteklemiştir ( $\chi^2(45) = 710.789$ ,  $RMSEA = .25$ ,  $p = .001$ ). Sonuç olarak, tek faktörlü modelin veri seti ile uyumlu olmadığı; dolayısıyla ortak yöntem varyansının mevcut durumda önemli bir sorun olmadığı istatistiksel olarak tespit edilmiştir.

Bu doğrultuda, araştırmada önerilen modelin sınılanması için yapılan yapısal eşitlik modeline dayalı yol analizi ile ilgili sonuçlar aşağıda sunulmaktadır. Anılan

analiz tekniği, modelde ele alınan değişkenlerle ilgili farklı regresyonları (bir değişkeni hem bağımsız hem de bağımlı değişken olarak inceleyebilecek şekilde) aynı anda yapabilmesi nedeniyle, değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı yolların önerildiği araştırma modelimizin analizi bakımından tercih edilmiştir.

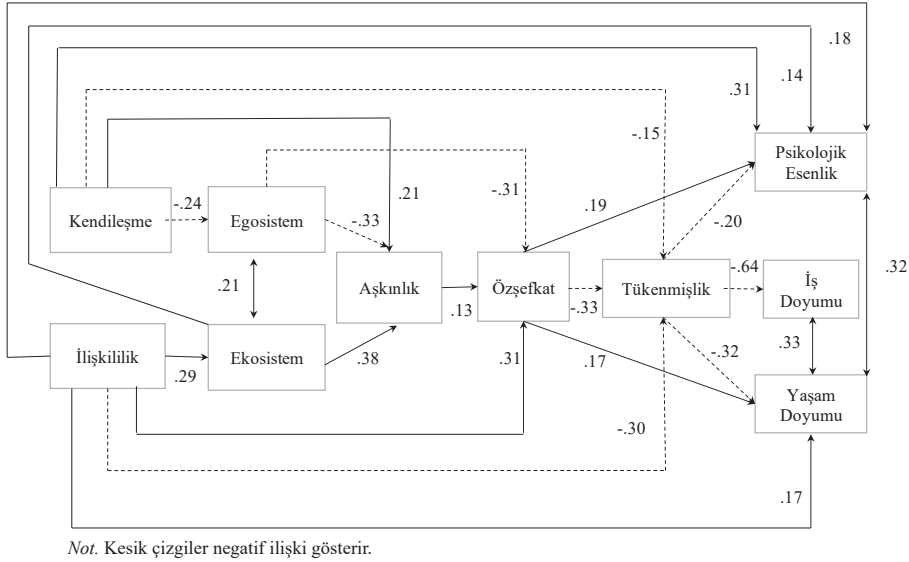
Bu çalışmada demografik özelliklerin rolü bir araştırma sorusu olarak kurgulanmamış olmakla birlikte, yaşın veya akademik düzeyin tükenmişlikle ilişkili olabileceğine işaret eden bazı araştırmalar çerçevesinde (örn., Ahola, Honkonen, Virtanen, Aromaa, ve Lönnqvist, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005), örneklemin neredeyse yarısını (%45) oluşturan araştırma görevlileri ile diğer öğretim üyeleri arasında, araştırmamızdaki tüm değişkenlerle anlamlı ilişkisi olan tükenmişlik düzeyi açısından herhangi bir fark olup olmadığı *t*-testi ile sınanmış ve anlamlı bir sonuç elde edilmemiştir. Ayrıca model testinden önce, yaşın ve cinsiyetin istatistiksel etkileri hiyerarşik regresyon analizleriyle sınanarak kontrol edilmiştir. Bu doğrultuda yaş ile ekosistem motivasyonu ( $r = .17$ ,  $p < .05$ ), özşefkat ( $r = .15$ ,  $p < .05$ ) ve yaşam doyumu ( $r = .22$ ,  $p < .01$ ) arasında pozitif; cinsiyet (erkek olmak) ile yaşam doyumu arasında ise negatif ( $r = -.13$ ,  $p < .05$ ) yönde güçlü olmayan korelasyonlar bulunmuş olmakla birlikte, modelde söz konusu olan ilişkilerin anılan demografik değişkenler kontrol edildiğinde de anlamlı olduğu saptanmıştır.<sup>2</sup>

### Model Testi

EQS programı kullanılarak yapılan yapısal eşitlik modelinde, Mardia’nın çoklu normallik testine göre, bu modelde değişkenlerin tümü normal dağılıma sahip değildir (Mardia’s  $Z = 7.47$ ). Bu durum da söz konusu veri setinin, dirençli (robust) değerlere göre yorumlanması gerektiğine işaret etmektedir. Nitekim, böyle normal dağılım sayılsını karşılamayan veri setlerini de analiz etmeye uygunluğu bakımından tercih edilen EQS programına göre ilerlerken veri optimizasyonu sırasında hiçbir problemle karşılaşılmamış; böylece analize devam edilebileceği anlaşılmıştır. Çapraz kesiminin üzerinde kalan mutlak standartlaştırılmış hata ortalaması .03’tür. Standartlaştırılmış hataların dağılımının %94,54’ü  $\pm .1z$  değerleri arasına düşmektedir; %5,45’i ise .1 ile .2 arasındadır. Dirençli değerlere göre yorumlanan uyum iyiliği indeksine göre önerilen model, mevcut örneklem için oldukça uyumludur (Satorra-Bentler Scaled  $\chi^2(21) = 23.62$ ,  $p = .26$ , CFI = .99, RMSEA = .03, CI. .00, .06). Diğer bir deyişle, modelin uyumu, olabilecek en kötü modelden %99 daha iyi, olabilecek en iyi modelden ise %3 daha kötüdür ve gerekli güven aralığındadır.

Şekil 2’den izlenebileceği gibi, önerilen modelde, ilgili kaynaklardan hareketle (örn., Gallagher ve ark, 2009; İmamoğlu ve Beydoğan, 2011), psikolojik esenlik ile bağlantılı olan yaşam doyumu değişkenleri arasına ve

2 İlgili hiyerarşik regresyon tabloları için ilk yazarın yüksek lisans tezine bakılabilir: Kantaş, Ö. (2013). *Impact of relational and individual self-orientations on the well-being of academicians: The roles of ego- or eco-system motivations, self-transcendence, self-compassion, and burnout*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, ODTÜ.



Şekil 2. Çalışmada Sınanan Modele İlişkin Parametreler

yine bağlantılı olan yaşam ve iş doyumunu değişkenleri arasında hata kovaryansları yerleştirilmiştir. Ayrıca, ekosistem ve egosistem motivasyonlarının hata kovaryansı Lagrange multipliers (LM) testi ile önerilmiştir. Benlik motivasyonları kuramında Crocker ve Canevello'nun da (2008) belirttiği gibi, anılan motivasyonlar birbirine karşıt değil, farklı ve hatta (bu çalışmada da olduğu gibi) olumlu korelasyon gösteren yönelimlerdir. Dolayısıyla, test edilen model, önerilen modifikasyon olmadan da yeterince uyumluluk düzeyi gösterse de, anılan modifikasyon kuramsal olarak uygun ve açıklayıcı olduğu için kabul edilmiştir. Böylece modelin uyumluluk düzeyinde anlamlı bir artış sağlanmıştır ( $\chi^2 \Delta(1) = 11.69, p < .01, CFI \Delta = .05$ ). Ancak, diğer modifikasyon önerileri salt uyumluluk düzeyini artırabileceği ama kuramsal açıdan bir mantık barındırmayacağı göz önünde bulundurularak sınanmamıştır.

Ayrıca çalışmada önerilen modelin yanı sıra, kuramsal olarak olası görülebilecek iki alternatif model de sınanmıştır: (a) Benlik yönelimleri ile esenlik arasındaki aracı değişkenlerin tek düzeyli olarak (ekosistem ve egosistem motivasyonları, aşkınlık, özşefkat ve tükenmişlik değişkenleri aynı düzeyde olacak şekilde) ele alındığı ilk alternatif model, araştırma modelimize göre oldukça düşük bir model uyumu vermiştir ( $CFI = .63$ ). (b) Şekil 2'de görülen değişkenlerden her birinin yalnız kendisini bir sonraki düzeyde hemen izleyen değişkeni yordadığı ikinci bir alternatif model de sınanmış ve (ilk alternatif göre daha yüksek olmakla birlikte) esas modele göre anlamlı düzeyde daha düşük bir uyum vermiştir,  $CFI = .73$ ;  $\Delta\chi^2(12) = 168.29, p = .001$ . Anılan sonuçlar çalışmada

sınanan modelin, alternatif modellere kıyasla, veri setine daha uyumlu olduğuna işaret etmektedir.

Şekil 2'de gösterildiği gibi, çalışmada sınanan (ve olası alternatiflerine göre daha uyumlu bulunan) modelimiz, benlik yönelimleri, motivasyonel ve duygusal yönelimler ile genel esenlik değişkenleri arasında (dört-düzeyle aracılik öngören) hem doğrudan hem de dolaylı ilişkiler olduğunu önermektedir. Şekil 2'de sunulan modelin parametrelerine ilişkin bulgular, önerilen hipotezler çerçevesinde aşağıda belirtilmektedir.

#### **Dengeli Benlik, Tükenmişlik, İş Doyumunu ve Genel Esenlik İlişkileriyle İlgili Parametreler (Hipotez 1)**

Şekil 2'den izlenebileceği gibi, dengeli benliğin esenlikle ilişkisini yordayan birinci hipotezimiz desteklenmiştir. Beklendiği gibi, ilişkililik yönelimi (.17) yaşam doyumunu yordamış; diğer yandan, hem kendileşme (.31) hem de ilişkililik yönelimi (.18) psikolojik esenliğin olumlu yordayıcısı olmuştur (*Hipotez 1a*). Kendileşme ve ilişkililik ile genel esenlik arasındaki olumlu bağlantıya düşük tükenmişlik düzeyi de aracılık etmiştir. Şöyle ki, kendileşme (-.15) ve ilişkililik (-.30) daha düşük tükenmişliği, daha düşük tükenmişlik de daha yüksek yaşam doyumunu (-.32) ve psikolojik esenliği (-.20) yordamıştır. Böylece dengeli benlik ve esenlik arasında hem doğrudan hem de düşük tükenmişlik düzeyi aracılığıyla dolaylı bir ilişki olduğu bulunmuştur (*Hipotez 1b*). Yine beklediği gibi, dengeli benlik yönelimlerinin, düşük tükenmişlik duygusu aracılığıyla, iş doyumunu da yordayabileceği saptanmıştır. Diğer bir deyişle, kendileşme ve ilişkililik düzeyleri yükseldikçe,

tükenmişlik düzeyinin düşebileceği; düşen tükenmişlik duygusu ile bağlantılı olarak iş doyumunun (-.64) da artabileceği bulunmuştur (*Hipotez 1c*).

### **Dengeli Benliğin Egosistem - Ekosistem Motivasyonları ve Aşkınlık Yönelimi ile İlişkileriyle İlgili Parametreler (Hipotez 2)**

Şekil 2'de gösterildiği gibi, ikinci hipotezimizde özetlenen beklentiler de desteklenmiştir. Egosistem ve ekosistem motivasyonları arasında pozitif ilişki (.21) olmakla birlikte, beklendiği gibi, Denge Modelince önerilen benlik yönelimlerinden kendileşmenin egosistem motivasyonunu olumsuz (-.24) olarak, ilişkililiğin ise ekosistem motivasyonunu olumlu (.29) olarak yordadığı saptanmıştır (*Hipotez 2a*). Diğer yandan, *Hipotez 2b*'de ifade edildiği gibi, ilişkililik yönelimi, ekosistem motivasyonunun olumlu aracılığıyla (.38), kendileşme yönelimi ise hem doğrudan (.21) hem de egosistem motivasyonunun olumsuz aracılığıyla (-.33), aşkınlık yönelimini de yordamışlardır.

### **Dengeli Benlik Yönelimleri ve Motivasyonel Bağlantıları ile Tükenmişlik ve Genel Esenlik Arasındaki İlişkide Özşefkatın Rolüyle İlgili Parametreler (Hipotez 3)**

Şekil 2'den izlenebileceği gibi, üçüncü hipotezimizde desteklenmiştir. Özşefkat, yüksek ilişkililik yönelimi (.31) ve düşük egosistem motivasyonu (-.31) tarafından hem doğrudan hem de aşkınlık değişkeni aracılığıyla (.13) yordamıştır (*Hipotez 3a,b,c*). Yine beklendiği gibi, özşefkat de psikolojik esenliği (.19) ve yaşam doyumunu (.17) hem doğrudan (*Hipotez 3d*), hem de düşük tükenmişlik düzeyi aracılığıyla (-.33) (*Hipotez 3e*); ekosistem motivasyonu ise psikolojik esenliği yalnız aşkınlık ve özşefkat üzerinden dolaylı olarak değil, doğrudan da (.14) yordamıştır (*Hipotez 3b*).

### **Çoklu İlişkilerle İlgili Ek Analizler**

Tüm bulgular Şekil 2'de gösterilen genel model çerçevesinde sunulmuş olmakla birlikte, dört aşamalı aracı değişken içeren bu ana modelde, görüldüğü üzere çoklu aracılık analizleri de bulunmaktadır. Söz konusu aracılık ilişkilerinin anlamlı olup olmadığına ilişkin ek analizler, Gaskin, James ve Lim'in (2020) AMOS makrosu olan dolaylı ve çoklu etkiler eklentisi kullanılarak yapılmıştır. Böylece bütün aracılık testleri için *bootstrap* testi kullanılarak aracılıkların anlamlı olup olmadığı da saptanmıştır (Alfons, Ates ve Groenen, 2021). Tablo 2'de gösterildiği gibi, test edilen tüm aracılık ilişkileri, tam veya kısmi aracılık olarak anlamlı bulunmuştur.

Sonuç olarak, araştırma modelimiz ile ilgili tüm parametreler bir arada düşünüldüğünde, (a) genel esenliğe ilişkin çıktılar olarak psikolojik esenliğin varyansının %35'i ve yaşam doyumunun varyansının %28'i; tükenmişliğin varyansının ise %31'i ilgili modeldeki değişkenlerle açıklanabilmiş; diğer yandan, (b) dengeli benliğin motivasyonel ve duygusal seyirlerini oluşturan

ekosistem motivasyonunun varyansının %9'u, egosistem motivasyonunun varyansının %5'i ve aşkınlığın varyansının %30'u ilgili yordayıcı değişkenlerle açıklanabilmiştir. Ayrıca (c) dengeli benlik ve ilgili motivasyonel bağlantıları, bu ilişkide sağlıklı bir başa çıkma mekanizması olarak tampon görevi gördüğünü düşündüğümüz özşefkatın varyansının %24'ünü açıklamıştır.

### **Tartışma**

Kişilerin dengeli benlik yapıları, bazı motivasyonel ve duygusal yönelimleri ile tükenmişlik duyguları ve esenlikleri arasındaki ilişkileri irdelemeye yönelik olarak önerilen modelimiz, akademisyenler üzerinde sınanmış ve destekleyici sonuçlar elde edilmiştir. Bulgularımız, beklendiği gibi, akademisyenlerin dengeli benlik (ilişkililik ve kendileşme) yönelimlerinin, genel esenliklerini (psikolojik esenliklerini ve yaşam doyumlarını), farklı çalışan gruplarını içeren önceki araştırma bulgularıyla tutarlı olarak hem doğrudan (İmamoğlu ve Beydoğan, 2011), hem de düşük tükenmişlik düzeyi aracılığıyla yordadığını göstermiştir. Yine ilgili yayınlarla uyumlu olarak (örn., Van Dierendonck, Garssen ve Visser, 2005), düşük tükenmişlik düzeyinin, psikolojik esenliğin ve yaşam doyumunun yanı sıra iş doyumunu üzerindeki rolü de desteklenmiştir. Tükenmişlikle ilgili olarak, genellikle işe ilişkin çevresel koşulların etkisi üzerinde duran araştırmaları (örn., Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006; Karabıyık, Eker ve Anbar, 2008) tamamlayıcı şekilde, mevcut çalışmada elde edilen bulgular, bu konuda çalışanların benlik kurgularının rolüne dikkat çekmekte; ilişkililik ve kendileşme yönelimlerinin, düşük tükenmişlik düzeyi aracılığıyla da çalışanların iş doyumunu ve genel esenliğini yordayabileceğine işaret etmektedir.

İlgili benlik yönelimleri ile esenlikleri arasında olumlu bir ilişki saptanan söz konusu akademisyenlerin, amaçlarına nasıl bir motivasyonla yaklaşma eğiliminde olmaları beklenebilir? Bu sorumuzla ilgili olarak, dengeli benlik yapısında olan akademisyenlerin (kendileşme yönelimleri ile bağlantılı) düşük egosistem ve (ilişkililik yönelimleri ile bağlantılı) yüksek ekosistem motivasyonları aracılığıyla, yüksek aşkınlık eğiliminde olmalarının beklenebileceğini ifade eden ikinci hipotezimizde desteklenmiştir. Böylece, bulgularımız, bir yandan, Crocker grubunun söz konusu motivasyonlarla ilgili kronik yönelimler bakımından bireysel farklılıklar olabileceği savıyla tutarlı olarak (örn., Canevello ve Crocker, 2015), dengeli benlik yapısında olan akademisyenlerin, (a) imajlarını koruma odaklı egosistem motivasyonu ile hareket etme olasılıklarının daha düşük; buna karşılık (b) birlikte çalıştığı diğer kişileri de dikkate alan, şefkatli ekosistem motivasyonu ile davranma olasılıklarının daha yüksek olmasının beklenebileceğine; ayrıca (c) anı-

**Tablo 2.** Aracılık İlişkilerine İlişkin Değerler ve Çıkarımlar

x -->	y	Doğrudan Etki	Dolaylı Etki	Sonuç
<b>İlişkिलik</b>	Ekosistem mot.	.29**		Doğrudan ilişki
	Egosistem mot.			Test edilen aracılık yok
	Aşkınlık		.11**	Tam aracılık
	Özşefkat	.31**	.01*	Kısmi aracılık
	Tükenmişlik	-.30**	-.11**	Kısmi aracılık
	İş doyumu		.26**	Tam aracılık
	Yaşam doyumu	.17**	.19**	Kısmi aracılık
	Psikolojik esenlik	.18**	.18**	Kısmi aracılık
<b>Kendileşme</b>	Egosistem mot.	-.24**		Doğrudan ilişki
	Ekosistem mot.			Test edilen aracılık yok
	Aşkınlık	.21**	.08**	Kısmi aracılık
	Özşefkat		.11**	Tam aracılık
	Tükenmişlik	-.15**	-.04**	Kısmi aracılık
	İş doyumu		.12**	Tam aracılık
	Yaşam doyumu		.08**	Tam aracılık
	Psikolojik esenlik	.31**	.06**	Kısmi aracılık
<b>Ekosistem mot.</b>	Aşkınlık	.38**		Doğrudan ilişki
	Özşefkat		.04*	Tam aracılık
	Tükenmişlik		-.02*	Tam aracılık
	İş doyumu		.01*	Tam aracılık
	Yaşam doyumu		.01*	Tam aracılık
	Psikolojik esenlik	.14**	.01*	Kısmi aracılık
<b>Egosistem mot.</b>	Aşkınlık	-.33**		Doğrudan ilişki
	Özşefkat	-.31**	-.04*	Kısmi aracılık
	Tükenmişlik		.12**	Tam aracılık
	İş doyumu		-.08***	Tam aracılık
	Yaşam doyumu		-.10***	Tam aracılık
	Psikolojik esenlik		-.09**	Tam aracılık
<b>Aşkınlık</b>	Özşefkat	.13*		Doğrudan ilişki
	Tükenmişlik		-.04*	Tam aracılık
	İş doyumu		.03*	Tam aracılık
	Yaşam doyumu		.04*	Tam aracılık
	Psikolojik esenlik		.03*	Tam aracılık
<b>Özşefkat</b>	Tükenmişlik	-.33**		Doğrudan ilişki
	İş doyumu		.21**	Tam aracılık
	Yaşam doyumu	.17*	.11**	Kısmi aracılık
	Psikolojik esenlik	.19**	.07**	Kısmi aracılık
<b>Tükenmişlik</b>	İş doyumu	-.64**		Doğrudan ilişki
	Yaşam doyumu	-.32**		Doğrudan ilişki
	Psikolojik esenlik	-.20**		Doğrudan ilişki

\*\*\* $p < .001$ ; \*\* $p < .01$ ; \* $p < .05$

lan düşük egosistem ve yüksek ekosistem motivasyonları ile bağlantılı olarak aşkınlık yönelimine sahip olma olasılıklarının da yüksek olabileceğine işaret etmektedir.

Bulgularımız böylece İmamoğlu'nun (2018) dengeli benlik yapısında olan kişilerin, kendi zaman ve mekân sınırlılıklarının ötesinde bir kavrayış ve sorumluluk anlayışı içeren, aşkınlık bakışına sahip olmalarının beklenebileceğine ilişkin kuramsal savını desteklemiştir; ayrıca, söz konusu benlik yapısı ile aşkınlık ilişkisinde (kendileşme yöneliminin doğrudan rolünün yanı sıra), düşük egosistem ve yüksek ekosistem motivasyonlarının aracı rolünü de ortaya koymuştur. Bu bağlamda, kendileşme yöneliminin aşkınlık değişkenini (yalnız düşük egosistem motivasyonu aracılığıyla dolaylı değil) doğrudan da yordaması, Denge Modelinde kavramsallaştırılan kendileşme yönelimindeki bir kişinin (Batı dünyasında gözlenen doğrudan kendine odaklı bireycilik anlayışından farklı olarak), kendi zaman ve mekân sınırlılıklarının ötesinde, aşkın bir kavrayış ve sorumluluk anlayışına sahip olmasının beklenebileceğine işaret etmektedir. Görüldüğü gibi bulgularımız, dengeli bir benlik yapısı ile aşkınlık bakış açısının, Crocker grubunun (örn., Crocker ve Canevello, 2018) önerdiği egosistem ve ekosistem motivasyonları ile ilişkilendirilmesine katkıda bulunmuştur. Ayrıca, anılan motivasyonel yaklaşımların, işe ilişkin ve genel esenlik üzerindeki (aşkınlık ve özşefkat aracılığıyla) dolaylı rollerinin yanı sıra, düşük egosistem motivasyonunun özşefkat üzerinde; yüksek ekosistem motivasyonunun ise psikolojik esenlik üzerinde, doğrudan etkilerinin de saptanmış olması, anılan motivasyonel eğilimlerin çok yönlü esenlik açısından olan önemine de işaret etmektedir.

Yukarıda değinilen kuramsal çerçeveye uyumlu olarak, dengeli benlik yönelimleri ve motivasyonel bağlantıları ile tükenmişlik ve genel esenlik arasındaki ilişkide, özşefkatin aracı bir rol oynayabileceğini öneren üçüncü hipotezimiz de desteklenmiştir. Bulgularımız, düşük egosistem ve yüksek ekosistem motivasyonu beslenen aşkınlık bakış açısına sahip dengeli benlik özellikleri taşıyan bir akademisyenin, kendini de öngördüğü zaman ve mekân ötesi bütünün değerli bir parçası olarak algılayabilmesinin; dolayısıyla, kendine de özşefkatle yaklaşabilmesinin beklenebileceğine işaret etmektedir. Ayrıca, kişinin özşefkat düzeyini, olumlu duygulanımla ilgili olan ilişkililik yöneliminin pozitif olarak, dış imajı koruma odaklı, rekabetçi egosistem motivasyonunun ise negatif olarak doğrudan yordadığı da saptanmıştır. Başka bir deyişle, bir akademisyenin kendine şefkatle yaklaşabilmesinde, genel bir aşkınlık bakış açısına sahip olmanın yanı sıra, amaçlarına başkalarıyla kıyaslayıcı, imaj odaklı bir yaklaşımla ulaşmaya çalışma olasılığının düşük, diğerlerini de kapsayıcı olumlu bir duygulanımla hareket etme olasılığının ise yüksek olmasının da önemli rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Diğer yandan, özşefkatin beklendiği gibi, psikolojik esenliği ve yaşam doyumunu hem doğrudan hem de düşük tükenmişlik duygusu aracılığıyla yordadığı da bulunmuştur. Akademisyenlerin kendilerine şefkatle yaklaşabilmelerinin gerek çalışma hayatıyla ilgili, gerekse genel esenlikleri bakımından ne denli önemli olduğunu vurgulayan söz konusu bulgularımız, Neff ve arkadaşlarının bu konudaki önerilerini destekleyici niteliktedir. Örneğin, Neff (2004), acıları, yetersizlikleri ve başarısızlıkları (kendini acımasızca yargılamadan), bir insanlık hali olarak algılayarak, anlayışla karşılamanın (sarılanın aksine), kişiyi pasifliğe, kendine acımaya ya da tembelleğe iten değil; bilakis, ilgiyle, merakla ele alan ve yapıcı yolla psikolojik sağlığı besleyici bir yaklaşım olduğunu savunur. Dış gerekçelerle kolayca sarsılmayan böyle bir benlik inancı ve değeri, kişiyi yalnızlaştıran olumsuz sosyal kıyaslamalarla, kendi kendine kurma ve duygusal gevş getirmeye daha az ilintilidir (Neff ve Vonk, 2009). Özşefkatli kişilerin, başkalarından daha iyi olunca kendini iyi hissetmeye yönelik şişkin bir benlik imgesi peşinde koşmak yerine, kendi potansiyellerini olabilecek en uygun formuna müşfikçe ulaştırmayı amaçlamaları beklenir. Dolayısıyla, başarı odaklı değil; duygusal denge sahibidirler, narsisizmin ve savunmacı benliğin bir özelliği olan duygusal çöküşlerden bağımsız bir portre çizerler (Neff, 2009a, 2009b). Özetle, bulgularımız özşefkatin, dengeli benlik yönelimleri ve motivasyonel bağlantıları ile işe dönük (düşük tükenmişlik ve dolayısıyla yüksek iş doyumunu) ve genel esenlik (yaşam doyumunu ve psikolojik esenlik) düzeyleri arasındaki ilişkide bir köprü rolü oluşturabileceğine ilişkin beklentimizi desteklemiştir.

Konumuzla ilgili olarak, kendileşme ve ilişkililik yönelimleriyle ilgili bazı bulguların genel doğurgularına dikkat çekmek de önemli olabilir. Genel model ile ilgili bulgular, kendileşme yöneliminin doğrudan yordadığı dört değişken olduğunu ortaya koymuştur: düşük egosistem motivasyonu, yüksek aşkınlık, düşük tükenmişlik ve yüksek psikolojik esenlik. Bu bulgular, yukarıda kısmen değinildiği gibi, İmamoğlu'nun, Dengeli Benlik Modelinde önerdiği kendileşme yöneliminin, Batı dünyasında yaygın olan diğerlerinden kopuk, rekabetçi bireycilik anlayışından farklı olduğuna ilişkin savını ve ilgili bulguları desteklemektedir (örn., İmamoğlu, 2003, 2018; İmamoğlu ve ark., 2011; İmamoğlu ve İmamoğlu, 2010; İmamoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün, 2004). Şöyle ki, anılan kendileşme yönelimi, diğerinden farklı veya üstün olmakla değil, özgün şekilde kendi olmayla, özü kavrama, keşfedebilme çabasıyla ilgilidir. Bu doğrultuda araştırma bulgularımızın, kendileşme yönelimindeki bir akademisyenin, diğerini alt-etmeye, benlik imajını korumaya odaklı egosistem motivasyonunun düşük, buna karşılık (ekosistem motivasyonu ile de beslenen)

diğerlerini de kapsayıcı, üst düzey aşkınlık yaklaşımının yüksek olmasının yordayabileceğine; ayrıca, kişinin tükenmişlik düzeyinin düşük, psikolojik esenlik düzeyinin ise yüksek olmasının beklenebileceğine işaret etmesi, Dengeli Benlik Modelince öngörülen kavramsal çerçeveyi tümüyle desteklemektedir.

Diğer yandan, sınanan araştırma modelimizde, ilişkililik yöneliminin doğrudan yordadığı beş değişken bulunmaktadır: yüksek ekosistem motivasyonu, özşefkat, düşük tükenmişlik düzeyi, yaşam doyumu ve psikolojik esenlik. Denge Modelinin savları ve önceden değinilen araştırma bulgularıyla (örn., İmamoğlu ve Beydoğan, 2011; İmamoğlu ve İmamoğlu, 2010) tutarlı olarak, mevcut bulgularımız da ilişkililik yöneliminin olumlu duygulanımla ilgili değişkenlerle olan ilişkisini ve esenlik bakımından önemini vurgulamaktadır. Bu doğrultuda, kişinin ilişkililik yöneliminin, genel psikolojik ve öznel esenliği yordadığı kadar, düşük düzeyde tükenmişlik aracılığıyla (daha yüksek düzeyde) iş doyumunda da rol oynadığı anlaşılmaktadır.

Özetle, bulgularımız, akademisyenlerin özgün ilişkililik ve kendileşme gereksinimlerinin tatmin edilebildiği dengeli bir benlik yapısına sahip olmalarının birbirine karşıt değil, bilakis birbirini tamamlayıcı bilişsel, duygusal ve motivasyonel yönelimlerle bağlantılı olduğuna; dolayısıyla da çok yönlü esenlikleri üzerindeki anlamlı rolüne işaret etmektedir. Bu açıdan sonuçlar, gerek kişinin esenliği bakımından özerklik, ilişkisellik ve yetkinlik ihtiyaçlarının tatmin edilmesinin önemini vurgulayan Öz Yönetim Kuramı (Ryan ve Deci, 2000), gerekse anılan kuram ve Dengeli Benlik Modeli çerçevesinde yapılmış olan çalışanlarla ilgili araştırma bulgularıyla (örn., Baard, Deci ve Ryan, 2004; İmamoğlu ve Beydoğan, 2011) tutarlıdır. Ayrıca, dengeli benlik kurgusuna benzer şekilde, kendine odaklılık yerine kendini ve diğerini dengeli şekilde dikkate almayı ifade eden sakin egoya (*the quiet ego*) dayalı bir benlik kurgusunun, kişinin esenliği bakımından önemine işaret eden araştırma bulgularıyla da (Akça ve Sümer, 2016; Wayment ve Bauer, 2018; Wayment, Bauer ve Sylaska, 2015) uyumludur.

Bu noktada, bazı bireysel farklılıklarla ilgili mevcut bulguların, işyerinin ve çalışma koşullarının çalışanlar üzerindeki rolünü yadsır nitelikte algılanmaması gerektiğini vurgulamak isteriz. İlgili çalışmalar, çalışanlara sağlanan özerklik, imkanlar veya olası baskılar gibi çevresel çalışma koşullarının da kişilerin esenliği üzerinde önemli rol oynayabildiğini göstermiştir (örn., Ardiç ve Polatçı, 2008; Hakanen ve ark., 2006; İmamoğlu ve Beydoğan, 2011). Mevcut çalışmamız ise (önceden kısaca değinildiği gibi) bu konuda, çalışanların ne gibi psikolojik özelliklerinin rol oynayabileceğine işaret etmektedir. Bu çerçevede bir akademisyenin kendi esenliği bakımından, (a) amaçlarına, sonuca odaklı, rekabetçi

egosistem motivasyonu ile değil, özgün kendileşmenin temel dayanağı olan içsel motivasyonla, merakla, özü, süreci keşfetme yönelimiyle yaklaşabilesinin; (b) içinde bulunduğu süreçten, ilişkililiğin de temelini oluşturan olumlu duygulanımla haz duyabilesinin; (c) ekosistem motivasyonu ile çalışma arkadaşlarını da kapsayıcı, paylaşımcı bir yaklaşımda olmasının; (d) karşılaştığı sorunlara kendisini hem kapsayan hem de aşan bir bütünlük içinde şefkatle, yapıcı şekilde yaklaşabilesinin önemli olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim, bulgularımızla tutarlı olarak ilgili diğer araştırmalarda da, yüksek özşefkatli bireylerin akademik kaygı, akademiye ilişkin endişe (örn., kendi yetkinliğinden şüphe etme) ve kronik erteleme (*procrastination*) eğilimi gösterme olasılıklarının daha düşük olduğu (Williams, Stark ve Foster, 2008); özşefkate sahip olmanın performans ile değil, öğrenme odaklı başarıya motivasyonu, merak ve keşifle ilişkili olduğu; özşefkatin, üniversite öğrencilerinin not kaygısı gütmektense akademinin kendisinden zevk almalarının altında yatan mekanizmayı açıkladığı (Neff ve ark., 2005) gibi sonuçlara varılmıştır.

Bu doğrultuda, Belcher (2009) akademide etkili ve verimli üretme/yazma sürecinin önündeki en büyük engellerden birinin, kişinin kendi kendine engeller veya tuzaklar kurması olduğuna dikkat çeker; örneğin, kişinin "en iyisini yazana kadar yazmama; yazmadığı için suçlanma, suçlandığı için daha da yazamama" gibi bir kısır döngüde, ilgili eksikliklerini, kendinden nefret ederek gideremeyeceğini ifade eder. Diğer yandan, mevcut makalede söz konusu olan modelimizin işaret ettiği yönde düşünecek olursak, başarısızlıkları karşısında kendini nazıkçe kucaklayabilen; iniş-çıkışları salt kendi başına gelen bir olumsuzluk olarak görmeyip, olan bitenle kendini özdeşleştirmeden ele alabilmeyi ve olumlu bir yaklaşımla hatalarından öğrenebilmeyi benimseyen dengeli benlik yapısındaki bir akademisyenin, yaşamını daha özşefkatle, kendini tüketmeden, daha yüksek iş doyumuyla ve daha yüksek düzeyde genel esenlikle sürdürmesi beklenebilir.

### ***Araştırmanın Sınırlı ve Güçlü Yanları, Sonuçlar ve Öneriler***

Kullanılan veri toplama araçlarımızın sözel bildiriye dayalı olması nedeniyle çalışmamız, bu tekniğe dayalı diğer araştırmaların sınırlılıklarını taşımaktadır. Ancak kullanılan çeşitli ölçeklerle tutarlı ilişkilerin saptanabilmiş olması; ayrıca, hipotezlerin istatistiksel olarak basit regresyon ve korelasyonlardan daha üstün olduğu bilinen yol analizi ile sınanması, bulguların güvenilirliğini artırmaktadır. Bununla birlikte, çalışmanın deneysel nitelikte olmaması nedeniyle, bulgularımızın sebep-sonuç ilişkileri çerçevesinde yorumlanamayacağı açıktır. Gelecek çalışmaların, mevcut bulguları deneysel tekniklerle

(örn., bireysel öğretiler veya kurumsal eğitimler içeren değişimlemeler aracılığıyla) sınaması önerilebilir.

Olası bir kısıtlılık ise örneklemin, katılımcıların akademisyen olduklarına ilişkin sözel beyanlarına dayalı olarak oluşturulmuş; gerçekten akademisyen olup olmadıklarının başka herhangi bir yolla kontrol edilmemiş olmasıdır. Ancak çevrimiçi veri toplama linkini kullanarak anketleri dolduranlardan herhangi bir akademik pozisyona sahip olmayan yüksek lisans ve doktora öğrencileri örnekleme dahil edilmemiş; akademide öğrenim görüyor olmak değil, çalışıyor olmak kıstas alınmıştır. Ayrıca akademisyenlerin doğrudan e-posta adreslerine anket bağlantısı yollamanın, kimlikle eşleştirilme kaygısı yaratabileceği düşünüldüğünden, bağlantı adresi kişilere değil, erişimimizin olduğu üniversitelerin kurumsal akademik e-posta gruplarına gönderilmiş ve sosyal medya üzerinden de araştırmaya davet çağrısı yapılmıştır. Bu durum Ankara Üniversitesi ve ODTÜ'den katılımın neden daha çoğunlukta olduğunu açıklayabilir; çünkü diğer üniversitelerden katılımcılar, ilgili bağlantı adresine ancak sosyal medya üzerinden anket bağlantısının yayılması vesilesi ile denk gelmiş olabilirler. Dolayısıyla, farklı üniversitelerden akademisyenlerin eşit yoğunlukta temsil edilememesi, bir kısıtlılık olarak düşünülebilir. Ayrıca katılımcıların aynı anket bağlantısına sosyal medya aracılığıyla mı yoksa akademik posta grupları aracılığıyla mı eriştikleri bilinmediğinden, bu iki erişim açısından değişkenler üzerinde bir fark olup olmadığı bilinmemektedir. Diğer yandan, bu bağlantı linkini kaç kişinin gördüğünü ama katılmadığını bilmemizin imkânı olmayacağından geri dönüş yüzdesi hesaplamak da mümkün olamamıştır. Yine de, çalışmanın amacının kurumlar arası farkları (örn., merkez- çevre üniversite, özel üniversite - devlet üniversitesi) ölçmek olmadığı ve iki ayrı kanaldan (posta grubu veya sosyal medya ile) yine aynı linke ulaşanların temelde farklı bir işleme tabi tutulmadığı gözletirse, bu açıdan değinilen farklılıkların sonuçlara anlamlı etki etmiş olabileceği düşünülmektedir.

Öte yandan, araştırmada önerilen modelimiz yalnız akademisyenler üzerinde sınanmış olmakla birlikte bulgularımızın sadece akademisyenlere özgü olduğu savunulmamaktadır. Bilakis herhangi bir meslek veya çalışanlar grubu için de geçerli olabileceğini düşündüğümüz model, birçok uzmanlık alanını kapsayıcı olabileceği varsayımıyla akademisyenler üzerinde sınanmıştır. Ancak çalışmada akademisyenleri kendi içlerinde belli uzmanlık alanları (örn., fen bilimciler - sosyal bilimciler), çalışma süreleri veya akademik statü grupları (örn., doktor öğretim üyeleri - profesörler) ya da çalışma yeri (örn., akademide veya alanda çalışmak) gibi gruplararası farklılıklar açısından kıyaslamak amaçlanmadığından, bu gibi değişkenlerle ilgili farklılıklar üzerinde durulma-

mıştır. Yalnız bulgular kısmında değinildiği gibi, yaş ve cinsiyetin rapor edilen ilişkiler üzerinde anlamlı bir rolü olmadığı tespit edilmiştir. Gelecek çalışmalarda modelin geçerliğinin farklı örneklemler ve farklı karşılaştırmalar ile sınanması önerilebilir.

Anılan kısıtlılıklarına karşın, araştırmamızın birçok güçlü yanı mevcuttur. Öncelikle, bulgularımız, Dengeli Benlik Modeli'nin, ilişkililik ve kendileşme özellikleri gösteren bir benlik yapısının optimal işleyişi temsil ettiğine ilişkin savını destekleyen ve giriş bölümünde değinilen önceki bulgularla (örn., Güler-Edwards, 2008; İmamoğlu, 2003, 2018; İmamoğlu ve Beydoğan, 2011; İmamoğlu ve İmamoğlu, 2010; İmamoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün, 2006, 2007; İmamoğlu ve Selçuk, 2018; Yeniçeri, 2013) tutarlı olarak, (a) dengeli benlik yapısına sahip akademisyenlerin tükenmişlik duygularının düşük, buna karşılık psikolojik esenliklerinin, yaşam ve iş doyumlarının yüksek olmasının beklenebileceğine işaret etmektedir. Bulgularımız ayrıca, akademisyenlerin benlik yönelimlerinin genel esenliklerini hem doğrudan hem de düşük tükenmişlik duygularını aracılığıyla yordadığını göstermiştir. Araştırmanın bir diğer özgün katkısı ise anılan benlik ve esenlik ilişkisinde ne gibi motivasyonel ve duygusal etmenlerin rol oynayabileceğine ışık tutmasıdır. Bu doğrultuda, (b) dengeli benlik yapısındaki akademisyenlerin (ilişkililik ile bağlantılı) yüksek ekosistem ve (kendileşme ile bağlantılı) düşük egosistem motivasyonları ile beslenen aşkınlık eğilimlerinin yüksek olmasının, kendilerine özşefkat ile davranabilmelerinde rol oynayabileceğine; (c) daha düşük tükenmişlik hissetmelerinde, ilişkililik ve kendileşme yönelimlerinin doğrudan etkilerinin yanı sıra, yüksek özşefkat duygularının da aracı rolü olabileceğine; ayrıca, özşefkatin, benlik ve bağlantılı motivasyonel yönelimleri ile esenlik değişkenleri arasında adeta bir köprü işlevi görerek (düşük tükenmişliğin yanı sıra), öznel ve psikolojik esenlik düzeylerini de yordayabileceğine; bu doğrultuda, özşefkatin, tıpkı kendileşme ve ilişkililik yönelimleri gibi, akademisyenlerin genel esenliğini, hem doğrudan hem de düşük tükenmişlik düzeyi aracılığıyla yordayabileceğine işaret etmektedir. Özetle, Dengeli Benlik Modeli'nin temel savlarından hareketle, akademisyenlerin benlik kurguları (ilişkililik ve kendileşme) ile bağlantılı motivasyonel (egosistem- ekosistem ve aşkınlık) ve duygusal (özşefkat) özelliklerinin çok yönlü esenlikleri (tükenmişlik duygularının düşüklüğü, iş doyumlarının, yaşam doyumlarının ve psikolojik esenliklerinin yüksekliği) üzerindeki rolü (bildiğimiz kadarıyla) alanda ilk defa incelenmiştir.

Dengeli benlik kurgusunun psikolojik önemini vurgulamanın ötesinde, araştırma bulgularımızdan hareketle, çalışanların tükenmişlik duygularını azaltma,



çalışma hayatına ilişkin ve genel esenliklerini arttırma yönünde yararlı bazı çıkarsamalar da yapılabileceği görüşündeyiz. Örneğin, yukarıda değinildiği gibi, bulgularımız, birçok akademisyenin yeteri kadar üretken olamayışının nedeni olarak öne sürdüğü, sürekli stres ve baskı altında olmak (Belcher, 2009) gibi durumlarla baş edebilmelerinde, dışa odaklı veya rekabetçi değil, içsel motivasyonla, kapsayıcı bir birliktelik duygusuyla ve özşefkat ile hareket etmeye çalışmalarının yararlı olabileceğine işaret etmektedir. Ayrıca, dengeli benlik ile esenlik ilişkisinde aracı rol oynayan motivasyonel ve duygusal değişkenlerle ilgili modelin, yukarıda değinildiği gibi, yalnız akademisyenler değil, başka meslek grupları için de geçerli olabileceği; hatta çalışma yaşamının dışında başka alanlarda da sınanması önerilebilir. Örneğin, işyerinde tükenmişlik yerine, çiftlerin ilişkilerinde yaşadığı duygusal, fiziksel ve zihinsel yorgunluk olan evlilikte tükenmişliğin (Pines, 2013), ve iş doyumuna yerine ilişki doyumunun konularak modelin yeniden incelenmesi düşünülebilir. Bu doğrultuda, dengeli benlik kurgusu ile ilişki memnuniyeti arasında olumlu bağlantı bulunduğuna önceden değinilmişti (örn., İmamoğlu ve Selçuk, 2018). Dolayısıyla, sınanan modelin akademisyenlere özgü şekilde kurgulanmamış olması bir kısıtlılık değil, yaygın açıklama ve yordama potansiyeli içermesi olarak düşünülebilir. Bu bağlamda gelecekte yapılacak çalışmalarda, ilk defa Türkçeye uyarlanan Egosistem ve Ekosistem Motivasyonları Ölçeği ile yeniden uyarlaması yapılan Özşefkat Ölçeği'nin ve ilk defa kullanılan Aşkılık Ölçeği'nin önemli bir gereksinimi karşılayacağı düşünülebilir.

Mevcut araştırma bulgularımız, akademisyenlerin benlik yapılarıyla bağlantılı bireysel özelliklerinin iş ile ilgili ve genel esenlikleri için ne denli önemli olduğuna işaret etse de gelecekte akademisyenlerin (veya genel olarak çalışanların) esenliğini incelemek üzere yapılacak çalışmaların, kişilerin bireysel özellikleri ile konuyla ilgili çeşitli dış etkenlerin (örn., örgütsel faktörler, bilim politikaları, iş güvencesizliği gibi) olası etkilerini birlikte ele almaları önerilebilir. Konuyla ilgili olarak önceden değinildiği gibi, özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlarla yapılan bir araştırma (İmamoğlu ve Beydoğan, 2011), çalışanların dengeli benlik yapısına sahip olmalarının, esenlikleri üzerinde hem doğrudan hem de işyerinde temel özerklik, ilişkililik ve yetkinlik ihtiyaçlarının (Ryan ve Deci, 2000) doyumunu aracılığıyla oynadığı dolaylı rolün, sektör tipinden bağımsız olduğunu göstermiştir. Anılan bulgu, dengeli benlik ile ilgili mevcut bulguların başka alan çalışanlarına da genellenebileceğini düşündürmektedir. Bu doğrultuda, gelecekte yapılacak çalışmalarda, benlik ve ortam etkileşiminin birlikte ele alınmasının daha kapsamlı bilgilere erişilmesini sağlayacağı düşünmekle birlikte, mevcut araştırma bulgu-

larımızın, kişilerin ne gibi bireysel özelliklerinin çalışma koşullarıyla etkili şekilde baş edebilmelerinde ve esenliklerinde rol oynayabileceğine belirli bir katkı sağladığı kanısındayız.

## Kaynaklar

- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A. ve Lönnqvist, J. (2008). Burnout in relation to age in the adult working population. *Journal of Occupational Health, 50*, 362-365.
- Akça, E. ve Sümer, N. (2016). The quiet ego and its predictors in Turkish culture. C. Roland-Lévy, P. Denoux, B. Voyer, P. Boski, ve W. K. Gabrenya Jr. (Ed.), *Unity, diversity and culture. Proceedings from the 22nd Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology* içinde (409-415). (06.08.2018 tarihinde [https://scholarworks.gvsu.edu/iaccp\\_papers/165/](https://scholarworks.gvsu.edu/iaccp_papers/165/) adresinden alınmıştır).
- Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu: akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10*(2), 1-28.
- Alfons, A., Ates, N. Y. ve Groenen, P. J.F. (2021). A robust bootstrap test for mediation analysis. *Organizational Research Methods, 1*-27. doi: 10.1177/1094428121999096
- Akın, U., Akın, A. ve Abacı, R. (2007). Öz-duyarlık ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 33*, 1-10.
- Baard, P. P., Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2004). Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(10), 2045-2068.
- Balcıoğlu, İ., Memetali, S. ve Rozant, R. (2008). Tükenmişlik sendromu/ Burnout syndrome. *Dirim Tıp Gazetesi, 83*, 99-104.
- Barnard, L. K. ve Curry, J. F. (2011). Self-compassion: Conceptualizations, correlates, and interventions. *Review of General Psychology, 15*(4), 289.
- Belcher, W. B. (2009). *Writing your journal article in 12 weeks: A guide to academic publishing success*. Thousands Oaks, CA: Sage Publications.
- Budak, G. ve Sürvegil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 20*(2), 95-108.
- Burns, R. A. ve Machin, M. A. (2009). Investigating the structural validity of Ryff's Psychological Well-Being Scales across two samples. *Social Indicators Research, 93*, 359-375.
- Canevello, A., ve Crocker, J. (2015). How self-image and compassionate goals shape intrapsychic experiences. *Social and Personality Psychology Compass, 9*(11), 620-629.
- Cloninger, C. R. (2006). Fostering spirituality and well-being in clinical practice. *Psychiatric Annals, 36*(3), 1-6.
- Crocker, J. (2008). From egosystem to ecosystem: Implications for learning, relationships, and well-being. H. Wayment ve J. Bauer (Ed.), *Transcending self-interest: Psychological explorations of the quiet ego* içinde (63-72). Washington, DC : American Psychological Association.
- Crocker, J. ve Brummelman, E. (2018). The self: Dynamics of persons and their situations. K. Deaux ve M. Snyder, (Ed.), *The Oxford handbook of personality and social psychology* (2. baskı) içinde (265-287). New York: Oxford University Press.
- Crocker, J. ve Canevello, A. (2008). Creating and undermining social support in communal relationships: The role of compassionate and self-image goals. *Journal of Personality and Social Psychology, 95* (3), 555-575.
- Crocker, J., ve Canevello, A. (2018). Egosystem and ecosystem: Motivations of the self in a social world. A. J. Elliot (Ed.), *Advances in motivation science* (5. baskı) içinde (41-86). New York: Elsevier.
- Crocker, J., Canevello, A. ve Lewis, K. A. (2017). Romantic relationships in the ecosystem: Compassionate goals, nonzero-sum beliefs, and change in relationship quality. *Journal of Personality and Social Psychology, 112*(1), 58-75.
- Crocker, J., Nuer, N., Olivier, M.-A. ve Cohen, S. (2006). Egosystem and ecosystem: Two motivational orientations for the self. *Working paper*, University of Michigan. (15.02.2013 tarihinde <http://sitemaker.umich.edu/social.recruit.info/files/egosystem.pdf> adresinden alınmıştır)
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- Deniz, M. E., Kesici, Ş. ve Sümer, A., S. (2008). The validity and reliability of the Turkish version of the self-compassion scale. *Social Behavior and Personality, 36*(9), 1151-1160.
- Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J. ve Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment, 49*, 1-5.
- Ergin, C. (1993). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması. R. Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.), *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları* içinde (143-154). Ankara: VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Gallagher, M. W., Lopez, S. J., ve Preacher, K. J. (2009). The hierarchical structure of well-being. *Journal of Personality, 77*(4), 1025-1050.

- Gaskin, J., James, M., ve Lim, J. (2020). Indirect effects, Amos Plugin. Gaskination's Statswiki. (11/28/2020 tarihinde [http://statwiki.kolobkreations.com/index.php?title=Structural\\_Equation\\_Modeling#Mediation](http://statwiki.kolobkreations.com/index.php?title=Structural_Equation_Modeling#Mediation) adresinden alınmıştır.)
- Güler-Edwards, A. (2008). *Relationship between future time orientation, adaptive self-regulation, and well-being: Self-type and age-related differences*. Yayınlanmamış doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513.
- Hope, N., Koestner, R. ve Milyavskaya, M. (2014). The role of self-compassion in goal pursuit and well-being among university freshmen. *Self and Identity, 13*(5), 579-593.
- Huta, V. ve Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of Happiness Studies, 11*(6), 735-762.
- İmamoğlu, E. O. (1998). Individualism and collectivism in a model and scale of balanced differentiation and integration. *The Journal of Psychology, 132*(1), 95-105.
- İmamoğlu, E. O. (2001). *Needs for cognition and recognition: Self and family-related correlates*. Yayınlanmamış makale, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- İmamoğlu, E. O. (2003). Individuation and relatedness: Not opposing but distinct and complementary. *Genetic, Social and General Psychology Monographs, 129*(4), 367-402.
- İmamoğlu, E. O. (2004). *Yaşam Doyumu ve Psikolojik Esenlik (İyi Oluş) Ölçekleri*. Yayınlanmamış ölçek çalışmaları, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- İmamoğlu, E. O. (2012). *Aşkınlık Ölçeği*. Yayınlanmamış ölçek çalışması, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- İmamoğlu, E. O. (2018). Dengeli benlik, esenlik ve kültür. Davetli konuşma, 20. *Ulusal Psikoloji Kongresi*, Ankara.
- İmamoğlu, E. O. ve Beydoğan, B. (2011). Impact of self-orientations and work-context related variables on the well-being of public and private sector Turkish employees. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 145*, 267-296.
- İmamoğlu, E. O. ve Güler-Edwards, A. (2007) Geleceğe ilişkin yönelimlerde benlik tipine bağlı farklılıklar. *Türk Psikoloji Dergisi, 22*(60), 115-132.
- İmamoğlu, E. O., Günaydın, G. ve Selçuk, E. (2011). Özgün benliğin yordayıcıları olarak kendileşme ve ilişkililik: Cinsiyetin ve kültürel yönelimlerin ötesinde. *Türk Psikoloji Dergisi, 26*(67), 27-43.
- İmamoğlu, E. O. ve İmamoğlu, S. (2007). Relationship between attachment security and self-construal orientations. *The Journal of Psychology, 141*(5), 539-558.
- İmamoğlu, E. O. ve İmamoğlu, S. (2010). Attachment within a cultural perspective: Relationships with exploration and self orientations. P. Erdman ve Kok-Mun Ng, (Ed.), *Attachment: Expanding the cultural connections* içinde (35-53). New York: Routledge.
- İmamoğlu, E. O. ve Karakitapoğlu-Aygün, Z. (2004). Self-construals and values in different cultural and socioeconomic contexts. *Genetic, Social and General Psychology Monographs, 130*(4), 277-306.
- İmamoğlu, E. O. ve Karakitapoğlu-Aygün, Z. (2006). Actual, ideal, and expected relatedness with parents across and within cultures. *European Journal of Social Psychology, 36*, 721-745.
- İmamoğlu, E. O. ve Karakitapoğlu-Aygün, Z. (2007). Relatedness of identities and emotional closeness with parents across and within cultures. *Asian Journal of Social Psychology, 10*, 145-161.
- İmamoğlu, E. O. ve Selçuk, E. (2018). Cultural and self-related considerations in relationship well-being: With particular reference to marriage in Turkey. C. C. Weisfeld, G. E. Weisfeld ve L. M. Dillon, (Ed.), *The psychology of marriage: An evolutionary and cross-cultural view* içinde (89-106). Lanham: Lexington Books.
- Karabıyık, L., Eker, M. ve Anbar, A. (2008). Determining the factors that affect burnout among academicians. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 63*(2), 091-115.
- Kashdan, T. B., Biswas-Diener, R. ve King, L. A. (2008). Reconsidering happiness: The costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology, 3*(4), 219-233.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(6), 1007-1022.
- Klassen, R. M., Perry, N., E. ve Frenzel, A., C. (2012). Teachers' relatedness with students: An underemphasized component of teachers' basic psychological needs. *Journal of Educational Psychology, 104*(1), 150-165.
- Lucas, R. E., Diener, E. ve Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology, 71*(3), 616-628.
- Magnus, C. M., Kowalski, K. C. ve McHugh, T. L. F. (2010). The role of self-compassion in women's

- self-determined motives to exercise and exercise-related outcomes. *Self and Identity*, 9(4), 363-382.
- Markus, H. R. ve Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion and motivation. *Psychological Review*, 2, 224-253.
- Maslach, C. ve Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory (2. baskı)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslow, A. H. (1999). *Toward a psychology of being (3. Baskı)*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2, 85-102.
- Neff, K. D. (2003b). The development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223-250.
- Neff, K. D. (2004). Self-compassion and psychological wellbeing. *Constructivism in the Human Sciences*, 9, 27-37.
- Neff, K. D. (2009a). Self-compassion. M. R. Leary ve R. H. Hoyle (Ed.), *Handbook of individual differences in social behavior (561-573)* içinde. New York: Guilford Press.
- Neff, K. D. (2009b). The role of self-compassion in development: A healthier way to relate to oneself. *Human Development*, 52, 211-214.
- Neff, K. D., Hsieh, Y. ve Dejitterat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure. *Self and Identity*, 4, 263-287.
- Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L. ve Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41, 139-154.
- Neff, K. D., Rude, S. S. ve Kirkpatrick, K. L. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of Research in Personality*, 41, 908-916.
- Neff, K. D. ve Vonk, R. (2009). Self-compassion versus global self-esteem: Two different ways of relating to oneself. *Journal of Personality*, 77(1), 23-50.
- Palmer, B., Quinn Griffin, M. T., Reed, P. ve Fitzpatrick, J. J. (2010). Self-transcendence and work engagement in acute care staff registered nurses. *Critical Care Nursing Quarterly*, 33(2), 138-147.
- Pines, A. (2013). *Couple burnout: Causes and cures*. New York: Routledge.
- Rabatin, J., Williams, E., Manwell, L. B., Schwartz, M. D., Brown, R. L. ve Linzer, M. (2016). Predictors and outcomes of burnout in primary care physicians. *Journal of Primary Care & Community Health*, 41-43.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryan, R. M. ve Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- Ryan, R. M. ve Huta, V. (2009). Wellness as healthy functioning or wellness as happiness: The importance of eudaimonic thinking (response to the Kashdan et al. and Waterman discussion). *The Journal of Positive Psychology*, 4, 202-204.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1061-1081.
- Ryff, C. D. ve Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719.
- Saari, L. M. ve Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Sahin-Acar, B. ve Leichtman, M. D. (2015). Mother-child memory conversations and self-construal in Eastern Turkey, Western Turkey and the USA. *Memory*, 23, 69-82.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R. ve Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 53-66.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65.
- Seligman, M. E. P. ve Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Smalley, S. L., Koo, S. K., Hale, T. S., Shrestha, A., McGough, J., Flook, L. ve Reise, S. (2009). Mindfulness and attention deficit hyperactivity disorder. *Clinical Psychology*, 65, 1087-1098.
- Trépanier, S. G., Fernet, C. ve Austin, S. (2013). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 27(2), 123-140.

- Turan, G. (2007). *Relationship between materialism and self-construals*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Upadyaya, K., Vartiainen, M. ve Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3(4), 101-108.
- Van Dierendonck, D. (2005). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36, 629-643.
- Van Dierendonck, D., Garssen, B. ve Visser, A. (2005). Burnout prevention through personal growth. *International Journal of Stress Management*, 12, 62-77.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691.
- Wayment, H. A. ve Bauer, J. J. (2018). The quiet ego: Motives for self-other balance and growth in relation to well-being. *Journal of Happiness Studies*, 19(3), 881-896.
- Wayment, H. A., Bauer, J. J. ve Sylaska, K. (2015). The quiet ego scale: Measuring the compassionate self-identity. *Journal of Happiness Studies*, 16, 999-1033.
- Williams, J. G., Stark, S. K. ve Foster, E. E. (2008). Start today or the very last day? The relationships among self-compassion, motivation, and procrastination. *American Journal of Psychological Research*, 4(1), 37-44.
- Yalçındağ, B. (2009). *Relationships between courage, self-construals and other associated variables*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Yeniçeri, Z. (2013). *Impact of self-orientations on well-being during adulthood: The mediating roles of meaning in life, attitudes towards death, and religious outlook*. Yayınlanmamış doktora tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Zessin, U., Dickhauser, O. ve Garbade, S. (2015). The relationship between self-compassion and well-being: A meta-analysis. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 7, 340-64.

## Ekler

### Ek A: Ekosistem ve Egosistem Motivasyonları Ölçeği

1. Bana ya da başkalarına faydalı olmayan şeyler yapmaktan kaçınmak
2. Yanılıyor olma ihtimalinden kaçınmak
3. Başkalarının, benim olumlu özelliklerimi fark etmelerini veya kabul etmelerini sağlamak
4. Bencil ya da benmerkezci olmaktan kaçınmak
5. Başkalarının hataları ve zayıflıkları için şefkat duymak
6. Başkaları tarafından reddedilmekten kaçınmak
7. Risk almaktan ya da hata yapmaktan kaçınmak
8. Başkalarına görüş bildirirken yapıcı olmak
9. Zayıflıklarımı göstermekten kaçınmak
10. Başkalarına zararlı olabilecek herhangi bir şeyi yapmaktan kaçınmak
11. Başkalarına destek olmak
12. Başka birinin hayatında olumlu bir fark yaratmak
13. Diğerlerini, benim haklı olduğuma ikna etmek
14. Başkalarıyla ilişkilerimi ihmal etmekten kaçınmak
15. İnsanların, bir şeyleri benim istediğim gibi yapmalarını sağlamak
16. Davranışlarımın, başkalarının hisleri üzerinde olabilecek etkisinin farkında olmak

\***Ekosistem Motivasyonu alt ölçeği** 1, 4, 5, 8, 10, 11, 12, 14 ve 16 numaralı maddelerden oluşmaktadır. Bu çalışmada, 1 numaralı maddenin iç tutarlılığı düşürdüğü ve .30 faktör yükü kriterinin altında kaldığı tespit edildiğinden, Ekosistem alt ölçeği sekiz maddelik olarak kullanılmıştır. Söz konusu maddede iki olumsuz fiil içeren “*faydalı olmayan şeyler yapmaktan kaçınmak*” ifadesinin “*yararlı şeyler yapmaya çalışmak*” olarak düzeltildiği ve 7 dereceli ölçümlerin kullanıldığı geniş bir yetişkinler grubu ile yapılan ve aşağıda belirtilen bir çalışmada, söz konusu alt ölçek 9 maddelik olarak kullanılmış ve Cronbach alfa katsayısı .83 olarak bulunmuştur.

İmamoğlu, E. O., Özdemir, F., Çeviker ve İmamoğlu, S. (2017). Farklı psikolojik iyi oluş halleri. Yayınlanmamış veri seti. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.

\***Egosistem Motivasyonu alt ölçeği** 2, 3, 6, 7, 9, 13 ve 15 numaralı maddelerden oluşmaktadır.

### Ek B: Aşknlık Ölçeği

1. İnsanlarla ilişkilerimde bazen kendimi aşan bir bütünün parçası olduğumu hissederim.
2. Bu zamanda yaşasam da kendimi geçmiş ve gelecek kuşaklara karşı da sorumlu hissediyorum.
3. İnsanlar arası ilişkilerin temelinde, bir tarafın kazanmasının, diğer tarafın kaybetmesinin bulunduğu inanır ve kazanan taraf olmaya çalışırım. (T)
4. İnsanlar üzerinde iyi bir izlenim bırakabilmek için, davranışlarımı karşımdaki kişilerin beğeni ve beklentilerine göre ayarlamaya çalışırım. (T)
5. Birinin beni bir şekilde tehdit ettiğini düşündüğümde, ona aynı şekilde karşılık vermeye çalışırım. (T)
6. İnsanlarla ilişkilerimde görünenin ötesindeki kişileri tanımaya, anlamaya çalışırım.
7. Hayatta başarılı olmak için yarışmacı olmak gerektiğine inanırım. (T)
8. Her ne kadar “görünüşe aldanma” dense de itiraf etmeliyim ki kişisel ilişkilerimde imaj/görünüş genellikle önemli bir rol oynar. (T)
9. İnsanlar-arası ilişkilerde, olumsuz davranan birisine, fazlasıyla olumsuz şekilde karşılık vermek gerektiğine inanıyorum. (T)
10. Günümüzdeki, imajdan, statüden kaynaklanan ilişkiler, benim ilişki anlayışıma hiç uymuyor.
11. Her yarışta olduğu gibi, insan ilişkilerinde de kazanmanın önemli olduğuna inanır; kazanan taraf olmak için ne gerekiyorsa yapmaya çalışırım. (T)
12. Hayat görüşüme göre, insanın en az kendisi kadar karşındakileri de düşünerek davranması, uzun vadede herkesin yararına olur.

13. Bir insanla ilişkim sırasında, kendimi bazen tüm evrenle bütünleşmiş gibi hissederim.
14. Günümüzün dünyasında var olabilmek için, ilişki içinde olduğum insanların değil, kendi çıkarlarımı düşünmek zorunda olduğuma inanıyor, ona göre davranmaya çalışıyorum. (T)
15. Kanımca, insanlar ilişki içinde oldukları diğer kişilerin ihtiyaçlarına da en az kendilerinininkiler kadar odaklandıkları oranda ilişkileri anlamlı olur.
16. İnsanlarla ilişkilerimde, hepimizin aynı bütünün parçaları olduğumuza olan inancım etkili bir rol oynar.
17. İnsanlarla ilişkilerimde, kazan-kaybet anlayışına uygun olarak kişisel çıkarlarımı arttırmaya gayret ederim. (T)
18. Aynı hayat gemisinde, hepimizin birbirimizden de sorumlu olduğumuza inanıyor; o inanca uygun davranmaya çalışıyorum.

\*(T) ile belirtilen maddeler ters kodlanarak tek bir aşkınlık değeri elde edilmiştir.

### Ek C: Özşefkat Ölçeği

1. Kişiliğimin beğenmediğim yanlarına karşı anlayışlı ve sabırlı olmaya çalışırım.
2. Kendimi bir şekilde yetersiz hissettiğimde, çoğu insanın da böylesi yetersizlik duyguları yaşayabileceğini kendime hatırlatmaya çalışırım.
3. Kendimi üzgün hissettiğimde, yanlış giden her şeyi kafama takma ve kurma eğilimindeyimdir.
4. Ben zorluklarla mücadele ederken, başka insanların yaşam koşullarının benimkinden daha kolay olduğunu hissetme eğilimi gösteririm.
5. Acı veren bir şey olduğunda, durumu belirli bir zihinsel mesafeden, dengeli bir bakış açısıyla görmeye çalışırım.
6. Sıkıntı çektiğim dönemlerimde, kendime karşı biraz katı yürekli olabilirim.
7. Kendimi üzgün ve her şeyden kopmuş hissettiğimde, dünyada benim gibi hisseden daha pek çok insan olduğunu kendime hatırlatırım.
8. Duygusal olarak acı çektiğim zamanlarda kendime karşı sevecen olmaya çalışırım.
9. Yetersizliklerimi düşünmek, kendimi daha yalnız ve dünyadan kopuk gibi hissetmeme neden olur.
10. Kişiliğimin beğenmediğim yanlarına karşı hoşgörüsüz ve sabırsızımdır.
11. Benim için önemli olan bir şeyde başarısız olduğumda, yetersizlik hisleriyle kendimi tüketirim.
12. Kendi hatalarıma ve yetersizliklerime karşı hoşgörülüymüdü.
13. Benim için önemli olan bir şeyde başarısız olduğumda, bu konudaki duygularımı bastırmak veya abartmak yerine durumu olduğu gibi açık yüreklilikle anlayıp kabullenmeye çalışırım.
14. Sıkıntılı dönemlerimde kendime karşı şefkatliyimdir.
15. Benim için önemli bir şeyde başarısız olduğumda, bu başarısızlığın yalnız benim başıma geldiğini hissetme eğiliminde olurum.
16. Hatalarıma ve yetersizliklerime karşı kınayıcı ve yargılayıcıyım.
17. Beğenmediğim yanlarımı gördüğümde kendime yüklenir, moralimi bozarım.
18. Kendimi üzgün hissettiğimde, duygularımı merakla ve açık yüreklilikle anlamaya çalışırım.
19. İşler benim için kötü gittiğinde, bu zorlukların, yaşamın bir parçası olarak, herkesin başına gelebileceğini düşünürüm.
20. Acı veren bir şey olduğunda, olayı gereğinden fazla büyütme eğilimi gösteririm.
21. Kendimi üzgün hissettiğimde, diğer insanların çoğunun benden daha mutlu olduğunu düşünme eğilimi gösteririm.
22. Bir şey beni üzdüğünde, kendimi duygularıma kaptırır giderim.
23. Çok zor bir dönemden geçerken kendime ihtiyacım olan duyarlılık ve sevecenliği gösteririm.
24. Başarısızlıklarımı insanlık halinin bir parçası olarak görmeye çalışırım.
25. Herhangi bir şey beni üzdüğünde, duygularımı bir denge içerisinde tutmaya çalışırım.
26. Gerçekten zor zamanlarda, kendime karşı sert ve acımasız olma eğilimindeyim.

\*Kendine nezaket (1, 8, 12, 14, 23), ortak insanlık (2, 7, 19, 24) ve bilinçli farkındalık (5, 13, 18, 25) alt boyutları düz madde olarak; bu boyutların sırasıyla diğer ucu olan kendini yargılama (6, 10, 16, 17, 26), sosyal yahtılmışlık (4, 9, 15, 21) ve aşırı özdeşleşme (3, 11, 20, 22) alt boyutları ise ters madde olarak kodlanmış ve böylece tek bir toplam özşefkat değeri elde edilmiştir.

## Summary

# Relationship Between Balanced Self-Orientations and Well-Being of Academicians: The Roles of Egosystem-Ecosystem Motivations, Self-Transcendence, Self-Compassion, and Burnout

Özge Kantaş<sup>1</sup>

St. John Fisher University

E. Olcay İmamoğlu<sup>2</sup>

Middle East Technical University

In recent decades, particularly with the widespread influence of the positive psychology movement, there has been a strong interest in issues involving well-being, healthy psychological functioning and growth (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2001; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). In this vein, the general aim of the present study was to explore the relationship between self-construals and well-being of academicians, by considering the mediating roles of some motivational and affective orientations.

In general, well-being has been considered in terms of two principal approaches: (a) the **hedonic** or **subjective well-being**, which equalizes well-being with life satisfaction, pleasant affect, and low levels of unpleasant affect (e.g., Diener, Emmons, Larsen, & Grifin, 1985); and (b) the **eudaimonic** or **psychological well-being**, which maintains a broader focus on people's psychological growth and flourishing (Keyes, Shmotkin, & Ryff, 2002; Ryan & Huta, 2009; Waterman, 1993). For example, Ryff (1989), in her Multidimensional Psychological Well-Being Model, considered fully healthy human functioning in terms of self-acceptance, positive relations with others, personal growth, purpose in life, environmental mastery, and autonomy (Ryff & Keyes, 1995). In the present study, in line with conclusions that eudaimonic and hedonic well-being are highly correlated but separate constructs (e.g., Keyes et al., 2002), we considered academicians' well-being in terms of both life satisfaction and psychological well-being.

Below, first, the association between the self-orientations (i.e., relatedness and individuation), and well-being (i.e., life satisfaction, and psychological well-being) of academicians is considered with reference to the Balanced Integration and Differentiation (BID) Model of self-construction (Imamoğlu, 1998, 2003), which provided the general conceptual framework for the study. Then, our expectations regarding the mediating roles of

some work-related (i.e., burnout and job satisfaction), motivational (i.e., egosystem - ecosystem motivations, and self-transcendence), and affective (self-compassion) orientations are explained within the conceptual framework of related studies.

### The BID Model: Self-Orientations as Predictors of Well-Being (Hypothesis 1)

The BID model (Imamoğlu, 2003) is based on the proposition that **relatedness** (i.e., a genuine tendency to be connected to others) and **individuation** (i.e., a genuine self-developmental tendency to actualize one's potential with intrinsic referents) are not opposite but distinct and complementary orientations of a balanced, authentic self-system, associated with optimal psychological functioning. Supportive evidence was obtained for the model in studies involving diverse samples (e.g., Imamoğlu, 2018; Imamoğlu & Karakitapoğlu-Aygün, 2006, 2007; Sahin-Acar & Leichtman, 2015). For example, a balanced self-construal (i.e., scoring high on both individuation and relatedness) was found to be associated with both subjective and psychological well-being (e.g., Imamoğlu & Beydoğan, 2011; Yeniçeri, 2013), as well as with other related psychological indicators, such as authenticity (Imamoğlu, Günaydın, & Selçuk, 2011; Yalçındağ, 2009), secure attachment and exploration (Imamoğlu & Imamoğlu, 2010), intrinsic motivation and low materialism (Turan, 2007), positive couple or parent-child relationships (Imamoğlu & Karakitapoğlu-Aygün, 2006, 2007; Imamoğlu & Selçuk, 2018; Sahin-Acar & Leichtman, 2015), and finding meaning in life (İmamoğlu, 2018; Yeniçeri, 2013).

Also as expected, individuation and relatedness were found to be associated with qualitatively distinct and complementary domains of variables. Specifically, individuation has been found to be associated with intrinsic motivational variables (e.g., the needs for cognition

**Authors Note:** The research presented in this paper is based on the M.S. Thesis conducted by the first author, under the supervision of the second author, at the University of Middle East Technical University.

**Address for Correspondence:** <sup>1</sup>Asst. Prof. Özge Kantaş, St. John Fisher University, NY / USA., kantas.ozge@gmail.com

<sup>2</sup>Prof. Dr. E. Olcay İmamoğlu, Middle East Technical University, Department of Psychology, Ankara, eolcay@metu.edu.tr



and exploration, curiosity, tolerance for ambiguity, perceived autonomy, and exploration security), whereas relatedness has been found to be associated with affective-relational variables (e.g., attachment security, parental love-acceptance and emotional closeness with parents; satisfaction with one's self, family, marriage, work, and life in general; and positive future expectations (e.g., Imamoğlu, 2003, 2018; Imamoğlu & Beydoğan, 2011; Imamoğlu & Güler-Edwards, 2007; Imamoğlu, & Imamoğlu, 2007, 2010; Imamoğlu & Karakitapoğlu-Aygün, 2006, 2007).

In congruence with the above-noted differentiation and related findings (e.g., Imamoğlu & Beydoğan, 2011; Yeniçeri, 2013), we expected that the life satisfaction of academicians would be predicted only by relatedness whereas their psychological well-being would be predicted by both individuation and relatedness (*Hypothesis 1a*).

**The mediating role of burnout in the link between self-orientations and well-being.** Maslach and Goldberg (1998) considered burnout as involving emotional exhaustion (i.e., the depletion of one's emotional resources), depersonalization (i.e., feeling detached from others with a loss of idealism), and reduced personal accomplishment (i.e., lowered self-efficacy accompanied by reduced competence and productivity feelings). In line with the studies, noted above, pointing to the association of the balanced self-construal with positive psychological functioning, we hypothesized that individuation and relatedness would predict the well-being of academicians not only directly but also indirectly via lowered burnout (*Hypothesis 1b*). Furthermore, we expected that a balanced self would also be positively associated with job satisfaction through its impact on lowered burnout (*Hypothesis 1c*).

### **The Association of Individuation and Relatedness with Egosystem – Ecosystem Motivations and Self-Transcendence (Hypothesis 2)**

Crocker and her colleagues (Crocker, 2008; Crocker & Canevello, 2008; Crocker, Nuer, Olivier, & Cohen, 2006) proposed that individuals have two motivational systems. The **egosystem motivation**, based on a self-preservation mechanism, involves self-image goals and zero-sum views of the relation between self and others; hence, promotes egoistic and self-interested behaviors. On the other hand, the **ecosystem motivation**, based on a species-preservation mechanism, involves compassionate goals and non-zero-sum views of the relation between self and others; hence, promotes constructive and supportive behaviors toward others. Essentially, these two motivations are not considered as opposite ends of a continuum. In fact, in most studies, they have been found to be positively correlated with each other. Accordingly, people can approach their most

important goals with either a self-image goal motivation or a compassionate motivation, or both; however, individuals may also be likely to vary in terms of their related chronic tendencies (Canevello & Crocker, 2015; Crocker & Canevello, 2018).

Extrapolating from the findings supporting the theoretical framework of the BID model and Crocker group's conceptualization of motivational outlooks, noted above, we expected that academicians who score high on individuation and relatedness (i.e., who have balanced self-construals) would be likely to function with low egosystem and high ecosystem motivations. Specifically, as noted before, relatedness, which has been found to be associated with variables involving positive affectivity and genuine connectivity, was expected to predict ecosystem motivation positively, while individuation, which tends to be associated with an intrinsic motivational outlook (involving need for cognition rather than need for recognition or self-image goals), was expected to predict ecosystem motivation negatively (*Hypothesis 2a*).

Related to the above-mentioned motivational issues, several researchers have referred to the presence of a self-transcendental tendency in people, as an orientation to find meaning by considering themselves as part of a whole, which is larger than themselves (e.g., Cloninger, 2006; Maslow, 1969). Conceptualized as an ability to expand one's boundaries intrapersonally and interpersonally, self-transcendence was found to be positively correlated with work-engagement, as an indicator of deriving positive meaning from work (Palmer, Quinn-Griffin, Reed & Fitzpatrick, 2010). In this regard, Imamoğlu (2012, 2018) proposed that individuals who have balanced self-construals, in congruence with their complementary intrapersonal (i.e., individual) and interpersonal (i.e., relational) positive orientations, may be likely to develop a self-transcendental extrapersonal outlook, and consider their limited existence as part of a universal whole beyond time and space. In fact, both relatedness and individuation have been found to be positively associated with self-transcendence and self-compassion (Imamoğlu, 2018), as will be considered later on. In a similar vein, the *quiet ego*, which has been conceptualized to refer to a self-identity that involves a balanced stance toward the self and others, also has been found to be correlated with self-transcendence and self-compassion (Wayment, Bauer, & Sylaska, 2015).

In congruence with the above-noted theoretical and empirical background, in the present study, we expected that relatedness would predict self-transcendence indirectly via the mediation by ecosystem motivation, whereas individuation was expected to predict it both directly as well as indirectly via the mediation by low egosystem motivation (*Hypothesis 2b*).

### The Role of Self-Compassion in the Linkage of Balanced Self-Orientations and the Associated Motivational Outlooks with Burnout and Well-Being (Hypothesis 3)

We proposed that the concept of self-compassion may serve as an important theoretical bridge in explaining the association of self- and motivational orientations of academicians with their feelings of burnout and well-being. Neff (2003a, 2003b) conceptualized self-compassion in terms of: (a) being kind and understanding toward oneself instead of harshly judging; (b) perceiving difficulties encountered as part of the larger human experience rather than thinking that only s/he experiences such things; and (c) keeping a balanced outlook toward negative experiences so that one's feelings are neither suppressed nor exaggerated.

Self-compassion was found to be positively associated with various indicators of positive psychological functioning and well-being (e.g., Barnard & Curry, 2011; Hope, Koestner, & Milyavskaya, 2014; Magnus, Kowalski, & McHugh, 2010; Neff, Kirkpatrick, & Rude, 2007; Neff, Rude, & Kirkpatrick, 2007). In this regard, it has been found to be positively associated with both mastery goals, such as curiosity and desire to develop new skills, master tasks and understand new material, instead of performance goals (e.g., Neff, Hsieh, & Dejitterat, 2005) as well as with positive affect measures of psychological functioning, life satisfaction, social connectedness, and emotional intelligence (e.g., Neff, 2003b). As would be expected, a recent meta-analysis (Zessin, Dickhauser, & Garbade, 2015), involving both psychological and subjective well-being measures, confirmed the relationship between self-compassion and well-being.

Based on the above-noted conceptual framework and the related studies, in the current study, we expected that academicians who have balanced self-construals (associated with low egosystem - high ecosystem motivations, and self-transcendence, as considered in Hypothesis 2) would be likely to approach their own selves with compassion in the face of failures and individual shortcomings (Crocker & Brummelman, 2018; Neff, Rude et al., 2007). Accordingly, we hypothesized that the self-orientations of individuation and relatedness would predict self-compassion positively through their impact on self-transcendence; the former, via the mediation of low egosystem motivation, and the latter, via the mediation of high ecosystem motivation (*Hypothesis 3a*). Also, in line with the findings noted above (Neff, 2003b; Neff et al., 2005), relatedness was expected have a direct positive impact on self-compassion while ecosystem motivation (which as noted was expected to be positively associated with relatedness) was expected to have a direct positive impact on psychological well-being

(*Hypothesis 3b*); on the other hand, the self-image oriented egosystem motivation was expected to have a direct negative impact on self-compassion (*Hypothesis 3c*). Furthermore, in line with the related reports (e.g., Zessin et al., 2015), we expected that self-compassion would positively predict both life satisfaction and psychological well-being (*Hypothesis 3d*) as well as higher job satisfaction, through its negative impact on burnout (*Hypothesis 3e*). Our proposed model, summarizing the above-noted hypotheses, can be seen in Figure 1.

## Method

### Participants

Two-hundred-fifty (152 women, 95 men, 3 unknown) Turkish academicians ( $M_{\text{age}} = 36$ ; range = 22 – 72 years) from diverse universities were recruited voluntarily.

### Materials and Procedure

In all the scales explained below, respondents were asked to indicate their degree of disagreement or agreement using the 5-point scales provided.

**Balanced Integration Differentiation Scale.** The BID Scale, developed by Imamoğlu (1998), consists of two subscales. The **Interrelational Orientation** subscale, consisting of 16 items, aims to measure tendencies and preferences involving connectedness in personal relationships (e.g., “*I emotionally feel very close to my family*”). The 13-item **Self-Developmental Orientation** subscale measures inclinations to value and develop with intrinsic referents rather than accommodating oneself to a normative frame of reference (e.g., the reverse-scored item of “*I feel it is more important for people to abide by societal expectations rather than striving to develop their own characteristics*”). Higher scores on those subscales indicate relatedness and individuation, respectively. In the present study, the respective Cronbach's alpha coefficients were found to be .83 and .74.

**Ecosystem and Egosystem Motivations Scale.** The 8-item **Ecosystem Motivation Subscale** and the 7-item **Egosystem Motivation Subscale** used in the present study were adapted to Turkish by the present authors from those items of the **Friendship and Roommate Compassionate and Self-Image Goals Scales** (Crocker & Canevello, 2008), which were considered appropriate to measure general motivational orientations. Respondents were asked to indicate, in general, to what degree they try to or want to do the following (e.g., “*Make a positive difference in someone's life*” from the Ecosystem Motivation Scale; and “*Convince others that I am right*” from the Egosystem Motivation Scale) in their interpersonal relationships. Higher scores indicate higher eco-

system and egosystem motivations. The respective Cronbach's alpha coefficients were found to be .70 and .71.

**Self-Compassion Scale.** The 26-item Self-Compassion Scale by Neff (2003b), used in the present study, was adapted to Turkish by the present authors. Higher scores indicate higher self-compassion. The total scale was found to have an excellent reliability ( $\alpha = .94$ ).

**Self-Transcendence Scale.** This 18-item scale, developed by Imamoğlu (2012), aims to measure the degree to which people have an overarching motivational outlook that extends time and space, and embraces the Oneness of common humanity (e.g., "*Although I live in the present time, I also feel responsible toward past and present generations*"). Higher scores indicate higher self-transcendence. The Cronbach's alpha coefficient of the scale was found to be .79.

**Maslach Burnout Inventory.** The 15-item Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1986) was adapted to Turkish by Ergin (1993). Supporting our present research purpose, the significant intercorrelations between the three subscales (i.e., emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment) and the fit for one-factor solution by second order Principal Component Analysis gave confidence for considering burnout as a single dimension after reversing personal accomplishment as unaccomplishment. Hence, higher scores in the scale indicated higher burnout experienced. The Cronbach's alpha coefficient of the scale was found to be .86.

**Job Satisfaction Question.** Job satisfaction was assessed with one item as a global evaluation of current jobs. The academicians responded to the question, "*In general, how satisfied do you feel in your current job?*" on a 5-point scale (1 = *not at all*, 5 = *very much*).

**Psychological Well-Being Scale.** The short version of Psychological Well-Being scale (Ryff & Keyes, 1995), adapted to Turkish by Imamoğlu (2004), consists of 18 items; measuring autonomy, environmental mastery, purpose in life, self-acceptance, positive relationships, and growth. Higher scores obtained from the scale indicate higher psychological well-being. The Cronbach's alpha coefficient of the scale was found to be .72.

**Satisfaction with Life Scale.** This 5-item scale, developed by Diener, Emmons, Larsen, and Griffin (1985), and adapted to Turkish by Imamoğlu (2004), assesses the subjective evaluation of the quality of one's life. Higher scores obtained from the scale indicate higher life satisfaction. The scale was found to have high reliability ( $\alpha = .88$ ).

## Results

The proposed model was tested by path analysis, which indicated a good fit of the data to the model (Sa-

torra-Bentler Scaled  $\chi^2(21) = 23.62$ ,  $p = .26$ , CFI = .99, RMSEA = .03, CI. .00, .06). Hence, our proposed model was supported, as shown in Figure 2. As expected, academicians' self-orientations predicted their well-being both directly as well as indirectly via the mediating role of low burnout (*Hypothesis 1*). Also, high ecosystem motivation, associated with relatedness, and low egosystem, associated with individuation, predicted high self-transcendence (*Hypothesis 2*), which in turn, predicted high self-compassion; and high self-compassion level of academicians predicted general well-being (i.e., high life satisfaction and psychological well-being) both directly as well as indirectly via the mediation of low burnout, which also predicted job satisfaction (*Hypothesis 3*). All the mediation relationships were tested using bootstrapping method and were found to be significant, as shown in Table 2.

## Discussion

Results supported the proposed model involving the relationship of self-orientations, and the associated motivational-affective outlooks, with both work-related and general well-being. The present results have some important implications. First, in congruence with the conceptual framework provided by the BID model and past findings, referred to in the introduction (e.g., Imamoğlu, 2003; Imamoğlu & Beydoğan, 2011), they highlight the importance of having a balanced self-construction (involving both relatedness and individuation) for both work-related (i.e., low burnout and high job satisfaction) and general well-being (i.e., life satisfaction and psychological well-being). Second, present results provide an answer to the question regarding the motivational and affective orientations that may play a role in the link between self-construals and well-being. Hence, in line with the related theoretical outlooks and findings, noted before (e.g., Canevello & Crocker, 2015; Crocker & Canevello, 2018; Crocker et al., 2006; Neff, 2003a, b; Neff et al., 2005), present results underline the importance of having low egosystem and high ecosystem motivations (associated with individuation and relatedness, respectively); hence, providing support to the importance of both a self-transcendental outlook and self-compassion in approaching life transactions.

Although the present study was conducted on Turkish academicians, we suggest that the model, tested in the present study, might be applicable to other work groups and other life domains as well. Thus, we encourage new studies, particularly using longitudinal or experimental techniques, which would enhance our understanding of the issues tapped in the present model in different domains and cultures.