

T.C.
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KLİNİK PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
2025-DR-086

**KİŞİ-ÖRGÜT DEĞER UYUMSUZLUĞU İLE KAYGI
İLİŞKİSİNDE DUYGU DÜZENLEME, ÖZSAYGI,
ÖZYETERLİK DEĞİŞKENLERİNİN ARACI ROLÜ VE
KENDİNİ OLUMLAMA MÜDAHALELERİNİN ETKİSİNE
YÖNELİK BİR ÇALIŞMA**

HAZIRLAYAN
İpek İZGİALP ÖZEN

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Çiğdem Günseli DEREBOY

AYDIN- 2025

T.C
AYDIN ADNAN MENDERES ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
AYDIN

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

23 / 06 / 2025

İpek İZGİALP ÖZEN

ÖZET

KİŞİ-ÖRGÜT DEĞER UYUMSUZLUĞU İLE KAYGI İLİŞKİSİNDE DUYGU DÜZENLEME, ÖZSAYGI, ÖZYETERLİK DEĞİŞKENLERİNİN ARACI ROLÜ VE KENDİNİ OLUMLAMA MÜDAHALELERİNİN ETKİSİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

İpek İZGİALP ÖZEN

Doktora tezi, Klinik Psikoloji Anabilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Çiğdem Günseli DEREBOY

2025, XXX + 241 sayfa + 11 Ek

Bu çalışma iki aşamadan oluşmaktadır. Birinci aşamada, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı ile ilişkisinde kendilik değerlendirmelerinin (özsaygı, özyeterlik) ve duygu düzenleme stratejilerinin (bilişsel yeniden değerlendirme, duyguları baskılama) aracı ve sıralı aracı rolleri incelenmiştir. Bu doğrultuda, çalışma hayatında olan, 25 yaş ve üzerindeki 142'si kadın, 59'u erkek olmak üzere toplam 201 yetişkinden geçerli veri elde edilmiştir. Çalışma, sosyal medya kanalları aracılığıyla farklı sektörlerde çalışanlardan çevrimiçi toplanan nicel verilerle yürütülmüş ve yol analizi yöntemiyle oluşturulan iki ayrı model analiz edilmiştir.

İkinci aşamada ise, karşılaştırmalı olarak üç farklı kendini olumlama müdahalesinin algılanan kişi-örgüt uyumu, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, özsaygı, özyeterlik, duygu düzenleme stratejileri, kaygı ve genel psikolojik sağlık üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu kapsamda, birinci aşamada kişisel değerleri ile çalıştıkları kurumun değerleri arasında uyumsuzluk tespit edilen ve ikinci aşamaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden katılımcılar çalışmaya davet edilmiştir. Katılımcılar, üç deney ve bir kontrol grubu olmak üzere dört gruba seçkisiz atanmıştır. Deney grupları; öncelikli değer hakkında yazı yazmayı içeren kendini olumlama (KO), değer yazısına ek olarak öncelikli değerle uyumlu bir davranışı gerçekleştirmeyi içeren kendini olumlama davranışı (KOD) ve baskı altında hissedilen anlarda düşünmek üzere cümleler oluşturmayı içeren kendini olumlama uygulama niyeti (KON) koşullarından oluşmuştur. Her grupta 12 katılımcı olacak şekilde toplam 48 kişiye müdahaleler uygulanmış; tüm ölçümleri ise 42 katılımcı (KO: 11, KOD: 11, KON: 10, Kontrol grubu: 10) tamamlamıştır. Müdahaleden önce, hemen sonra ve bir ay sonra

ölçümler yapılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde tekrarlı ölçümler için varyans analizi kullanılmıştır.

Çalışmanın her iki aşamasında, algılanan kişi-örgüt uyumu Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu Anketi; değer uyumu İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği; özsaygı Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği; özyeterlik Genel Özyeterlik Ölçeği; duygu düzenleme stratejileri Duygu Düzenleme Anketi; kaygı ise Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri ile ölçülmüştür. İkinci aşamada, bu araçlara ek olarak genel psikolojik sağlık Genel Sağlık Anketi-12 ile değerlendirilmiştir.

Bulgular, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı artışıyla ilişkili olduğunu; bu ilişkide özsaygı ve özyeterliğin aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir. Ayrıca, özsaygı ve özyeterlikteki azalmanın, bilişsel yeniden değerlendirme stratejisi kullanıldığında azalma yoluyla da kaygıyı artırdığı ve böylece kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki ilişkide özdeğerlendirmeler ve bilişsel yeniden değerlendirmenin sıralı aracı rol oynadığı bulunmuştur. Duyguları baskılama ise beklenenden farklı sonuçlar vermiştir. Değer uyumsuzluğu arttıkça baskılamanın kullanımında azalma gözlenmiş, ancak bu stratejinin diğer değişkenlerle anlamlı bir ilişkisinin olmadığı saptanmıştır. Deneysel çalışmada, hiçbir değişken için grup $\times$ zaman etkileşimi anlamlı bulunmamış, dolayısıyla müdahale grupları arasında zaman içinde anlamlı düzeyde farklı bir değişim deseni gözlenmemiştir. Bununla birlikte, grup içi analizler, bazı kendini olumlama müdahalelerinin belirli psikolojik değişkenlerde olumlu etkiler sağlayabileceğine işaret etmektedir. Özellikle KO ve KOD uygulamalarının durumluk kaygıyı kısa vadede azaltma; KOD ve KON uygulamalarının ise müdahaleden bir ay sonraki son ölçümde genel sağlık göstergelerinde iyileşme sağlama potansiyeli bulunduğu gözlemlenmiştir. Çalışmanın bulguları doğrultusunda sınırlılıklar ve gelecek araştırmalar için öneriler tartışılmıştır.

ANAHTAR SÖZCÜKLER: Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu, Kaygı, Özdeğerlendirme, Duygu Düzenleme Stratejileri, Kendini Olumlama Müdahalesi.

ABSTRACT

A STUDY ON THE MEDIATING ROLES OF EMOTION REGULATION, SELF-ESTEEM, AND SELF-EFFICACY IN THE RELATIONSHIP BETWEEN PERSON–ORGANIZATION VALUE INCONGRUENCE AND ANXIETY, AND THE EFFECTS OF SELF-AFFIRMATION INTERVENTIONS

İpek İZGİALP ÖZEN

Doctoral Thesis, Department of Clinical Psychology

Supervisor: Prof. Dr. Çiğdem Günseli DEREBOY

2025, XXX + 241 pages + 11 Appendices

This dissertation consists of two phases. In the first phase, the mediating and sequential mediating roles of self-evaluations (self-esteem, self-efficacy) and emotion regulation strategies (cognitive reappraisal, expressive suppression) in the relationship between person-organization value incongruence and anxiety were examined. Accordingly, valid data were collected from 201 working adults aged 25 and above (142 women, 59 men). The study was conducted using quantitative data collected online from employees across various sectors via social media platforms, and analyzed through two separate models using path analysis.

In the second phase, the effects of three different self-affirmation interventions on perceived person-organization fit, value incongruence, self-esteem, self-efficacy, emotion regulation strategies, anxiety, and general psychological health were examined comparatively. Participants identified as having incongruence between their personal values and organizational values in the first phase and who volunteered to participate in the second phase were invited to the study. Participants were randomly assigned to one of four groups: three experimental groups and one control group. The experimental conditions included self-affirmation (SA), involving writing about a prioritized value; self-affirmation with behavior (SAB), which combined value writing with engaging in a behavior aligned with the prioritized value; and self-affirmation implementation intention (SAII), which involved generating sentences to recall during stressful situations. Interventions were administered to a total of 48 participants, 12 per group, with 42 participants completing all measurements (SA: 11, SAB: 11, SAII: 10, Control group: 10). Measurements were taken before the

intervention, immediately after, and one month later; repeated measures ANOVA was used to test the research hypotheses.

In both phases, perceived person-organization fit was measured using the Perceived Person-Organization Fit Scale; value congruence with the Work and Organizational Values Scale; self-esteem with the Rosenberg Self-Esteem Scale; self-efficacy with the General Self-Efficacy Scale; emotion regulation strategies with the Emotion Regulation Questionnaire; and anxiety with the State-Trait Anxiety Inventory. In the second phase, general psychological health was additionally assessed using the General Health Questionnaire-12.

Findings revealed that person-organization value incongruence was associated with increased anxiety, with self-esteem and self-efficacy mediating this relationship. Furthermore, decreases in self-esteem and self-efficacy were found to contribute to increased anxiety through reduced use of cognitive reappraisal, demonstrating the sequential mediating roles of self-evaluations and cognitive reappraisal in the relationship between person-organization incongruence and anxiety. Expressive suppression, however, yielded unexpected results; increased value incongruence was associated with a decrease in suppression use and this strategy did not show significant associations with the other variables. In the experimental phase, no significant group $\times$ time interactions were found for any variable, indicating that the intervention groups did not exhibit significantly different change patterns over time. However, within-group analyses suggested that some self-affirmation interventions may have the potential to yield beneficial effects on certain psychological variables. Specifically, SA and SAB appeared to reduce state anxiety in the short term, while SAB and SAII showed potential for improving general health indicators in the one-month post-intervention assessment. Limitations and implications for future research are discussed in light of these findings.

KEYWORDS: Person-Organization Value Incongruence, Anxiety, Self-Evaluation, Emotion Regulation Strategies, Self-Affirmation Intervention.

ÖNSÖZ

Doktora eğitimim boyunca bilimsel birikimiyle yolumu aydınlatan, tez çalışma sürecimde cesaretim kırıldığında beni yüreklendiren, sürecin her aşamasında ulaşabildiğim ve katkılarıyla gelişimimi destekleyen danışmanım Prof. Dr. Çiğdem DEREBOY'a; tez izleme komitesi sürecinde yapıcı geri bildirimleri, yönlendirmeleri ve desteğiyle çalışmamın gelişimine önemli katkılar sağlayan hocalarım Prof. Dr. Hacer HARLAK ve Prof. Dr. Fatma DEMİRKİRAN'a; doktora eğitimim süresince akademik katkılarını deneyimlediğim ve tez savunma jürimde yer alarak bu sürece katkı sunan hocam Doç. Dr. Mehmet ŞAKİROĞLU'na; ayrıca jüri üyeliğini kabul ederek değerlendirme sürecine katkı sağlayan Prof. Dr. Gülay DİRİK ve Doç. Dr. Zümrüt GEDİK'e teşekkür ederim. Araştırmacı ve psikoterapist olarak gelişimime büyük katkı sağlayan, nazik tutumuyla ve bilgisini paylaşmaktaki cömertliğiyle yolumu aydınlatan, her soruya değer verip özenle yanıt vererek destek olan çok değerli hocam Prof. Dr. Ferhan DEREBOY'a; doktora eğitimim boyunca yol gösterici yaklaşımı ve desteğiyle yanımda olan kıymetli hocam Doç. Dr. Cennet ŞAFAK ÖZTÜRK'e; her zaman sabırla dinleyerek yol gösteren ve yardımını esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Yaşar KUZUCU'ya çok teşekkür ederim. Benzer akademik yollardan geçmiş olmanın getirdiği anlayışla yol gösterici olarak eğitim sürecimi destekleyen Dr. Öğr. Üyesi Tolga KÖSKÜN, Arş. Gör. Dr. Gamze KARADAYI KAYNAK, Dr. Öğr. Üyesi Gözde SAYIN KARAKAŞ ve Dr. Öğr. Üyesi Özge SARIOT ERTÜRK'e; tezimin istatistiksel analizlerinin yürütülmesinde bilgi ve deneyimiyle bana destek olan Dr. Kayhan AHMETOĞULLARI'na teşekkür ederim.

Tez sürecinin her aşamasında birlikte düşünerek, zor anlarda paylaşımlarımızla güç vererek yanımda olan, desteğini hep hissettiren Sidem ÖZDEMİR'e ve varlıklarıyla güç katan tüm arkadaşlarıma gönülden teşekkür ederim. Araştırma anketini doldurarak katılım gösteren katılımcılara ve anketin duyurulmasına destek olarak çalışmanın gerçekleşmesine katkıda bulunan herkese teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan, sevgisi ve desteğiyle bana güç veren canım annem Cüheyra İZGİALP'e minnettarım. Her zaman yanımda olduğunu hissettiren kardeşim Yusuf İZGİALP'e ve tüm aileme; bu sürecin en zorlu anlarında sabrı, anlayışı ve sevgisiyle yanımda olan ve tüm zorlukları benimle paylaşan, her koşulda destekçim Oytun ÖZEN'e çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİM SAYFASI.....	v
ÖZET	vii
ABSTRACT	ix
ÖNSÖZ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ	xix
TABLolar DİZİNİ.....	xxi
GRAFİKLER DİZİNİ	xxv
EKLER DİZİNİ	xxvii
KISALTMALAR DİZİNİ	xxix
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM	9
1. GENEL BİLGİLER.....	9
1.1. Kaygı Kavramı ve İlişkili Araştırmalar	9
1.1.1. Kaygı Kavramı.....	9
1.1.2. Çalışan Bireylerde Kaygı Üzerine Yapılan Araştırmalar	10
1.2. Kişi-Örgüt Değer Uyumu Kavramı ve İlişkili Araştırmalar	12
1.2.1. Değer Kavramı.....	12
1.2.2. Değerlerin Sınıflandırılması	13
1.2.2.1. Shalom H. Schwartz'ın değerler kuramı	13
1.2.3. İş Değerleri ve Örgütsel Değerler.....	16
1.2.4. Değerler Çerçevesinde Kişi-Örgüt Uyumu (Kişi-Örgüt Değer Uyumu).....	17
1.2.5. Kişi-Örgüt Değer Uyumunun Ölçümü	18
1.2.5.1. De Clercq'in iş ve örgütsel değerler ölçeği	20
1.3. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisi ve Aracı Değişkenler	23

1.3.1. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisine Yönelik Kuramsal Açıklamalar.....	24
1.3.2. Özsaygı ve Özyeterlik Kavramları	26
1.3.3. Duygu Düzenleme Kavramı ve Duygu Düzenleme Stratejileri	28
1.3.3.1. Duygu düzenlemenin süreç modeli.....	29
1.3.3.2. Örgütsel davranış literatüründe duygu düzenleme stratejileri	32
1.3.4. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler.....	33
1.3.4.1. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, özsaygı ve kaygı.....	33
1.3.4.2. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, özyeterlik ve kaygı	35
1.3.4.3. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, duygu düzenleme stratejileri ve kaygı	36
1.3.5. Çalışmanın Birinci Aşamasının Amacı	38
1.4. Kendini Olumlama ve İlişkili Araştırmalar	39
1.4.1. Kendini Olumlama Kuramı (Steele, 1988).....	39
1.4.2. Psikoterapi ve Kendini Olumlama	41
1.4.3. Kendini Olumlama Müdahaleleri	42
1.4.4. Kendini Olumlama Müdahalelerinin Etkileri Üzerine Deneysel Çalışmalar ..	44
1.4.4.1. Stres anında verilen fizyolojik tepkilere etkileri.....	44
1.4.4.2. Bilişsel ve davranışsal değişime etkileri	45
1.4.4.3. Duygu durumu üzerine etkileri	46
1.4.4.4. Çalışan yetişkinlerde kendini olumlama çalışmaları	47
1.4.5. Çalışmanın İkinci Aşamasının Amacı.....	54
2. BÖLÜM.....	57
2. YÖNTEM.....	57
2.1. Çalışma 1: Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisinde Aracı Değişkenlerin Rolü	57
2.1.1. Araştırma Deseni	57
2.1.2. Katılımcılar.....	57

2.1.3. Veri Toplama Araçları	60
2.1.3.1. Demografik bilgi formu ve genel iş tatmini ölçeği (GİTÖ).....	60
2.1.3.2. Algılanan kişi-örgüt uyumu anketi (KÖUA)	61
2.1.3.3. İş ve örgütsel değerler ölçeği (İÖDÖ).....	61
2.1.3.4. Duygu düzenleme anketi (DDA).....	70
2.1.3.5. Rosenberg benlik saygısı ölçeği (RBSÖ).....	72
2.1.3.6. Genel öz-yeterlik ölçeği (GÖYÖ)	72
2.1.3.7. Durumluk - sürekli kaygı ölçeği.....	73
2.1.4. İşlem	75
2.1.5. Verilerin analizi	75
2.1.5.1. Yol analizi	76
2.2. Çalışma 2: Kendini Olumlamanın Ruhsal Durum Göstergelerine Etkisi.....	80
2.2.1. Araştırma Deseni	80
2.2.2. Katılımcılar	82
2.2.3. Veri Toplama Araçları	84
2.2.3.1. Algılanan kişi-örgüt uyumu anketi (KÖUA)	84
2.2.3.2. İş ve örgütsel değerler ölçeği (İÖDÖ).....	85
2.2.3.3. Duygu düzenleme anketi (DDA).....	86
2.2.3.4. Rosenberg benlik saygısı ölçeği (RBSÖ).....	86
2.2.3.5. Genel öz-yeterlik ölçeği (GÖYÖ)	86
2.2.3.6. Durumluk - sürekli kaygı ölçeği.....	86
2.2.3.7. Genel sağlık anketi-12 (GSA-12).....	87
2.2.4. İşlem	87
2.2.4.1. Uygulama koşulları	90
2.2.4.2. Uygulamalarda katılımcıların verdikleri yanıtların dağılımı	94
2.2.5. Verilerin Analizi	95
3. BÖLÜM	97

3. BULGULAR	97
3.1. Çalışma 1: Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisinde Aracı Değişkenlerin Rolü	97
3.1.1. Ön Analizler	97
3.1.2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Tanımlayıcı İstatistikler.....	99
3.1.3. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisinde Özsaygı ve Duygu Düzenleme Stratejilerinin Sıralı Aracı Rolüne İlişkin Yol Analizi Bulguları .	99
3.1.3.1. Özsaygı yol modelindeki doğrudan yollara ilişkin bulgular.....	101
3.1.3.2. Özsaygı yol modelindeki dolaylı etkilere ilişkin bulgular.....	102
3.1.4. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisinde Özyeterlik ve Duygu Düzenleme Stratejilerinin Sıralı Aracı Rolünün İncelendiği Yol Analizine İlişkin Bulgular	104
3.1.4.1. Özyeterlik yol modelindeki doğrudan yollara ilişkin bulgular	106
3.1.4.2. Özyeterlik yol modelindeki dolaylı etkilere ilişkin bulgular	107
3.2. Çalışma 2: Kendini Olumlamanın Ruhsal Durum Göstergelerine Etkisi.....	111
3.2.1. Ön Analizler	111
3.2.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	114
3.2.3. Grupların Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması	114
3.2.4. Grupların Ön Ölçümlerinin Karşılaştırılması.....	114
3.2.5. Durumluk Kaygı Düzeyine İlişkin Bulgular	116
3.2.6. Sürekli Kaygı Düzeyine İlişkin Bulgular	118
3.2.7. Genel Sağlık Düzeyine İlişkin Bulgular.....	120
3.2.8. Özsaygı Düzeyine İlişkin Bulgular	122
3.2.9. Özyeterlik Düzeyine İlişkin Bulgular.....	124
3.2.10. Bilişsel Yeniden Değerlendirme Düzeyine İlişkin Bulgular	126
3.2.11. Duyguları Baskılama Düzeyine İlişkin Bulgular	128
3.2.12. Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu Düzeyine İlişkin Bulgular	130
3.2.13. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu Düzeyine İlişkin Bulgular	132
3.2.14. Tedavi amacına yönelik (Intention-To-Treat) analizlere ilişkin bulgular ...	134

4. TARTIŞMA VE SONUÇ	139
4.1. Çalışma 1: Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisinde Aracı Değişkenlerin Rolü.....	139
4.1.1. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygıya Etkisi	140
4.1.2. Özsaygı Modeli'ndeki Doğrudan ve Dolaylı Etkilere İlişkin Hipotezler	142
4.1.2.1. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özsaygıya etkisi	142
4.1.2.2. Özsaygının kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ve kaygı arasındaki aracı rolü	142
4.1.2.3. Özsaygı ve bilişsel yeniden değerlendirmeyi içeren dolaylı etkiler..	143
4.1.2.4. Özsaygı ve duyguları baskılamayı içeren dolaylı etkiler	144
4.1.3. Özyeterlik Modeli'ndeki Doğrudan ve Dolaylı Etkilere İlişkin Hipotezler ..	148
4.1.3.1. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özyeterliğe etkisi.....	148
4.1.3.2. Özyeterliğin kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ve kaygı arasındaki aracı rolü	148
4.1.3.3. Özyeterlik ve bilişsel yeniden değerlendirmeyi içeren dolaylı etkiler	150
4.1.3.4. Özyeterlik ve duyguları baskılamayı içeren dolaylı etkiler	152
4.1.4. Özsaygı ve Özyeterlik Modellerine Yönelik Genel Değerlendirme ve Sonuç	153
4.1.5. Sınırlılıklar ve Öneriler	157
4.2. Çalışma 2: Kendini Olumlamanın Ruhsal Durum Göstergelerine Etkisi	161
4.2.1. Kontrol Koşuluna Kıyasla Müdahale Gruplarında Gözlenen Değişimler	163
4.2.1.1. Kendini olumlamanın kaygı ve genel psikolojik sağlık üzerindeki etkileri	163
4.2.1.2. Kendini olumlamanın özsaygı ve özyeterlik üzerindeki etkileri.....	166
4.2.1.3. Kendini olumlamanın duygu düzenleme stratejileri üzerindeki etkileri	168
4.2.1.4. Kendini olumlamanın algılanan kişi-örgüt değer uyumu ve kişi-örgüt değer uyumsuzluğuna etkileri	171
4.2.2. Kendini Olumlama Müdahale Gruplarının Etkilerinin Karşılaştırılması	172
4.2.3. Örgütsel Bağlamda Psikolojik Müdahaleler ve Kendini Olumlama	177

4.2.4. Kendini Olumlamanın Etkilerini Araştıran Çalışmaların Sonuçlarına Dair Önemli Noktalar.....	180
4.2.4.1. Kültürel farklar.....	180
4.2.4.2. Özsaygı	182
4.2.4.3. Olumlama alanı.....	183
4.2.5. Çalışmanın Yöntemsel Açıdan Değerlendirilmesi	185
4.2.6. Sınırlılıklar ve Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler	188
4.3. Sonuç	191
5. KAYNAKLAR.....	195
6. EKLER.....	229
ÖZGEÇMİŞ.....	241

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1.1. Değerler ve Değer Boyutlarının Dairesel Yapısı	16
Şekil 1.2. Duygu Düzenleme Süreç Modeli	31
Şekil 2.1. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygıya Etkisinde Özsaygı ve Duygu Düzenleme Stratejilerinin Sıralı Aracı Rolüne İlişkin Önerilen Yol Modeli.....	79
Şekil 2.2. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygıya Etkisinde Özyeterlik ve Duygu Düzenleme Stratejilerinin Sıralı Aracı Rolüne İlişkin Önerilen Yol Modeli.....	80
Şekil 2.3. CONSORT Akış Şeması	91
Şekil 3.1. Önerilen Özsaygı Yol Modeli Analizi.....	100
Şekil 3.2. Sadeleştirilmiş Özsaygı Yol Modeli Analizi.....	101
Şekil 3.3. Önerilen Özyeterlik Yol Modeli Analizi.....	105
Şekil 3.4. Sadeleştirilmiş Özyeterlik Yol Modeli Analizi.....	106

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1.1. Schwartz'ın Değer Listesi'ndeki Değer Tipleri ve Değerler	14
Tablo 1.2. De Clercq'in İş ve Örgütsel Değerler Modeli'nin Özeti	23
Tablo 1.3. Çalışan Yetişkinlerde Kendini Olumlamanın Etkilerini Araştıran Randomize Kontrollü Deneysel Çalışmalar	51
Tablo 2.1. Çalışma 1'in Katılımcılarının Demografik Özellikleri	58
Tablo 2.2. Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonucu Özgenişletim Maddelerinin Faktörlere Dağılımı.....	65
Tablo 2.3. Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonucu Özaşkınlık Maddelerinin Faktörlere Dağılımı.....	66
Tablo 2.4. Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonucu Yeniliğe Açıklık Maddelerinin Faktör Yükleri	66
Tablo 2.5. Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonucu Muhafazakarlık Maddelerinin Faktörlere Dağılımı.....	68
Tablo 2.6. Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonucu Keyif Odaklılık Maddelerinin Faktör Yükleri	68
Tablo 2.7. Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonucu Hedef Odaklılık Maddelerinin Faktör Yükleri	69
Tablo 2.8. İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği'nin Alt Ölçeklerinin Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Hesaplanan Cronbach Alfa Güvenirlik Değerleri	69
Tablo 2.9. Model Uyum İndeksleri ve Kabul Edilebilir Eşik Değerleri.....	77
Tablo 2.10. Çalışma 2'nin Araştırma Deseni ve Alınan Ölçümler	82
Tablo 2.11. Çalışma 2'nin Katılımcılarının Demografik Özellikleri	84
Tablo 2.12. KON Grubunda Olumlama İfadelerinde Tercih Edilen Odak Noktalarının Dağılımı	94
Tablo 2.13. KO ve KOD Gruplarında Seçilen Öncelikli Değerlerin Dağılımı	94
Tablo 3.1. Değişkenlerin Çarpıklık, Basıklık ve VIF Değerleri.....	98
Tablo 3.2. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Tanımlayıcı İstatistikler.....	99
Tablo 3.3. Özsaygı Yol Modelindeki Doğrudan Yollara İlişkin Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısı, Standardize Regresyon Katsayısı, Standart Hata, Kritik Değerler, p ve R ² Değerleri	102

Tablo 3.4. Özsaygı Yol Modeline İlişkin Değişkenler Arasındaki Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler.....	104
Tablo 3.5. Özyeterlik Yol Modelindeki Doğrudan Yollara İlişkin Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısı, Standardize Regresyon Katsayısı, Standart Hata, Kritik Değerler, p ve R ² Değerleri	106
Tablo 3.6. Özyeterlik Yol Modeline İlişkin Değişkenler Arasındaki Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler.....	108
Tablo 3.7. Çalışma 1'in Bulgularının Özeti	110
Tablo 3.8. Normallik Dağılımı ve Varyansların Homojenliğinin İncelenmesi.....	112
Tablo 3.9. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu, Kişi-Örgüt Uyumu, Sürekli Kaygı, Durumluk Kaygı, Özsaygı, Özyeterlik, Genel Sağlık, Bilişsel Yeniden Değerlendirme ve Duyguları Baskılama Değişkenleri İçin Deney ve Kontrol Gruplarının Ortalama ve Standart Sapmaları	115
Tablo 3.10. Grupların Ön Ölçümleri Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi ile Karşılaştırılması	116
Tablo 3.11. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Durumluk Kaygı Düzeylerinin Ön Ölçüm ve Son Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları	117
Tablo 3.12. Durumluk Kaygı Değişkenine İlişkin Grup İçi Ön-Son Ölçüm Karşılaştırmaları	117
Tablo 3.13. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Sürekli Kaygı Düzeylerinin Ön Ölçüm ve Son Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları	119
Tablo 3.14. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Genel Sağlık Düzeylerinin Ön Ölçüm ve Son Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları	120
Tablo 3.15. Genel Sağlık Değişkenine İlişkin Grup İçi Ön-Son Ölçüm Karşılaştırmaları.	121
Tablo 3.16. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Özsaygı Düzeylerinin Ön Ölçüm, Son Ölçüm ve İzlem Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları	123
Tablo 3.17. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Özyeterlik Düzeylerinin Ön Ölçüm, Son Ölçüm ve İzlem Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	125
Tablo 3.18. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Bilişsel Yeniden Değerlendirme Düzeylerinin Ön Ölçüm ve Son Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları	127

Tablo 3.19. Bilişsel Yeniden Değerlendirme Değişkenine İlişkin Grup İçi Ön-Son Ölçüm Karşılaştırmaları	127
Tablo 3.20. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Duyguları Baskılama Düzeylerinin Ön Ölçüm ve Son Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları.....	129
Tablo 3.21. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Algılanan Kişi-Örgüt Uyum Düzeylerinin Ön Ölçüm, Son Ölçüm ve İzlem Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları	131
Tablo 3.22. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu Düzeylerinin Ön Ölçüm, Son Ölçüm ve İzlem Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları	133
Tablo 3.23. Ayrılan Katılımcılar Dahil Edilerek Hesaplanan Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları.....	135
Tablo 3.24. Araştırma Bulguları ve Tedavi Amacına Yönelik (Intention To Treat) Analiz Karşılaştırmaları	136
Tablo 3.25. Çalışma 2'nin İstatistiksel Olarak Anlamlı Bulgularının Özeti	137
Tablo 3.26. Çalışma 2: Gruplar Arası ve Grup İçi Değişimlere İlişkin Bulguların Özeti...	138

GRAFİKLER DİZİNİ

Grafik 3.1. Durumluk Kaygı Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması	118
Grafik 3.2. Sürekli Kaygı Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması	120
Grafik 3.3. Genel Sağlık Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması.....	122
Grafik 3.4. Özsaygı Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması	124
Grafik 3.5. Özyeterlik Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması.....	126
Grafik 3.6. Bilişsel Yeniden Değerlendirme Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması.....	128
Grafik 3.7. Duyguları Baskılama Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması	130
Grafik 3.8. Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması	132
Grafik 3.9. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması.....	134

EKLER DİZİNİ

Ek 1. Demografik Bilgi Formu ve Genel İş Tatmini Ölçeği Örnek Maddeleri.....	229
Ek 2. Kişi-Örgüt Uyum Anketi Örnek Maddeleri	230
Ek 3. İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği Örnek Maddeleri	231
Ek 4. Duygu Düzenleme Anketi Örnek Maddeleri	232
Ek 5. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Örnek Maddeleri	233
Ek 6. Genel Öz Yeterlik Ölçeği Örnek Maddeleri	234
Ek 7. Durumluk ve Sürekli Kaygı Envanteri Örnek Maddeleri	235
Ek 8. Genel Sağlık Anketi Örnek Maddeleri.....	236
Ek 9. Etik Kurul Onayı.....	237
Ek 10. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu.....	238
Ek 11. Dilekçe Örneği ve Araştırma Katılım Çağrısı İletilen Üniversiteler	240

KISALTMALAR DİZİNİ

ACT	: Acceptance and Commitment Therapy (Kabul Kararlılık Terapisi)
AFA	: Açımlayıcı Faktör Analizi
AGFI	: Adjusted Goodness of Fit Index
AMOS	: Analysis of Moment Structures
ANOVA	: Varyans Analizi
APA	: American Psychological Association (Amerikan Psikoloji Birliği)
ASA	: Attraction-Selection-Attrition (Çekim-Seçim-Çekişme)
BAS	: Duyguları Baskılama
BDT	: Bilişsel Davranışçı Terapi
BYD	: Bilişsel Yeniden Değerlendirme
CFI	: Comparative Fit Index
DDA	: Duygu Düzenleme Anketi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
DİS	: Davranışsal İnhibisyon Sistemi
DKÖ	: Durumluk Kaygı Ölçeği
GA	: Güven Aralığı
GFI	: Goodness of Fit Index
GİTÖ	: Genel İş Tatmini Ölçeği
GÖYÖ	: Genel Özyeterlik Ölçeği
GSA-12	: Genel Sağlık Anketi
ITT	: Intention to Treat Analysis
İÖDÖ	: İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği
KK	: Kontrol Koşulu
KMO	: Kaiser Meyer-Olkin
KO	: Kendini Olumlama
KOD	: Kendini Olumlama Davranışı

KON	: Kendini Olumlama Niyeti
KÖDU	: Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu
KÖUA	: Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu Anketi
NFI	: Normed Fit Index
OCF	: Organizational Culture Profile (Örgütsel Kültür Profili)
PVQ	: Portrait Values Questionnaire (Portre Değerler Ölçeği)
RBSÖ	: Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
S.H.	: Standart Hata
sd	: Serbestlik Derecesi
SKÖ	: Sürekli Kaygı Ölçeği
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
SRMR	: Standardized Root Mean Square Residual
SS	: Standart Sapma
STAI	: State-Trait Inventory (Durumluk-Sürekli Kaygı Ölçeği)
SVS	: Schwartz Value Scale
TSST	: Trier Sosyal Stres Testi
VIF	: Variance Inflation Factor

GİRİŞ

Kaygı, temel ve evrensel bir duygu olup, kısa süreli ve belirli bir düzeyde yaşandığında işlevsel bir tepki olarak değerlendirilmiştir (Spielberger, 1972). Ancak, yapılan çalışmalar, yoğunluğu arttığında kaygının çalışma hayatındaki bireylerin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını tehdit eden bir unsur olduğunu ve iş verimliliğini azaltan önemli bir risk faktörü olduğunu göstermiştir (Byrd vd., 2000; Melchior vd., 2003; Jensen vd., 2013; Ak ve Diken, 2020). Bu nedenle, iş ortamında kaygıya neden olan etmenlerin anlaşılması önemli bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır. İşyeri bağlamında kaygıya odaklanan bir derlemede (Yip vd., 2021), örgütsel çalışmaların çoğunlukla bireysel farklılıkların ya da durumsal faktörlerin kaygı üzerindeki etkilerini ele aldığı, ancak bu etkenlerin birbirinden bağımsız olmadığı; aksine, karşılıklı etkileşim içinde bulunduğu tartışılmıştır. Bu etkileşimin, Chatman ve O'Reilly'nin (2016) "örgüt üyeleri arasında paylaşılan normlar ve değerler bütünü" olarak tanımladığı örgüt kültürü bağlamında kendini gösterebileceği önerilmiştir (Yip vd., 2021).

Bu noktada, kişi-örgüt değer uyumu önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin değerleri ile örgütün kültürel değer sistemi arasındaki benzerlik, kişi-örgüt değer uyumu olarak tanımlanmaktadır (Chatman, 1989; Kristof, 1996). Değer uyumsuzluğunun, çalışanlar için önemli bir stres faktörü olduğu çeşitli ampirik çalışmalarda gösterilmiş (Bao vd., 2013; Tong vd., 2015; Deng vd., 2016), stresin ise kaygının ortaya çıkmasında belirleyici bir rol oynadığı ortaya konmuştur (Spielberger, 1972).

Varoluşçu ve Hümanist Yaklaşımlar ile Sosyal Kimlik ve Bilişsel Uyumsuzluk Kuramları açısından, değer uyumsuzluğu benlik bütünlüğüne (özsaygıya) yönelik bir tehdit olarak ele alınabilir (Maslow, 1943; Festinger, 1957; Tajfel ve Turner, 1979; Yalom, 2001; Frankl, 2009). Stres ve Başa Çıkma Kuramları ise tehdide yönelik algının ve tehdit ile baş etmede özyeterlik düzeyinin kaygıyı belirlediğini savunmaktadır (Lazarus ve Folkman, 1984; Bandura, 1995). Bu yaklaşımlar doğrultusunda, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özsaygı ve özyeterlik gibi benlik değerlendirmelerini olumsuz etkileyerek kaygı düzeyini artırabileceği öngörülmektedir. Nitekim yapılan araştırmalar, değer uyumsuzluğunun bu özdeğerlendirmeleri olumsuz; değer uyumunun ise olumlu etkilediğini göstermektedir (Lönnqvist vd., 2009; Ma vd., 2016; Skaalvik ve Skaalvik, 2016; Kim ve Lee, 2023). Özsaygı ve özyeterlikteki artış ise, çeşitli örnekleme yapılan araştırmalarda kaygı düzeyinin

azalması ile ilişkilendirilmiştir (Endler vd., 2001; Nima vd., 2013; Shimura vd., 201; Hayat vd., 2021).

Kaynak temelli yaklaşımlara göre (Hobfoll, 1989; Baumeister vd., 1998), bireyler stres yaratan durumlarla başa çıkmak için bilişsel ve duygusal kaynaklarını kullanmakta olup bu süreç kaynak tükenmesiyle sonuçlanabilmektedir. Bu kuramsal çerçeveden yola çıkarak, değer uyumsuzluğunun yaratacağı içsel çatışmanın bireylerin kaynaklarını tüketebileceği önerilmiştir (Deng vd., 2016). Bu bağlamda, bireylerin kullandıkları duygu düzenleme stratejileri kritik bir rol oynamaktadır. Duygu düzenleme, bireyin çevresiyle uyum sağlayabilmesi için duygusal tepkilerini yönetme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Thompson, 1994). Bu stratejilerin, kaynak kaybını telafi ederek değer uyumsuzluğunun olumsuz sonuçlarını hafifletebileceği öne sürülmüştür (Doblhofer vd., 2019). Bununla birlikte, değer uyumsuzluğu ile başa çıkmada baskılama, bu uyumsuzluğu maskelemek için kullanılan bir strateji olsa da, bireyin kimliğini gizlemesinin psikolojik gerilimi artırabileceği önerilmektedir (Clair vd., 2005; Hewlin, 2009). Nitekim, baskılama stratejisinin kaygı düzeyinde artış ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Arndt vd., 2013; Aliche vd., 2020). Buna karşın, bilişsel yeniden çerçeveleme gibi adaptif stratejilerin değer uyumsuzluğunun olumsuz etkilerini hafifletebileceği önerilmektedir (Wheeler vd., 2013; Doblhofer vd., 2019). Bu stratejilerin kullanımında ise özdeğerlendirme düzeylerinin belirleyici olabileceği gösterilmiştir (örn., Fernandes vd., 2022).

Tüm bu kuramsal çerçeve ve bulgular ışığında, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özsaygı ve özyeterliliği azaltarak duygu düzenleme stratejileri üzerinden kaygıyı artırabileceği öngörülmektedir. Bu doğrultuda, çalışmanın ilk aşamasında kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı ile ilişkisi ve bu ilişkide özsaygı, özyeterlik ve duygu düzenleme stratejilerinin aracı ve sıralı aracı rolleri incelenmiştir. Değer uyumsuzluğu, çalışanların benlik bütünlüğünü tehdit eden bir stres kaynağı olarak ele alındığında, benlik bütünlüğünü destekleyen kendini olumlama müdahalelerinin bu olumsuz etkileri hafifletebileceği öne sürülebilir. Bu nedenle, çalışmanın ikinci aşamasında söz konusu müdahalelerin etkilerinin incelenmesi, elde edilen bulguları destekleyici ve tamamlayıcı bilgiler sağlayacaktır.

Kendini Olumlama Kuramı'na (*Self-Affirmation Theory*; Steele, 1988) göre bireyler, benliklerine yönelik bir tehdit algıladıklarında, başka alanlarda kendilerini olumlayarak benlik bütünlüklerini koruyabilirler. Bu olumlamalar, aileyle vakit geçirmek ya da gönüllü faaliyetlerde bulunmak gibi günlük eylemleri içerebilir. Sherman ve Cohen (2006), kendini

olumlamaya yönelik derlemelerinde, öncelikli değerlerin çeşitli şekillerde olumlanmasının algılanan tehdidin ve psikolojik sıkıntının şiddetini azaltabileceğini belirtmiştir.

Kendini olumlama uygulamaları farklı biçimlerde gerçekleştirilebilmektedir. McQueen ve Klein (2006), kendini olumlamaya yönelik derlemelerinde, yaygın bir deneysel yöntemde katılımcıların belirli bir değer listesini inceleyerek kendileri için en önemli olan bir veya birkaç değeri seçtikten sonra, bu değerlerin kendileri için neden önemli olduğuna dair kısa bir yazı yazdıklarını belirtmiştir. Kendini olumlama uygulamalarının zaman alıcı olması nedeniyle, Armitage vd. (2011) daha kısa bir kendini olumlama uygulama niyeti manipülasyonu (eğer-o zaman planı) geliştirmiştir. Bu müdahalede katılımcı, baskı altında veya kaygılı hissettiğinde değerlerini ya da başarılarını düşüneceğine dair bir niyet cümlesi oluşturmaktadır.

Örgütsel bağlamda yapılan çalışmalar, kendini olumlamanın iş hayatındaki stres faktörleri karşısında çalışanların psikolojik iyi oluşlarını ve performanslarını koruyucu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Jiang, 2018; Wiesenfeld vd., 2001; Spoelma, 2022). Kendini olumlama uygulama niyeti üzerine yapılan araştırmalarda ise, bu yöntemlerin çalışanların kaygı düzeyini azalttığı, duygu düzenleme stratejilerinden bilişsel yeniden değerlendirme kullanımını artırıp, duygu baskılamayı azalttığı ve özyeterlik düzeylerini yükselttiği bulunmuştur (Morgan ve Harris, 2015; Morgan ve Atkin, 2016).

Iles vd. (2022), farklı olumlama yöntemlerinin etkilerini karşılaştırarak incelemiş ve en etkili yöntemin kişisel değerler hakkında yazmak olduğunu belirlemiştir. Evans vd. (2019) ise, değer yazısının ardından değerle uyumlu bir davranışta bulunmanın, yalnızca yazı yazmaktan daha etkili olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, Kabul ve Kararlılık Terapisi'nin (Hayes vd., 1999) hedeflediği değişim yolu ile uyumludur. Bu yaklaşım, bireylerin değerleri üzerine düşüncelerini teşvik edip bu düşünceleri ulaşılabilir hedeflere dönüştürerek ruh sağlığını desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, değer yazısı yazdıktan sonra değerle uyumlu bir davranışta bulunmanın, yalnızca yazı yazmaya ya da olumlama uygulama niyeti oluşturmaya kıyasla kaygı düzeyine daha olumlu etkiler sağlayacağı öngörülmektedir. Öncelikli değer hakkında yazı yazmak da uygulama niyetine kıyasla bireylerin değerleri üzerine daha fazla düşünmesini gerektirdiği için, ardından bir davranış gelmese de değer yazısı yazmanın kendini olumlama uygulama niyeti müdahalesinden daha etkili olması beklenmektedir.

Kendini olumlama müdahaleleri, literatürde çoğunlukla Amerika Birleşik Devletleri'nde yürütülen araştırmalar temel alınarak ele alınmış ve olumlu etkilerinin gözlemlendiği belirtilmiştir (Sherman ve Cohen, 2006; Cohen ve Sherman, 2014). Bununla birlikte, kolektivist değerlere sahip toplumlarda olumlu bir benlik imajını sürdürmenin bireyler için aynı düzeyde öncelikli olmayabileceği, dolayısıyla benlik bütünlüğünü koruma motivasyonlarının daha düşük olabileceği tartışılmıştır. Bu çerçevede, kendini olumlamanın etkilerinin kolektivist kültürlerde daha sınırlı olabileceği öne sürülmüştür. Ancak, Türkiye'deki bireylerin, özellikle kentli nüfusun değer sisteminin bireycilik-kolektivizm ayrımıyla net bir biçimde açıklanamayacağı gösterilmiştir (Göregenli, 1995). Ayrıca, beyaz yakalı çalışanların bireyci değerlere daha yakın oldukları gösterilmiştir (Grossmann ve Varnum, 2015). Bu nedenle, Türkiye'de çalışan bireylere uygulanacak kendini olumlama müdahalelerinin etkili olabileceği öngörülmektedir. Buna ek olarak, son yıllarda yapılan çalışmalar, kolektivist kültürler dahil farklı kültürel bağlamlarda kendini olumlamanın olumlu etkilerini desteklemektedir (örn., Bolat, 2023; Dang vd., 2023; Pandey vd., 2023).

Bu kuramsal çerçeve ve ampirik bilgiler doğrultuda, mevcut araştırma iki aşamalı olarak yapılandırılmıştır. İlk aşamada, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun çalışanların kaygı düzeyine etkisi incelenmekte; bu ilişkide özsaygı, özyeterlik ve duygu düzenleme stratejilerinin aracı ve sıralı aracı rolleri değerlendirilmektedir. İkinci aşamada ise, benlik bütünlüğünü destekleyici bir müdahale yaklaşımı olan kendini olumlamanın, özellikle değer uyumsuzluğu yaşayan çalışanlar üzerindeki etkileri deneysel bir desenle test edilmektedir. Böylece hem ilişkisel hem de uygulamalı bulgular sunularak, çalışma ortamlarında kaygı düzeyini etkileyen dinamiklere yönelik önleyici ve iyileştirici yaklaşımlar geliştirilmesi hedeflenmektedir.

Bu bağlamda, çalışmanın her iki aşaması da önemli bir özgünlük taşımaktadır. Literatürde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı düzeyi üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Türkiye'de ise kendini olumlamanın etkilerine yönelik yalnızca Bolat'ın (2023) araştırması bulunmakta; ancak bu müdahalelerin değer uyumsuzluğu bağlamında kaygıya etkisini ele alan bir çalışma bulunmamaktadır. Ayrıca, kendini olumlama ile kendini olumlama niyeti uygulamalarını doğrudan karşılaştıran deneysel bir çalışmaya da rastlanmamıştır. Bu çalışmada, değer yazısı yazarak gerçekleştirilen “kendini olumlama”, buna ek olarak değerle uyumlu bir davranışta bulunulan “kendini olumlama davranışı” ve yalnızca uygulama niyeti oluşturulan “kendini olumlama uygulama niyeti”

müdahaleleri karşılaştırmalı olarak test edilmektedir. Müdahalelerin yalnızca kaygı ve genel psikolojik sağlık düzeyi üzerindeki değil, aynı zamanda algılanan değer uyumu ve uyumsuzluğu, özsaygı, özyeterlik ve duygu düzenleme stratejileri üzerindeki etkileri de incelenmektedir.

Araştırmanın ilk aşamasındaki ilişkisel çalışma kapsamında ele alınacak hipotezler

H1: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunda artış, çalışanların kaygı düzeyinde artışın yordayıcısıdır.

Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki doğrudan ve dolaylı etkileri incelemek amacıyla, özsaygı ve özyeterlik değişkenleriyle ilişkiler ayrı ayrı modellenerek analiz edilmiştir.

Özsaygı modeline ilişkin doğrudan ve dolaylı etkiler;

H2: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu özsaygıda azalmanın yordayıcısıdır.

H3: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki ilişkide özsaygının aracı rolü vardır.

H4: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile duygu düzenleme stratejileri ((a) bilişsel yeniden değerlendirme ve (b) duyguları baskılama) arasındaki ilişkide, özsaygının aracı rolü vardır.

H5: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki ilişkide, (a) özsaygı ve bilişsel yeniden değerlendirmenin, (b) özsaygı ve duyguları baskılamanın sıralı aracı rolü vardır.

Özyeterlik modeline ilişkin doğrudan ve dolaylı etkiler;

H6: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu özyeterlikte azalmanın yordayıcısıdır.

H7: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki ilişkide özyeterliğin aracı rolü vardır.

H8: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile duygu dñzenleme stratejileri ((a) bilişsel yeniden değerlendirme ve (b) duyguları baskılama) arasındaki ilişkide, özyeterliğin aracı rolü vardır.

H9: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki ilişkide, (a) Özyeterlik ve bilişsel yeniden değerlendirmenin, (b) özyeterlik ve duyguları baskılamanın sıralı aracı rolü vardır.

Araştırmanın ikinci aşamasındaki deneysel çalışma kapsamında ele alınacak hipotezler

Deneysel alışma kapsamında, kendini olumlama (KO), kendini olumlama davranışı (KOD) ve kendini olumlama niyeti (KON) deney grupları ve bir de kontrol grubu oluşturulmuştur. Bu aşamada ele alınacak hipotezler:

H1: Deney gruplarındaki (KO, KOD ve KON) katılımcıların, kontrol grubuna kıyasla müdahaleden hemen sonra algıladıkları kişi-örgüt değer uyumu, özsaygı ve özyeterlik düzeyleri artarken; kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ve durumluk kaygı düzeyleri azalır.

H2: Deney grupları (KO, KOD, KON) arasında, müdahaleden hemen sonra algılanan kişi-örgüt değer uyumu, özsaygı, özyeterlik, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ve durumluk kaygı düzeylerinde farklılıklar vardır:

- KO ve KOD gruplarının, KON grubuna kıyasla, algılanan kişi-örgüt değer uyumu, özsaygı ve özyeterlik düzeyleri daha yüksek ($KO, KOD > KON$); kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ve durumluk kaygı düzeyleri ise daha düşüktür ($KO, KOD < KON$).

H3: Deney gruplarındaki (KO, KOD ve KON) katılımcıların, kontrol grubuna kıyasla müdahaleden bir ay sonra genel sağlık düzeyleri ve bilişsel yeniden değerlendirme kullanımları artış; sürekli kaygı düzeyleri ve duyguları baskılama kullanımları azalma gösterir.

H4: Deney grupları (KO, KOD, KON) arasında, müdahaleden bir ay sonra sürekli kaygı, genel sağlık, bilişsel yeniden değerlendirme, duyguları baskılama, özsaygı, özyeterlik, algılanan kişi-örgüt uyumu ve kişi-örgüt değer uyumsuzluğu düzeylerinde farklılıklar vardır:

- KOD grubunun, KO ve KON gruplarına kıyasla genel sağlık, bilişsel yeniden değerlendirme, özsaygı, özyeterlik ve algılanan kişi-örgüt uyumu düzeyleri daha yüksek ($KOD > KO, KON$); sürekli kaygı, duyguları baskılama ve kişi-örgüt değer uyumsuzluğu düzeyleri ise daha düşüktür ($KOD < KO, KON$).

Varsayımlar ve Sınırlılıklar

Mevcut araştırma bazı varsayımlar üzerinde kurgulanmıştır. Katılımcıların ölçüm araçlarını doğru şekilde anladıkları ve dürüst yanıtlar verdikleri varsayılmıştır. Bununla birlikte, verilerin analiz edildiği istatistik programlarının güvenilir sonuçlar verdiği kabul edilmiştir. Ayrıca, çevrimiçi veri toplama sürecinde katılımcıların anketleri dikkatle doldurdukları ve dışsal faktörlerin yanıtları etkilemediği varsayılmıştır. Deneysel çalışmada uygulanan kendini olumlama müdahaleleri de çevrimiçi ortamda yürütülmüş olup, katılımcıların bu alıştırmaları dikkatle uyguladıkları ve yönergeleri eksiksiz takip ettikleri varsayılmıştır.

Bu çalışma, Covid-19 salgınının ardından iş hayatında birçok kurumun uzaktan veya hibrit çalışmaya geçtiği bir dönemde gerçekleştirilmiş olup katılımcılara çevrimiçi yollarla ulaşılmıştır. Çevrimiçi veri toplama yöntemi, yalnızca internet erişimi olan ve anketleri doldurmaya istekli katılımcıları kapsadığı için örneklem çeşitliliğini sınırlayabilir. Ayrıca, araştırmacının katılımcıların yanıt sürecini doğrudan gözlemleyememesi, ölçüm sürecinde olası hataların kontrolünü zorlaştırmıştır. Buna ek olarak, çalışmada incelenen değişken sayısının fazla olması nedeniyle anketin soru sayısı yüksek tutulmuştur. Bu durum, katılımcıların dikkat düzeylerinde azalmaya ve yanıt verme motivasyonlarında düşüşe yol açarak yanıt kalitesini sınırlayabilir.

Çalışmanın ilk aşamasında, kesitsel çalışma ile değer uyumsuzluğunun kaygıya etkisinin incelenmesi, değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin kesin olarak belirlenememesi gibi bir sınırlılığı beraberinde getirmektedir. Zira kesitsel tasarımlar, değişkenler arasındaki ilişkilerin yönünü net olarak ortaya koymakta yetersiz kalabilmektedir. Ayrıca, her iki aşamada öz-bildirim ölçeklerinin kullanılması, sonuçların sosyal beğenirlik yanlılığı ya da bilişsel çarpıtmalar gibi yanıltıcı kaynaklı hatalara açık olma riskini taşımaktadır.

1. BÖLÜM

1. GENEL BİLGİLER

1.1. Kaygı Kavramı ve İlişkili Araştırmalar

1.1.1. Kaygı Kavramı

Kaygı (anksiyete), insanın deneyimlediği temel ve evrensel bir duygu olup farklı şekillerde tanımlanmıştır. Amerikan Psikoloji Derneği (APA, 2018), kaygıyı "*gerginlik duyguları, endişeli düşünceler ve artan kan basıncı gibi fiziksel değişikliklerle karakterize edilen bir duygu*" olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, sıklıkla birbirinin yerine kullanılan korku ve kaygı duygularını ayırt etmek amacıyla kaygıyı "*yaygın bir tehdide odaklanan, geleceğe yönelik ve uzun süreli bir tepki*", korkuyu ise "*açıkça tanımlanabilen ve belirli bir tehdide karşı uygun, şimdiki zamana yönelik ve kısa süreli bir tepki*" olarak açıklamaktadır.

Psikoloji alanında kaygıyı açıklamaya çalışan ilk kişi Freud olmuştur (Spielberger, 2010). Freud, bu duygunun gerginlik, sinirlilik ve endişe gibi hislerle birlikte fizyolojik uyarılmayı içerdiğini belirtir. Freud'a göre, kaygı tehdit edici durumlarla başa çıkmada motive edici bir rol oynar ve evrimsel bir perspektiften bakıldığında adaptif bir işlev görür. Ardından, Spielberger, kaygıyı "*hoş olmayan, bilinçli olarak algılanan gerilim ve endişe duyguları*" olarak tanımlamış ve bu duyguların otonom sinir sisteminin uyarılmasıyla ilişkili olduğunu belirtmiştir (Spielberger, 1972). Ayrıca, kaygının bilişsel, duygusal, fizyolojik ve davranışsal bileşenleri olduğu ortaya konmuştur (Clark ve Beck, 2010). Bu açıklamalar doğrultusunda Özen Kutanis ve Tunç (2013: 5) kaygıyı, "*bireyin varlığına ve değerlerine yönelik tehdit veya tehlike olarak algılanan durumlara karşı bilişsel, duygusal, fizyolojik ve davranışsal tepki bileşenlerini içeren normal ve adaptif bir duygu*" olarak tanımlamıştır.

Kaygının bilişsel bileşeni, kaygıyı tetikleyen durumların anlamlandırılmasını sağlamaktadır. Kendilik bütünlüğüne yönelik bir tehdit algılandığında, bireyin dikkati hızla değişir ve aşırı uyanıklık, zarar görme korkusu, olumsuz değerlendirilme kaygısı, konsantrasyon bozukluğu ve dikkat dağınıklığı gibi belirtiler ortaya çıkabilir (Clark ve Beck, 2010). Duygusal bileşen ise endişe, korku, sinirlilik, gerginlik ve sabırsızlık gibi duygusal tepkileri içerir (Eysenck, 1982; Clark ve Beck, 2010). Fizyolojik açıdan kaygı, beklenmedik veya olumsuz durumlara karşı otonom sinir sistemini harekete geçirerek kalp atışında hızlanma, nefes darlığı, terleme, titreme ve kas gerginliği gibi çeşitli fiziksel

belirtilere yol açar (Eysenck, 1982; Clark ve Beck, 2010). Bu tepkiler, bireyin tehlikeden kaçma ya da onunla yüzleşme gibi savunma mekanizmalarını etkinleştirir. Davranışsal bileşen ise, tehlike anında kaçma, donma, savaşıma veya güvenlik arama gibi korunma amaçlı davranışları içerir.

Bireylerin kaygı yaşantıları, ilk kez Cattell ve Scheier'in faktör analizi çalışmalarıyla, ardından Spielberger'in 1966 tarihli İki Faktörlü Kaygı Kuramı ile durumluk ve sürekli kaygı olarak ayrıştırılmıştır (Spielberger, 1971). Durumluk kaygı, geçici bir tehdit algısıyla artan endişe ve otonom sinir sistemi aktivitesi gibi tepkileri içerir ve tehdit ortadan kalktığında azalmaya meyillidir. Örneğin, sınav öncesi bekleme hali, ameliyat öncesi tedirginlik veya dışçı koltuğunda hissedilen huzursuzluk, durumluk kaygıya örnek olarak verilebilir (Öner ve LeCompte, 1998). Sürekli kaygı ise bireyin yaşadığı durumları tehlikeli veya öz değerlerine tehdit olarak algılama eğilimini yansıtan daha kalıcı bir kişilik özelliğidir. Sürekli kaygı düzeyi yüksek bireyler, herhangi bir stres kaynağı karşısında daha yoğun durumluk kaygı yaşama eğilimindedir (Spielberger, 1971; Öner ve LeCompte, 1998).

Spielberger tarafından durumluk ve sürekli kaygının ölçümü için geliştirilen Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri (*State-Trait Anxiety Inventory: STAI*), bireyin hem anlık (durumluk) hem de genel kaygı yatkınlığını (sürekli) değerlendirir (Öner ve LeCompte, 1998). (STAI'yi oluşturan sürekli kaygı ve durumluk kaygı ölçeklerinin detayları Başlık 2.1.3.7'de açıklanmıştır).

1.1.2. Çalışan Bireylerde Kaygı Üzerine Yapılan Araştırmalar

Kaygı, kısa süreli ve belirli bir düzeyde yaşandığında bireyin çevresel tehditlere karşı uyanık kalmasını sağlayan işlevsel bir tepki olarak değerlendirilmektedir (Spielberger, 1972). Ancak, süregiden ve yüksek düzeyde yaşanan kaygı, işlev bozucu hale gelerek bireyin bilişsel, duygusal, fiziksel ve davranışsal süreçlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu bağlamda yapılan araştırmalar, kaygının dikkat, öğrenme ve bilgi işleme gibi bilişsel işlevlerde bozulmaya (King vd., 1976; Eysenck, 1979, 1982, 1988; Litz ve Keane, 1989; Beilock vd., 2004), bağışıklık sisteminin zayıflamasına bağlı olarak çeşitli fiziksel rahatsızlıklara (Linn vd., 1981; Rahe, 1988) ve depresyon (Parker vd., 1999) ile yoğun alkol tüketimi gibi sağlıksız davranışlara (Lawyer vd., 2002) yol açabileceğini göstermektedir.

Çalışan bireyler örnekleminde yapılan sınırlı sayıdaki araştırma ise, kaygının iş yaşamındaki yansımalarına odaklanmıştır. Bu çalışmalar, yüksek kaygı düzeyinin

tükenmişlik (Turnipseed, 1998; Murphy vd., 2007), üretkenlik kaybı (Murphy vd., 2007), düşük iş tatmini ve artan işten ayrılma niyeti (Byrd vd., 2000; Jensen vd., 2013; Ak ve Diken, 2020) ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca iş yerine bağlı olarak kaygı yaşayan bireylerin daha uzun süreli hastalık izni kullandıkları (Melchior vd., 2003; Muschalla ve Linden, 2009; Muschalla vd., 2010; Vignoli vd., 2017) ve iş performanslarının azaldığı da bildirilmektedir (McCarthy vd., 2016). Bu bulgular, kaygının çalışanların hem ruhsal ve fiziksel sağlığını hem de iş yeri verimliliğini olumsuz etkileyebildiğini göstermektedir.

Yetişkin popülasyonun önemli bir kısmının çalışanlardan oluşması, iş hayatında kaygıyı artıran faktörlerin incelenmesini gerekli kılmaktadır. Bununla birlikte, çalışanlarda kaygının nedenlerini ele alan örgütsel çalışmalar görece sınırlıdır. Yapılan araştırmalar, iş güvensizliği, işin psikolojik taleplerinin yüksek olması, düşük sosyal destek, rol belirsizliği, aşırı rol yükü, iş yeri zorbalığı ve geri bildirim eksikliği gibi örgütsel stresörlerin kaygı düzeylerini artırabileceğini göstermektedir (Batlis, 1980; Doby ve Caplan, 1995; Melchior vd., 2007; Andrea vd., 2009; Mahan vd., 2010; Fan vd., 2015; Wu vd., 2020; Yortan ve Olataş, 2021; Kay vd., 2024). Ayrıca, bireysel düzeyde kaygıya yatkınlık, içedönüklük, düşük psikolojik dayanıklılık ve sürekli öfke gibi kişilik özelliklerinin de kaygı gelişiminde etkili olduğu, bu kişilerde olumsuz bilgilere karşı dikkat yanlılığı ve güçlü fizyolojik tepkiler görülebildiği vurgulanmaktadır (Byrd vd., 2000; Gross ve John, 2003; Reknes vd., 2018; Hao vd., 2023). Öte yandan, çalışan örneklemiyle sınırlı olmasa da, kaygı düzeyini etkileyebilecek cinsiyet, yaş, gelir düzeyi ve etnik köken gibi demografik ve sosyoekonomik değişkenlerin de önemli belirleyiciler olduğu gösterilmiştir (Escovar vd., 2018; Curran vd., 2020).

Örgütsel düzeyde yapılan sınırlı sayıdaki araştırmanın, genellikle bireysel (Reknes vd., 2018; Byrd vd., 2000; Hao vd., 2023) ya da durumsal faktörlere (Batlis, 1980; Doby ve Caplan, 1995; Melchior vd., 2007; Andrea vd., 2009; Mahan vd., 2010; Wu vd., 2020; Yortan ve Olataş, 2021; Kay vd., 2024) odaklandığı görülmektedir. Yip vd. (2021), işyerinde kaygıya odaklanan derlemelerinde, durumsal faktörler ile bireysel farklılıkların, örgüt üyeleri arasında paylaşılan normlar ve değerlerden oluşan örgüt kültürü (Chatman ve O'Reilly, 2016) bağlamında etkileşebileceğini belirtmiş; örgüt kültürünün kaygı üzerindeki etkisinin yeterince incelenmemesini önemli bir boşluk olarak görmüş ve kişi-örgüt değer uyumsuzluğunu kaygının olası nedenlerinden biri olarak tartışmaya açmıştır.

1.2. Kişi-Örgüt Değer Uyumu Kavramı ve İlişkili Araştırmalar

1.2.1. Değer Kavramı

Değerler, insan davranışını anlamada önemli bir kavramdır ve sosyal psikolojiyle birlikte antropoloji, ekonomi, felsefe ve sosyoloji gibi farklı disiplinlerde de ele alındığı belirtilmiştir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000). Bireyin değerleriyle uyumlu bir yaşam sürmesinin ruh sağlığını korumadaki önemi (Frankl, 2009) ve bu kavramın Varoluşçu, Hümanist yaklaşımlar ile Kabul ve Kararlılık Terapisi (*Acceptance and Commitment Therapy*:ACT, Hayes vd., 1999) gibi terapilerde merkezi yer tutması, klinik psikoloji alanında da değerlerin incelenmesine yol açmıştır.

Disiplinler arasında farklı tanımlar olduğu belirtilse de (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000) psikoloji literatüründe değerler, bireyin davranışlarına rehberlik eden inançlar ve idealize edilen hedeflere ulaşmada yol gösteren standartlar olarak görülür (örn., Rokeach, 1973; Schwartz, 1992; Meglino ve Ravlin, 1998). Rokeach (1973), değerlerin bireylerin inançları, tutumları ve davranışları için temel oluşturduğunu ve tutumlardan daha derin ve kapsayıcı olduğunu öne sürmüştür. Rokeach'a göre tutum belirli bir nesne, kişi veya durum karşısında bireyin sahip olduğu duygusal ve bilişsel değerlendirmelerdir. Değerler ise bu değerlendirmeleri belirleyerek tutumun oluşumunda temel bir rol oynamaktadır. Normlar da temelini değerlerden alsa da her değer yargısı norm değildir. Rokeach'a göre değerler, bireysel inanç sistemleriyle ilişkili olup bireyin genel yaşam felsefesini ve davranış biçimini yansıtır. Buna karşılık, normlar ise belirli durumlara özgü toplumsal beklentilere dayanan ve o durumdaki davranış biçimini belirleyen kurallardır.

Maslow (1943), değerleri insanın temel ihtiyaçlarıyla ilişkilendirerek, bu ihtiyaçların hiyerarşik bir düzen içinde şekillendiğini ve değerlerin bu hiyerarşiyi yansıttığını öne sürmüştür. Rokeach (1973) ise ihtiyaçların değerlere kıyasla daha geçici olduğunu ve değerlerin ihtiyaçların bilişsel temsilleri olarak görülebileceğini belirtmiştir. Schwartz (1992), Rokeach'ın (1973) yaklaşımını temel alarak değerleri, “bireyin eylemlerine rehberlik eden ve her kişi için önem sırası değişebilen, arzulanan amaç ve davranışlar” şeklinde tanımlamıştır. Schwartz'a (1992, 2006a) göre tüm değerler duygularla bağlantılı inançlardır ve eylemleri motive eden hedeflerdir; aralarındaki fark ise hangi tür motivasyon veya hedefi temsil ettiklerinde yatar.

1.2.2. Değerlerin Sınıflandırılması

Pek çok araştırmacı, yaptıkları deneysel çalışmalar sonucunda geliştirdikleri modellerle insani (kişisel) değerleri sınıflandırmıştır. Değerler konusundaki ilk çalışmalardan biri, 1928 yılında Alman psikolog Eduard Spranger tarafından yapılmıştır (Vernon ve Allport, 1931). Spranger, bireyleri baskın değerlerine göre altı farklı kişilik tipine ayırmıştır: teorik, ekonomik, estetik, sosyal, politik ve dini değerler. Spranger'in değer tiplerine dayanan ilk ölçme aracı, 1931 yılında Vernon ve Allport tarafından geliştirilmiş ve 1970 yılında Allport, Vernon ve Lindzey tarafından revize edilmiştir. Bu çalışmaların ardından, farklı araştırmacılar tarafından çok sayıda değer sınıflandırmaları yapılmıştır (örn., Kluckhohn, 1951; Graves, 1970; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992). Ancak, bu çalışma kapsamında, Schwartz'ın (1992) sınıflandırması ayrıntılı olarak ele alınacaktır.

1.2.2.1. Shalom H. Schwartz'ın değerler kuramı

Schwartz (1992), kuramının temellerini Rokeach'ın (1973) değer sistemine dayandırmaktadır. Rokeach, değerleri bireyin sahip olduğu sürekli inançların önem sırasına göre düzenlenmesi olarak tanımlamış ve bu sistemin bireyin toplumsal, siyasi ve dini tutumlarını şekillendirdiğini öne sürmüştür. Ona göre, insanlar sınırlı sayıda ortak değeri paylaşmakta, ancak bu değerleri farklı öncelik düzeylerinde içselleştirmektedir. Rokeach, bu değerleri iki gruba ayırmıştır: ulaşılmak istenen nihai hedefleri temsil eden mutluluk, başarı duygusu gibi amaçsal (terminal) değerler ve bu hedeflere ulaşmada tercih edilen davranış biçimlerini ifade eden hırslı olmak, neşeli olmak gibi araçsal (instrumental) değerler. Bu ikili sınıflama üzerine değer listesi oluşturularak Rokeach Değerler Ölçeği (Rokeach Value Survey) geliştirilmiştir (Rokeach, 1973).

Schwartz ve Bilsky (1987), değerlerin insan varoluşunun üç evrensel gereksinimine dayandığını ve bu gereksinimlerle başa çıkmaya yardımcı olduğunu öne sürmüştür: (1) bireylerin biyolojik ihtiyaçları, (2) toplumsal düzene ve bireyler arası uyum gereklilikleri ve (3) grupların iyi oluşunu ve hayatta kalmasını sürdürme gereksinimleri. Birey, bu gereksinimlerle tek başına baş edemediğinden, hedefler belirleyip bunları sosyal etkileşimle paylaşmak ve iş birliği yapmak durumundadır. Değerler, söz konusu hedeflerin zihinsel temsili ve iletişimde kullanıldığı sözcük dağarcığıdır.

Tablo 1.1. Schwartz'ın Değer Listesi'ndeki Değer Tipleri ve Değerler

Değer Tipleri	Değerler
Güç (<i>Power</i>): Toplumsal konum, insanlar ve kaynaklar üzerindeki hakimiyet ve kontrol	Sosyal güç sahibi olmak, Otorite sahibi olmak, Zengin olmak, Toplumdaki görünümü koruyabilmek
Başarı (<i>Achievement</i>): Sosyal standartları temel alan kişisel başarı yönelimi	Başarılı olmak, Yetkin olmak, Hırslı olmak, Sözü geçen biri olmak
Hazcılık (<i>Hedonism</i>): Bireysel zevke, hazza yönelim	Zevk, Hayattan tat almak
Uyarılım (<i>Stimulation</i>): Heyecan ve yenilik arayışı	Cesur olmak, Değişken bir hayat yaşamak, Heyecanlı bir yaşantı sahibi olmak
Özyönelim (<i>Self-direction</i>): Düşünce ve eylemde bağımsızlık	Yaratıcı olmak, Meraklı olmak, Özgür olmak, Kendi amaçlarını seçebilmek, Bağımsız olmak
Evrenselcilik (<i>Universalism</i>): Anlayış, hoşgörü, tüm insanların ve doğanın iyiliğini gözetmek	Dünyada barış istemek, Güzelliklerle dolu bir dünya, Doğayla bütünlük içinde olmak, Çevreyi korumak
İyilikseverlik (<i>Benevolence</i>): Yakınların iyiliğini gözetme ve geliştirme	Yardımsever olmak, Dürüst olmak, Bağışlayıcı olmak, Sadık olmak, Sorumluluk sahibi olmak
Geleneksellik (<i>Tradition</i>): Kültürel ya da dini töre ve fıkirlere saygı ve bağlılık	Alçakgönüllü olmak, Dindar olmak, Hayatın verdiklerini kabullenmek, Geleneklere saygılı olmak, ılımlı olmak
Uyma (<i>Conformity</i>): Başkalarına zarar verebilecek ve toplumsal beklentilere aykırı olabilecek dürtü ve eylemlerin sınırlandırılması	Kibarlık, İtaatkar olmak, Anne, baba ve yaşlılara değer vermek, kendini denetleyebilmek
Güvenlik (<i>Security</i>): Toplumun, ilişkilerin ve kişinin kendisinin huzuru ve sürekliliği	Ulusal güvenlik, Toplumsal düzenin sürdürülmesi, Temiz olmak, Aile güvenliği, İyiliğe karşılık vermek

Kaynak: Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve Schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*.

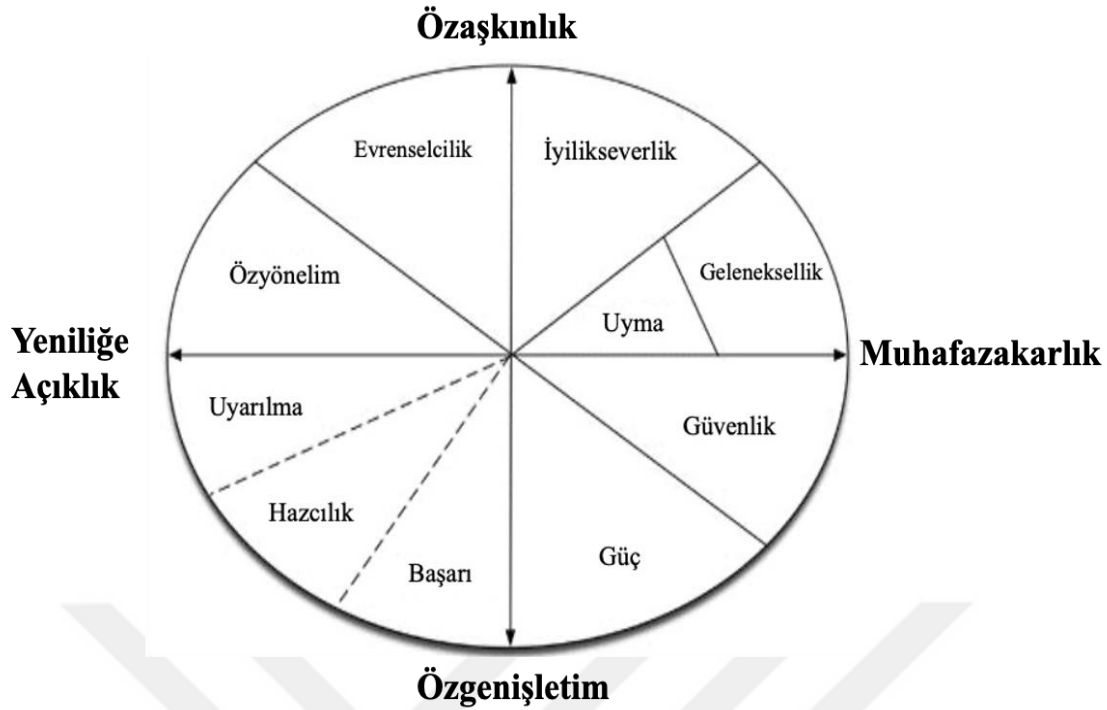
Schwartz (1992), Rokeach'ın (1973) değer listesini temel alarak elli altı değeri, altında yatan motivasyonel faktörlere göre on temel değer tipine ayırmış ve bunları ölçmek için ilk olarak Schwartz Değerler Listesi'ni (SVS) geliştirmiştir. SVS'nin daha sonra yapılan güncellemeleriyle, elli yedi maddelik bir versiyonu oluşturulmuştur (Schwartz, 1994). Ardından, 2001 yılında, 11-14 yaş arası çocuklar ile soyut düşünme becerisi gelişmemiş bireylerin değerlerini ölçmek amacıyla Portre Değerler Anketi (PVQ) geliştirilmiştir (Schwartz vd., 2012).

Schwartz (1992), geliştirdiği değerler kuramının kültürler arası geçerliliğini araştırmak amacıyla SVS maddeleriyle elli dört ülkeden veri toplamıştır. Bu verilerin korelasyon matrisleri en küçük alan analizi yöntemi ile incelenmiş ve analiz sonuçları, kuramın öngördüğü yapıyı büyük ölçüde desteklemiştir (Schwartz ve Sagiv, 1995). Kuşdil ve Kağıtçıbaşı'nın (2000) Türk öğretmenlerden topladığı veriler üzerinde yaptıkları analiz sonuçları da büyük ölçüde (%87 oranında) Schwartz'ın kuramıyla örtüşmüştür. On temel motivasyonel değer tipi ve kapsamına giren değerler Tablo 1.1'de sunulmuştur.

SVS veya PVQ kullanılarak dünya çapında 82 ülkede gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda, on temel değer her birinin %90 oranında ayırt edilebilir olduğu gösterilmiştir (Bilsky vd., 2011). Türkiye’de de Schwartz’ın kuramını temel alan birçok araştırmada genellikle bireylerin değer yönelimleri incelenmiştir (örn., Başaran, 1992; İmamoğlu ve Karakitapoğlu-Aygün, 1999; Çileli, 2000; Demirutku ve Sümer, 2010; Dirilen-Gümüş ve Büyükşahin-Sunal, 2012).

Schwartz (2012), değerler arasındaki dinamik ilişkileri vurgulamış ve bazı değerlerin birbiriyle çatışabileceğini, bazılarının ise uyum gösterebileceğini belirtmiştir. Örneğin “başarı” değeri, “yardımseverlik” değeriyle çatışabilirken “başarı” ve “güç” genellikle uyumludur. Motivasyonel amaçları doğrultusunda değerler arasındaki uyum ve çelişkiler Şekil 1.1’de tasvir edilmiştir. Buna göre, daire üzerindeki birbirine zıt konumlanan değerlerin çelişkili, birbirine yakın olanların ise uyumlu olduğu öngörülmektedir.

Şekil 1.1’de de görüldüğü gibi, on değer, zıt kutuplu iki temel boyutta konumlanır: Yeniliğe Açıklık (*Openness to Change*) - Muhafazakârlık (*Conservation*) ve Özdeşleşme (*Self-Transcendence*) - Özgenişletim (*Self-Enhancement*). Yeniliğe Açıklık kutbunda özyönelim ve uyarılım, Muhafazakârlık kutbunda güvenlik, uyma ve geleneksellik; Özdeşleşme kutbunda evrenselcilik ve iyilikseverlik, Özgenişletim kutbunda güç ve başarı yer alır. Hazcılık, hem Yeniliğe Açıklık hem de Özgenişletim değer gruplarının özelliklerini kısmen paylaşır. Bu dairesel yapı içinde bir değer konumu, o değer hangi motivasyonel hedeflerle daha çok ya da az örtüştüğünü gösterir (Schwartz, 1992). Örneğin, muhafazakârlık değeri, güvenlik, geleneksellik ve uyma değerleriyle yüksek düzeyde ilişkilidir; buna karşın, özyönelim, uyarılım ve hazcılık değerleriyle düşük düzeyde ilişki göstermesi beklenir. Bu nedenle, Şekil 1.1’de gösterilen dairesel yapı içerisinde bir değer bulunduğu konumdan itibaren, en yüksek ilişkiyi sergileyen değerden en düşük ilişkiyi sergileyen değere doğru bir geçiş olduğu varsayılmaktadır.



Kaynak: Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve Schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*.

Şekil 1.1. Değerler ve Değer Boyutlarının Dairesel Yapısı

1.2.3. İş Değerleri ve Örgütsel Değerler

İş değerleri, bireylerin temel değerlerinin iş ortamına yansımaları olarak tanımlanmış olup (Ros vd., 1999) çalışanların iş tatmini, karar alma süreçleri ve örgütsel davranışlarını önemli ölçüde etkilediği belirtilmiştir (Dawis ve Lofquist, 1984). Literatürde farklı sınıflandırmalar (örn., Super'ın Mesleki İş Değerleri, England'ın Değerler Kuramsal Modeli, Ravlin ve Meglino'nun Davranış Tercihleri ve Quinn ve Spreitzer'in Rekabetçi Değerler Modeli) bulunmakta olup bir fikir birliğinin olmadığı tartışılmıştır (Vveinhardt ve Gulbovaite, 2014; Abessolo vd., 2017). Bununla birlikte, kapsamlı araştırmaların sonuçları iş değerlerini dört ana grupta toplamıştır: (1) İçsel iş değerleri (özerklik, yaratıcılık, çeşitlilik, başarı, meydan okuma, entelektüel uyarılım), (2) Dışsal iş değerleri (para, güvenlik, iş ortamı), (3) Sosyal/ilişkisel iş değerleri (insanlarla etkileşim, fedakârlık, topluma katkı) ve (4) Statü iş değerleri (prestij, yönetim, hâkimiyet) (Jin ve Rounds, 2012).

Bu sınıflandırmanın, Schwartz'ın değer boyutlarıyla da örtüştüğü öne sürülmüştür (Abessolo vd., 2017). İçsel iş değerleri Yeniliğe Açıklık, dışsal iş değerleri Muhafazakarlık, sosyal iş değerleri Özaşkınlık, statü iş değerleri ise Özgenişletim değer grubuna karşılık gelmektedir. Araştırmalar, iş değerleri ile kişisel değerler arasında anlamlı bir ilişki

olduğunu göstermekle birlikte (örn., Taşova, 2019), iş değerlerinin kendine özgü yönlerinin de bulunduğunu ortaya koymuştur (Elizur ve Sagie, 1994).

Örgütsel değerler, bir örgütün üyelerinden beklenen davranışları yönlendiren temel ilkeler olarak tanımlanmaktadır (O'Reilly vd., 1991). Kişi-örgüt değer uyumu kavramı çerçevesinde, çalışanların kişisel değerleriyle uyumlu örgütsel değerlere sahip kurumları tercih ettikleri ve bu uyumun hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumlu sonuçlar doğurabileceği önerilmiştir (Chatman, 1989; Schneider, 1995; Kristof, 1996). Dolayısıyla, değer uyumu, Kişi-Örgüt Uyumu kavramının önemli bir bileşeni olarak ele alınmaktadır.

1.2.4. Değerler Çerçevesinde Kişi-Örgüt Uyumu (Kişi-Örgüt Değer Uyumu)

Kişi-örgüt uyumu, kişi-çevre uyumunun bir alt türü olup, değer uyumu kişi-örgüt uyumunun önemli bir bileşenidir. Bu nedenle, değer uyumunu ele almadan önce, kişi-çevre ve kişi-örgüt uyumu kavramlarının tanımlanması gerekmektedir.

Kişi-çevre uyumu (*Person-Environment fit*), bireyin kişisel özellikleri ile çevresel faktörlerin ne ölçüde uyum gösterdiğini tanımlamaktadır (Kristof, 1996). Kişisel özellikler, bireyin biyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını, değerlerini, hedeflerini, yeteneklerini veya kişiliğini kapsarken, çevresel özellikler içsel ve dışsal ödülleri, iş veya rol taleplerini, örgüt kültürünü, normları ve sosyal çevredeki diğer bireylerin özelliklerini içermektedir.

Kristof'a (1996) göre, kişi ve çevre arasındaki uyum, tarafların birbirlerinin ihtiyaçlarını karşılaması, benzer özellikler taşıması veya birbirlerini tamamlaması durumunda ortaya çıkmaktadır. Ancak, "çevre" kavramı çok geniş bir anlam taşıdığından, kişi-çevre uyumu; kişi-örgüt, kişi-grup, kişi-yönetici ve kişi-iş uyumu gibi alt türlere ayrılmıştır. Bu çalışma kapsamında, bu alt türlerden kişi-örgüt uyumuna odaklanılacaktır.

Kişi-örgüt uyumuna ilişkin araştırmalarda farklı kuramsal yaklaşımlar geliştirilmiş, özellikle değer uyumuna odaklanan modeller öne çıkmıştır (Chatman, 1989, 1991; O'Reilly vd., 1991; Schneider, 1995; Cable ve Judge, 1996; Kristof, 1996). Bu doğrultuda yürütülen çalışmalar, söz konusu uyumun bireysel ve örgütsel düzeyde önemli sonuçlar doğurduğunu ortaya koymuştur (Huang vd., 2016; Lamiani vd., 2018).

Schneider'in 1987 yılında geliştirdiği "Çekim-Seçim-Çekişme" (Attraction-Selection-Attrition, ASA) modeli, bireylerin kişisel özellikleri ve değerleriyle uyuşan organizasyonlara ilgi duyduğunu (çekim), organizasyonların bu değerlere uygun bireyleri

seçtiğini (seçim) ve uyumsuz bireylerin zamanla organizasyondan ayrıldığını (çekişme) savunmaktadır (Schneider, 1995). Chatman (1989) ile Cable ve Judge (1996), bireylerin kişisel değerleri ile örgütsel değerlerinin uyumuna odaklanmıştır. Chatman (1989), bu uyumun örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans üzerinde önemli etkileri olduğunu öne sürmüştür; Cable ve Judge (1996), iş görüşmelerinde adayların beceri ve deneyimlerinin yanı sıra, organizasyonun değerlerine uygunluklarını da dikkate almanın önemine dikkat çekmiştir.

O'Reilly vd. (1991), bireyin değer profili ile örgütün değer profili arasındaki benzerliği değerlendirmek amacıyla “Örgütsel Kültür Profili”ni (Organizational Culture Profile – OCP) geliştirmiştir. Araştırmacılar, örgütlerin sahip olduğu değerlere ilişkin geniş bir değer havuzu oluşturmuş ve bu değerlerin örgüt tipinden bağımsız olarak ayırt edici, çalışanlar tarafından tutarlı biçimde yorumlanabilir ve genellenebilir nitelikte olmasına dikkat etmişlerdir. Bu sayede, kişi-örgüt değer uyumunun ampirik olarak değerlendirilmesini sağlayan yapılandırılmış bir ölçüm aracı sunmuşlardır.

Kristof (1996), kişi-örgüt uyumunu, birey ile örgütün çeşitli açılardan birbirini tamamladığı veya benzeştiği durumları açıklamak üzere iki başlık altında sınıflandırmıştır: "tamamlayıcı" (*complementary*) ve "bütünleyici" (*supplementary*) uyum. Tamamlayıcı uyum, bireyin güçlü yönlerinin örgütün ihtiyaçlarını karşılaması (talep-yetenek uyumu) ya da bireyin ihtiyaçlarının örgüt tarafından karşılanması (ihtiyaç-arz uyumu) şeklinde tanımlanır. Bütünleyici uyum ise, birey ile örgütün benzer değer, hedef ve özelliklere sahip olmasıyla ilgilidir.

Görüldüğü gibi, mevcut literatürde, kişi-örgüt uyumu çalışmalarının büyük bir kısmı değer uyumuna vurgu yapmıştır (Chatman, 1989, 1991; O'Reilly vd., 1991; Cable ve Judge, 1996; Kristof, 1996). Bu çalışmada, bütünleyici uyuma odaklanarak değerler çerçevesinde kişi-örgüt uyumsuzluğunun bireysel sonuçlarının incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu nedenle, “kişi-örgüt değer uyumu” ve “kişi-örgüt değer uyumsuzluğu” ifadeleri kullanılacaktır.

1.2.5. Kişi-Örgüt Değer Uyumunun Ölçümü

Araştırmalarda kişi-örgüt değer uyumunun veya uyumsuzluğunun değerlendirilmesi amacıyla çeşitli araçlar geliştirilmiştir. Bu araçların seçimi, araştırmanın amacı, bağlamı ve analiz stratejisine bağlı olarak önem taşımaktadır. Super'ın İş Değerleri Envanteri, Elizur'un İş Değerleri Anketi, O'Reilly ve diğerlerinin Örgüt Kültürü Profili, McDonald ve Gandz'in

Değerler Sınıflandırması, Cable ve Judge'nin Algılanan Kişi-Örgüt Değer Uyumu Ölçeği, Cable ve DeRue'nun Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği ve Edwards ve Cable'nin İş Değerleri Anketi bu alanda yaygın olarak kullanılan örneklerdir (Vveinhardt ve Gulbovaite, 2014).

Kişi-örgüt uyumunun ölçümü üzerine yapılan derlemelerde, bu ölçeklerin genellikle doğrudan veya dolaylı ölçüm yaklaşımlarına; derecelendirme (normatif), sıralama (ipsatif) ya da her iki yöntemin birlikte kullanımına dayandığı belirtilmektedir (Piasentin ve Chapman, 2006; Vveinhardt ve Gulbovaite, 2014). Doğrudan ölçümde bireyler, örgütle değer uyumlarını kendi algılarına göre değerlendirir (örn., “Kuruma ne kadar iyi uyum sağladığınızı düşünüyorsunuz?”) (örn., Cable ve Judge, 1996; Cable ve DeRue, 2002). Bu tür ölçekler kısa ve uygulanması kolay olmakla birlikte, hangi değerlerin ne ölçüde örtüştüğüne ilişkin ayrıntılı bilgi sağlamada sınırlı kalabilir.

Dolaylı ölçümde ise kişisel ve örgütsel değerler ayrı ayrı değerlendirilir ve uyum düzeyi istatistiksel yollarla hesaplanır. Dolaylı ölçümde, kişisel değerler bireylerce, örgütsel değerler ise aynı kişi ya da farklı kaynaklar tarafından raporlanabilir (Piasentin ve Chapman, 2006). Bireyin kendi bakış açısına dayalı doğrudan değerlendirmesi algılanan uyum olarak, kişi ve örgüt değerlerinin ayrı ayrı ölçülüp bireyin değerlendirmesiyle hesaplanan uyum öznel uyum (dolaylı algılanan uyum) olarak, farklı kaynaklardan elde edilen değerlerin karşılaştırılmasıyla hesaplanan uyum ise nesnel uyum olarak adlandırılmaktadır (Kristof-Brown ve Guay, 2011).

Bu ölçümlerin yorumlanmasında bireyin içsel tutarlılık arayışı önemli bir faktördür. Kendilik algısı (Bem, 1967) ve bilişsel uyumsuzluk kuramı (Festinger, 1957), bireylerin tutum ve davranışlarını değerleriyle uyumlu hale getirme eğiliminde olduklarını vurgular. Buna göre, düşük değer uyumu bildiren bir bireyin yüksek memnuniyet bildirmesi çelişki yaratabileceğinden, doğrudan ya da dolaylı algılanan uyumun tutumlarla ilişkisinin, nesnel ölçümlere kıyasla daha güçlü olabileceği öne sürülmüştür (Kristof-Brown ve Guay, 2011).

Öznel uyum, kişi ve örgüt değerlerinin ayrı ayrı derecelendirilmesini gerektirdiğinden doğrudan algılanan uyuma kıyasla daha güvenilir olabilir. Ancak, her iki veri setinin aynı kaynak tarafından sağlanması tüm tutarlılık yanlışlıklarını ortadan kaldırmaz. Meta-analizler, algılanan uyum ölçümlerinin nesnel ölçümlere; doğrudan algılanan uyumun ise öznel ve nesnel ölçümlere kıyasla tutumlarla daha güçlü ilişkili

olduğunu göstermiştir (Verquer vd., 2003; Kristof-Brown vd., 2005). Bu durumun, doğrudan algılanan uyumun tutarlılık yanlılıklarına daha açık olmasından kaynaklanabileceği değerlendirilmiştir (Edwards, 1991; Piasentin ve Chapman, 2006). Nesnel uyum, farklı kaynaklardan elde edilen verilerle hesaplandığından bu yanlılıkları azaltır; ancak bireyin kişisel deneyimlerini yansıtmayabilir ve bazı önemli bilgileri gözden kaçırabilir (Piasentin ve Chapman, 2006). Ayrıca, genellikle daha karmaşık ve zaman alıcı olması nedeniyle dezavantajlıdır (Van Vuuren vd., 2007). Yani, kullanım amacına bağlı olarak, bu üç ölçüm türünün her birinin avantajları ve sınırlılıkları bulunmaktadır.

Ölçüm yöntemi bakımından, Chatman (1989) tarafından normatif ve ipsatif yöntem olarak adlandırılan iki farklı metot kullanılabilmektedir. Normatif yöntem, bireylerin bir değeri ne ölçüde önemli bulduklarını derecelendirmelerine (Likert tipi) dayanır. Bu yöntem, geniş örneklemelerde kullanılabilir, faktör analizi gibi istatistiksel analizlere elverişlidir ve popülasyonlar arası karşılaştırmalara olanak tanır. İpsatif yöntem ise bireylerin değerleri önem sırasına göre sıralamasına veya birini diğerine tercih etmesine dayanır. Bu yöntem, bireyin değer önceliklerini daha net yansıtmasına rağmen, faktör analiziyle sınırlı uyumluluğu ve çevrimiçi uygulamalara uygun olmaması nedeniyle bazı dezavantajlar taşır (Cornwell ve Dunlap, 1994; Schwartz, 2021). Yani, normatif (dereceleme) ölçeklerin daha güvenilir olduğu vurgulanmakla birlikte, araştırma amaçlarına bağlı olarak ipsatif yöntemler de tercih edilebilmektedir. Sonuç olarak, kişi-örgüt değer uyumunun ya da uyumsuzluğunun ölçümünde kullanılacak yaklaşımın araştırmanın amacına ve analiz türüne göre dikkatle seçilmesi gerekmektedir.

1.2.5.1. De Clercq'in iş ve örgütsel değerler ölçeği

Bu çalışmanın çevrimiçi ortamda yürütülmesi, katılımcıların değerlendirme sürecini kolaylaştıracak ve ölçüm doğruluğunu artıracak nitelikte ölçeklerin tercih edilmesini gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunu değerlendirmek amacıyla Schwartz'ın (2021) önerdiği gibi sıralama yöntemi içermeyen bir ölçek kullanılmıştır. Özellikle bireyin değer uyumsuzluğuna ilişkin kişisel deneyimlerini daha kapsamlı bir şekilde yansıtabilmesi ve doğrudan algılanan uyuma kıyasla tutarlılık yanlılığına daha az açık olması nedeniyle, bu çalışmada (dolaylı algılanan) öznel uyum ölçümüne başvurulmuştur (Piasentin ve Chapman, 2006). De Clercq'in (2006) geliştirdiği İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği, sıralama gerektirmeyen bir değerlendirme aracı olup, bu ölçek

aracılığıyla öznel uyuma dayalı veri elde edilebilmektedir. Bu nedenle, söz konusu çalışmada ilgili ölçek tercih edilmiştir. Aşağıda, ölçeğe ilişkin detaylara yer verilecektir.

Dolaylı ölçümlerle kişi-örgüt değer uyumunu inceleyen çalışmalarda, kişisel ve örgütsel değerlerin ortak bir model çerçevesinde değerlendirilmesinin önemli olduğu vurgulanmaktadır (De Clercq, 2006; De Clercq vd., 2008). Kişisel ve örgütsel değerlerin hem birey hem de örgüt için aynı anlama gelecek şekilde aynı boyutlar üzerinden tanımlanması, değer uyumunun ve çalışan tutumlarıyla ilişkilerinin daha sağlıklı incelenmesini mümkün kılar.

Kişi-örgüt değer uyumu literatüründe yaygın kabul gören tek bir değer modeli bulunmaması nedeniyle farklı ölçüm araçlarının kullanılmasının bulgular arasında ortak bir görüş birliğine ulaşılmasını zorlaştırdığı belirtilmektedir (De Clercq vd., 2008; Meglino ve Ravlin, 1998). Araştırmalarda SVS ve PVQ gibi temelini modelden alan ölçekler kullanılsa da bunların iş bağlamına özgü değerleri tam olarak yansıtmadığı tartışılmaktadır (Cable ve Edwards, 2004).

De Clercq (2006), Schwartz'ın kapsamlı ve teorik olarak güçlü değer modelini temel alarak farklı değer modellerini içeren bütünleştirici bir çerçeve oluşturmuştur. Çalışmasında, örgütsel psikoloji literatüründe kişisel (yaşam ve iş) ve örgütsel değerleri ölçen 42 farklı ölçüm aracından toplam 1578 değer maddesi belirlemiş ve uzman değerlendircilerden bu maddelerin Schwartz'ın (1992) önerdiği on değer boyutundan birine ait olup olmadığını belirlemelerini istemiştir. Değerlendirciler arası uyum incelenerek bu maddelerin %92.5'inin on değer boyutundan birine güvenilir bir şekilde kategorize edilebildiği tespit edilmiştir. Schwartz'ın değer boyutlarına yerleşmeyen maddeler içerik analiziyle incelenmiş ve hedef odaklılık ile ilişkiler olarak iki yeni değer kategorisi belirlenmiştir. Ayrıca, bazı değer türlerinin iş ve örgütsel bağlamda farklı anlamlar taşıdığı tespit edilmiştir. Örneğin, güç değerinin prestij, materyalizm ve güç olarak üç alt boyuta ayrılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde, evrenselcilik değeri de sosyal bağlılık ve evrenselcilik olarak iki alt boyuta bölünmüştür.

Bu analizler sonucunda, De Clercq (2006) kapsamlı bir literatür incelemesine dayanarak Schwartz'ın değer kuramını genişletmiş ve on beş değer boyutunu içeren bir çerçeve önermiştir. Bu çerçevede yer alan seksen iki maddelik yeni ölçeğin pilot versiyonu, Schwartz Değerler Ölçeği'nden alınan kırk sekiz maddeye ek olarak otuz dört yeni madde

ile oluşturulmuştur. Geliştirilen ölçek, Belçika'daki yirmi yedi kurumdaki 590 katılımcıya uygulanmıştır. Elde edilen veriler üzerinden değer türlerini belirlemek amacıyla birkaç aşamada temel bileşen analizleri gerçekleştirilmiştir:

- İlk aşamada, her bir değer ölçeği için ayrı ayrı yürütülen on beş temel bileşen analizinde, .60'ın altında faktör yüküne sahip maddeler elenmiştir.
- İkinci ve üçüncü aşamalarda, hem aynı değer boyutu içindeki hem de farklı değer boyutları arasındaki ikili analizlerde faktör yükü eşik değeri .50 olarak uygulanmıştır.
- Ayrıca her bir değer ölçeğinin, önceki yükleme koşullarını sağlayan en az üç maddeden oluşması kriteri gözetilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda, Schwartz'ın (1992) modelinden farklı olarak, zıt kutuplu üç eksen etrafında şekillenen bir yapı ortaya çıkmıştır: Özgenişletim ↔ Özaşkınlık, Yeniliğe Açıklık ↔ Muhafazakârlık, Keyif Odaklılık ↔ Hedef Odaklılık. İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği (*Work and Organizational Values Scale*) olarak adlandırılan altı faktörlü bu yapı, ilişkiler, toplumsal adanmışlık, doğa, materyalizm, güç, prestij, uyarılma, güvenlik, uyuma, hazcılık ve hedef odaklılık olmak üzere on bir değer boyutunu kapsamaktadır (Tablo 1.2'de detaylı gösterilmektedir).

Sonuç olarak, De Clercq (2006), Schwartz'ın değer kuramını genişleterek bireysel ve örgütsel değerleri aynı çerçevede ele alan teorik ve kapsamlı bir ölçek sunmuştur. Böylece değer uyumu araştırmalarındaki önemli bir eksikliği gidermiştir.

Tablo 1.2. De Clercq'in İş ve Örgütsel Değerler Modeli'nin Özeti

3 Eksen	6 Faktör	11 Değer Boyutu	50 Değer Maddesi
Özgenişletim - Özdeşlik	Özgenişletim	Materyalizm	Maddiyatçılık, Zengin olmak, Lüks bir yaşam, Refah
		Güç	Sosyal güç sahibi olmak, Başkaları üzerinde otorite sahibi olmak, Liderlik, Otorite sahibi olmak
		Prestij	Takdir edilmek , İtibarlı olmak, Toplumdaki imajı koruyabilmek, Hayranlık uyandırmak
	Özdeşlik	İlişkiler	Sosyal ilişkiler, Gerçek dostluk, Yakınlık, Sadık olmak
		Toplumsal adanmışlık	Eşitlik, Yardımsever olmak, Sosyal adalet, Dayanışma
		Doğa	Güzel bir dünya, Çevreyi korumak, Doğayla bütünlük
Keyif odaklılık – Hedef odaklılık	Keyif odaklılık	Hazcılık	Keyifli bir yaşam, Yaşamın tadını çıkarmak, Neşeli olmak, Zevk/haz almak, Kendi isteklerine düşkün olmak
	Hedef odaklılık	Hedef Odaklılık	Başarılı olmak, Hedef odaklı olmak, Azimli olmak, Yetkin olmak, İnisiyatif almak, Profesyonel olmak, Girişimci olmak, Tutkulu olmak, Hırslı olmak
Yeniliğe açıklık - Muhafazakarlık	Yeniliğe açıklık	Uyarılma	Heyecanlı bir yaşam, Değişken bir hayat, Cesur olmak, Kendi amaçlarını seçmek, Yaratıcılık
	Muhafazakarlık	Güvenlik	Kişisel güvenlik, Aile, akraba ve arkadaşların güvenliği, Ulusal güvenlik
		Uyma	İtaatkar olmak, Toplumsal düzen, Geleneklere uygunluk, Düzene uymak, İşyerimin güvenliği

1.3. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisi ve Aracı Değişkenler

Kişi-örgüt değer uyumu ve uyumsuzluğu, literatürde hem bireysel hem de örgütsel düzeyde önemli sonuçlarla ilişkilendirilmiştir (örn., Lauver ve Kristof-Brown, 2001; Westerman ve Cyr, 2004). Bazı çalışmalar, bu ilişkilerin yaş, cinsiyet, etnik köken, görev seviyesi ve hizmet süresi gibi demografik değişkenlerden bağımsız olduğunu göstermiştir (O'Reilly vd., 1991; Posner, 1992).

Yapılan araştırmalar, kişi-örgüt değer uyumunun çalışan memnuniyetini artırarak örgütsel özdeşim sağlamada ve işte kalma niyetini güçlendirmede (Westerman ve Cyr, 2004; Edwards ve Cable, 2009) rol oynadığını; ayrıca iş performansı (Siegal ve McDonald, 2004; Posner, 2010; Hoffman vd., 2011), örgütsel bağlılık (Ostroff vd., 2005; Amos ve Weathington, 2008) ve psikolojik iyi oluş (Merecz ve Andysz, 2012) ile pozitif yönde, depresif belirtilerle ise negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Lamiani vd., 2018). Öte yandan, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun iş tatmini, işten ayrılma niyeti (Lauver

ve Kristof-Brown, 2001; Verplanken, 2004; Ostroff vd., 2005; Wright ve Pandey, 2008; Bao vd., 2013; Tugal ve Kılıç, 2015; Risman, 2016), tükenmişlik (Siegal ve McDonald, 2004; Dylag vd., 2013) ve sonucunda performans düşüşü (Deng vd., 2016) gibi çeşitli olumsuz çıktılarla ilişkili olduğu ortaya konmuştur. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu çalışanların örgütsel stres düzeyinde artış ile ilişkilendirilmiştir (Nur İplik vd., 2011). Bu uyumsuzluk, aynı zamanda bireyin kendisini örgüt içinde değerli ve etkili hissetme düzeyini (örgüt temelli özsaygıyı) azaltarak örgütsel sinizme (örgüte ilişkin olumsuz tutuma) yol açmakta (Naus vd., 2007) ve rol çatışmalarına neden olarak tükenmişliği (Tong vd., 2015) arttırabilmektedir.

Bu noktada, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu stres ve tükenmişlik gibi olumsuz psikososyal çıktılarla ilişkiliyse, kaygı ile de ilişkili olabilir. Çünkü tükenmişlik, kronik iş stresine verilen uzun süreli bir tepki olarak tanımlanırken (Maslach vd., 2001); kaygı stresli durumlara karşı verilen kısa süreli, yoğun ve duygusal bir tepkidir (Spielberger, 1971). Yip vd. (2021), bu yapısal benzerliğin değer uyumsuzluğu bağlamında yalnızca tükenmişliğin değil, kaygının da dikkate alınması gerektiğini ortaya koyduğunu belirtmektedir. Bu çerçevede, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygıya etkisini doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanmamış olsa da, bu iki kavram arasındaki ilişkiyi açıklayabilecek kuramsal yaklaşımların ele alınması önem kazanmaktadır.

1.3.1. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisine Yönelik Kuramsal Açıklamalar

Varoluşçu ve Hümanist perspektiften bakıldığında, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu bireyin özüyle uyumlu bir yaşam sürme (Frankl, 2009) ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını (Maslow, 1943; Rogers akt. Vaidya, 2013) tehdit eder. Anlam ve tatmin duygusuna yönelik tehdit oluşturması yönüyle bireyin özünden kopması (Frankl, 2009; Yalom, 2001) veya ideal benliğinden uzaklaşması (Rogers akt. Vaidya, 2013) ise nevrozun temel nedenidir. Dolayısıyla, kişisel değerlerle uyumsuz bir örgütte bulunmak, anlam ve tatmin duygusunu azaltarak kaygı düzeyini artırabilir. Araştırmalar da bu varsayımı destekleyecek şekilde, kişisel değerler ile çevresel (Sagiv ve Schwartz, 2000; Sortheix ve Lönnqvist, 2015) veya örgütsel değerlerin (Merecz ve Andysz, 2012) uyumunu iyi oluşla ilişkilendirirken, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun depresif semptomlarla ilişkilerini göstermiştir (Lamiani vd., 2018).

Sosyal psikoloji kuramlarına göre kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, bireylerin benlik algısını tehdit ederek kaygıya yol açabilir. Greenberg, Pyszczynski ve Solomon'un Terör Yönetimi Kuramı, kaygıya karşı bir tampon olarak özsaygının; özsaygı için de kültürel değerlere uyumlu yaşamın önemini vurgular (Pyszczynski vd., 2004). Leary ve Baumeister'in Sosyometre Kuramı ise aidiyet ve sosyal kabulün özsaygıyı güçlendirdiğini belirtir. Sosyal Kimlik Kuramı'na (Tajfel ve Turner, 1979) göre, kişisel ve sosyal kimlik etkileşim halindedir ve değerleriyle uyumlu grupla özdeşleşen bireyin grup üyeliği temelinde kendini değerlendirmesi benlik algısını korur. Bu kuramlar, sosyal çevreyle uyumun özsaygıyı desteklediğine ortak vurgu yapar. Araştırmalar grupla özdeşleşmenin benlik saygısını (özsaygıyı) artırdığını (Branscombe vd., 1999), özsaygının ise stresin ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerine karşı koruyucu bir rol oynadığını ortaya koymuştur (Guil vd., 2019; Lundberg vd., 2022; Endo vd., 2024).

Kaynakların Korunması Teorisi'ne (Hobfoll, 1989) göre, değer uyumsuzluğu kişisel ve sosyal kaynakları tehdit ederek kaynak kaybına yol açar. Nitekim, kişi-örgüt değer uyumu çalışan memnuniyeti ve örgütsel özdeşleşme gibi kaynak kazanımıyla (Edwards ve Cable, 2009; Westerman ve Cyr, 2004), değer uyumsuzluğu ise, iş tatmininde azalma gibi kaynakların kaybı (Risman, 2016) ile ilişkilendirilmiştir. Bu kaynak kaybının sürekli olmasının psikolojik sıkıntıyı artırdığı gösterilmiştir (Hobfoll ve Lilly, 1993). Ancak bireyler, kaynak yatırımı ilkesi gereği bu kaybı telafi etmeye motive olurlar (Hobfoll, 1989). Duygu düzenleme stratejileri, özellikle duyguları daha az maskeleyerek açma gibi işlevsel yöntemler, bu kaynak kaybını telafi ederek değer uyumsuzluğunun olumsuz sonuçlarını hafifletmektedir (Doblhofer vd., 2019).

Stres ve Başa Çıkma Modeli'ne göre bireyler, bir durumu önce tehdit olarak algılar ve ardından tehdit ile nasıl baş edebileceklerini değerlendirirler (Folkman ve Lazarus, 1984). Bandura'nın Sosyal Bilişsel Teorisi ise baş etme özyeterliliğinin kaygı düzeyi ile doğrudan ilişkili olduğunu vurgular; bireyin bir tehdidi yönetebileceğine dair inancı kaygıyı azaltabilir (Bandura, 1995). Yapılan araştırmalar bu açıklamaları destekleyen bulgular sunmaktadır (Endler vd., 2001; Muñoz vd., 2018). Ancak, Ego Tükenmesi Teorisi'ne (Baumeister vd., 1998) dayanarak, değer uyumsuzluğu yaşayan bireylerin sürekli iç çatışma ve bilişsel uyumsuzlukla (Festinger, 1957) baş etmeye çalışmaları sonucunda sınırlı kişisel kaynaklarını tüketebilecekleri ve bu nedenle ego tükenmesi yaşayabilecekleri öne

sürülmüştür (Deng vd., 2016). Bu süreç, bireyin özyeterlik algısını zayıflatıp etkili duygu düzenleme stratejilerinin kullanılmasını zorlaştırarak kaygı düzeyini artırabilir.

Sonuç olarak, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun çalışanların özdeğerlendirmelerini (özsaygı ve özyeterlik) ve duygu düzenleme süreçlerini olumsuz etkileyerek kaygıyı artırabileceği söylenebilir. Takip eden başlıklarda, kuramsal açıklamalar çerçevesinde değer uyumsuzluğu ve kaygı ilişkisinde aracı rolü olabileceği düşünülen söz konusu kavramlar tanıtılacaktır.

1.3.2. Özsaygı ve Özyeterlik Kavramları

Çalışanların iş ortamındaki davranışlarını, iyi oluşlarını, motivasyonlarını ve performanslarını önemli ölçüde etkilediği bilinen kendini değerlendirme yapıları üzerine yürütülen örgütsel araştırmalarda, en yaygın biçimde ele alınan iki temel kavram özsaygı ve özyeterliktir (örn., Mossholder vd., 1981; Chen vd., 2004). Bu yapılar, hem duruma özgü (durumluk) hem de kişilik özelliği olarak (sürekli) incelenebilmektedir.

Rosenberg, özsaygıyı bireyin kendi değeri ve önemi hakkındaki düşünce ve duygular bütünü; kendine yönelik genel olumlu veya olumsuz tutumu olarak tanımlamaktadır (Martín-Albo vd., 2007). Sürekli özsaygı, bireyin genel benlik algısını yansıtır ve kişilik özellikleri ile birlikte yaşam deneyimleri doğrultusunda şekillenerek zaman içinde görece istikrarlı kalır. Buna karşılık, durumluk özsaygı bireyin belirli bir bağlamda kendine yönelik değerlendirmesini ifade eder ve sosyal ortamlar ile anlık duygusal durumlara bağlı olarak değişkenlik gösterebilir (Orth ve Robins, 2014). Depresyon ve kaygı gibi geniş kapsamlı ve çok boyutlu psikolojik sorunların tahmin edilmesinde genel özsaygının durumluk ölçümlerine kıyasla daha güçlü bir yordayıcı olduğu tartışılmaktadır (Swann vd., 2007). Psikolojik sağlık veya iyi oluş ile özsaygının ilişkilerini inceleyen çalışmalarda da sürekli (*trait*) özsaygı ölçümlerinin kullanıldığı görülmektedir (örn., Orth vd., 2008; Chen vd., 2004).

Yüksek özsaygının, işyeri stresörleri de dahil olmak üzere çok çeşitli yaşam zorluklarıyla karşılaşan bireyler için koruyucu bir tampon işlevi gördüğü gösterilmiştir (Mossholder vd., 1981) ve yaşam doyumu ile düşük düzeyde umutsuzluk gibi olumlu bireysel sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Crocker vd., 1994). Öte yandan, düşük özsaygıya sahip çalışanların iş stresörlerinden daha fazla etkilendikleri bulunmuştur (Thompson ve Gomez, 2014). Bu durum, bu bireylerin daha yüksek düzeyde kaygı yaşamalarını ön

görebileceğimizi düşündürmektedir. Nitekim, özsaygı ile psikopatoloji arasındaki ilişkilerin incelendiği bir literatür taramasında, düşük özsaygının depresyon, kaygı ve alkol kötüye kullanımı gibi çeşitli olumsuz bireysel sonuçlarla ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Zeigler-Hill, 2011).

Özsaygı ile yakından ilişkili bir yapı olan özyeterlik, bireyin zorlayıcı durumlarla ne düzeyde başa çıkabileceğine dair algısıdır (Bandura, 1982). Bandura (1997), özyeterliği başlangıçta bağlama özgü bir yapı olarak kavramsallaştırmış olsa da, daha sonra bu yapının genellenebilirliğine de işaret etmiştir. Sonraki araştırmacılar, çoğunlukla, bir kişilik özelliği olarak ele alınabilecek bir kavram olan genel özyeterlik ile ilgilenmiştir (Chen vd., 2001, 2004; Endler vd., 2001; Judge ve Bono, 2001; Scholz vd., 2002; Luszczynska vd., 2005a). Genel özyeterlik, kişinin genel olarak stresli yaşam olaylarıyla başa çıkma konusundaki yeterlik inancını ifade etmekte olup bu inançların, bireylerin kullandığı duygu düzenleme ve başa çıkma stratejileriyle doğrudan ilişkili olduğu bulunmuştur (Luszczynska vd., 2005b). Yüksek genel özyeterlik, plan yapma veya soruna olumlu yaklaşma gibi etkili başa çıkma stratejilerini teşvik ederken, düşük genel özyeterlik ise pasif ya da kaçınmaya yönelik stratejileri arttırmaktadır.

Özyeterlik algısı yüksek olduğunda, bireylerin işyeri stresörleriyle başa çıkma kaynaklarına inanma olasılıklarının daha yüksek olduğu ve stresin olumsuz sonuçlarını yaşama olasılıklarının daha düşük olduğu bulunmuştur (Thompson ve Gomez, 2014). Örneğin, yüksek özyeterlik algısına sahip çalışanların işyerindeki günlük görevlerini yerine getirirken daha az kaygı yaşadıkları ve buna bağlı olarak daha yüksek performans sergiledikleri gösterilmiştir (De Clercq vd., 2018). Ayrıca, bir meta-analiz çalışmasında, düşük özyeterlik algısına sahip bireylerin işyerindeki zorlukları kendi yeteneklerinin ötesinde görme eğiliminin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Judge ve Bono, 2001).

Özdeğerlendirmeler üzerine yapılan çalışmalara yönelik bir derlemede, özsaygı ve özyeterlik yapılarının yüksek düzeyde ilişkili olduğu gösterilmiştir (Judge vd., 2004). Hatta, Judge vd. (1997), bu iki kavramın ortak bir faktöre yüklenebileceğini öne sürmüş ve çalışmalarında (örn., Judge vd., 1998; Judge vd., 1999) özsaygı ile özyeterliği tek faktörlü bir özdeğerlendirme yapısına indirgemıştır. Ancak, kavramsal olarak bu iki yapı farklıdır: özsaygı daha çok bireyin kendisine yönelik duygusal değerlendirmelerini içerirken, özyeterlik bireyin kendi yeteneklerine ilişkin motivasyonel ve bilişsel değerlendirmelerini yansıtmaktadır. Kavramsal ayrımların yanı sıra, ampirik çalışmalar da bu iki yapının çalışan

bireylerin stres sürecindeki işlevlerinin aynı olmadığını ortaya koymuştur (Chen vd., 2004; Thompson ve Gomez, 2014).

Sonuç olarak, özsaygı ve özyeterlik kavramları çalışanların psikolojik sağlığı, stres yönetimi ve iş performansı açısından önemli rol oynamaktadır (örn., Thompson ve Gomez, 2014). Her iki yapı da zorlu durumlarla başa çıkma becerilerini destekleyerek olumlu bireysel sonuçlara zemin hazırlamakta, düşük düzeyde olduğunda ise psikolojik sorunlara yatkınlığı artırmaktadır. Dolayısıyla, çalışanların iyi oluşunu anlamada özsaygı ve özyeterlik kavramlarının değerlendirilmesi önemlidir.

1.3.3. Duygu Düzenleme Kavramı ve Duygu Düzenleme Stratejileri

Bu çalışma kapsamında, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı ile ilişkisinde aracı rolü olduğu öngörülen bir diğer değişken duygu düzenleme stratejileridir. Bu nedenle, öncelikle duygu düzenlemenin ne olduğu ve duygu düzenleme stratejileri üzerine yapılan bazı sınıflandırmalar özetlenecek, ardından duygu düzenlemenin süreç modeli (Gross, 1998) detaylandırılacaktır.

Duygular, bireyin çevresindeki tehditleri tespit etmesini, karar vermesini ve sosyal etkileşimini kolaylaştırmaktadır (Frijda, 1986; Lazarus, 1991). Ancak, uygun olmayan yoğunluk, süre veya bağlamdaki duygular birey için zorluk yaratabilir ve duygu düzenlemeyi gerekli kılar (Gross ve Thompson, 2006). Duygu düzenleme, bireyin duygusal tepkilerinin yoğunluk ve süresini bir amaca uygun olarak kontrol etme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Thompson, 1994). Gross'a (2001) göre, duygu düzenlemenin amacı duygusal tepkileri değiştirmektir.

Gross'a (1999) göre, psikanalitik yaklaşımda duygu düzenlemenin temelleri, kaygıya yönelik açıklamalarda ortaya çıkmaktadır. Freud, kaygıyı içsel çatışmalar ve bilinçdışı dürtülerle ilişkilendirmiştir (Kaplan ve Sadock, 2004; Öztürk ve Uluşahin, 2016). Ego, bu çatışmaları yönetmek amacıyla inkâr, bastırma ve yansıtma gibi savunma mekanizmaları geliştirmektedir. Bu mekanizmaların bazıları bireyin psikolojik sağlığını korumada işlevsel olabilmekteyken, bazıları ise patolojik sonuçlara yol açabilmektedir. Gross (1999), bu çerçevede değerlendirildiğinde, psikanalitik yaklaşımın odağında kaygının düzenlenmesinin bulunduğunu belirtmiştir.

Günümüzde duygu düzenleme çalışmalarında temel alınan modellerden biri Lazarus'un stres ve baş etme modelidir (Gross, 1998). Monat ve Lazarus (1991), baş etmeyi bireyin kaynaklarını aşan taleplerle mücadele etme çabası olarak açıklar ve baş etme stratejilerini sorun odaklı ve duygu odaklı olarak sınıflandırır. Sorun odaklı stratejiler doğrudan stres kaynağına yönelik, duygu odaklı stratejiler ise stresle ilişkili duygulara yöneliktir. Gross (1998), bu tanımlamadan hareketle, başa çıkma çabalarının duygu düzenleme süreci içerisinde değerlendirilebileceğini öne sürer.

Duygu düzenleme stratejileri üzerine yapılan bazı sınıflandırmalarda ise bilişsel ve davranışsal stratejiler olarak ayırım yapılır (örn., Parkinson ve Totterdell; 1999; Garnefski vd., 2001). Parkinson ve Totterdell (1999), stratejileri bilişsel katılım (örn., yeniden değerlendirme), bilişsel saptırma (örn., dikkati başka yöne yöneltme), davranışsal katılım (örn., aktif girişimler) ve davranışsal saptırma (örn., dikkati başka aktiviteye yöneltme) olarak dört gruba ayırmıştır. Garnefski vd. (2001), bilişsel süreçlere odaklanarak Bilişsel Duygu Düzenleme Ölçeği'ni geliştirmiştir. Bu ölçek dokuz alt boyuttan oluşur: kendini suçlama, diğerlerini suçlama, kabul, plana tekrar odaklanma, pozitif tekrar odaklanma, ruminasyon, pozitif yeniden değerlendirme, perspektife yerleştirme ve felaketleştirme.

Tüm bu sınıflandırmalar ile birlikte genel eğilim, duygu düzenleme stratejilerinin işlevsel ve işlevsel olmayan olarak ayrıştırılmasıdır. Örneğin, problem odaklı başa çıkma stratejileri, genellikle daha uyumlu bir yaklaşım olarak görülse de değiştirilebilir durumlarda sorun odaklı stratejiler, değiştirilemeyen durumlarda ise duygu odaklı stratejiler daha işlevsel kabul edilir (Lazarus, 1993). Garnefski vd. (2001) ise kabul, pozitif yeniden değerlendirme gibi stratejileri daha işlevsel; kendini/diğerlerini suçlama, felaketleştirme ve ruminasyonu ise daha az işlevsel bularak depresyon ve kaygı gibi olumsuz sonuçlarla ilişkilendirmiştir. Olumlu ve olumsuz sonuçlarla ilişkilendirilen başka bir sınıflandırma şekli izleyen bölümde ayrıntılı olarak ele alınacak olan Gross'un (1998) modelindeki öncül ve tepki odaklı stratejilerdir.

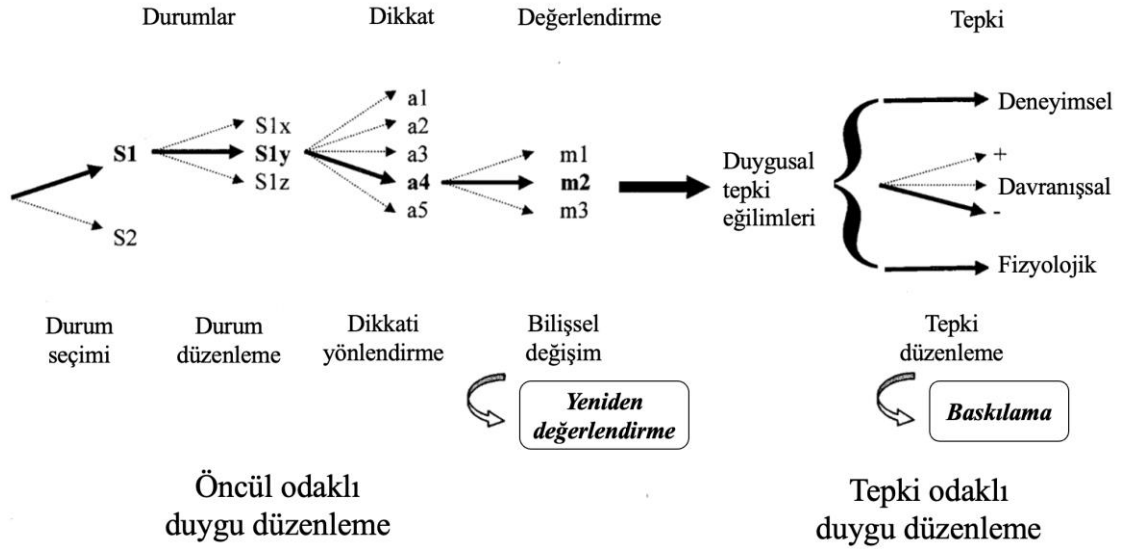
1.3.3.1. Duygu düzenlemenin süreç modeli

Gross (1998), psikanalitik yaklaşım ve stresle başa çıkma teorilerinden hareketle Duygu Düzenleme Süreç Modeli'ni geliştirmiştir. Psikanalitik gelenek Freud'dan itibaren psikolojik sağlığın duygusal dürtülerin düzenlenmesine bağlı olduğunu, bilişsel ve

davranışçı yaklaşımlar da duyguların uygun şekilde düzenlenmesinin psikolojik sağlık için gerekli olduğunu vurgulamıştır.

Lazarus ve meslektaşları, bilişsel stratejilerin stres tepkilerini hafifleterek psikolojik sağlığı olumlu etkilediğini göstermiştir (akt. Gross, 1998). Diğer yandan, yapılan çalışmalarda, duyguların baskılanmasının solunum, gastrointestinal ve kardiyovasküler sorunlar dahil çeşitli fiziksel sağlık problemleriyle ilişkili olduğu (Gross, 1998) ve sempatik aktivasyonda akut artışlara neden olduğu bulunmuştur (Gross ve Levenson, 1993, 1997).

Gross (1998), psikanalitik yaklaşım ile stres ve başa çıkma literatürünü, psikolojik ve fiziksel sağlıkla ilgili çalışmalarla birleştirerek Duygu Düzenleme Süreç Modeli'ni (*"The Process Model of Emotion Regulation"*) önermiştir. Bu model, duygu üretiminin zaman içinde geliştiğini ve belirli aşamalarda düzenlenebileceğini varsaymaktadır. Buna göre, süreç duygu ipuçlarının değerlendirilmesiyle başlar. Belirli duygu ipuçlarına dikkat edilmesi, deneyimsel, davranışsal ve fizyolojik sistemleri kapsayan koordineli tepki eğilimlerini tetikler. Bu tepkiler çeşitli yöntemlerle düzenlenebilir ve duygusal tepkilerin son halini de bu düzenleme belirler. Duygular zaman içinde geliştiği için, Gross (1998, 2001) modelinde, duygu üretim sürecinin farklı zaman dilimlerinde hangi noktalarda düzenlenebileceğini belirleyerek duygu düzenleme stratejilerini öncül odaklı (duygu oluşmadan önce) ve tepki odaklı (duygu oluşuktan sonra) olmak üzere ikiye ayırır. Süreç dört aşamadan oluşur: durum, dikkat, değerlendirme ve tepki. Buna göre, duygu tetikleyici bir durum ortaya çıkar, bireyin dikkati bu duruma yönelir, duygusal durum değerlendirilir ve nihayetinde duygusal bir tepki verilerek süreç tamamlanır. Bu aşamalara göre beş farklı strateji tanımlanmıştır: durum seçimi, durum değişikliği, dikkatin yönlendirilmesi, bilişsel değişim ve tepki düzenlemesi.



Kaynak: Gross, J. J. (2001). Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current directions in psychological science*, 10(6), 214-219.

Şekil 1.2. Duygu Düzenleme Süreç Modeli

Öncül odaklı stratejiler (durum seçimi, durum değişikliği, dikkatin yönlendirilmesi, bilişsel yeniden değerlendirme), duygunun ortaya çıkışını önlemeyi veya şiddetini azaltmayı hedefler. Örneğin, kaygı yaratan ortam yerine sakin bir ortam seçmek, dikkat dağıtmak veya durumun anlamını yeniden değerlendirmek bu tür stratejilerdir. Tepki odaklı stratejiler ise duygusal tepkiler ortaya çıktıktan sonra bu tepkileri düzenlemeyi amaçlar; örneğin utancı gizlemeye çalışmak gibi davranışları içerir (Gross, 2001). Süreç modeli Şekil 1.2'de özetlenmiştir.

Gross (1998), psikolojik sağlık literatürünün öncül odaklı bilişsel stratejilerle, fiziksel sağlık literatürünün ise tepki odaklı duygu baskılama stratejileriyle ilişkili olabileceğini belirtmiştir. Araştırmalarda günlük yaşamda yaygın kullanımları, deneysel olarak manipüle edilebilir olmaları ve hem öncül odaklı hem de tepki odaklı stratejilere örnek teşkil etmeleri nedeniyle, özellikle bilişsel yeniden değerlendirme ve baskılama stratejilerine odaklanılmış olup baskılama stratejisinin duygu yoğunluğunu azaltmasa da, dışavurumları azaltırken fizyolojik aktivasyonu artırdığı; buna karşılık, bilişsel yeniden değerlendirmenin duygusal yoğunluğu azaltırken fizyolojik olumsuzlukları tetiklemediği bulunmuştur (Gross ve John, 2003). Ayrıca, baskılama stratejisinin hafıza üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı gösterilirken (Richards ve Gross, 2000), bilişsel yeniden değerlendirme yüksek özsaygı, iyimserlik ve psikolojik iyi oluş ile ilişkilendirilmiştir (Gross ve John, 2003). Benzer şekilde, depresyon ve duygu düzenleme stratejileri üzerine yapılan bir

derlemede (Akbulut, 2018), bilişsel yeniden değerlendirmenin olumlu, baskılanmanın ise olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğu gösterilmiştir.

1.3.3.2. Örgütsel davranış literatüründe duygu düzenleme stratejileri

Duygu düzenleme stratejilerinin incelendiği örgütsel araştırmalar, bilişsel yeniden değerlendirmenin daha yüksek iş tatmini, düşük tükenmişlik, daha iyi psikolojik iyi oluş, örgütsel özdeşleşme ve iş performansı ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Wallace vd., 2009; Matta vd., 2014; Feinberg vd., 2020; Sü Eröz ve Baysal, 2022).

Ancak, örgütsel literatürde duygu düzenleme daha çok “duygusal emek” kavramıyla ele alınmaktadır. Duygusal emek, ücret karşılığı yapılan işin gereği olarak duyguların yönetilmesini ifade eder (Hochschild, 1983). Hochschild, duygusal emeği, örgütsel beklentilere uygun olarak gözlemlenebilir duygu ifadelerinin oluşturulması şeklinde tanımlamıştır. Çalışanların kullandığı iki temel duygu düzenleme stratejisi yüzeysel ve derin rol yapmadır. Yüzeysel rol yapma, yalnızca dışsal duygu ifadelerinin kontrolünü içerirken, derin rol yapma içsel duyguların bilinçli olarak değiştirilmesini kapsar. Hochschild, bu sürecin bilişsel ve duygusal çaba gerektirdiğini ve uzun vadede tükenmişlik gibi olumsuz sonuçlara neden olabileceğini belirtmiştir.

Araştırmalar, bu görüşü destekleyerek derin rol yapmanın psikolojik iyi oluş, yüksek performans ve düşük tükenmişlik gibi olumlu sonuçlarla ilişkili olduğunu; yüzeysel rol yapmanın ise başarı duygusunda azalma, işten ayrılma niyeti, tükenmişlik, stres, depresyon ve düşük işe bağlılık gibi olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğunu göstermiştir (Grandey, 1999, 2000; Kruml ve Geddes, 2000; Zammuner ve Galli, 2005; Öz, 2007; Judge vd., 2009; Köse vd., 2011; Thomas ve Abhyankar, 2014; Eroğlu, 2014; Wang vd., 2018).

Grandey (2000), duygusal emeği Gross'un (1998) duygu düzenleme modeliyle ilişkilendirerek ele almıştır. Grandey'e göre, derin rol yapma, Gross'un öncül odaklı duygu düzenleme stratejilerine (örneğin bilişsel yeniden değerlendirme) paralel şekilde içsel süreçlerin değiştirilmesini içerir. Örneğin, çalışanların iş yerindeki zorlukları stres kaynağı yerine mücadele edilecek bir meydan okuma olarak yeniden değerlendirmesi stres düzeylerini azaltabilir. Yüzeysel rol yapma ise, Gross'un tepki odaklı stratejilerine benzer şekilde duygu ifadelerinin kontrol edilmesini içerir. Bu durumda birey gerçek duygularını bastırarak yalnızca duygu ifadesini değiştirir. Lee vd. (2016), Grandey'in (2000) teorik çerçevesini ampirik olarak da test ederek, öğretmenlerde bilişsel yeniden değerlendirmenin

derin rol yapma ile, baskılamanın ise yüzeysel rol yapma ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Buradan hareketle, ilerleyen başlıklarda çalışanlarda bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılamayı ele alırken derin ve yüzeysel rol yapmanın incelendiği araştırmalara da yer verilecektir.

1.3.4. Araştırma Değişkenleri Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde, aracı değişkenler olarak öngörülen özsaygı, özyeterlik ve duygu düzenleme stratejilerinin, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ve kaygı ile ilişkilerine yer verilecektir. Başlık 1.3.1’de sunulan kuramsal açıklamalara ek olarak, ampirik bulgular da kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özdeğerlendirmeleri olumsuz etkileyebileceğini (örn., Naus vd., 2007; Skaalvik ve Skaalvik, 2016) ve bu olumsuz özdeğerlendirmelerin kaygı düzeyini artırabileceğini göstermektedir (örn., Nima vd., 2013; De Clercq vd., 2018). Ayrıca, özdeğerlendirmelerin duygu düzenleme stratejileriyle; bu stratejilerin ise kaygı ile ilişkili olduğu bulunmuştur (örn., Hofmann vd., 2009; Chen vd., 2023). Bu bulgular, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı ile ilişkisinde, özdeğerlendirmelerin aracı; özdeğerlendirmelerle birlikte duygu düzenleme stratejilerinin ise sıralı aracı rol oynayabileceğini düşündürmektedir. İzleyen alt başlıklarda, bu ilişkilere dair araştırma bulgularına yer verilecektir.

1.3.4.1. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, özsaygı ve kaygı

Tajfel ve Turner’e göre (1979), bireylerin özsaygı düzeyi grup üyeliklerinden etkilenmektedir. Bir grup niteliği taşıyan bireylerin çalışmakta oldukları örgüt ile değerlerinin uyumu, aidiyet duygusunu artırarak (Baumeister ve Leary, 1995) ve anlam duygusunu destekleyerek (Pyszczynski vd., 2004) özsaygıyı olumlu yönde etkileyebilir. Korman (2001) gibi örgütsel araştırmacılar da çalışanların tutum ve davranışlarını açıklarken benlik yapısının önemini vurgulamış ve onların benlik imgeleriyle tutarlı şekilde hareket etmeye motive olduklarını ileri sürmüştür.

Bu çerçevede, Naus vd. (2007), temel değer ve yetkinliklerini gerçekleştirmelerini destekleyen örgütlerin olumlu bir benlik imgesi geliştirmeyi kolaylaştıracağı; buna karşılık, çalışanların kişisel olarak benimsedikleri temel değerlerden sapma gösteren örgütsel değerlere zorla uyum sağlamalarının bu süreci engelleyeceği varsayımına dayanan çalışmalarında, Hollanda’da farklı sektörlerde çalışanlarda kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun örgütsel sinizmin (örgüte yönelik olumsuz tutumun) anlamlı bir

yordayıcısı olduğunu ve bu etkide örgüt temelli özsaygının aracılık ettiğini göstermiştir. Benzer şekilde, Güney Kore’de restoran sektöründe yapılan bir araştırmada, algılanan kişi-örgüt değer uyumu arttıkça örgüt temelli özsaygının yükseldiği; özsaygıdaki artışın ise çalışanların işyerleri hakkındaki olumsuz kulaktan kulağa iletişimini azalttığı bulunmuştur (Kim ve Lee, 2023). Çin’de üretim sektöründe gerçekleştirilen bir çalışmada ise, kişi-iş uyumunun örgüt temelli özsaygı aracılığıyla tükenmişliğin anlamlı bir yordayıcısı olduğu gösterilmiş, ancak kişi-örgüt uyumu ile özsaygı arasında bir ilişki tespit edilmemiştir (Tong vd., 2015). Araştırmacılar, kişi-örgüt uyumu ve kişi-iş uyumu gibi ilişkili değişkenlerin aynı modele dahil edilmesinin, beklenen ilişkilerin ortaya çıkmasını engellemiş olabileceğini belirtmiştir.

Kişi-örgüt değer uyumu ve özsaygı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar sınırlı olsa da, kişi-çevre uyumunun bir diğer alt türü olan kişi-grup uyumunun özsaygıya etkilerine yönelik araştırmalar bulunmaktadır. Örneğin, Lönnqvist vd. (2009), Finlandiya, Rusya, Estonya ve İtalya’da lise ve meslek eğitimi gören öğrencilerle yürüttüğü çalışmanın sonucunda, kişisel değerler ile içinde bulundukları alt kültür değerleri arasındaki uyumun, mesleki eğitim alan öğrencilerde özsaygıyı artırdığını göstermiştir. Bu bulgu, işletme ve psikoloji öğrencilerinin kişisel değerleri ile eğitim aldıkları disiplinlerin teşvik ettiği değerler uyumlu olduğunda daha yüksek iyi oluş bildirdiklerini gösteren çalışmalarla tutarlıdır (Sagiv ve Schwartz, 2000). Ayrıca, kişi ile kültürün uyumunun iyi oluş ve özsaygı gibi olumlu psikolojik göstergeler üzerinde koruyucu bir etkisi olduğu da gösterilmiştir (Fulmer vd., 2010).

Kişi-çevre uyumuna odaklanan çalışmalar, genel olarak, bireylerin çalıştıkları kurum, içinde bulundukları kültür veya dahil oldukları grup ile değer uyumlarının özsaygı düzeyleri üzerinde belirleyici olabileceğini göstermektedir (Naus vd., 2007; Lönnqvist vd., 2009; Fulmer vd., 2010; Sagiv ve Schwartz, 2000; Kim ve Lee, 2023).

Kuramsal açıdan, özsaygının bireyleri kaygıya karşı koruduğu (Greenberg vd., 1992; Pyszczynski vd., 2004), düşük özsaygının ise tehdit algısını artırarak kaygıyı yükselttiği vurgulanmaktadır (Beck vd., 1979). Çalışanlar da dahil olmak üzere yetişkin örneklemine yapılan çok sayıda araştırma, özsaygının kaygıyı anlamlı şekilde yordadığını, yüksek özsaygının düşük kaygıyla, düşük özsaygının ise yüksek kaygıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Riggs ve Han, 2009; Coudevylle vd., 2011; Nima vd., 2013; Thompson ve Gomez, 2014; Bajaj vd., 2016; Shimura vd., 2017; Guil vd., 2019; Berber Çelik ve Odacı,

2020; Rahmadina vd., 2020; Rossi vd., 2020; Šare vd., 2021; Endo vd., 2024; Gathier vd., 2024). Boylamsal bir çalışma yüksek özsaygının sonraki dönemde daha düşük kaygı belirtileriyle ilişkili olduğunu (Lundberg vd., 2022); boylamsal çalışmaların meta-analizi ise düşük özsaygının kaygıyı yordadığını göstermiştir (Sowislo ve Orth, 2013). Ayrıca, özsaygı çocukluk çağı travmaları (Berber Çelik ve Odacı, 2020; Endo vd., 2024; Gathier vd., 2024), bağlanma stilleri (Riggs ve Han, 2009), aşırı korumacı ebeveyn tutumları (Shimura vd., 2017), yalnızlık ve Covid-19 korkusu (Rossi vd., 2020) gibi çeşitli faktörlerin kaygıya etkisine de aracılık etmektedir. Bu doğrultuda, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu gibi bir stres tetikleyici durumda azalan özsaygı aracılığıyla da kaygı düzeyinin artabileceği düşünülmektedir.

1.3.4.2. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, özyeterlik ve kaygı

Kişisel değerlerin örgüt değerleriyle uyumu, çalışanların kuruma güvenini (Edwards ve Cable, 2009) ve aidiyet duygusunu (Baumeister ve Leary, 1995) artırabilir; bu güven ve aidiyetin ise çalışanların özyeterlik algısını desteklediği bulunmuştur (Özyılmaz vd., 2018; Dede vd., 2020). Norveç'te öğretmenlerle yapılan araştırmalar, okul değerleriyle yaşanan uyumsuzluğun önemli bir stres kaynağı olduğunu (Skaalvik ve Skaalvik, 2015) ve özyeterliği azaltarak duygusal stres ve işten ayrılma niyetini artırdığını göstermektedir (Skaalvik ve Skaalvik, 2016).

Benzer bulgular Çin'de yürütülen öğretmen araştırmalarında da tekrarlanmıştır. Bu çalışmalara göre, kişi-örgüt değer uyumu öğretmenlerin özyeterliğini, aidiyet ve bağlılık duygularını güçlendirmekte ve böylelikle olumlu iş davranışlarını teşvik etmektedir (Qiao ve Hu, 2021; Yang vd., 2022). Çin'de işletmelerde çalışanlarla yapılan araştırmalarda da kişi-örgüt uyumunun, yenilikçi özyeterliği artırdığı; yaratıcılık, yenilikçi davranış ve iş performansını olumlu yönde etkilediği ve bu etkide özyeterliğin aracı rol üstlendiği ortaya konulmuştur (Cheng-xiang vd., 2013; Ma vd., 2016; Tonglin vd., 2017).

Farklı ülkelerde gerçekleştirilen çalışmalar bu bulguları desteklemektedir. İspanya'daki araştırmada, örgütle değer uyumu arttıkça çalışanların özyeterlik düzeylerinin yükseldiği gözlemlenmiştir (Asensio-Martinez vd., 2019). Tayland'da yapılan çalışmada ise değer uyumunun özyeterlik, dayanıklılık ve iş tatminini artırarak işe uyumu desteklediği bulunmuştur (Wongsuwan ve Na-Nan, 2022). Ayrıca, kurumun değerleriyle uyumun yanı

sıra, çalışanların yöneticileriyle değer uyumunun da özyeterliği yükselttiği belirlenmiştir (Everett, 2010; Zhang ve Cui, 2022).

Sonuç olarak, farklı ülkeler ve sektörlerde yapılan araştırmalar, kişi-örgüt değer uyumunun genel ve belirli alanlardaki özyeterliği artırarak işyerindeki olumlu sonuçları desteklediğini (Ma vd., 2016; Tonglin vd., 2017; Asensio-Martinez vd., 2019; Qiao ve Hu, 2021; Wongsuwan ve Na-Nan, 2022; Yang vd., 2022); değer uyumsuzluğunun ise özyeterliği azaltarak olumsuz çıktılara neden olduğunu ortaya koymaktadır (Skaalvik ve Skaalvik, 2016).

Kuramsal açıdan, özyeterliğin bireyin stresle başa çıkma kapasitesini şekillendiren temel bir faktör olduğu; düşük özyeterliğin, kişinin karşılaştığı durumları tehdit edici ve kontrol edilemez olarak algılamasına neden olarak kaygıyı artırdığı vurgulanır (Bandura, 1995). Yetişkin örnekleminde farklı bağlamlarda yapılan çok sayıda araştırma genel özyeterliğin kaygı düzeyiyle negatif yönde ilişkili olduğunu, yüksek özyeterliğin düşük kaygıyı, düşük özyeterliğin ise yüksek kaygıyı yordadığını ortaya koymuştur (Endler vd., 2001; Onyeizugbo, 2010; Mystakidou vd., 2013; Soysa ve Wilcomb, 2015; Hayat, vd., 2021; Simonetti vd., 2021; Sharma ve Kumra, 2022). Genel özyeterliğin yanı sıra, çeşitli durum ve bağlamlardaki (örneğin akademik, öğretim, spor ve mesleki bağlamlarda) özyeterlikteki artışın da kaygıda azalmayı yordadığı bulunmuştur (örn., Akın ve Kurbanoglu, 2011; Paul ve Glassman, 2017; De Clercq vd., 2018; Kahraman ve Çelik, 2019; Brunton vd., 2020; Rozgonjuk vd., 2020; Güngör ve Gül, 2021). Örneğin, işle ilişkili özyeterliğin iş kaygısını düşürerek performansı artırdığı bulunmuştur (De Clercq vd., 2018). Bu doğrultuda, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu bağlamında azalan özyeterliğin de kaygı düzeyinde artışa neden olabileceği öngörülmektedir.

1.3.4.3. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, duygu düzenleme stratejileri ve kaygı

Yapılan çalışmalar sonucunda, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, çalışanlar için önemli bir stres faktörü olarak değerlendirilmekte (Bao vd., 2013; Tong vd., 2015; Deng vd., 2016) ve olumsuz sonuçlarının kullanılan baş etme stratejisine göre değişebileceği öne sürülmektedir (Doblhofer vd., 2019). Değerler istikrarlı bireysel özellikler olduğundan (Schwartz, 1992), çalışanların kişisel değerlerini örgüt değerlerine uydurmak yerine, değer uyumsuzluğunu baskılama yoluyla gizleme eğiliminde oldukları ileri sürülmektedir (Doblhofer vd., 2019). Ancak kimliğini ve duygularını baskılamanın, özgün olma ihtiyacını

ihlal ederek psikolojik gerilimi artıracak beklenmiş olup (Clair vd., 2005; Hewlin, 2009) kaygıyı arttırdığı bulunmuştur (Arndt vd., 2013; Aliche vd., 2020; Aziziaram ve Basharpour, 2020). Bankacılık, otomotiv, sağlık ve belediye gibi farklı sektörlerde yürütülen çalışmalar, baskılamaya karşılık gelen yüzeysel rol yapmanın çalışanların kaygı düzeyini artırdığını ortaya koymuştur (Wagner vd., 2014; Krannitz vd., 2015; Sohn vd., 2018; Reyhanoğlu ve Balıkçioğlu, 2019; Yıldız ve Sazkaya, 2021; Xiong vd., 2023).

Alternatif olarak, değer uyumsuzluğunu daha olumlu bir çerçevede yorumlayarak bilişsel yeniden değerlendirme stratejisinin olumsuz etkileri hafifletebileceği önerilmiştir (Wheeler vd., 2013; Doblhofer vd., 2019). Yeniden değerlendirme kullanan bireylerin daha düşük kaygı düzeyine sahip olduğu (Hofmann vd., 2009; Andreotti vd., 2013; Arndt vd., 2013; Aliche vd., 2020) ve yeniden değerlendirmeye karşılık gelen derin rol yapmanın kaygıyı azalttığı, öğretmenler, hemşireler ve perakende çalışanlarıyla yapılan araştırmalarca desteklenmiştir (Rui-jun ve Qi-wen, 2011; Reyhanoğlu ve Balıkçioğlu, 2019; Aziziaram ve Basharpour, 2020; Xiong vd., 2023).

Öte yandan, yüksek kişi-örgüt uyumu algısına sahip çalışanların kuruma yönelik olumlu tutumları nedeniyle bilinçli çaba sarfederek içsel duygularını değiştirme eğiliminde olacakları (Grandey, 2003); düşük uyum algısına sahip bireylerin ise kişisel kaynakların kaybı nedeniyle (Hobfoll, 1989) duyguları dönüştürmeye çaba harcamayıp genellikle baskılama veya olumlu duygu taklidine yönelecekleri öne sürülmektedir (Kesen, 2017; Lam vd., 2018). Türkiye, Çin ve Güney Kore’de yapılan kesitsel örgütsel araştırmalar, kişi-örgüt uyumunun derin rol yapmayı (yeniden değerlendirmeye karşılık gelen) artırdığını, yüzeysel rol yapma (baskılamaya karşılık gelen) ile ilişkisinin ise tutarsız olduğunu göstermektedir (Kesen, 2017; Lee vd., 2019; Ji, 2023). Lam vd. (2018) tarafından Çin’deki otel çalışanlarıyla yapılan boylamsal bir çalışmada ise, algılanan kişi-örgüt uyumunun zaman içinde derin rol yapma stratejisinde artış, yüzeysel rol yapma stratejisinde ise azalma ile ilişkili olduğu belirlenmiştir.

Ancak, bu etkilerin aslında öz değerlendirmeler (özsaygı ve özyeterlik) üzerinden gerçekleştiği düşünülebilir. Nitekim, literatürde özsaygı ve özyeterliğin duygu düzenleme stratejileriyle ilişkilerini ve birlikte sıralı aracılık rolünü destekleyen bulgular mevcuttur: örneğin, yüksek özsaygının daha fazla bilişsel yeniden değerlendirme kullanımını yordadığı (Kamalinasab ve Mohammadkhani, 2018; Chen vd., 2023), özsaygıda azalmanın ise baskılama kullanımını artırdığı ve yeniden değerlendirme kullanımını azalttığı (Fernandes

vd., 2022) görülmüştür. Ayrıca, olumlu mesleki kimlik duygusunun, bilişsel yeniden değerlendirme ve özsaygı yoluyla Çinli öğretmen adaylarının iyi oluş düzeylerini artırdığını (Hui vd., 2024) ve bilinçli farkındalığın özsaygıyı artırıp baskılamayı azaltarak depresyon düzeylerini düşürdüğünü (Wang ve Chen, 2025) ortaya koyan araştırmalar, bu değişkenlerin sıralı aracı rolü olabileceğini göstermiştir.

Benzer şekilde, özyeterlik düzeyindeki düşüşün duyguları baskılama gibi maladaptif stratejilerin kullanımında artış ve bilişsel yeniden değerlendirme gibi adaptif stratejilerin kullanımında azalma ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Morales-Rodríguez ve Pérez-Mármol, 2019; Roohi vd., 2019; Akfırat, 2020; Kim, 2024). Araştırmalar, düşük özyeterlik düzeyi ile birlikte daha az bilişsel yeniden değerlendirme ve daha fazla baskılama kullanımının, daha fazla depresyon, kaygı ve stres ile ilişkili olduğunu (Strandth vd., 2024), yüksek özyeterlik ile daha fazla olumlu yeniden değerlendirme stratejisi kullanımının etkileşiminin ise psikolojik iyi oluşu (Akfırat, 2020) desteklediğini göstermiştir. Ayrıca, ABD’de yürütülen ardışık üç çalışmada, yaratıcı özyeterliğin bilişsel yeniden değerlendirme kullanımını artırarak duygusal tükenmeyi azalttığı ortaya konmuş (Kim, 2024) olup bu değişkenlerin sıralı aracı rolü olabileceği gösterilmiştir.

Sonuç olarak, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun, bireylerin özdeğerlendirmelerini (özsaygı ve özyeterlik) olumsuz etkileyerek daha fazla duygusal baskılama ve daha az bilişsel yeniden değerlendirme kullanmalarına yol açması ve bu sıralı süreçlerin kaygıyı artırması muhtemeldir.

1.3.5. Çalışmanın Birinci Aşamasının Amacı

Kaygı, günümüz çalışma yaşamında çalışanların psikolojik sağlığı ve iş performansı üzerinde önemli etkileri olan bir sorun olarak görülmektedir (Byrd vd., 2000; Murphy vd., 2007; Jensen vd., 2013; Ak ve Diken, 2020). Bu nedenle çalışanların yaşadığı kaygının nedenlerini ve bu nedenlerin altında yatan mekanizmaları anlamak kritik öneme sahiptir. Literatürde, çalışanların örgütleriyle yaşadıkları değer uyumsuzluğunun kaygı üzerindeki etkisini doğrudan inceleyen çalışmaların bulunmaması önemli bir boşluk yaratmaktadır. Oysa, değer uyumsuzluğunun bireyler üzerinde stres yaratıcı etkileri olduğu ve psikolojik uyumsuzluğu artırabileceği gösterilmiştir (Nur İplik vd., 2011; Merecz ve Andysz, 2012; Siegall ve McDonald, 2004; Tong vd., 2015).

Bu bağlamda mevcut çalışmanın temel amacı, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun çalışanlarda yarattığı kaygıyı ve bu ilişkiye aracılık eden mekanizmaları incelemektir. Kuramsal yaklaşımlar (örn., Tajfel ve Turner, 1979; Bandura, 1982; Leary ve Baumeister, 2000; Pyszczynski vd., 2004) ve çalışma bulgularından (bkz., Başlık 1.3.4.) hareketle, değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki ilişkide özsaygı ve özyeterlik gibi özdeğerlendirme yapılarının ve duygu düzenleme stratejilerinin sıralı bir aracı rol üstlenebileceği; diğer bir ifadeyle, değer uyumsuzluğunun çalışanların kendilerine yönelik değerlendirmelerini olumsuz etkileyerek (özsaygı veya özyeterlikte düşüş), bu olumsuz değerlendirmenin de duygu düzenleme stratejilerini şekillendirip sonuç olarak kaygı düzeylerini artırabileceği düşünülmektedir.

Özsaygı ve özyeterlik kavramlarının birbiriyle yüksek düzeyde ilişkili ancak kavramsal olarak farklı yapılar olduğu gösterildiğinden (örn., Chen vd., 2004), bu araştırmada özsaygı ve özyeterliğin aracı rolleri ayrı modeller üzerinden incelenerek, her bir yapının değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki ilişkideki bağımsız rolünün daha net ortaya konulması amaçlanmaktadır.

1.4. Kendini Olumlama ve İlişkili Araştırmalar

Benlik bütünlüğüne yönelik bir tehdit olarak ele alınan kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun, bireylerin öz değerlendirmelerini ve baş etmelerini olumsuz etkileyerek kaygı düzeyini artıracak önermesinin bir devamı olarak, bu çalışmanın ikinci aşamasında benlik bütünlüğünü destekleyici “kendini olumlama” müdahalelerinin kaygı düzeyi ve kaygı ile ilişkili ruhsal durum göstergeleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda, bu bölümde Kendini Olumlama Kuramı (Steele, 1988) tanıtılacak, bu kuram temelinde geliştirilen deneysel müdahaleler açıklanacak ve yapılan araştırmalar özetlenecektir.

1.4.1. Kendini Olumlama Kuramı (Steele, 1988)

Kendini Olumlama Kuramı (*Self-Affirmation Theory*, Steele, 1988), bireylerin benlik bütünlüğü tehdit altında olduğunda, değerlerini olumlayarak tehditlerle başa çıkmalarına yardımcı olacak esnek bir benlik sistemine sahip olduklarını öne sürmektedir. Benlik bütünlüğü (*self-integrity*), kişinin kendini ahlaklı, yeterli ve tutarlı olarak görme ihtiyacını ifade eder (Steele, 1988).

Bireylerin kişisel bir alanda yeterli hissetmesini zorlaştıran eleştiriler veya başarısızlıklar; veya değerlerle çelişen davranışlarla sonuçlanan durumlar benlik bütünlüğüne tehdit olarak değerlendirilir (Sherman ve Cohen, 2006; Cohen ve Sherman, 2014). Bu tür durumlarda amaç, tehditler karşısında benliğin yeterliliğine dair tutarlı bir anlatı sürdürmektir. Bazen tehditler, inkâr ve kaçınma gibi adaptif olmayan savunmalara yol açabilir. Psikolojik müdahaleler, kişilerin tehditleri yönetmelerine iki şekilde yardımcı olur: Birincisi, kişilerin zorlayıcı duruma dair bakış açısına odaklanıp zorluğun değişim için kullanılmasını sağlayarak kendiliğin algılanan yeterliliğini sürdürmek; ikincisi ise kişilerin doğrudan kendilerine yönelik değerlendirmelerini değiştirmektir. Kendini Olumlama Kuramı ikinci yönetime odaklanmaktadır (Sherman ve Cohen, 2006).

Steele'in (1988) kuramının dört temel varsayımı vardır. İlk varsayım, bireylerin benlik bütünlüğünü ve değerlerini korumaya güdülendiğidir. İkincisi, bu koruma güdüsünün genellikle savunmacı (inkâr veya kaçınma gibi) olduğudur. Üçüncü varsayım, benlik sisteminin esnek olduğudur; bir alandaki tehdit başka bir değer alanına yönelerek telafi edilebilir. Son olarak, kişiler değerlerini hatırlatan etkinliklerde bulunarak algılanan tehditleri azaltabilir. Yani, bir alanda tehdit algılandığında, başka bir alanda kimliğini oluşturan değerleri, inançları ve rolleri yansıtan telafi edici faaliyetlerde bulunmak benlik bütünlüğünü destekler (Sherman ve Cohen, 2006; Cohen ve Sherman, 2014).

Olumlamalar günlük yaşamdan birçok örneği içerebilir; aile ve arkadaşlarla vakit geçirmek veya gönüllü faaliyetlerde bulunmak bunlardan bazılarıdır. Bu etkinlikler, kişinin kendisini daha geniş bir perspektiften değerlendirmesine, tehditten zihinsel olarak ayrışmasına ve böylelikle önlerindeki zorluklara rağmen başa çıkabileceklerine dair cesaret kazandırarak, zihinsel enerjilerini kaçınma, bastırma ve rasyonalizasyon gibi savunmalara harcamak yerine daha işlevsel başa çıkma yollarını kullanmasına imkân tanır (Cohen ve Sherman, 2014).

Özetle, benlik bütünlüğü kişinin kendini değerli ve tutarlı görme ihtiyacıdır. Bu bütünlük tehdit edildiğinde, öncelikli değerleri hatırlamak gibi telafi edici etkinliklerde bulunmanın benlik bütünlüğünü koruyarak, algılanan tehdidin ve savunmaların azalmasını ve kişilerin daha adaptif şekilde başa çıkmalarını sağlayacağı öne sürülmüştür (Steele, 1988).

1.4.2. Psikoterapi ve Kendini Olumlama

Benlik teorileri, benliğin önemli bir stres tamponlayıcı ve sağlığı koruyucu bir kaynak olarak hizmet edebileceğini düşündürmektedir (örn., Tajfel ve Turner, 1979; Baumeister ve Leary, 1995). Yapılan araştırmalar, kendine yönelik olumlu görüşe sahip bireylerin stresli durumlarda daha az sıkıntı yaşadığını, daha düşük düzeyde fizyolojik tepkiler gösterdiğini ve ruhsal olarak daha sağlıklı olduklarını ortaya koymuştur (örn., Taylor vd., 2003a, 2003b). Öte yandan, Zeigler-Hill'in (2011) literatür taraması, özsaygı ve psikopatoloji arasındaki ilişkilere odaklanan çalışmaların, düşük özsaygının depresyon, kaygı, sosyal fobi, yeme bozuklukları, alkol kötüye kullanımı, obsesif-kompulsif bozukluk ve sınırda kişilik bozukluğu gibi çeşitli ruhsal bozukluklarla ilişkili olduğunu gösterdiğini ortaya koymuştur. Dolayısıyla, birçok psikoterapi yaklaşımında kendini değerlendirme kritik bir rol oynamakta ve olumlu kendilik değerlendirmelerinin desteklenmesinin iyileştirici ve koruyucu etkiler sağlayabileceği düşünülmektedir.

Kendini olumlama müdahaleleri, bireylerin benlik bütünlüklerini ve olumlu kendilik değerlendirmelerini koruma ihtiyacını karşılamaya yönelik stratejiler olarak tanımlanmaktadır (Cohen ve Sherman, 2014). Temellerini sosyal psikoloji kuramından alan bu müdahaleler sosyal psikologların çalışma alanına girse de, değer odaklı olumlamaların psikoterapi süreçlerinin bir bileşeni olabileceği öne sürülmektedir. Örneğin, Layous vd. (2014) ruh sağlığını koruyucu faktörler olarak pozitif etkinlikleri özetledikleri makalelerinde, değerler ile uyumlu aktivitelerin önemine dikkat çekmiştir. Ayrıca, Hayes vd. tarafından geliştirilen Kabul ve Kararlılık Terapisi'nde (*Acceptance and Commitment Therapy*: ACT) değer odaklı müdahaleler tedavinin önemli bir bileşenini oluşturmaktadır (Hayes vd., 1999, 2006).

ACT, üçüncü dalga Bilişsel Davranışçı Terapiler arasında yer alan bir psikoterapi yaklaşımıdır. Bilişsel Davranışçı Terapi (BDT), psikolojik rahatsızlıkların sürdürülmesinde duygu, düşünce ve davranışların birbirleriyle ilişkilerine odaklanmakta olup tedavi süreçleri bilişsel değişimi, bedensel duyuları da içeren duygusal düzenlemeyi ve davranışsal değişimi kapsamaktadır (Beck, 2001). BDT, düşünce ve davranış değişimi yoluyla semptomları azaltmayı hedeflerken, ACT duygu ve düşüncelerin kabulüyle birlikte kişisel değerlerle uyumlu bir yaşam sürmeye odaklanmaktadır. Bu terapi yaklaşımı, psikolojik esnekliği artırarak bireylerin daha anlamlı ve tatmin edici bir yaşam sürmelerini hedeflemektedir. Hayes vd.'nin (2006) ACT modelini, sürecini ve sonuçlarını özetledikleri

makalede, kaygıyı azaltmada geleneksel BDT'ye kıyasla ACT'nin daha etkili olduğuna dair bulgulara yer verilmiştir. Ayrıca, depresyon, obsesif-kompulsif bozukluk, travma sonrası stres bozukluğu, kronik ağrı, bağımlılıklar ve stres yönetimi gibi birçok uygulama alanı olduğu belirtilmiştir.

Sonuç olarak, değerler genellikle sosyal psikoloji alanında ele alınan bir konu olmasına rağmen, kişisel değerlerin önemi ve değerlerle uyumlu yaşam vurgusu içeren müdahaleler psikoterapi süreçlerinde de kendine yer bulmaktadır.

1.4.3. Kendini Olumlama Müdahaleleri

Kendini olumlama araştırmalarında, bireylerin olumlu benlik algısını güçlendiren farklı deneysel manipölasyonlar kullanılmıştır. McQueen ve Klein (2006), kendini olumlamaya ilişkin deneysel çalışmaları inceledikleri derlemelerinde, kullanılan manipölasyonların olumlama alanı ve prosedüre göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Olumlama alanı olarak, çalışmalarda uygulanan manipölasyonlar genellikle belirli bir değere veya kişisel özelliğe odaklanmaktadır. Kullanılan prosedürler ise ölçek doldurma, kısa sorulara yanıt verme, paragraf yazma veya olumlu özellikler üzerine düşünme gibi yöntemlerle çeşitlilik göstermektedir.

McQueen ve Klein'a (2006) göre, Steele ve Liu'nun 1983 yılında uyguladıkları değer anketi (*value scale*) manipölasyonu en sık kullanılan yöntemlerden biridir ve genellikle Allport, Vernon ve Lindzey'in 1960'da oluşturduğu estetik, sanat, iş, sosyal ilişkiler, bilim, maneviyat ve politika gibi alanlardan değerler içeren anketler kullanılır. Bu yöntemde, katılımcıların önemli buldukları bir değer hakkında düşünmeleri ve bu değere ilişkin soruları yanıtlamaları sağlanarak, kişisel önem düzeyinin fark edilmesi amaçlanmaktadır.

Sık kullanılan bir diğer deneysel manipölasyon, değer temelli kendini olumlama (*value affirmation task*) müdahalesidir. Bu yöntemde, katılımcılar sunulan değer listesinden en önemli buldukları değerleri seçip, bunları önem sırasına koyar ve seçilen değer için kendileri için neden önemli olduğunu, nasıl iyi hissettirdiğini veya hayatlarında nasıl bir rol oynadığını düşünerek hayatlarındaki önemini açıklayan bir paragraf (*value essay*) yazarlar. McQueen ve Klein (2006) bu yöntemin genellikle Allport, Vernon ve Lindzey'in veya Harber'ın değerler listesi kullanılarak uygulandığını belirtse de bazı çalışmalarda (örn., Creswell vd., 2013) farklı değer listelerinin kullanıldığı da görülmektedir.

Bir başka yöntem kişisel özellikler üzerine olumlama (*positive attribute affirmation*) müdahalesidir. Bu yöntemde, katılımcılardan gurur duydukları yaşantıları veya olumlu özelliklerini listelemeleri istenir. İş ortamına uyarlanan işi olumlama (*work-affirmation*) versiyonunda, çalışanların iş yerinde kendilerini iyi hissetmelerine veya kendilerini daha iyi anlamalarına yardımcı olan olayları, durumları ya da özellikleri tanımlamaları beklenir (örn., Jiang, 2018; Wiesenfeld vd., 2001). Ayrıca, katılımcıların olumlu benlik algısını zamanla pekiştirmeleri ve yaşamlarındaki anlamlı yönleri fark etmeleri amacıyla, bazı çalışmalarda katılımcılardan belirli bir süre günlük tutarak (*daily self-affirmation writing*) olumlu deneyimlerini, başarılarını ve anlamlı yaşantılarını yazmaları istenmektedir (örn., Pandey vd., 2023).

Kendini olumlama uygulamalarının zaman alıcı olması nedeniyle Armitage vd. (2011) daha kısa ve yapılandırılmış bir yöntem olan kendini olumlama uygulama niyeti (*self-affirmation implementation intention*) manipülasyonunu geliştirmiştir. Bu yöntemde, katılımcılara genellikle “Eğer baskı altında veya kaygılı hissedersen, o zaman...” şeklinde başlayan bir cümle kökü ile birlikte “başarılarım üzerine düşünürüm”, “hayatta benim için önemli olan şeyleri hatırlarım” gibi seçenekler verilir. Katılımcılardan bu seçeneklerden birini kullanarak bir “eğer–o zaman planı” oluşturmaları istenir. Bu yöntem, çalışma amacına göre özelleştirilebilir. Örneğin, Morgan ve Harris (2015) bu uygulama niyetini örgütsel odağı yansıtacak şekilde uyarlamıştır. Łakuta (2022) ise sedef hastalarına yönelik yaptığı çalışmada, niyet cümlesini beden veya cilt ile ilişkili kaygılara odaklanacak şekilde düzenlemiştir.

Deneysel çalışmalarda, kontrol koşulları ise uygulanan deney koşulu manipülasyonuna bağlı olarak oluşturulmuştur (McQueen ve Klein, 2006). Örneğin, değer odaklı yazı yazma uygulamalarında, kontrol koşulundaki katılımcılardan düşük öneme sahip bir değer hakkında kendi bakış açılarından yazmaları veya bu değer için neden önemli olabileceği hakkında yazmaları; alternatif olarak, günlük nötr olaylar, yedikleri yemekler veya günlük rutinde önünden geçtikleri binalar hakkında yazmaları istenmektedir. Kendini olumlama niyeti manipülasyonu uygulanan çalışmalarda ise (örn., Morgan ve Harris, 2015; Morgan ve Atkin, 2016; Łakuta, 2023) kontrol koşulu katılımcılarına, eğer ile başlayan cümleyi tamamlamaları için “son 48 saatte yediğim yemekleri düşünürüm” veya “günlük rutinde önünden geçtiğim binaları düşünürüm” gibi nötr içerikli seçenekler sunulmaktadır.

Sonuç olarak, kendini olumlama manipölasyonları, benlik algısını güçlendirmek amacıyla çeşitli yöntemlerle uygulanmaktadır. Takip eden bölümde, yetişkin örnekleminde değır odaklı kendini olumlama müdahalelerinin etkilerini inceleyen randomize kontrollü deneysel çalışmaların sonuçlarına yer verilecektir.

1.4.4. Kendini Olumlama Müdahalelerinin Etkileri Üzerine Deneysel Çalışmalar

Kendini olumlama üzerine sağık, eğitim ve danışmanlık, gelişim, kişilerarası ilişkiler ve örgütsel psikoloji gibi birçok alanda yapılan deneysel çalışmalardan yetişkinlerde ruhsal durum göstergelerine odaklananların sonuçları; stres anında verilen fizyolojik tepkilere etkileri, bilişsel ve davranışsal değışime etkileri ve olumsuz duyguları deneyimleme düzeyine etkileri başlıkları altında özetlenecektir. Ayrıca, çalışan popölasyonunda kendini olumlamanın etkileri ayrı bir başlık altında ele alınacaktır.

1.4.4.1. Stres anında verilen fizyolojik tepkilere etkileri

Stresin, genellikle bireylerin yeterlilik duygusunu ve talepleri karşılama yeteneklerine dair algılarını şüpheye düşüren durumlarla ilişkilendirilmesi nedeniyle, kendini olumlamanın stresi tamponlama etkisini inceleyen çalışmalarda, performans baskısı altındaki katılımcılara kendini olumlama manipölasyonları uygulanmıştır (Sherman ve Cohen, 2006). Örneğın, Creswell vd. (2005) üniversite öğrencilerine Trier Sosyal Stres Testi (TSST) öncesinde en önemli değırleri (olumlama) ya da daha az önemli değırleri (kontrol) hakkında yazı yazdırmış ve ardından alınan ölçümlerde kendini olumlayan katılımcıların kortizol seviyelerinin kontrol grubuna kıyasla önemli ölçüde düşük olduğı görölmüştür. Benzer şekilde, Sherman vd. (2009) önemli değırleri olumlamanın sınav stresi koşulundaki etkilerini araştırdığı çalışmasında, sınav sabahında nötr içerikli yazı yazan kontrol grubunun epinefrin düzeyleri artarken, olumlama grubunda bu artış gözlenmemiştir.

Tang ve Schmeichel (2015), kendini olumlamanın değırlendirilme baskısı altındaki fizyolojik tepkilere etkisini inceledikleri çalışmada, katılımcıların kan basıncını ölçmüşlerdir. Bulgular, önemli bir değır üzerine yazan olumlama grubunda kan basıncının daha hızlı normale döndüğünü, kontrol grubunda ise stres tepkisinin daha uzun sürdüğünü göstermiştir. Sağık alanında da benzer etkiler görölmüştür: olumlama içeren yazıları kaleme alan erken evre meme kanseri hastaları, üç aylık takipte daha az fiziksel stres tepkisi (kalp atış hızı) rapor etmiştir (Creswell vd., 2007).

Ayrıca, Gray'ın davranışsal inhibisyon sistemi (DİS) duyarlılığı yüksek bireylerin potansiyel tehditlere daha güçlü tepki verdiği görüşünden yola çıkan Crowell vd. (2015), kendini olumlamanın temel savunma reflekslerine etkisini incelemiştir. Çalışmada, tehdit edici uyaranlara karşı irkilme tepkisinin, değerleri üzerine yazı yazarak kendini olumlayan grupta belirgin şekilde azaldığı bulunmuştur. Tüm bu bulgular, kendini olumlamanın stres anında fizyolojik tepkileri hafifletebileceğini göstermektedir (Creswell vd., 2005, 2007; Sherman vd., 2009; Crowell vd., 2015; Tang ve Schmeichel, 2015).

1.4.4.2. Bilişsel ve davranışsal değişime etkileri

Araştırmalar, kendini olumlama müdahalelerinin yalnızca fizyolojik değil, bilişsel değerlendirmeleri de olumlu yönde etkileyebileceğini göstermektedir. Örneğin, zorlayıcı zeka testlerinde düşük özsaygıya sahip katılımcıların performanslarını olduğundan düşük tahmin etme eğilimi olumlamayla azalmakta (Spencer vd., 2001) ve zaman baskısı altındaki problem çözme performansları artmaktadır (Creswell vd., 2013). Ayrıca, performans baskısı altında önemli bir değer hakkında yazan katılımcılarda paranoya düzeylerinde de azalma gözlenmiştir (Kingston ve Ellet, 2014; Evans vd., 2019).

Sağlık risklerini anlatan mesajlara yönelik savunmacı tutumun da olumlamayla azaldığı; örneğin, sağlıklı beslenmenin kronik hastalıkları önleyici olduğuna dair mesajların (Epton ve Harris, 2008), meme kanseri veya AIDS'e dair risklerin daha fazla kabul edildiği ve böylelikle koruyucu davranışların arttığı gözlenmiştir (Sherman vd., 2000; Harris ve Napper, 2005; Iles vd., 2022). COVID-19 döneminde yapılan araştırmalarda da kişisel değerleri üzerine düşünerek veya değer yazısı yazarak olumlama yapan bireylerin sağlık önlemlerine uyuma dair niyetlerinin arttığı gösterilmiştir (Gillman vd., 2023; Li vd., 2023b). Ancak bazı çalışmalarda, kullanılan mesajın gücü yetersiz olduğunda (örn., sağlık risklerini anlatan metin yerine yalnızca sigara paketlerindeki görsellerin kullanımı), olumlama benzer etkiyi göstermemiştir (Zhao vd., 2014).

Benzer şekilde, olumlama, psikolojik yardım almaya yönelik tehdit algısını azaltmakta (Lannin vd., 2019), yardım arama niyetini ve danışmanlık sürecine dair gelişim beklentisini artırmaktadır (Lannin vd., 2017, 2019; Seidman vd., 2018). Bu genel bulgular, kendini olumlamanın tehdit algısını hafifleterek savunmacı bilişsel tutumu azaltabileceğini ve böylelikle davranış değişimine olanak tanıyabileceğini göstermektedir.

Kendini olumlama, problem davranışların değişimi ve prososyal tutumların teşvikinde de etkili olabilmektedir: Örneğin, olumlamanın bireylerin ahlaki benlik algısını güçlendirerek performans baskısının tetiklediği öfke ve hile yapma davranışlarında azalma sağladığını (Spoelma, 2022) ve başkalarının ihtiyaçlarına duyarlılığı artırarak yardım etme davranışını teşvik ettiği bulunmuştur (Thomaes vd., 2012; Kim ve McGill, 2018). Ayrıca, değer olumlama müdahalelerinin kendini düzenlemeyi destekleyerek öz-kontrol ve başa çıkma becerilerini artırabildiği (Schmeichel ve Vohs, 2009), sosyal dışlanmanın tetiklediği aşırı yeme (Burson vd., 2012) ve vücut ağırlığıyla ilgili memnuniyetsizlik (Logel ve Cohen, 2012) gibi problemlerde daha sağlıklı yeme davranışlarının benimsenmesine katkıda bulunduğu gösterilmiştir. Partner ilişkilerinde ise düşük özsaygıya sahip bireylerde tehdit algısını hafifleterek savunmacı uzaklaşma, eşlerini aşağılama ve ilişkiyi sabote etme eğilimini azalttığı gözlenmiştir (Jaremka vd., 2011). Bu sonuçlar, kendini olumlamanın benlik bütünlüğü algısını destekleyerek daha olumlu ve adaptif davranış değişimlerine olanak tanıdığını göstermektedir.

1.4.4.3. Duygu durumu üzerine etkileri

Terör Yönetimi Kuramı'na dayalı araştırmalar (Schmeichel ve Martens, 2005; Hayes vd., 2008) değerleri olumlamanın ölümle ilişkili düşüncelere erişimi azalttığını göstermiş olup olumlamanın varoluşsal kaygıyı tamponlayabileceği ortaya konmuştur. Nelson vd. (2014) ise, Güney Kore ve Amerika'da yaptıkları çalışmalarda uzun süreli kendini olumlamanın Amerikalı katılımcılarda iyi oluşu artırdığını, ancak Güney Korelilerde benzer bir etki görülmediğini belirterek kültürel farklılıklara işaret etmiştir. Bununla birlikte, bu farkın manipülasyon süresindeki eşitsizlikten kaynaklanabileceği de belirtilmiştir (Amerikalı katılımcılar dört hafta, Güney Koreli katılımcılar ise iki hafta süresince değer yazısı yazmıştır).

Bununla birlikte, Covid-19 döneminde Çin'de yapılan çalışmalarda (Li vd., 2022; Dang vd., 2023), üç değer yazısı yazma müdahalesinin kaygı, depresyon ve yalnızlık duygularını azalttığı ve bu etkinin benlik bütünlüğü algısında olumlu değişim aracılığıyla gerçekleştiği görülmüştür. Hindistan'da eşik altı depresyonu olan genç yetişkinlerle yürütülen bir başka araştırma (Pandey vd., 2023) ise üç haftalık olumlama sürecinin depresyon düzeylerini kalıcı biçimde düşürdüğünü rapor etmiştir.

Değer odaklı yazı yazımından farklı olarak, “eğer–o zaman” planlamasıyla yapılan olumlama da sedef hastalarında iyi oluşu artırmış, depresyon, kaygı ve duygu düzenlemede felaketleştirme stratejisinin kullanımını ise kalıcı olarak azaltmıştır (Łakuta, 2023). Bu sonuç, aynı araştırmacının daha önceki yıllardaki kesitsel çalışmasında raporladığı, öz bildirim ölçekleri ile belirlenen yüksek düzeydeki kendini olumlama eğilimlerinin daha yüksek iyi oluş, duygu düzenlemede daha fazla perspektif alma stratejisi kullanımını, daha düşük depresyon ve kaygı düzeyini öngördüğü (Łakuta, 2020a) yönündeki bulguları da desteklemiştir.

Önemli değerleri vurgulayan bireysel kendini olumlama manipülasyonundan farklı olarak, grup olumlamanın da olumlu etkileri olduğu görülmüştür: örneğin, bireyin içinde bulunduğu gruba ait önemli değerleri vurgulayan grubu olumlama, cinsiyetçi önyargıya maruz kalan kadınların özsaygı düzeyini koruyabilmektedir (Spencer-Rodgers vd., 2016). Harris ve Easterbrook (2024), İngiltere’de olumlamanın farklı biçimlerini (bireysel, sosyal veya grup temelli) karşılaştırdıkları iki çalışmada, stres altındakiler dahil tüm gruplarda iyi oluşun arttığını; ancak en güçlü etkinin bireylerin sosyal grup üyeliklerini hatırlatan sosyal iyileşme odaklı müdahalede ortaya çıktığını vurgulamıştır.

Genel olarak, bu bulgular kendini olumlamanın duygusal iyi oluşu desteklediğini, kaygı ve depresyon düzeylerini düşürebildiğini ve adaptif duygu düzenleme stratejilerinin kullanımını artırdığını göstermektedir (Li vd., 2022; Dang vd., 2023; Łakuta, 2023; Pandey vd., 2023; Harris ve Easterbrook, 2024).

1.4.4.4. Çalışan yetişkinlerde kendini olumlama çalışmaları

Çalışan yetişkin örnekleminde kendini olumlama müdahalelerinin iş güvencesizliği, işten çıkarılmalar, yaş ayrımcılığı ve performans baskısı gibi stresli durumlardaki etkileri ele alınmıştır (ör. Morgan ve Harris, 2015; Jiang, 2018; Spoelma, 2022; Spoelma ve Marchiondo, 2024). Wiesenfeld vd. (1999), laboratuvar ortamında üniversite öğrencileriyle yaptıkları çalışmada, algılanan adaletsizliğin benlik bütünlüğüne tehdit oluşturduğunu ve kendini olumlamanın bu duruma verilen tepkileri etkileyebileceğini göstermiştir. Araştırmacılar daha sonra (Wiesenfeld vd., 2001), bu sonuçlardan yola çıkarak kendini olumlamanın örgütsel küçülme gibi stresli koşullarda çalışanların olumsuz tepkilerini hafifletebileceğini öngörerek işten çıkarılmalarda algılanan iş güvencesizliğinin çalışanların tepkileriyle ilişkisini ve kendini olumlamanın bu ilişkiye etkisini iki farklı deneysel çalışma

ile çalışan örnekleminde araştırmıştır. İş güvencesizliği ve işten çıkarmaların duyurulma biçiminin, çalışanların olumlu duygularını ve organizasyona bağlılıklarını tehdit edebileceği; buna karşılık kendini olumlama müdahalelerinin bu olumsuz etkiyi hafiflettiği görülmüştür. Ayrıca, deneysel bir manipölasyon yapılmadan, iş ortamının kendini olumlamaya ne ölçüde fırsat verdiğine dair algının ölçüldüğü boylamsal yapılan üçüncü çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Organizasyonel yeniden yapılanma sürecini olumsuz olarak ve kendini olumlama fırsatlarını sınırlı olarak algılayan çalışanlar, dört ay sonra daha az olumlu duygulanım bildirmiştir. Buna karşın, iş ortamında kendini olumlama fırsatını yüksek olarak algılayan çalışanlarda bu etkinin gözlemlenmediği belirtilmiştir.

Örgütsel küçülmenin etkileri üzerine bir başka çalışma, işten çıkarılmaların yapıldığı bir eğitim kurumunun çalışanları ile gerçekleştirilmiştir (Morgan ve Harris, 2015). Sonuçlar, kontrol grubuna kıyasla olumlama grubu katılımcılarının müdahaleden hemen sonra durumluk kaygı düzeylerinin daha düşük, özyeterlik düzeylerinin ise daha yüksek olduğunu göstermiştir. Müdahaleden üç hafta sonraki takip ölçümlerinde, kontrol grubundaki katılımcıların olumlama grubuna kıyasla daha fazla işle ilgili kaygı yaşadığı; ancak iki grubun iş ile ilgili depresyon ve iş tatmini puanları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır.

Bu sonuçlar, Morgan ve Atkin'in (2016) iş ile ilgili kendini olumlama niyeti müdahalesinin ilkökul öğretmenlerinin iyi oluş düzeylerine etkisini incelediği çalışmada kısmen desteklenmiştir. Olumlama niyeti grubundaki katılımcıların durumluk kaygı düzeylerinde kontrol grubuna kıyasla daha fazla azalma görülmüştür. Bununla birlikte, müdahalenin özyeterlilik üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Önceki çalışmaya ek olarak, olumlama grubundaki öğretmenler, öğretimde daha olumlu duygular yaşadıklarını ve duyguları baskılama yerine yeniden değerlendirme stratejisini daha fazla kullandıklarını bildirmiştir.

Jiang (2018), iş güvencesizliğinin çalışanların yaratıcılığında azalmaya yol açtığını ortaya koymuştur. Çevrimiçi olarak gerçekleştirilen çalışmada, hem kendini olumlamanın hem de işi olumlamanın iş güvencesizliğinin yaratıcılık üzerindeki olumsuz etkisini ortadan kaldırdığı; buna karşılık olumlama yapmayan katılımcılarda bu etkinin devam ettiği görülmüştür. Spoelma (2022) ise, kendini olumlamanın performans baskısının iş yerinde yarattığı olumsuz sonuçlar üzerindeki etkilerini incelemiş ve değer odaklı kendini olumlama

müdahalesinin, performans baskısının öfke üzerindeki doğrudan etkisini ve öfke yoluyla hile yapma davranışı üzerindeki dolaylı etkisini azalttığını göstermiştir.

Ayrıca, iş kaybının çalışanlar için bir stres faktörü oluşturduğu ve işsizlik durumuna verilen uyumsuz tepkilerin yeni iş arama çabalarını engelleyerek bir kısır döngü yaratabileceği görüşünden yola çıkan Pfrombeck vd. (2023), iki farklı çalışma ile işsizlik yaşayan bireylerin yeni iş bulma süreçlerinde kendini olumlamanın etkilerini incelemiştir. Bu sürecin özellikle 50 yaş üstü bireyler için daha büyük bir sorun teşkil edebileceği göz önünde bulundurularak, müdahalenin 50 yaş üstü ve altı bireyler için eşit derecede etkili olup olmadığı da değerlendirilmiştir. Yaş farkı olmaksızın, kendini olumlamanın alınan iş teklifi sayısını artırdığı ve iş bulma sürecini hızlandığı; ve bu etkinin, kendini olumlayanların daha düşük kaliteli işleri kabul etmesinden kaynaklanmadığı belirlenmiştir. Öğretmen örnekleminde yapılan bir diğer çalışma, Bolat (2023) tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmada, Schwartz'ın değer sınıflandırması temel alınarak farklı değer türlerinin olumlanmasının etkileri incelenmiştir. Sonuçlar, öz-aşkınlık değerlerini olumlamanın, öz-genişletim değerlerini olumlayan ve değer olumlama yapmayan gruba kıyasla öğretmenlerin liderlik algısını daha fazla güçlendirdiğini göstermiştir.

Çalışanların yaşlarıyla ilişkili deneyimledikleri sorunlara odaklanan bir çalışmada (Spoelma ve Marchiondo, 2024), iş yerinde yaş ayrımcılığına maruz kalmanın çalışanların psikolojik iyi oluşu ve performans düzeyleri ile ilişkisi ve bu ilişkilere kendini olumlamanın etkileri araştırılmıştır. Araştırmacılar, bekledikleri etkileri Lazarus ve Folkman'ın stres modeli çerçevesinde ele almıştır. Bu modele göre, birincil değerlendirme aşamasında katılımcıların yaş ayrımcılığını bir stres kaynağı olarak algılaması; ikincil değerlendirme aşamasında ise kendini olumlamanın koruyucu bir mekanizma işlevi görerek tehdit algısını azaltması beklenmiştir. Beklentilere paralel olarak, yaş ayrımcılığına maruz kalan çalışanların psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha düşük olduğu ve iş performanslarının olumsuz etkilendiği; ancak değer temelli kendini olumlama yapan bireylerde bu etkinin hafiflediği görülmüştür.

Bu çalışmaların genel bulguları, kendini olumlamanın, iş hayatındaki stres faktörleri karşısında çalışanların psikolojik iyi oluşlarını ve performanslarını koruyucu bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Wiesenfeld vd., 2001; Morgan ve Harris, 2015; Morgan ve Atkin, 2016; Spoelma, 2022; Pfrombeck vd., 2023; Spoelma ve Marchiondo, 2024). Çalışan yetişkin örnekleminde kendini olumlama müdahalelerinin çeşitli değişkenler üzerindeki

etkilerinin incelendiği randomize kontrollü deneysel çalışmaların detayları Tablo 1.3.'de sunulmuştur.



Tablo 1.3. Çalışan Yetişkinlerde Kendini Olumlamanın Etkilerini Araştıran Randomize Kontrollü Deneysel Çalışmalar

Çalışmanın Yazarları	Örneklem	Koşullar	Alınan ölçümler/ Zaman	Bulgular
Pfrombeck vd. (2023)	Çalışma 1: Çevrimiçi araştırma platformu üzerinden ulaşılan işsiz yetişkinler (n=334)	Deney koşulu 1: Değer temelli kendini olumlama prosedürü Kontrol koşulu: Değer temelli kontrol koşulu prosedürü	Tüm katılımcılara müdahaleden hem iki hafta sonra ve hem de bir ay sonra iş bulup bulmadıkları ve bir iş teklifi alıp almadıkları sorulmuş; aldıkları iş tekliflerinin sayısını bildirmeleri istenmiştir.	Kendini olumlamanın, kontrol koşuluna kıyasla bir ay içinde yeni iş bulma olasılığını 2.4 kat, iş teklifi sayısını ise %118 arttırdığı bulunmuştur.
	Çalışma 2: İsviçre’de iş bulma kurumuna başvuran işsiz yetişkinler (n=532)	Deney koşulu 1: Değer temelli kendini olumlama prosedürü Kontrol koşulu: Bekleme listesi	Müdahaleden sonra, bir ay ve iki aylık sürelerde iş bulma kurumunun kayıtları kullanılarak katılımcıların iş bulma başarıları değerlendirilmiş ve katılımcılardan aldıkları iş tekliflerinin sayısını bildirmeleri istenmiştir. Katılımcılar kabul ettikleri işin kalitesini, işten memnuniyetlerini ve maaş değişikliğini ölçmeye yönelik oluşturulan ifadeleri Likert tipi puanlamıştır.	Bir ay ve iki aylık süreler içinde deney grubunun iş bulma kurumunda kayıtlı kalma süreleri kontrol koşuluna kıyasla anlamlı düzeyde düşmüştür. Kendini olumlamanın bir aylık sürede yeni iş bulma olasılığını 3.5 kat; iş teklifi sayısını ise %49 arttırdığı bulunmuştur. Yeni bulunan işe dair tüm iş kalitesi göstergeleri için, deney ve kontrol koşulu arasında anlamlı fark bulunmamıştır. Yani, kendini olumlamanın katılımcıların daha düşük kalitede işi kabul ettikleri için iş bulma oranlarının arttığı yönünde endişe ortadan kalkmıştır. Her iki çalışmanın sonuçları da yaş ile iş bulma başarıları ve iş teklifi sayısının etkileşim etkilerinin anlamlı olmadığını göstermiştir. Kendini olumlamanın 50 yaş altı ve üzeri yetişkinlerde eşit derecede etkili olduğu görülmüştür.
Bolat (2023)	Türkiye’nin çeşitli bölgelerinde çalışan öğretmenler (n= 221)	Deney koşulu 1: Değer temelli kendini olumlama prosedürü (Öz aşkınlık değerlerini içeren bir liste kullanılarak) Deney koşulu 2: Değer temelli kendini olumlama prosedürü (Öz genişletim değerlerini içeren bir liste kullanılarak) Kontrol koşulu: Son 2 hafta içerisinde tüketilen yiyecek ve içecekler hakkında yazı yazma	Müdahaleden önce: Özsaygı ölçümü Müdahaleden sonra: Öğretmen liderliği ile ilgili algıların ölçümü	Müdahaleden önce grupların özsaygı düzeyleri arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Öz aşkınlık değerlerini olumlamanın, öz genişletim değerlerini olumlamanın ve değer olumlaması yapmayan gruba kıyasla öğretmenlerin liderlik algısını güçlendirdiği bulunmuştur.

Tablo 1.3. Çalışan Yetişkinlerde Kendini Olumlamanın Etkilerini Araştıran Randomize Kontrollü Deneysel Çalışmalar (Devamı)

Çalışmanın Yazarları	Örneklem	Koşullar	Alınan ölçümler/ Zaman	Bulgular
Spoelma (2022)	ABD’de çevrimiçi reklam aracılığıyla ulaşılan çalışanlar (n=212)	Deney koşulu: Değer temelli kendini olumlama prosedürü (İş değeri içermeyen bir liste kullanılarak) Kontrol koşulu 1: Değer temelli kontrol koşulu prosedürü Kontrol koşulu 2: Herhangi bir müdahale yapılmamıştır.	Müdahaleden önce: performans baskısı, öfke, hile yapma davranışı ve kendine hizmet eden bilişlerin ölçümleri Müdahaleden iki hafta sonra: Son iki hafta içindeki hile davranışları ölçümü	Her iki kontrol koşulunda da performans baskısının hile yapma davranışı ve öfke düzeyinde artışı öngör­düğü ve performans baskısının öfke üzerinden hile davranışına anlamlı bir dolaylı etkisinin olduğu bulunmuştur. Deney koşulunda ise bu etkilerin anlamlı olmadığı görülmüştür. Tüm gruplarda performans baskısının kendine hizmet eden bilişler üzerinden hile davranışına dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur.
Jiang (2018)	ABD’de çevrimiçi platformdan ulaşılan çalışanlar (n=120)	Deney koşulu 1: Değer temelli kendini olumlama prosedürü Deney koşulu 2: İşi olumlama prosedürü Kontrol koşulu: Daha az öncelikli bir değerin bir başkası için önemi hakkında yazı yazma (Değer temelli kontrol koşulu prosedürü)	Müdahaleden önce: İş güvencesizliği ölçümü Müdahaleden sonra: Yaratıcılık ölçümü	İş güvencesizliği ile yaratıcılık arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Kendini olumlayan ve işi olumlayan katılımcılarda iş güvencesizliğinin yaratıcılık üzerindeki olumsuz etkisinin ortadan kalktığı; kontrol koşulunda ise iş güvencesizliğinin yaratıcılıktaki azalmanın yordayıcısı olduğu görülmüştür.
Morgan ve Atkin (2016)	İngiltere’de ilkokul öğretmenleri (n=42)	Deney koşulu: İş ile ilişkili kendini olumlama uygulama niyeti prosedürü Kontrol koşulu: Uygulama niyeti kontrol koşulu prosedürü	Müdahaleden önce: Öğretimde yaşanan duygular, duygu düzenleme stratejileri (Gross ve John, 2003) ve durumluk kaygı (STAI) ölçümleri Müdahaleden sonra: Durumluk kaygı ve genel özyeterlik (Schwarzer ve Jerusalem 1995) ölçümleri İzlem: Müdahaleden iki hafta sonra öğretimde duygular ve duygu düzenleme stratejilerinin ölçümü	Olumlama niyeti katılımcıları, kontrol koşuluna kıyasla manipülasyondan hemen sonra daha düşük durumluk kaygı bildirmiştir. Müdahalenin özyeterlik üzerinde ise anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Müdahaleden iki hafta sonra, olumlama niyeti katılımcılarının öğretime yönelik daha fazla olumlu duyguları olduğu, daha az baskılama ve daha fazla yeniden değerlendirme stratejisi kullandıkları görülmüştür.

Tablo 1.3. Çalışan Yetişkinlerde Kendini Olumlamanın Etkilerini Araştıran Randomize Kontrollü Deneysel Çalışmalar (Devamı)

Çalışmanın Yazarları	Örneklem	Koşullar	Alınan ölçümler/ Zaman	Bulgular
Morgan ve Harris (2015)	İngiltere’de küçülmeye giden bir eğitim kurumunun çalışanları (n=66)	Deney koşulu: İş ile ilişkili kendini olumlama uygulama niyeti prosedürü Kontrol koşulu: Uygulama niyeti kontrol koşulu prosedürü	Müdahaleden önce: İş ile ilgili iyi oluş, iş tatmini ve durumluk kaygı (STAI) ölçümü Müdahaleden sonra: Durumluk kaygı, tek maddeli özsaygı ve genel özyeterlik (Schwarzer ve Jerusalem 1995) ölçümü İzlem: Müdahaleden üç hafta sonra iş ile ilgili iyi oluş ve iş tatmini ölçümü	Olumlama niyeti katılımcıları, kontrol koşuluna kıyasla manipülasyondan hemen sonra daha düşük durumluk kaygı ve daha yüksek özyeterlilik bildirmiştir. Müdahaleden üç hafta sonraki takipte ise kontrol grubundaki katılımcıların, olumlama niyeti grubuna kıyasla, daha fazla işle ilgili kaygı yaşadıkları; ancak iki grubun iş ile ilgili depresyon ve iş tatmini puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.
Wiesenfeld vd. (2001)	Çalışma 1: ABD’de işten çıkarma yapan kurumlarda tam zamanlı çalışan yarı zamanlı öğrenciler (n=161)	Deney koşulu: İş olumlama prosedürü Kontrol koşulu: İş güvencesizliği ölçümü alınıp herhangi bir uygulama yapılmamıştır.	Müdahaleden önce: İş güvencesizliği (iş kaybına dair algılanan tehdit ve algılanan kontrol) ölçümü Müdahaleden sonra: Olumlu duygulanım ölçümü	Olumlama yapmayan katılımcılarda, iş güvencesizliğinde artış olumlu duygularda azalma ile ilişkili bulunmuştur. Olumlama yapan katılımcılarda ise bu ilişkinin anlamsız olduğu görülmüştür.
	Çalışma 2: Yakın zamanda işten çıkarmalar yapan telekomünikasyon şirketinin çalışanları (n=60)	Çalışma 1’in prosedürü uygulanmıştır. Farklı olarak, müdahaleden önce, işten çıkarılmalar ile ilgili şirketin bilgilendirme biçimine dair katılımcıların algısı ölçülmüştür. Manipülasyonun ardından, tekrar bu ölçüm alınmış, ayrıca örgütsel bağlılık düzeyleri değerlendirilmiştir.		Kontrol koşulundaki katılımcılarının işten çıkarma iletişim sürecine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Kendini olumlaman katılımcılarda ise bu ilişkinin anlamlı olmadığı görülmüştür.

1.4.5. Çalışmanın İkinci Aşamasının Amacı

Çeşitli kültürlerde yapılan araştırmalarda, farklı yöntemlerle uygulanan kendini olumlama müdahalelerinin, BDT'nin de terapi hedefi olan fizyolojik tepkiler, duygu, düşünce ve davranış değişimi üzerinde olumlu etkiler yarattığı görülmektedir. Bu çalışmaların incelediği bağımlı değişkenlerden bazıları psikopatoloji için risk faktörü veya belirli bozuklukların semptomları olabilir; örneğin, DİS duyarlılığı, kaygı düzeyi, negatif duygulanım, olumsuz benlik algısı ve paranoid düşüncelerin, depresyon ve kaygı gibi içselleştirme bozuklukları ile ilişkili olduğu gösterilmiştir (Watson vd., 2006; Zeigler-Hill, 2011). Kendini olumlama müdahalelerinin etkisiyle bu değişkenlerdeki değişimi inceleyen çalışmalar (örn., Creswell vd., 2005; 2007; Sherman vd., 2009; Evans vd., 2019; Morgan ve Atkin, 2016), kendini olumlamanın içselleştirme bozukluklarına karşı dayanıklılığı artırabileceği ve bireylerin baş etme becerilerini destekleyebileceğini göstermektedir. Ayrıca, olumlamanın öz-kontrol (Burson vd., 2012; Logel ve Cohen, 2012; Schmeichel ve Vohs, 2009), öfke ve prososyal davranışlar (Thomaes vd., 2012; Kim ve McGill, 2018; Spoelma, 2022) üzerindeki etkileri, bu müdahalenin dışsallaştırma bozukluklarında bireyin kendini düzenleme kapasitesini destekleyebileceğine işaret etmektedir.

Daha önce yapılan araştırmalar, stresli durumlarda uygulanan kendini olumlama müdahalelerinin performans baskısı ve değerlendirilme kaygısı gibi durumlarda stresi tamponladığını (örn., Creswell vd., 2005, 2007; Tang ve Schmeichel, 2015) ve tehdit algısını hafiflettiğini (örn., Harris ve Napper, 2005; Jaremka vd., 2011) göstermiştir. Örgütsel bağlamdaki çalışmalarda da (örn., Morgan ve Harris, 2015; Jiang, 2018; Spoelma, 2022) iş güvencesizliği, yaş ayrımcılığı ve performans baskısı gibi stres faktörlerinin etkilerini hafiflettiği bulunmuştur. Ancak, kişi-örgüt değer uyumsuzluğuna yönelik etkilerini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışmanın ilk aşamasında, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun, çalışanların öz değerlendirmelerini (özsaygı ve özyeterlik) olumsuz etkileyip uyumsuz baş etme stratejilerine yönlendirerek kaygıyı artıracak varsayılmıştır. Değer uyumsuzluğu, çalışanların benlik bütünlüğüne yönelik bir tehdit olarak değerlendirildiğinde, kendini olumlamanın bilişsel, duygusal ve davranışsal tepkileri hafifletebileceği öngörülmektedir. Önceki çalışmalar, kendini olumlamaların çalışanlarda kaygıyı azalttığını, özyeterliği artırdığını ve bilişsel yeniden değerlendirme stratejilerinin kullanımını teşvik ederek duyguları baskılama kullanımını azalttığını göstermiştir (Morgan ve Harris, 2015; Morgan

ve Atkin, 2016). Ayrıca, çalışan örnekleminde olmasa da kendini olumlamanın özsaygıya etkisini inceleyen sınırlı sayıdaki deneysel çalışmaların bazıları, özsaygıyı koruduğu yönünde sonuçlar ortaya koymuştur (örn., Armitage, 2012; Spencer-Rodgers vd., 2016).

Bu bilgiler doğrultusunda, kendini olumlama müdahalelerinin, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu gibi bir stres faktörü karşısında çalışanların benliklerine yönelik tehdit algısını hafifleterek ve kişisel kaynaklarını destekleyerek kaygı, özsaygı, özyeterlik ve genel psikolojik sağlık düzeylerine ve kullandıkları duygu düzenleme stratejilerine olumlu etkileri olacağı; ayrıca, bilişsel değişimi destekleyerek bireylerin değer uyumsuzluğu algılarını da azaltacağı öngörülmektedir.

Daha önce yapılan çalışmalarda, değer yazısı ve değer anketi manipülasyonları karşılaştırıldığında değer yazısı yazmanın daha etkili olduğu tespit edilmiştir (örn., Iles vd., 2022). Ancak, değer yazısı yazma ve kendini olumlama uygulama niyetini karşılaştıran bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca, değer yazısı ile kendini olumlama müdahalesine değerlerle uyumlu davranışların eklenmesinin müdahalenin kalıcı faydalarını artırabileceği öne sürülmüş (Cohen ve Sherman, 2014) ve değer yazısı manipülasyonunun ardından iki hafta içinde değer ile uyumlu bir davranışta bulunmanın, yalnızca değerler hakkında yazı yazarak kendini olumlamaya kıyasla daha etkili olduğu gösterilmiştir (Evans vd., 2019). Bu öneri ve sonuç, bireylerin değerleri üzerine düşüncelerini sağlayarak, bunları değerlerle uyumlu ve ulaşılabilir hedeflere dönüştürmeyi amaçlayan ACT'nin (Hayes vd., 1999) yaklaşımı ve ACT müdahalelerinin kaygı ve depresyon belirtilerinde anlamlı ve kalıcı iyileşmelerle sonuçlandığını gösteren çalışmalarla (Vowles ve McCracken, 2008; Vowles vd., 2011) tutarlıdır.

Bu çerçevede araştırmanın amacı, kişi-örgüt değer uyumsuzluğuna karşı üç farklı kendini olumlama müdahalesinin (öncelikli değer yazısı ve değerlerle uyumlu davranış hedefi oluşturma, sadece değer yazısı, uygulama niyeti oluşturma) çalışanların kaygı, özsaygı, özyeterlik, genel psikolojik sağlık, duygu düzenleme stratejileri ve değer uyumsuzluğu algıları üzerindeki etkilerini incelemektir. Değerler üzerine derinlemesine düşünmeyi sağlayan değer yazısı yazmayı içeren her iki uygulamanın kısa vadede uygulama niyetine kıyasla daha etkili olacağı; öncelikli değere odaklanarak davranış hedefleri oluşturup bu hedefi uygulamanın ise daha uzun vadede diğer iki müdahaleye kıyasla daha güçlü koruyucu etki sağlayacağı beklenmektedir.

2. BÖLÜM

2. YÖNTEM

Mevcut araştırma, iki farklı çalışmadan oluşmaktadır. Bu bölümde, çalışmalardaki araştırma deseni, katılımcı özellikleri, veri toplama araçları, işlem süreçleri ve veri analiz yöntemlerine ilişkin bilgiler sunulmaktadır.

2.1. Çalışma 1: Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisinde Aracı Değişkenlerin Rolü

2.1.1. Araştırma Deseni

Bu çalışma, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, kaygı, özsaygı, özyeterlik ve duygu düzenleme stratejileri (bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama) arasındaki ilişkileri incelemektedir. Bu özellikleriyle çalışma, değişkenler arasındaki kuramsal olarak önerilen ilişkilerin gücünü ve yönünü araştıran nicel bir ilişkisel çalışma niteliğindedir (Çokluk vd., 2018).

Araştırmanın amacı doğrultusunda, gözlenen değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı karmaşık ilişkileri eşzamanlı ve sıralı regresyon denklemleriyle incelemeye olanak tanıyan bir yol analizi modeli oluşturulmuştur (Keith, 2015). Modelde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu kaygı düzeyinin yordayıcısı olarak kabul edilirken, özyeterlik, özsaygı ve duygu düzenleme stratejileri (bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama) aracı değişkenler olarak belirlenmiştir.

2.1.2. Katılımcılar

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan yol modelinin, çok değişkenli istatistiksel analizler ile incelenmesi hedeflenmiştir. Bu tür analizlerde, parametre tahmini yaparak modeli değerlendirmek için katılımcı sayısının yeterli olması önemlidir (Raykov ve Marcoulides, 2006).

Tablo 2.1. Çalışma 1'in Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken	N	%	Ort	SS	Aralık
<u>Cinsiyet</u>					
Kadın	142	70.6			
Erkek	59	29.4			
<u>Yaş</u>					
26-35	96	47.8			
36-45	65	32.3			
46-55	31	15.4			
56 ve üstü	9	4.5			
<u>Eğitim düzeyi</u>					
Lise	8	4			
Yüksekokul	9	4.5			
Lisans	82	40.8			
Yüksek lisans	69	34.3			
Doktora	33	16.4			
<u>Sektör</u>					
Özel sektör	136	67.7			
Kamu	59	29.4			
Serbest meslek	6	3			
<u>Sektör detayı</u>					
Sağlık	18	9			
Eğitim	58	28.9			
Danışmanlık	15	7.5			
Gıda	6	3			
Turizm	8	4			
Bilişim	9	4.5			
Bankacılık/Finans	30	15			
Telekomünikasyon	6	3			
Otomotiv	8	4			
Hızlı Tüketim Malları	3	1.5			
İlaç Sanayi	4	2			
Diğer	36	17.9			
<u>Pozisyon</u>					
Üst düzey yönetici (Direktör ve üstü)	25	12.4			
Orta seviye yönetici (Grup / bölge müdürü, vb.)	23	11.4			
Yönetici (Ekip lideri)	35	17.4			
Uzman	63	31.3			
Uzman yardımcısı	16	8			
İşe yeni başlayan	14	7			
Diğer	25	12.4			
<u>İşyerinin bulunduğu bölge</u>					
Akdeniz	37	18.5			
Doğu Anadolu	2	1			
Ege	27	13.5			
İç Anadolu	19	9.5			
Karadeniz	8	4			
Marmara	105	52			
Trakya	3	1.5			

Tablo 2.1. Çalışma 1'in Katılımcılarının Demografik Özellikleri (Devamı)

Değişken	N	%	Ort	SS	Aralık
<u>Önceki işyerinden ayrılma sebebi</u>					
Emeklilik	8	2.5			
Hastalık	1	0.3			
Askerlik	1	0.3			
Eğitim	19	6			
Evlilik/Hamilelik	7	2.2			
İkametgah değişikliği	20	6.3			
Ücret	33	10.4			
Çalışma şartları	69	21.8			
Psikolojik baskı	25	7.9			
Stres	31	9.8			
Ast-üst ilişkisi	15	4.7			
Terfi-kariyer olanaklarının yetersizliği	58	18.3			
Diğer	30	9.5			
<u>Mevcut işyerindeki çalışma süresi (yıl)</u>			7.1	7.4	0.2 - 36
<u>Daha önce çalışılan işyeri sayısı</u>			2.5	1.9	0 - 10
<u>İşten ayrılma kararı var mı?</u>					
Evet	11	5.5			
Hayır	190	94.5			
<u>Psikiyatrik/psikolojik destek alıyor mu?</u>					
Evet	46	22.9			
Hayır	155	77.1			

Not: Önceki işyerinden ayrılma sebebi sorusuna çoklu yanıt verilmesi nedeniyle N toplamı katılımcı sayısından fazladır.

Katılımcı sayısı belirlenirken Kline'in (2016) önerileri dikkate alınmıştır. Kline'a göre, gözlenen değişken sayısının yaklaşık on katı kadar katılımcı yeterli kabul edilmektedir. Bununla birlikte, gerekli örneklem büyüklüğünün modelin karmaşıklığına, tahmin yöntemine ve veri özelliklerine bağlı olarak farklı çalışmalarda değişebileceği belirtilmiştir. Genel kabul gören sınıflamaya göre, 100'den az katılımcı küçük, 100-200 arası orta ve 200 ve üzeri katılımcı büyük örneklem hacmi olarak değerlendirilmektedir.

Bu doğrultuda, çalışma hayatında olan, 25 yaş ve üzerindeki en az 200 kişinin katılımı hedeflenmiştir. Pratik olması ve katılımcılara ulaşım kolaylığı nedeniyle kolay ulaşılabılır örnekleme yöntemi kullanılmış (Taherdoost, 2016); sosyal medya kanalları ve kurum içi e-posta yoluyla çalışanlara ulaşılmıştır. Çalışmaya katılan 205 çalışandan, yaş kriterini karşılamayan 2 kişinin anketi sonlandırılmış ve toplam 203 katılımcıdan veri toplanmıştır. Aykırı değerlerin çıkarılması sonrasında, nihai çalışma örneklemini 142'si kadın (%70.6), 59'u erkek (%29.4) olan 201 kişi oluşturmuştur.

Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2.1'de özetlenmiştir. Tablo incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun 26-35 yaş aralığında (%47.8) ve lisans mezunu (%40.8) olduğu görülmektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı özel sektör (%67.7) çalışanı

olup, çoğunlukla (%52) İstanbul ve çevre illerinde çalışmaktadır. Katılımcılar ağırlıklı olarak eğitim sektöründe (%28.9) ve uzman (%31.3) düzeyinde çalışmaktadır.

Katılımcıların çoğu mevcut iş yerlerinden ayrılmayı düşünmemekte (%94.5) olup, kurumlarında ortalama 7.1 yıl ($SS = 7.4$) çalışmışlardır. Daha önce çalıştıkları işyeri sayısı 0-10 arasında değişmektedir. Önceki iş yerlerinden ayrılma nedenleri arasında en sık belirtilen faktörler çalışma şartları (%21.8) ve terfi/kariyer olanaklarının yetersizliği olmuştur. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%77.1) herhangi bir psikolojik/psikiyatrik destek almamaktadır.

2.1.3. Veri Toplama Araçları

2.1.3.1. Demografik bilgi formu ve genel iş tatmini ölçeği (GİTÖ)

Araştırmacı tarafından oluşturulan form, katılımcıların cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, çalıştığı sektör, pozisyonu, işyerinin bulunduğu şehir, mevcut kurumundaki çalışma süresi, daha önce çalıştığı işyeri sayısı, önceki işyerinden ayrılma sebebi, işten ayrılma düşüncelerinin olup olmadığı ve güncel olarak psikiyatrik tedavi/psikolojik destek alıp almadıklarına ilişkin soruları içermektedir (bkz., EK 1).

Demografik bilgi formuna, katılımcıların çalıştıkları kurumdaki tatmin düzeylerini ölçmek amacıyla Genel İş Tatmini Ölçeği (GİTÖ) eklenmiştir. Brayfield ve Rothe tarafından 1951 yılında geliştirilen ölçeğin orijinalinde dokuz olumlu ve dokuz olumsuz olmak üzere toplam on sekiz madde bulunmaktadır. Yoon ve Thye, 2002 yılında bu ölçeği kısaltarak dört olumlu ve bir olumsuz ifadeden oluşan beş maddelik bir versiyon oluşturmuştur (Kuşluvan ve Kuşluvan, 2005).

Kısaltılmış ölçek, Kuşluvan ve Kuşluvan (2005) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. 5'li Likert tipi yanıt ölçeğinde maddeler, 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle katılıyorum) arasında puanlanmaktadır. Yüksek puanlar iş tatminini, düşük puanlar ise iş tatminsizliğini göstermektedir. Tek boyutta değerlendirilen ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı Kuşluvan ve Kuşluvan (2005) tarafından .84 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise güvenirlik katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Ölçek, İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği kullanılarak hesaplanan değer uyumsuzluğu için geçerlik ölçütü olarak kullanılmıştır.

2.1.3.2. Algılanan kişi-örgüt uyumu anketi (KÖUA)

Bu ölçek, bireylerin kişisel değerleri ile çalıştıkları işyerinin değerleri arasında algıladıkları uyum düzeyini ölçmek amacıyla Cable ve DeRue (2002) tarafından geliştirilmiştir. Tek boyutta değerlendirilen üç maddelik ölçeğin Türkçeye uyarlaması Gürlek (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 5'li Likert tipi yanıt ölçeği ile değerlendirilmekte olup yanıtlar 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (Kesinlikle katılıyorum) arasında değişmektedir (bkz., EK 2). Yüksek puanlar, çalışanların işyerleriyle değer uyumu içinde olduklarını düşündüklerini göstermektedir.

Gürlek (2019), ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışmasında ortalama puanı 3.42 (SS = 0.84) olarak raporlamıştır. Cable ve DeRue (2002), ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısını .91 ve .92 olarak hesaplamıştır. Gürlek (2019, 2020) ise yaptığı farklı çalışmalarda güvenirlik katsayısını sırasıyla .82 ve .85 olarak bulmuştur. Ayrıca, faktör yükleri 2019 yılındaki çalışmada .74 ile .89 arasında, 2020 yılındaki çalışmada ise .84 ile .90 arasında değişmiştir.

Bu çalışmada, "değer" kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için ölçeğin yönergesine şu açıklama eklenmiştir: *“Bu bölüm değerlerle ilgili soruları içermektedir. İnsanların hayatta önem verdikleri şeylere dair inançları değişebilmektedir. Hayatta neyin önemli olduğunu her insan farklı cevaplar. Değerler insanlar için neyin önemli olduğunu tanımlayan içsel bir sistemdir”*. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır. Ölçek, İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği kullanılarak hesaplanan değer uyumsuzluğu için geçerlik ölçütü olarak kullanılmıştır.

2.1.3.3. İş ve örgütsel değerler ölçeği (İÖDÖ)

Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunu ölçmek amacıyla De Clercq (2006) tarafından geliştirilen İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği (İÖDÖ) kullanılmış olup Schwartz'ın (1992) geliştirdiği, Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan Schwartz Değerler Ölçeği'nden yararlanılmıştır.

Kişi-örgüt uyumu, Başlık 1.2.4'te anlatıldığı gibi, tamamlayıcı ve bütünleyici uyum olmak üzere iki farklı şekilde tanımlanmaktadır (Kristof, 1996). Bu çalışmada, örgüt ve çalışanın değerleri arasındaki benzerliğe dayanan bütünleyici uyum ölçülmüştür.

Bütünleyici uyuma odaklanan kişi-örgüt uyumu araştırmalarında, "algılanan uyum", "öznel uyum" ve "nesnel uyum" olarak adlandırılan farklı metodolojiler kullanılmaktadır (Kristof-Brown ve Guay, 2011). Algılanan uyum ölçümlerinin daha fazla tutarlılık yanlılığı içerebileceği, nesnel uyum ölçümünün ise bireylerin kişisel algılarını ve deneyimlerini tam olarak yansıtmayabileceği belirtilmiştir (Piasentin ve Chapman, 2006). Bu nedenle, bu çalışmada dolaylı öznel uyum ölçümü tercih edilmiştir.

Dolaylı ölçüm kullanan araştırmalarda, kişisel ve örgütsel değerlerin aynı tanımlarla ve aynı model üzerinden değerlendirilmesi bir ön koşul olarak kabul edilmektedir (De Clercq, 2006; De Clercq vd., 2008). Bu nedenle, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun düzeyini ölçmek amacıyla, Schwartz'ın (1992) değer modelini temel alarak ayrıntılı bir değerler listesi sunan İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği (De Clercq, 2006) tercih edilmiştir.

De Clercq (2006), araştırmaları sonucunda 11 değer boyutunu (ilişkiler, toplumsal adanmışlık, doğa, materyalizm, güç, prestij, uyarılma, güvenlik, uyma, hazcılık, hedef odaklılık) temsil eden 50 maddelik İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği'ni geliştirmiştir (bkz., Başlık 1.2.5.1.). Bu 11 değer, zıt kutuplu 6 üst düzey faktör (özgenişletime karşı özaşkınlık, yeniliğe açıklığa karşı muhafazakarlık, keyif odaklılık karşı hedef odaklılık) altında gruplandırılmıştır.

Ölçeğin maddeleri, değerleri tanımlayan kısa ifadelerden oluşmaktadır (örneğin, *Azim: devam etmek, vazgeçmemek*). Katılımcılar, her bir değer için kendileri ve çalıştıkları kurum için önemini, 9'lu Likert tipi bir ölçekle değerlendirmektedir (-1: benim/kurumum için tamamen aykırı, 0: benim/kurumum için önemli değil, 5: benim/kurumum için çok önemli, 7: benim/kurumum için en önemli değer). Ölçek maddelerine verilen yanıtlar yalnızca derecelendirme yöntemi ile yapılmakta, sıralama içermemektedir. Bu nedenle, ölçeğin çevrimiçi kullanıma uygun olması da bir başka tercih sebebidir.

Ertürk (2012) kişi-örgüt uyumu üzerine yaptığı çalışmada kullanmak üzere ölçeğin Türkçe çevirisini yapmıştır. Ertürk'ün (2012) çalışmada, kişisel değerler için alfa güvenirlik katsayıları .79 ile .91 arasında, örgütsel değerler için ise .72 ile .86 arasında değişmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da ölçeğin faktörel yapısını doğrulamıştır ($\chi^2 = 3467.77$, $p < 0.01$, $sd = 1854$, $\chi^2/sd = 1.87$, CFI = 0.95; GFI = 0.90; NNFI = 0.88; RMSEA = 0.06).

Ertürk'ün (2012) ölçek maddelerine ulaşamaması nedeniyle bu çalışma için ölçeğin Türkçe çevirisi yeniden yapılmıştır. Çeviri sürecinde, ölçeğin Schwartz Değerler Ölçeği ile örtüşen maddeleri Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan versiyondan alınmış, kalan maddeler ise Türkçeye tercüme edildikten sonra üç akademisyen tarafından gözden geçirilmiş, ardından öneriler doğrultusunda düzeltmeler yapılmıştır.

Bu çalışmada, ölçeğin orjinalindeki 9'lu Likert tipi yanıt kategorisi çevrimiçi kullanımı kolaylaştırılmak amacıyla 5'li Likert tipine dönüştürülmüştür. Bu düzenleme ile katılımcıların her bir değer ögesini, hem kendileri için önemine (kişisel değerler) hem de çalıştıkları kurum için önemine (örgütsel değerler) göre derecelendirmeleri sağlanmıştır. Yanıt kategorileri şu şekilde belirlenmiştir: 1=Benim/işyerim için hiç önemli değil, 2=Benim/işyerim için önemli değil, 3=Kararsızım, 4=Benim/işyerim için önemli, 5=Benim/işyerim için çok önemli (bkz., EK 3).

İÖDÖ'nün psikometrik özellikleri

Oluşturulan ölçeğin yapı geçerliği incelenmiş ve Cronbach alfa güvenirlik katsayıları hesaplanmıştır. Yapı geçerliğinin incelendiği çalışmalarda, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) teknikleri yaygın olarak kullanılmaktadır: Ölçek maddeleri arasındaki ilişki bilinmiyorsa AFA, ölçek maddeleri arasındaki ilişki ve faktör yapısı önceden belirlenmişse DFA yapılması önerilmektedir (Büyüköztürk, 2002; Kline, 2016). Bir ölçeğin farklı bir dile çevrilmesi durumunda önce AFA uygulanması, ardından elde edilen yapının geçerliliğini test etmek için DFA yapılması önerilmektedir (Worthington ve Whittaker, 2006). AFA yapılmadan DFA'nın uygulanması durumunda, çeviriden kaynaklanan bir hata mevcutsa model yanlış uyum gösterebilir. Bu nedenle öncelikle AFA yapılması önemli görülmektedir. Ardından DFA'nın ise AFA'nın yapıldığı veri setinden farklı bir veri seti ile gerçekleştirilmesi önerilmektedir (Schumacker ve Lomax, 2010).

Bu çalışmada, yeterli sayıda katılımcıya ulaşamaması nedeniyle yapı geçerliğini incelemek amacıyla öncelikli olarak AFA yapılmış, ancak DFA uygulanmamıştır. AFA için sağlanması gereken ön koşullardan biri örneklem büyüklüğüdür. Analiz için gerekli örneklem büyüklüğüne ilişkin farklı görüşler bulunmaktadır (Field, 2009; Pallant, 2016; Tabachnik ve Fidell, 2015). Örneğin, Tabachnik ve Fidell (2015), analiz sonucunda yüksek faktör yükleri elde edilmesi durumunda 150 kişilik bir örneklemin yeterli olabileceğini

belirtirken, Field (2009) tüm maddelere ilişkin ortak varyans değerleri 0.6'nın üzerindeyse 100'den küçük örneklemelerin de yeterli olabileceğini ifade etmektedir. Ancak bu değerler analiz öncesinde bilinmediğinden, örneklem büyüklüğünü faktör yüküne veya ortak varyans değerine dayalı olarak belirlemek mümkün olmamaktadır.

Bazı araştırmacılar örneklem büyüklüğünü madde sayısına göre belirlemiştir. Pallant (2016), madde sayısının 10 katını; Tabachnik ve Fidell (2015) ise madde sayısının 5 katını yeterli görmektedir. Bu çalışmada, ölçeğin madde sayısının fazla olması (50 madde) nedeniyle güvenilir sonuçlar elde edebilmek amacıyla, 6 üst düzey faktör (Özgenişletim, Özaşkınlık, Yeniliğe Açıklık, Muhafazakarlık, Keyif Odaklılık, Hedef Odaklılık) için hem kişisel hem de örgütsel değerlere verilen yanıtlar üzerinden ayrı ayrı AFA yapılmıştır. Benzer şekilde, Dursun (2021) Schwartz Değerler Ölçeği'ni (1992) kullandığı çalışmada yapı geçerliğini incelemek amacıyla ölçeğin dört üst düzey faktörü için ayrı ayrı AFA gerçekleştirmiştir. Ayrıca, bu ölçeğin orijinali oluşturulurken De Clercq (2006) de, her bir değer türü için ayrı ayrı Temel Bileşenler Analizi yaparak ölçeğin faktör yapısını belirlemiştir (bkz., Başlık 1.2.5.1).

Özgenişletim (12 madde), Özaşkınlık (11 madde), Yeniliğe Açıklık (5 madde), Muhafazakarlık (8 madde), Keyif Odaklılık (5 madde) ve Hedef Odaklılık (9 madde) ölçekleri için yapılan AFA'larda, verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem uygunluk katsayısı ve Bartlett Sphericity testi ile değerlendirilmiştir. KMO değerinin .90 ve üzerinde olması mükemmel, .80 ile .90 arasında olması çok iyi, .70 ile .80 arasında olması iyi, .50 ile .70 arasında olması ise orta düzey uygunluk olarak kabul edilmektedir (Hutcheson ve Sofroniou, 1999). Bartlett Sphericity testinde ise ki-kare değerinin .05 düzeyinde anlamlı olması beklenmektedir (Aksu vd., 2017). Faktörleştirme yöntemi olarak, orijinal çalışmada olduğu gibi, Temel Bileşenler Analizi; döndürme yöntemi olarak ise Varimax döndürme kullanılmıştır. AFA sonucunda, birden fazla faktöre yüklenen maddelerin faktör yükleri arasındaki farkın .10'dan az olması binişiklik sorunu olarak değerlendirilmiş ve bu maddelerin ölçekten çıkarılması gerektiği belirtilmiştir (Aksu vd., 2017).

Özgenişletim ölçeğinin kişisel değerler verileri için KMO değeri .86 ve Bartlett testi ki-kare değeri 1267.17 ($sd = 66$, $p < .001$) olarak; örgütsel değerler verileri için KMO değeri .87 ve Bartlett testi ki-kare değeri 1344.04 ($sd = 66$, $p < .001$) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar, verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Kişisel değerlere yönelik yapılan analizde, öz değerleri 5.56 ile 1.11 arasında değişen ve yığılmalı olarak toplam varyansın %68.8'ini açıklayan üç faktörlü (güç, materyalizm, prestij) bir yapı ortaya çıkmıştır. Örgütsel değerlere yönelik AFA sonuçlarında da benzer şekilde, öz değerleri 5.75 ile .99 arasında değişen ve toplam varyansın %70'ini açıklayan üç faktörlü bir yapı belirlenmiştir.

Hem kişisel hem de örgütsel değerlere yönelik analizlerde, tüm maddelerin ölçeğin orijinaline uygun olarak ait oldukları faktöre öncelikli olarak yüklendiği, ancak bazı maddelerin diğer faktörlere de yüklendiği görülmüştür. Bununla birlikte, faktör yükleri arasındaki farkın .10'dan büyük olması, faktör yükleri arasındaki uzaklığın yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Özgenişletim ölçeğinin faktör analizine ilişkin detaylı bilgiler Tablo 2.2'de sunulmuştur.

Tablo 2.2. Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonucu Özgenişletim Maddelerinin Faktörlere Dağılımı

Özgenişletim maddeleri	Kişisel değerler			Örgütsel değerler		
	Materyalizm	Güç	Prestij	Materyalizm	Güç	Prestij
Maddiyatçılık	.726			.648	.493	
Zengin olmak	.874			.769		
Lüks bir yaşam	.789			.852		
Refah	.552			.659		
Sosyal güç sahibi olmak	.422	.613			.612	
Başkaları üzerinde otorite sahibi olmak		.793			.834	
Liderlik		.798			.745	
Otorite sahibi olmak		.865			.662	.438
Takdir edilmek			.781			.743
İtibarlı olmak		.453	.586			.774
Hayranlık uyandırmak			.833			.845
Toplumdaki imajı koruyabilmek		.362	.664			.780

Özdeşlik ölçeğinin kişisel değerler verileri için KMO değeri .89 ve Bartlett testi ki-kare değeri 1138.92 ($sd = 55$, $p < .001$) olarak; örgütsel değerler verileri için KMO değeri .94 ve Bartlett testi ki-kare değeri 1996.90 ($sd = 55$, $p < .001$) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar, verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Kişisel değerlere yönelik yapılan analizde, öz değerleri 5.58 ile .79 arasında değişen ve yığılmalı olarak toplam varyansın %69.7'sini; örgütsel değerler için yapılan analizde ise toplam varyansın %81.8'ini açıklayan üç faktörlü (doğa, ilişkiler, toplumsal adanmışlık) bir yapı ortaya çıkmıştır.

Hem kişisel hem de örgütsel değerlere yönelik analizlerde, tüm maddelerin ölçeğin orijinaline uygun olarak ait oldukları faktöre öncelikli olarak yüklendiği, ancak bazı maddelerin diğer faktörlere de yüklendiği görülmüştür. Bununla birlikte, faktör yükleri arasındaki farkın .10'dan büyük olması, faktör yükleri arasındaki uzaklığın yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Özaşkinlik ölçeğinin faktör analizine ilişkin detaylı bilgiler Tablo 2.3'de sunulmuştur.

Tablo 2.3. Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonucu Özaşkinlik Maddelerinin Faktörlere Dağılımı

Özaşkinlik maddeleri	Kişisel değerler			Örgütsel değerler		
	Doğa	İlişkiler	Toplumsal adanmışlık	Doğa	İlişkiler	Toplumsal adanmışlık
Çevreyi korumak	.872			.868		
Güzel bir dünya	.810			.830		
Doğayla bütünlük	.809			.753		.467
Sosyal ilişkiler		.802			.798	
Yakınlık		.790			.803	
Gerçek dostluk		.715			.775	
Sadık olmak		.635			.658	.406
Sosyal adalet			.815			.775
Eşitlik			.738			.775
Yardımsever olmak			.648			.692
Dayanışma	.451		.553			.696

Yeniliğe açıklık ölçeğinin kişisel değerler verileri için KMO değeri .79 ve Bartlett testi ki-kare değeri 318.24 ($sd = 10$, $p < .001$) olarak; örgütsel değerler verileri için KMO değeri .84 ve Bartlett testi ki-kare değeri 528.68 ($sd = 10$, $p < .001$) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar, verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Kişisel değerlere yönelik yapılan analiz, toplam varyansın %56'sını; örgütsel değerler için yapılan analiz ise toplam varyansın %67.8'ini açıklayan tek faktörlü (uyarılma) bir yapı ortaya koymuştur. Bu yapı ölçeğin orijinaliyle uyumludur. Yeniliğe açıklık ölçeğinin faktör analizine dair detaylı bilgiler Tablo 2.4'de sunulmuştur.

Tablo 2.4. Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonucu Yeniliğe Açıklık Maddelerinin Faktör Yükleri

Yeniliğe açıklık maddeleri	Kişisel değerler	Örgütsel değerler
	Uyarılma	Uyarılma
Heyecanlı bir yaşam	.688	.797
Değişken bir hayat	.693	.748
Cesur olmak	.826	.875
Kendi amaçlarını seçmek	.758	.823
Yaratıcılık	.775	.868

Muhafazakarlık ölçeğinin kişisel değerlere ilişkin verileri için KMO değeri .81 ve Bartlett testi ki-kare değeri 548.86 ($sd = 28, p < .001$); örgütsel değerlere ilişkin verileri için ise KMO değeri .80 ve Bartlett testi ki-kare değeri 647.94 ($sd = 28, p < .001$) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar, verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Kişisel değerlere yönelik yapılan analizde, öz değerleri 3.62 ve 1.32 olan ve yığılmalı olarak toplam varyansın %61.7'sini açıklayan iki faktörlü (Güvenlik ve Uyma) bir yapı ortaya çıkmıştır. Örgütsel değerlere yönelik yapılan AFA sonuçlarında da benzer şekilde, öz değerleri 3.82 ve 1.28 olan ve toplam varyansın %63.7'sini açıklayan iki faktörlü bir yapı belirlenmiştir.

Hem kişisel hem de örgütsel değerlere ilişkin analizlerde, "İşyerimin güvenliği" maddesi dışındaki tüm maddelerin ölçeğin orijinaline uygun olarak ait oldukları faktöre öncelikli olarak yüklendiği görülmüştür. Ancak, "İşyerimin güvenliği" maddesi, ölçeğin orijinalinden farklı olarak Uyma faktörü yerine Güvenlik faktörüne yüklenmiştir. De Clercq'in (2006) çalışmasında da bu maddenin Güvenlik faktörüne yüklenmesi beklenmiştir. Ancak, Güvenlik faktörü için yapılan Temel Bileşenler Analizi sonucunda, bu maddenin faktör yükünün .60'ın altında olduğu tespit edilmiştir.

De Clercq (2006), "İşyerimin güvenliği" maddesini kişi-örgüt değer uyumu çalışmalarındaki teorik önemi nedeniyle ölçekten çıkarmayarak Uyma faktörü altında ölçeğe dahil etmiştir. Dolayısıyla, bu çalışmada söz konusu maddenin ölçeğin orijinalinden farklı olarak Güvenlik faktörü altında toplanması literatürle uyumludur.

Ayrıca, yapılan analizde bazı maddelerin ait oldukları faktör dışında diğer faktörlere de yüklendiği gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, faktör yükleri arasındaki farkın yeterli düzeyde olduğu (.10'dan fazla olduğu) tespit edilmiştir. Muhafazakarlık ölçeğinin faktör analizine ilişkin detaylı bilgiler Tablo 2.5'te sunulmuştur.

Tablo 2.5. Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonucu Muhafazakarlık Maddelerinin Faktörlere Dağılımı

Muhafazakarlık maddeleri	Kişisel değerler		Örgütsel değerler	
	Güvenlik	Uyma	Güvenlik	Uyma
Kişisel güvenlik	.807		.822	
Aile, akraba, arkadaşların güvenliği	.814		.811	
İşyerimin güvenliği	.799		.803	
Ulusal güvenlik	.634	.357	.654	.366
İtaatkar olmak		.752		.857
Toplumsal düzen		.713	.418	.645
Geleneklere uygunluk		.773		.685
Düzene uymak		.697		.700

Keyif odaklılık ölçeğinin kişisel değerlere ilişkin verileri için KMO değeri .76 ve Bartlett testi ki-kare değeri 415.51 ($sd = 10$, $p < .001$) olarak; örgütsel değerlere ilişkin verileri için KMO değeri .81 ve Bartlett testi ki-kare değeri 776.57 ($sd = 10$, $p < .001$) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar, verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Kişisel değerlere yönelik yapılan analizde, toplam varyansın %59.4'ünü; örgütsel değerler için yapılan analizde toplam varyansın %69.7'sini açıklayan tek faktörlü (Hazcılık) bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu yapı ölçeğin orijinaliyle uyumludur. Keyif odaklılık ölçeğinin faktör analizine dair detaylı bilgiler Tablo 2.6'da sunulmuştur.

Tablo 2.6. Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonucu Keyif Odaklılık Maddelerinin Faktör Yükleri

Keyif odaklılık maddeleri	Kişisel değerler		Örgütsel değerler	
	Hazcılık		Hazcılık	
Keyifli bir yaşam	.859		.932	
Yaşamın tadını çıkarmak	.827		.901	
Zevk/haz almak	.773		.869	
Neşeli olmak	.708		.902	
Kendi isteklerine düşkün olmak	.670		.595	

Hedef odaklılık ölçeğinin kişisel değerlere ilişkin verileri için KMO değeri .88 ve Bartlett testi ki-kare değeri 844.99 ($sd = 36$, $p < .001$) olarak; örgütsel değerlere ilişkin verileri için KMO değeri .91 ve Bartlett testi ki-kare değeri 1293.16 ($sd = 36$, $p < .001$) olarak hesaplanmıştır. Sonuçlar, verilerin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Kişisel değerler için yapılan analiz, toplam varyansın %52.8'ini; örgütsel değerler için yapılan analiz, toplam varyansın %65.5'ini açıklayan tek faktörlü (hedef odaklılık) bir yapı ortaya koymuştur. Bu yapı ölçeğin orijinaliyle uyumludur. Hedef odaklılık ölçeğinin faktör analizine dair detaylı bilgiler Tablo 2.7'de sunulmuştur.

Tablo 2.7. Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Yapılan Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) Sonucu Hedef Odaklılık Maddelerinin Faktör Yükleri

Hedef odaklılık maddeleri	Kişisel değerler Hedef odaklılık	Örgütsel değerler Hedef odaklılık
Profesyonel olmak	.779	.845
Azimli olmak	.783	.862
Tutkulu olmak	.778	.848
İnisiyatif almak	.748	.798
Başarılı olmak	.711	.710
Yetkin olmak	.737	.805
Hedef odaklı olmak	.676	.825
Girişimci olmak	.648	.805
Hırslı olmak	.643	.777

Başlık 1.2.5.1’de de açıklandığı gibi, De Clercq (2006) ölçeğin faktör yapısını belirlemek amacıyla belirli kriterler doğrultusunda her faktör için ayrı ayrı Temel Bileşenler Analizi yapmıştır. Bu çalışmada da benzer şekilde AFA uygulanmış ve maddelerin kendi faktörlerine en az .60 yüklendiği tespit edilmiştir. Dolayısıyla, faktör yapısının ölçeğin orijinal çalışmasında belirlenen kriterlere uygun olduğu söylenebilir.

Ayrıca, kişisel değerlere ilişkin Cronbach alfa güvenirlik katsayıları .81 ile .90 arasında, örgütsel değerlere ilişkin katsayılar ise .84 ile .92 arasında değişmiştir (bkz., Tablo 2.8). Bu bulgular, yapılan Türkçe çeviri ve puanlamadaki değişikliklere rağmen ölçeğin geçerlik ve güvenirliğinin korunduğunu göstermektedir.

Tablo 2.8. İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği’nin Alt Ölçeklerinin Kişisel ve Örgütsel Değerler İçin Hesaplanan Cronbach Alfa Güvenirlik Değerleri

İÖDÖ alt ölçeği	Kişisel değerler Cronbach alfa	Örgütsel değerler Cronbach alfa
Özgenişletim	.89	.90
Özaşkınlık	.90	.92
Yeniliğe açıklık	.80	.88
Muhafazakarlık	.82	.84
Keyif odaklılık	.81	.88
Hedef odaklılık	.88	.92

Kiş-i-örgüt değer uyumsuzluğunun (KÖDU) hesaplanması

Kişisel ve örgütsel değerler arasındaki uyum ya da uyumsuzluğun ölçümünde hangi yöntemin kullanılması gerektiği konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Yaygın olarak kullanılan yöntemlerden biri, kişisel ve örgütsel değer profillerini karşılaştırarak bir fark skoru oluşturmaktır (Edwards, 1994). Bununla birlikte, bazı araştırmacılar fark skorlarının güvenirlik sorunları, kavramsal belirsizlik ve profiller arasındaki farkın kaynağına ilişkin bilgi kaybı gibi dezavantajları olduğunu öne sürmekte ve bu nedenle polinom regresyon

analizinin tercih edilmesini önermektedir (Edwards, 1993, 1994; Edwards ve Parry, 1993). Ancak, fark skorlarını savunanlar, fark skorunun bileşenlerinden bağımsız bir kavramı temsil ettiğini ve asıl odak noktasının verilerin önceden belirlenen teoriye uygun olup olmadığı olması gerektiğini belirtmektedir (Smith ve Tisak, 1993; Tisak ve Smith, 1994).

Son yıllarda, uyumu inceleyen araştırmalarda polinom regresyon kullanımı öne çıkmaktadır (örn., Finegan, 2000; Ostroff vd., 2005; Ertürk, 2012). Ancak, bu çalışmada çok sayıda değişkeni içeren bir yol analizi modeli oluşturulmuştur. Ayrıca, çalışmanın ikinci bölümünde deneysel bir müdahalenin uyumsuzluk üzerindeki etkisini değerlendirmek amacıyla grup karşılaştırması planlanmıştır. Polinom regresyon analizinin bu araştırma tasarımlarına uygun olmaması nedeniyle fark skoru yöntemi tercih edilmiştir.

Kişisel ve örgütsel değerler arasındaki fark skoru hesaplanırken aritmetik fark ve aritmetik farkın mutlak değeri gibi yöntemler kullanılmaktadır (Edwards, 1994). Aritmetik fark puanı uyumsuzluğun yönünü dikkate alırken, mutlak fark puanı mükemmel uyuma yakınlığa odaklanarak uyumsuzluğun yönünü göz ardı etmektedir. Bu çalışmanın amacı doğrultusunda, uyumsuzluğun yönü değil, düzeyi önemsendiği için mutlak fark puanı hesaplanmıştır. Katılımcılar, İÖDÖ aracılığıyla her bir değer ögesini hem kendileri için önem derecesine (kişisel değerler) hem de çalıştıkları kurum açısından önem derecesine (örgütsel değerler) göre değerlendirmiştir. Uyumsuzluk düzeyini belirlemek amacıyla İÖDÖ'nün altı faktörünün her biri için kişisel ve örgütsel değer ortalama puanları hesaplanmış, ardından bu ortalamalar arasındaki farkın mutlak değeri alınarak fark skoru elde edilmiştir. Bu hesaplamada sıfır puan, kişi ve örgüt değerleri arasında tam uyumu gösterirken, fark skorunun artması uyumsuzluk düzeyinin yükseldiğini ifade etmektedir.

Mutlak fark skorlarından oluşan uyumsuzluk endeksinin kriter geçerliği, elde edilen uyumsuzluk puanları ile GİTÖ ve KÖUA puanları arasındaki korelasyon hesaplanarak değerlendirilmiştir. Beklendiği gibi, uyumsuzluk puanı ile genel iş tatmini ($r = -.21, p < .01$) ve algılanan kişi-örgüt uyumu ($r = -.46, p < .01$) arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

2.1.3.4. Duygu düzenleme anketi (DDA)

Katılımcıların duygu düzenleme stratejilerini belirlemek amacıyla Gross ve John (2003) tarafından geliştirilen Duygu Düzenleme Anketi (DDA) kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlama çalışması ise Yurtsever (2008) tarafından, İşletme ve Hukuk Fakültesi

öğrencileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Toplam on maddeden oluşan ölçek, altı maddelik bilişsel yeniden değerlendirme ve dört maddelik duyguları baskılama olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında değişen 7’li Likert tipi yanıt formatı ile değerlendirilmiştir (bkz., EK 4). Ölçeğin kuramsal temeli gereği, toplam puan hesaplanmamakta, her boyut ayrı olarak değerlendirilmektedir.

Gross ve John’un (2003) çalışmasında, her iki alt ölçeğin test-tekrar test katsayıları .69 olarak bulunmuş, Cronbach alfa güvenirlik katsayıları ise bilişsel yeniden değerlendirme için .79, duyguları baskılama için .73 olarak rapor edilmiştir. Yurtsever’in (2008) Türkçeye uyarlama çalışmasında ise alt ölçeklerinin güvenirlik katsayıları sırasıyla .85 ve .78 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin Türkçe formunun güvenirlik ve yapı geçerliğinin incelendiği bir çalışmada, DFA sonuçları, ölçeğin özgün modelinin Türkçe formunda doğrulandığını göstermiştir (Totan, 2015). Ayrıca, Cronbach alfa güvenirlik katsayıları bilişsel yeniden değerlendirme için .78, baskılama boyutu için .71 olarak hesaplanmış ve bu bulgular Yurtsever’in (2008) çalışmasını destekler nitelikte bulunmuştur. Mevcut çalışmada ise bilişsel yeniden değerlendirme (DDA-BYD) ve baskılama (DDA-BAS) alt boyutlarının alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla .94 ve .85 olarak hesaplanmıştır.

Bu ölçeğin iki alt boyutu, araştırmanın hipotezleri kapsamında iki farklı değişkenin ölçümünü yapmak amacıyla kullanılmıştır. Bu nedenle, iki boyutlu yapının bu örnekte doğrulanıp doğrulanmadığını değerlendirmek amacıyla DFA uygulanmıştır. Verilerin normal dağılım şartını karşıladığı göz önüne alınarak, sıklıkla tercih edilen en çok olabilirlik (maximum likelihood) yöntemi kullanılmıştır (Schumacker ve Beyerlein, 2000). DFA sonuçları, ki-kare (χ^2) değerinin serbestlik derecesine (sd) oranı ve uyum iyiliği indeksleri aracılığıyla değerlendirilmiştir. Başlık 2.1.5.1’de model veri uyumunu değerlendirmeye yönelik detaylar; Tablo 2.9’da değerlendirmede kullanılan uyum indeksleri ve bu indekslerin ölçütleri sunulmuştur.

Uyum iyiliği değerlerini iyileştirmek amacıyla önerildiği gibi düzeltme indeksleri kullanılmıştır (Jöreskog ve Sörbom, 1993). 1. ve 7. madde ile 7. ve 10. maddenin hata terimleri arasında kovaryans bağlantıları kurularak modelin uyumu artırılmıştır. DFA sonuçlarına göre, modelin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmuş ve iki faktörlü yapı örnekte doğrulanmıştır ($\chi^2 = 66.145$, $sd = 32$; $p < .001$; $\chi^2/sd = 2.07$; CFI= .98; GFI= .94; IFI= .97; RMSEA= .07; SRMR= .05). Ayrıca, bazı kaynaklarda

boyutlara ait faktör yüklerinin .50 ve üzeri olması gerektiği ifade edilmektedir (Bollen, 1989; Hair vd., 2019). Bu gerekliliğe uygun olarak, ölçek maddelerinin faktör yükleri .50 ile .91 arasında hesaplanmıştır.

2.1.3.5. Rosenberg benlik saygısı ölçeği (RBSÖ)

Katılımcıların benlik saygısı düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan bu ölçek, 1965 yılında Rosenberg tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlaması ise Çuhadaroglu (1986) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 12 alt boyuttan oluşmaktadır: Benlik Saygısı, Kendilik Kavramının Sürekliliği, İnsanlara Güvenme, Eleştiriye Duyarlılık, Depresif Duygulanım, Hayalperestlik, Psikosomatik Belirtiler, Kişilerarası İlişkilerde Tehdit Hissetme, Tartışmalara Katılabilme Becerisi, Ana-Baba İlişkisi, Baba ile İlişki ve Psişik İzolasyon.

Ölçeğin “Benlik Saygısı” alt boyutu, araştırmalarda tek başına da kullanılabilir. Bu çalışmada, yalnızca bu alt boyuta ait sorular kullanılmıştır. Ölçek, 4’lü Likert tipi yanıt kategorisine sahiptir (“çok yanlış”, “yanlış”, “doğru”, “çok doğru”). Ölçeğin 1, 2, 4, 6 ve 7. maddeleri benlik saygısını olumlu yönde değerlendiren ifadelerden, 3, 5, 8, 9 ve 10. maddeleri ise olumsuz ifadelerden oluşmaktadır (bkz., EK 5). Ölçekten alınan puanlar Guttman yöntemi ile hesaplanabileceği gibi toplam puan üzerinden de değerlendirilebilmektedir. Bu çalışmada toplam puan üzerinden hesaplama yapılmış olup, yüksek puanlar yüksek benlik saygısını göstermektedir.

Ölçeğin geçerlilik ölçümü için bir lisede yer alan 5 farklı sınıftan seçilen beşer öğrenci, psikiyatrik görüşme sürecinde kendilerine ilişkin değerlendirmelere göre yüksek, orta ve düşük düzeyde olarak derecelendirilmiştir (Çuhadaroglu, 1986). Bu öğrencilerin benlik saygısı ölçeğinden elde ettikleri puanlar da benzer şekilde yüksek, orta ve düşük kategorilerine ayrılmıştır. Görüşme bulguları ile ölçek sonuçları arasındaki uyum incelenmiş ve geçerlik katsayısı .71 olarak belirlenmiştir. Çuhadaroglu’nun (1986) 205 lise öğrencisi ile yaptığı Türkçeye uyarlama çalışmasında test-tekrar test güvenilirlik katsayısı .75, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ise .82 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada, benlik saygısı ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .88 olarak bulunmuştur.

2.1.3.6. Genel öz-yeterlik ölçeği (GÖYÖ)

Katılımcıların öz-yeterlik düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan bu ölçek, Schwarzer ve Jerusalem (1995) tarafından geliştirilmiştir. On maddeden oluşan ölçek,

“tamamen yanlış” ile “tamamen doğru” arasında değişen 4’lü Likert tipi yanıt kategorisi ile değerlendirilmektedir. Yüksek puan, yüksek öz-yeterlik düzeyine işaret etmektedir.

Scholz vd. (2002), ölçeğin 25 farklı dildeki versiyonlarıyla yaptığı çalışmada, Cronbach alfa katsayılarını .75 ile .91 aralığında bulmuş ve genel Cronbach alfa katsayısını .86 olarak hesaplamışlardır. Farklı ülkelerde yapılan faktör analizi sonuçları, ölçeğin tek faktörlü yapıya sahip olduğunu göstermiştir.

Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Aypay (2010) tarafından çeviri-tekrar çeviri yöntemiyle yapılmıştır (bkz., EK 6). Ancak, yapı geçerliği için yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Birinci faktör “çaba ve direnç” (Cronbach alfa = .79), ikinci faktör ise “yetenek ve güven” (Cronbach alfa = .63) olarak adlandırılmıştır. Toplam ölçek için Cronbach alfa katsayısı .83 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, test-tekrar test korelasyon katsayısı .80 ($p < .001$) olarak bulunmuştur.

Bu çalışmada, çalışanların öz-yeterlik düzeyleri, yanıtların işyerindeki durumları dikkate alarak verilmesi sağlanacak şekilde yönerge değişikliği yapılarak değerlendirilmiştir. Çaba ve direnç alt boyutu için Cronbach alfa katsayısı .92, yetenek ve güven alt boyutu için ise .82 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin toplam güvenirlik katsayısı ise .93 olarak bulunmuştur.

2.1.3.7. Durumluk - sürekli kaygı ölçeği

Katılımcıların kaygı düzeylerini ölçmek amacıyla, Spielberger vd. tarafından 1970 yılında geliştirilen Durumluk-Sürekli Kaygı Envanteri’nin alt ölçeği olan Sürekli Kaygı Ölçeği (SKÖ) kullanılmıştır (Öner ve Le Compte, 1998).

İki ayrı formdan oluşan envanterin ilk yirmi maddesi bireylerin içinde bulundukları anda kendilerini nasıl hissettiklerini (durumluk kaygı), takip eden yirmi madde ise bireylerin genellikle nasıl hissettiklerini (sürekli kaygı) tanımlamalarını sağlayan ifadeler içermektedir.

Sürekli kaygının bir kişilik özelliği olduğu ve dolayısıyla SKÖ’nün koşullara bağlı olarak değişen duygulara duyarlı olmadığı belirtilmiştir (Öner ve Le Compte, 1998). Bununla birlikte, çeşitli araştırmalarda sürekli kaygı puanlarının farklı durumlarda ölçüldüğünde değişkenlik gösterdiği bulunmuştur (Anderson vd., 1999; Aşçı, 2003; Gupta vd., 2006; Coleman ve Carter, 2007; Mathews vd., 2007; Çekici ve Sonay Güçray, 2012; Bergen-Cico ve Cheon, 2014; Steiner vd., 2017).

Bu sonuçlardan hareketle, katılımcıların çalıştıkları örgüt içinde deneyimledikleri kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun genel etkisini değerlendirmek amacıyla SKÖ maddeleri kullanılmış ve ölçeğin yönergesine duruma özel bir ifade eklenmiştir: “Kişisel değerlerinizle çalıştığınız işyerinin değerlerinin uyumsuzluğuna yönelik deneyimlerinizi düşünerek genel olarak nasıl hissettiğinizi size uygun ifadeyi işaretleyerek belirtiniz” (bkz., EK 7).

Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygıya etkisinin değerlendirildiği bu ilk aşamada, SKÖ’nün tercih edilme nedenlerinden biri de durumluk ve sürekli kaygı ölçeklerinin, çalışmanın ikinci aşamasında gerçekleştirilen “kendini olumlama” uygulamalarının anlık ve genel etkisini incelemeye uygun olmasıdır.

Ölçeğin Türkçeye uyarlaması ve standardizasyonu, 1974-1977 yılları arasında Öner ve Le Compte tarafından gerçekleştirilmiştir (Öner ve Le Compte, 1998). Sürekli kaygı maddelerinde ifade edilen duygu ve davranışlar, yoğunluk derecesine göre (1) hemen hiçbir zaman, (2) bazen, (3) çoğu zaman, (4) hemen her zaman seçeneklerinden biriyle; durumluk kaygı maddelerindeki ifadeler ise (1) hiç, (2) biraz, (3) çok, (4) tamamıyla seçeneklerinden biriyle işaretlenerek 4’lü Likert tipi yanıt kategorisiyle değerlendirilmektedir. Ölçekte, doğrudan ifadeler olumsuz duyguları, tersine çevrilen ifadeler ise olumlu duyguları temsil etmektedir. SKÖ’de tersine çevrilen maddeler 21, 26, 27, 30, 33, 36 ve 39. maddelerdir. Durumluk Kaygı Ölçeği’nde (DKÖ) ise 1, 2, 5, 8, 10, 11, 15, 16, 19 ve 20. maddeler tersine kodlanmaktadır. Her iki formda da yüksek puanlar, yüksek düzeyde durumluk ya da sürekli kaygıya işaret etmektedir.

Türkçeye uyarlama çalışmalarında ölçeğin güvenilirliği, Kuder Richardson 20 (KR-20), madde toplam korelasyonları ve test-tekrar test korelasyonları ile saptanmıştır (Öner ve Le Compte, 1998). Kuder Richardson 20 formülünün genelleştirilmiş bir versiyonu olan Cronbach alfa güvenirlik katsayılarının, SKÖ için .83 ile .87 arasında, DKÖ için ise .94 ile .96 arasında olduğu bulunmuştur. Ölçeğin Türkçe formunun madde güvenirlik korelasyonları, SKÖ için .34 ile .72; DKÖ için ise .42 ile .85 arasında hesaplanmıştır. Ayrıca, test-tekrar test güvenirliğini incelemek amacıyla ölçekler, beş farklı öğrenci grubuna beş farklı zaman aralığında iki kez uygulanmış ve test-tekrar test güvenirlik katsayılarının SKÖ için .71 ile .86 arasında, DKÖ için ise .26 ile .68 arasında değiştiği saptanmıştır. Bu çalışmanın ilk aşamasında kullanılan SKÖ’nün Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .88 olarak hesaplanmıştır.

2.1.4. İşlem

Bu çalışma, pandemi koşullarının çalışma hayatını hâlâ etkilediği, bazı çalışanların hibrit, bazılarının ise uzaktan çalışmaya devam ettiği bir dönemde yürütülmüştür. Bu nedenle, katılımcılara ulaşım kolaylığı göz önünde bulundurularak çevrimiçi veri toplama yöntemi tercih edilmiştir.

Çalışma süreci, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan onay alınmasıyla başlamıştır (bkz., EK 9). Gerekli izinler sağlandıktan sonra, Veri Toplama Araçları başlığında belirtilen ölçekleri (bkz., Başlık 2.1.3.) içeren anket Google Survey platformunda hazırlanmış ve sosyal medya kanalları (LinkedIn, Instagram, Facebook, WhatsApp grupları vb.) aracılığıyla 25 yaş ve üzerindeki kurum çalışanlarını hedefleyecek şekilde duyurulmuştur. Duyuruya anketin çevrimiçi bağlantısı eklenmiş, katılımcılardan bu bağlantı aracılığıyla anketi doldurmaları istenmiştir. Ankete Bilgilendirilmiş Onam Formu eklenmiş (bkz., EK 10), katılımcıların öncelikle bu formu okuyup onaylamaları şart koşulmuştur. Onay veren katılımcılar anketi doldurmaya yönlendirilmiş, yaş sorusuna "25 yaşın altında" yanıtı verenlerin anketi otomatik olarak sonlandırılmıştır.

Sosyal medya aracılığıyla yeterli katılımcıya ulaşılamaması üzerine, Türkiye'nin yedi bölgesinden rastgele seçilen 31 üniversitenin çalışanlarına anketin kurum içi e-posta yoluyla ulaştırılması amacıyla, Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Başkanlığı'na 29/03/2023, 11/05/2023 ve 13/07/2023 tarihli dilekçeler sunulmuştur (bkz., EK 11). Kurum içi paylaşım izni veren üniversitelerin çalışanları ankete katılım sağlamıştır. Ayrıca, çeşitli kurumlarla (banka ve otel) anketin e-posta yoluyla paylaşılması için iletişime geçilmiş ancak olumlu geri dönüş alınamamıştır.

Veri toplama süreci Kasım 2022 ile Mart 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş, anketin tamamlanması ortalama 20 dakika sürmüştür. Çalışmaya toplam 205 kişi katılmış, yaş kriterini sağlamayan 2 kişinin anketi sonlandırılarak analizler 203 katılımcı üzerinden yürütülmüştür.

2.1.5. Verilerin analizi

Veri toplama sürecinin tamamlanmasının ardından, kayıp ve aykırı değerlere ilişkin kontroller gerçekleştirilmiş; yol analizi için gerekli varsayımlar incelenmiştir. Betimleyici

istatistikler, korelasyon analizleri, demografik değişkenlere göre bağımsız değişkenlerde farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan varyans analizi ve t-testi gibi analizler SPSS programı ile yürütülmüştür.

Ölçeklerin güvenirlik ve geçerlik analizleri kapsamında, SPSS programında Cronbach alfa katsayıları hesaplanmış, açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi ise AMOS programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla, özsaygı, özyeterlik, bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama değişkenlerinin aracı rolünü içeren modeller, AMOS programında yol analizi ile test edilmiş; modelin uyum indeksleri ve yol katsayıları raporlanmıştır.

2.1.5.1. Yol analizi

Yol analizi, gözlenen değişkenler arasındaki nedensel varsayımların bir diyagram aracılığıyla eşzamanlı ve ardışık regresyon analizleri kullanılarak test edilebildiği yapısal eşitlik modellemesinin basit formlarından biridir (Keith, 2015). Yol analizi, bir dizi regresyon denklemini eş zamanlı çözümlerken, doğrudan ve dolaylı nedensel ilişkileri birlikte ele alarak gözlenen değişkenler arasındaki karmaşık etkileşimleri incelemeye imkân tanımaktadır. Bu nedenle, çalışmada regresyon analizi yerine yol analizi modeli tercih edilmiştir.

Çalışmada kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun ölçümü için, İÖDÖ'nün kişisel ve örgütsel değerler profili arasındaki fark skoru hesaplanarak yeni bir gözlenen değişken oluşturulmuştur. Önerilen modeller test edilirken ölçeklerin toplam puanlarının kullanılması ve analizin gizil yapılar yerine gözlenen değişkenler üzerinden yürütülmesi nedeniyle yapısal eşitlik modellemesi yerine yol analizi uygun bulunmuştur (Kline, 2016).

Yol analizinde nedensellik, araştırmacı tarafından önerilen modeldeki değişkenler arasındaki doğrudan ve dolaylı etkilerin test edilmesiyle değerlendirilir (Çokluk vd., 2018). Modeldeki teorik ilişkiler, nedensel yolları gösteren tek yönlü ve nedensel olmayan ilişkileri temsil eden çift yönlü oklarla diyagram üzerinde sunulur (Keith, 2015). Değişkenler arası ilişkileri gösteren yol katsayıları ile varyans ve kovaryans parametreleri, örneklem verisinden kestirilmekte olup (Ullman, 2015), bu çalışmada verinin sürekli değişkenlerden oluşması ve normal dağılım özellikleri göstermesi nedeniyle en yaygın yöntem olan en çok

olabilirlik kestirimi kullanılmıştır (Schumacker ve Beyerlein, 2000; Şimşek, 2007; Çokluk vd., 2018).

Yol analizinde, önerilen modelin veriye uyumunu değerlendirmek amacıyla modelin tahmin ettiği kovaryans matrisi ile örneklem kovaryans matrisinin benzerliği incelenir (Ullman, 2015). Bu amaçla ki-kare değeri (χ^2), Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (*Root Mean Square Error of Approximation, RMSEA*), Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü (*Standardized Root Mean Square Residual, SRMR*) ve Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (*Comparative Fit Index, CFI*) değerlerinin raporlanması önerilir (Kline, 2016). Ki-kare istatistiği örneklem büyüklüğüne duyarlı olduğundan, serbestlik derecesine bölünerek hesaplanan normlaştırılmış ki-kare (χ^2/sd) kullanılır; bu oranın 3'ten küçük olması iyi, 5'ten küçük olması ise kabul edilebilir uyuma işaret eder (Kline, 2016). Uyum İyiliği İndeksi (*Goodness of Fit Index, GFI*), Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (*Adjusted Goodness of Fit Index, AGFI*), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (*Normed Fit Index, NFI*) ve CFI değerlerinin .90 ve üzerinde olması, RMSEA'nın .05'ten küçük (iyi uyum) veya .08'den küçük (kabul edilebilir uyum) olması ve SRMR'nin .10'dan küçük olması model uyumu açısından yeterli kabul edilmektedir (Hu ve Bentler, 1999). Tablo 2.9'da, model-veri uyumunu değerlendirmek için kullanılan uyum indeksleri ve ölçütleri sunulmuştur.

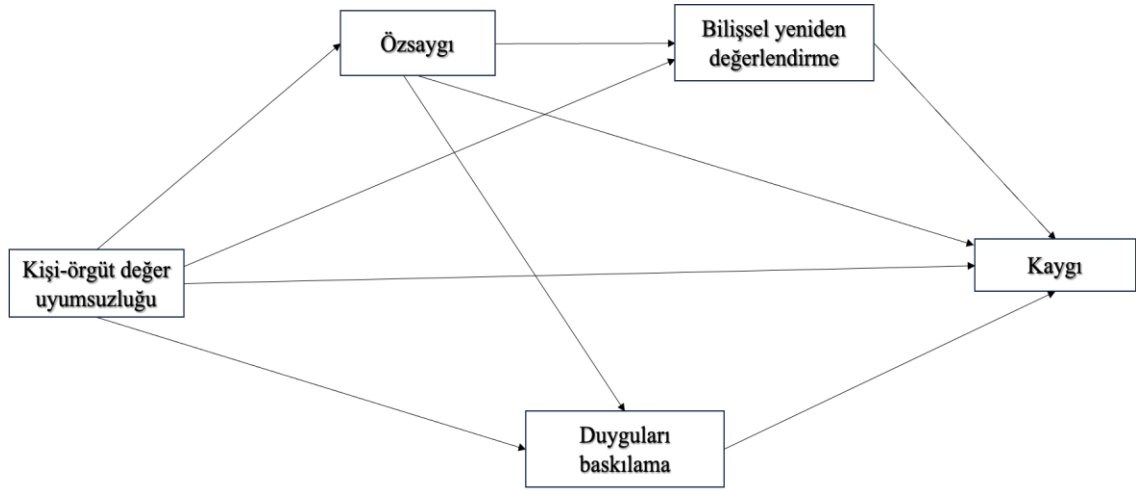
Tablo 2.9. Model Uyum İndeksleri ve Kabul Edilebilir Eşik Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul edilebilir Uyum
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$	$3 \leq \chi^2/sd \leq 5$
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	$.90 \leq GFI < .95$
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	$.85 \leq AGFI < .90$
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00$	$.90 \leq CFI < .95$
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	$.90 \leq NFI < .95$
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$
SRMR	$0 \leq SRMR \leq .05$	$.05 < SRMR \leq .10$

Bu çalışmada kişi-örgüt değer uyumsuzluğu dışsal değişken; özsaygı, özyeterlik ve duygu düzenleme stratejileri (bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama) aracı değişkenler; kaygı ise içsel değişken olarak modellenmiştir. Çeşitli araştırmalarla özyeterlik ve özsaygının birbirleriyle yüksek korelasyona sahip olduğu ortaya konmuştur (Judge vd., 2004). GÖYÖ'nün Türkçeye uyarlama çalışmasında da ölçeğin ölçüt geçerliği için RBSÖ kullanılmış ve GÖYÖ ve RÖSÖ puanları arasında orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur (Aypay, 2010). Bu çalışmanın amaçları doğrultusunda, özsaygı ve özyeterlik arasındaki ilişki araştırılmamaktadır. Literatürde bu iki değişkenin yüksek korelasyona sahip olduğu bilgisi dikkate alınarak, her iki değişkenin birlikte dahil edileceği bir modelin uyum iyiliği

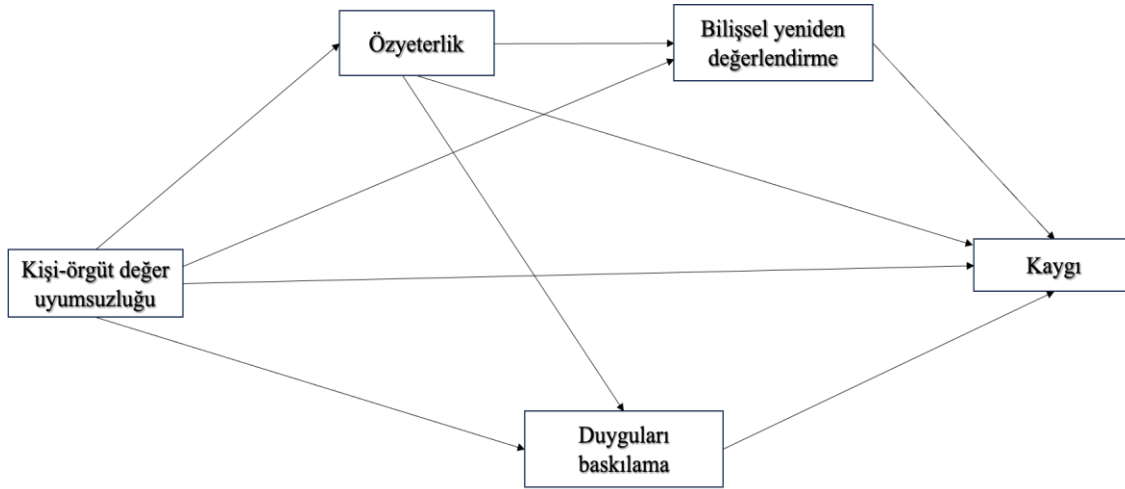
değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olmayacağı ve özyeterlik ile özsaygıyı içeren modifikasyonlar gerektireceği öngörülmüştür. Bu nedenle, iki ayrı model önerilmiştir. Önerilen özsaygı modeli Şekil 2.1’de, özyeterlik modeli ise Şekil 2.2’de sunulmuştur. Modellerdeki dolaylı etkileri belirlemek için AMOS programında syntax kodları kullanılarak değişkenlerin tekli ve sıralı aracı etkileri hesaplanmıştır.

Aracı etkilerin test edilmesinde, Baron ve Kenny’nin (1986) önerdiği geleneksel “nedensel adımlar yaklaşımı” yerine, dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlılığına odaklanan güncel yöntemler tercih edilmiştir (Rucker vd., 2011; Rasoolimanesh vd., 2021). Nedensel adımlar yaklaşımı, dolaylı etkiyi gösterebilmek için toplam etkinin anlamlı olmasını zorunlu kılması nedeniyle eleştirilmiş; bunun Tip II hatasına neden olarak gerçek dolaylı etkilerin gözden kaçmasına yol açabileceği belirtilmiştir (MacKinnon vd., 2002; Zhao vd., 2010; Hayes, 2018). Ayrıca, toplam etkiyi incelemenin karmaşık modellerde mümkün olmayabileceği (LeBreton vd., 2009) ve bunun tutumluluk (parsimony) ilkesine aykırı olduğu ifade edilmiştir (Aguinis vd., 2017). Ek olarak, bu yaklaşımın aracı değişkenlerin etkisini tam veya kısmi aracılık şeklinde kesin kategorilere ayırması, sosyal bilimlerde değişkenler arası etkileşimlerin çok boyutlu doğasıyla uyumsuz bulunmuştur (Memon vd., 2018). Nitekim sosyal bilimlerde bir değişken üzerinde çok sayıda başka değişkenin etkisi olabileceği için, tam aracılıktan söz etmek çoğu zaman gerçekçi değildir ve bu iddia diğer etkilerin gözden kaçmasına yol açabilir. Bu sebeplerle, dolaylı etkinin anlamlılığının test edilmesinde, yüksek güce sahip olması nedeniyle yeniden örnekleme (bootstrapping) yöntemi önerilmektedir (Hayes, 2018). Bazı araştırmacılara göre 1000 yeniden örnekleme yeterli görülmekte, bazıları ise 5000 yeniden örneklemenin gerekli olduğunu öne sürmektedir (Hayes, 2018; Hair vd., 2019). Bu çalışmada, 5000 yeniden örnekleme ile örneklemin temsil gücü arttırılarak tahminleme yapılmış ve %95 güven aralıkları incelenerek sıfır içermeyen aralıklar anlamlı kabul edilmiştir.



Şekil 2.1. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygıya Etkisinde Özsaygı ve Duygu Düzenleme Stratejilerinin Sıralı Aracı Rolüne İlişkin Önerilen Yol Modeli

Dolaylı (aracı) etkilerin büyüklüğünü belirlemek için oran-orantı hesaplamaları, R^2 ölçümü ve standardize edilmiş etki büyüklüğü gibi çeşitli yöntemler kullanılmaktadır (MacKinnon, 2012). En yaygın kullanılan etki büyüklüğü ölçütü, dolaylı etkinin toplam etkiye bölünmesiyle elde edilir ve toplam etkinin ne kadarının dolaylı etki tarafından açıklandığını gösterir. Varyansa dayalı R^2 özellikle tekli aracılık modellerinde tercih edilirken, daha karmaşık aracılık modellerinde elde edilen sonuçların doğruluğunun kesin olmadığı belirtilmiştir. Oran-orantı ölçümlerinin güvenilirliği için ise büyük örneklemeler önerilirken, standardize edilmiş etki büyüklüklerinin küçük örneklemelerde de düşük yanlılığa sahip olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada doğrudan etkilerin büyüklüğü R^2 ile değerlendirilmiş (küçük = .02, orta = .13, büyük = .26), aracı etkiler ise standardize regresyon katsayıları kullanılarak dolaylı/toplam etki oranıyla hesaplanmış ve %1–8 küçük, %9–15 küçük-orta, %16–24 orta, %25–35 orta-büyük, %36 ve üzeri büyük aracı etki olarak yorumlanmıştır (Fritz ve MacKinnon, 2007; Preacher ve Kelley, 2011).



Şekil 2.2. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygıya Etkisinde Özyeterlik ve Duygu Düzenleme Stratejilerinin Sıralı Aracı Rolüne İlişkin Önerilen Yol Modeli

Karıştırıcı etkilerin kontrolü

Dolaylı etkileri içeren yol analizlerinde, aracı ve bağımlı değişkenlerle olan ilişkileri nedeniyle demografik değişkenlerin karıştırıcı etkiler oluşturabileceği öngörülmektedir. Bu nedenle, bağımlı değişkenlerle anlamlı ilişkiler gösteren demografik değişkenlerin kontrol değişkeni olarak eklenmesi önerilmektedir (Jollier, 2020). Bu doğrultuda, katılımcıların özsaygı, özyeterlik, duygu düzenleme stratejileri ve sürekli kaygı düzeyleri üzerinde etkili olabileceği düşünülen demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, sektör, psikiyatrik/psikolojik destek alma durumu) açısından değerlendirmeler yapılmıştır. Bu değişkenlerin puanlarında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) veya Bağımsız Örneklem t-Testi uygulanmış; anlamlı bulunan değişkenler yol analizine kontrol değişkeni olarak dahil edilerek karıştırıcı etkileri kontrol edilmiştir.

2.2. Çalışma 2: Kendini Olumlamanın Ruhsal Durum Göstergelerine Etkisi

2.2.1. Araştırma Deseni

Bu çalışmada, kişi-örgüt değer uyumsuzluk düzeyi yüksek olan çalışanlara uygulanan kendini olumlama müdahalelerinin, çalışanların kaygı, özsaygı, özyeterlik, duygu düzenleme stratejileri (bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama), algıladıkları kişi-örgüt değer uyumu ve uyumsuzluğu düzeyine etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmada, deneysel desen türlerinden biri olan öntest-sontest kontrol gruplu seçkisiz deney deseni kullanılmıştır.

Çalışma kapsamında dört grup oluşturulmuştur: kendini olumlama niyeti (KON), kendini olumlama (KO) ve kendini olumlama davranışı (KOD) formatlarında uygulama yapılan üç deney grubu ile bir kontrol grubu (KK). Katılımcılar, bu dört koşuldan birine blok seçkisizleştirme yöntemiyle seçkisiz olarak atanmıştır. Koşullar Bölüm 2.2.4.1’de detaylı olarak açıklanmaktadır.

Çalışmanın örnekleme, Çalışma 1’e katılan ve gönüllü olan bireyler arasından, KÖUA ortalaması 3.42’nin altında olanlar seçilerek belirlenmiştir. Bu yöntem, seçkisizlik ilkesinden sapmaya neden olduğundan, seçkisiz olmayan bir örnekleme yönteminin kullanılmasını gerektirmiştir (Büyüköztürk vd., 2018). Ancak, güçlü bir deneysel desen oluşturmak için seçkisiz atamanın, seçkisiz örneklemeden daha önemli olduğu belirtilmektedir (Christensen vd., 2015). Seçkisiz atama, her katılımcının deney veya kontrol grubuna eşit olasılıkla atanmasını ifade ederken, blok seçkisizleştirme, gruplar arasında katılımcı özellikleri ve olası karıştırıcı değişkenleri dengeleyerek eşit büyüklükte gruplar oluşturulmasını sağlamaktadır (Shaughnessy vd., 2018). Bu nedenle, kullanılan örnekleme yöntemi deneysel desen açısından herhangi bir engel teşkil etmemektedir.

Katılımcılar, hangi gruba ait olduklarından bağımsız olarak, uygulamadan 2 hafta önce, hemen önce, uygulamadan hemen sonra ve bir ay sonra olmak üzere dört zaman noktasında aynı ölçekleri tamamlamışlardır. Ancak, araştırmanın amaçları ve kullanılan ölçeklerin özellikleri doğrultusunda, her ölçüm zamanında tüm değişkenler ölçülmemiştir. Ölçümler aşağıdaki şekilde alınmıştır:

- Ön ölçümler: Katılımcılar, ölçekleri uygulamadan 2 hafta önce tamamlamıştır. Ancak, DKÖ ön ölçümü, uygulamadan hemen önce alınmıştır.
- Son ölçümler: Uygulamadan hemen sonra, DKÖ ile birlikte KÖUA, İÖDÖ, GÖYÖ ve RBSÖ uygulanmıştır. SKÖ, GSA-12 ve DDA son ölçümleri ise uygulamadan 1 ay sonra alınmıştır.
- İzlem ölçümleri: Uygulamadan 1 ay sonra, katılımcılara KÖUA, İÖDÖ, GÖYÖ ve RBSÖ izlem ölçümleri uygulanmıştır.

Araştırma hipotezlerine uygun olarak iki farklı duygu düzenleme stratejisini ölçmek amacıyla DDA’nın iki alt ölçeği üzerinden değerlendirilme yapılmıştır: Bilişsel Yeniden Değerlendirme (DDA-BYD) ve Duyguları Baskılama (DDA-BAS). Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu (KÖDU) değişkeni ise İÖDÖ kullanılarak hesaplanmıştır. Müdahaleden

hemen önce yalnızca durumluk kaygı ölçümü alınmış, diğer değişkenler için ön ölçüm olarak Çalışma 1 kapsamında toplanan veriler kullanılmıştır. Bu yöntemle, ölçüm sıklığı azaltılmış ve ölçümler arasındaki zaman aralığı uzatılarak tekrar test kaynaklı alıştırmaya etkileri en aza indirilmeye çalışılmıştır. Araştırma deseni ve alınan ölçümler Tablo 2.10’da sunulmuştur.

Tablo 2.10. Çalışma 2’nin Araştırma Deseni ve Alınan Ölçümler

Grup	Ön ölçüm		Uygulama	Son ölçüm		İzlem
	Uygulamadan			Uygulamadan		Uygulamadan 1 ay sonra
	2 hafta önce	hemen önce		hemen sonra	1 ay sonra	
Deney Grubu	KÖUA İÖDÖ GÖYÖ	DKÖ	KON	DKÖ KÖUA İÖDÖ GÖYÖ RBSÖ	DDA SKÖ GSA-12	KÖUA İÖDÖ GÖYÖ RBSÖ
	RBSÖ		KO			
	DDA		KOD			
Kontrol Grubu	SKÖ GSA-12		KK			

KÖUA: Algılanan Kişi-Örgüt Uyum Anketi, İÖDÖ: İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği, GÖYÖ: Genel Özyeterlik Ölçeği, RBSÖ: Rosenberg Özsaygı Ölçeği, DDA: Duygu Düzenleme Anketi, SKÖ: Sürekli Kaygı Ölçeği, GSA-12: Genel Sağlık Anketi, DKÖ: Durumluk Kaygı Ölçeği, KON: Kendini Olumlama Niyeti, KO: Kendini Olumlama, KOD: Kendini Olumlama Davranışı, KK: Kontrol Koşulu

2.2.2. Katılımcılar

Çalışmanın örnekleme, Çalışma 1’e katılan ve bu araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden, son iki ay içinde kesinleşmiş bir işten ayrılma durumu olmayan ve Çalışma 1 sonuçlarına göre KÖUA puan ortalaması 3.42’nin altında olan katılımcılardan oluşmuştur. Grup içi ve gruplar arası karşılaştırmalara olanak sağlayacak istatistiksel analizler yapabilmek için gerekli örneklem büyüklüğü G*Power yazılımı (Faul vd., 2007) kullanılarak hesaplanmıştır. Önceki araştırmalarda, kendini olumlama müdahalelerinin küçük-orta etki büyüklüğüne sahip olabildiği görülmüştür (örn., Creswell vd., 2005; Morgan ve Harris, 2015; Morgan ve Atkin, 2016). Kurum çalışanlarına ulaşmanın ve çevrimiçi veri toplamanın zorluğu da göz önünde bulundurularak, etki büyüklüğü $f=.25$ (küçük ve orta etki sınırı) olarak belirlenmiştir. G*Power yazılımı kullanılarak yapılan güç analizi ($\alpha = .05$, $\beta = .20$, Güç = %80, $f = .25$) sonucunda, toplam 40 kişilik bir örneklem büyüklüğüne ihtiyaç olduğu tespit edilmiş ve her bir grup için 10 kişilik bir dağılım planlanmıştır.

Psikolojik müdahalelerde çalışmayı yarıda bırakma oranları üzerine yapılan 669 çalışmayı kapsayan bir meta-analizde, bırakma oranlarının %0 ile %74 arasında değiştiği, ancak ağırlıklı ortalamasının %19.7 olduğu bulunmuştur (Swift ve Greenberg, 2012). Kendini

olumlama müdahaleleri ile yapılan araştırmalarda (Nelson vd., 2014; Evans vd., 2019; Lakuta, 2020; Lakuta, 2023) ise, bırakma oranının %7 ile %37.7 arasında değiştiği görülmüştür. Lakuta (2020) tarafından yürütülen bir çalışmada, bu oranın %30 olarak hesaba katılması gerektiği belirtilmiştir. Bununla birlikte, çevrimiçi müdahalelerde bırakma oranlarının daha yüksek olduğu bilinmektedir. Örneğin, yüz yüze ve çevrimiçi müdahalelerin karşılaştırıldığı bir çalışmada, çalışmayı tamamlamayanların %57.8'ini çevrimiçi müdahale grubunun oluşturduğu bulunmuştur (Buyruk Genç vd., 2019). Swift ve Greenberg (2012) ve Buyruk Genç vd. (2019) gibi çeşitli kaynaklardan elde edilen veriler ışığında, bu çalışmada %35 bırakma oranı öngörülerek, 54 katılımcıya ulaşılması hedeflenmiştir.

Çalışma 1 katılımcılarından 119 kişi bu aşamaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmiştir. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu düzeyi açısından belirlenen katılım kriterini ise 66 kişi karşılamıştır. Katılım kriterlerini sağlayan 66 kişiyle iletişime geçilerek uygulama için randevu planlanmıştır. Ancak, randevu günü 18 katılımcı (iş yoğunluğu, acil toplantı vb. nedenlerle) çalışmaya katılamayacağını bildirmiştir. Sonuç olarak, her bir grupta 12'ser kişi olmak üzere toplam 48 katılımcıya uygulama yapılmıştır. Ancak, uygulamadan bir ay sonra katılımcılara gönderilen anketi 6 kişi yanıtlamamıştır. KON ve KK grubundan 10'ar kişi, KO ve KOD grubundan da 11'er kişi olmak üzere toplam 42 katılımcının ölçümleri tamamlanmıştır.

Sonuç olarak, çalışma örneklemini 25 yaş ve üzeri çeşitli kurumlarda çalışan 42 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcıların 35'i kadın (%83.3) ve 7'si erkektir (%16.7). Tüm gruplarda kadın katılımcı sayısı daha fazla olup erkek katılımcı sayıları birbirine yakındır. Yaş dağılımı incelendiğinde, çoğunluğun 26-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında, tüm katılımcılar en az lisans mezunu olup, %47.6'sı lisansüstü düzeyde eğitimini tamamlamıştır. Çalışma alanları değerlendirildiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun özel sektörde çalıştığı, kamu çalışanlarının ise gruplar arasında benzer bir dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Bölgesel olarak incelendiğinde, katılımcıların yarısının Marmara Bölgesi'nde, özellikle İstanbul ve çevre illerinde çalıştığı görülmektedir. Çalışma alanları açısından değerlendirildiğinde, dört gruptaki katılımcıların büyük bir kısmının eğitim sektöründe görev yaptığı ve çoğunluğun en az uzman düzeyinde olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların mevcut kurumlarındaki çalışma süreleri 4 ay ile 18 yıl arasında değişmekte olup, gruplar arasında bu sürenin ortalaması benzer düzeydedir. Daha önce çalışılan işyeri sayısı 1 ile 3 arasında değişirken, önceki işlerinden ayrılma nedenleri arasında çalışma koşulları ve terfi/kariyer olanaklarının yetersizliği öne çıkmaktadır. Son olarak, katılımcıların %64.3'ünün herhangi bir psikolojik veya psikiyatrik destek almadığı, destek alan katılımcıların ise tüm gruplarda benzer bir dağılım gösterdiği görülmektedir. Katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2.11'de özetlenmiştir.

2.2.3. Veri Toplama Araçları

2.2.3.1. Algılanan kişi-örgüt uyumu anketi (KÖUA)

Çalışmada kişi-örgüt değer uyumsuzluk düzeyi yüksek olan katılımcılar KÖUA sonuçları değerlendirilerek belirlenmiştir. Bu ölçüm aracı Başlık 2.1.3.2'de tanıtılmıştır. Gürlek'in (2019) Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçek ortalaması 3.42 puan ($SS = 0.84$) olarak raporlanmıştır. Bu veriye dayanarak, KÖUA puanı 3.42'den düşük olan katılımcılar kişi-örgüt değer uyumsuzluk düzeyi yüksek olarak kabul edilmiştir. Ayrıca, bu ölçek algılanan kişi-örgüt uyumunun düzeyindeki değişimi ölçmek amacıyla da kullanılmıştır. Bu çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa güvenirlik katsayısı ön ve son ölçümlerde .88, izlem ölçümünde ise .93 olarak bulunmuştur.

Tablo 2.11. Çalışma 2'nin Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken	KON		KO		KOD		KK	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Cinsiyet								
Kadın	7	70	9	81.8	10	90.9	9	90
Erkek	3	30	2	18.2	1	9.1	1	10
Yaş								
25-35	6	60	5	45.5	6	54.5	7	70
36-45	4	40	4	36.4	2	18.2	2	20
46 ve üstü	-	-	2	18.2	3	27.3	1	10
Eğitim düzeyi								
Lisans	6	60	5	45.5	4	36.4	7	70
Yüksek lisans	3	30	4	36.4	4	36.4	2	20
Doktora	1	10	2	18.2	3	27.3	1	10
Sektör								
Özel sektör	8	80	7	63.6	6	54.5	7	70
Kamu	2	20	4	36.4	5	45.5	3	30
Sektör detayı								
Sağlık	1	10	2	18.2	2	18.2	1	10
Eğitim	3	30	4	36.4	3	27.3	3	30
Bankacılık/Finans	2	20	2	18.2	2	18.1	3	30
Diğer	4	40	3	27.3	4	36.4	2	20

Tablo 2.11. Çalışma 2'nin Katılımcılarının Demografik Özellikleri (Devamı)

Değişken	KON		KO		KOD		KK	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<u>Pozisyon</u>								
Üst düzey yönetici (Direktör ve üstü)	2	20	1	9.1	1	9.1	1	10
Orta seviye yönetici (Grup / bölge müdürü, vb.)	1	10	1	9.1	1	9.1	1	10
Yönetici (Ekip lideri)	2	20	2	18.2	2	18.2	2	20
Uzman	1	10	3	27.3	3	27.3	2	20
Uzman yardımcısı	1	10	2	18.2	2	18.2	2	20
Diğer	1	10	2	18.2	2	18.2	2	20
<u>İşyerinin bulunduğu bölge</u>								
Akdeniz	3	30	2	18.2	3	27.3	2	20
Ege	2	20	1	9.1	1	9.1	2	20
Marmara	4	40	6	54.5	6	54.5	5	50
Diğer	1	10	2	18.2	1	9.1	1	10
<u>Önceki işyerinden ayrılma sebebi</u>								
Ücret	1	7.1	1	5	4	16.7	2	13.3
Çalışma şartları	1	7.1	6	30	4	16.7	3	20
Psikolojik baskı	2	14.3	3	15	1	4.2	2	13.3
Stres	2	14.3	2	10	2	8.3	1	6.7
Ast-üst ilişkisi	1	7.1	2	10	1	4.2	-	-
Terfi-kariyer olanaklarının yetersizliği	4	28.6	2	10	5	20.8	3	20
Diğer	3	21.4	2	10	7	29.1	4	26.7
<u>Psikiyatrik/psikolojik destek alıyor mu?</u>								
Evet	3	30	4	36.4	5	45.5	3	30
Hayır	7	70	7	63.6	6	54.5	7	70
	Ort	Aralık	Ort	Aralık	Ort	Aralık	Ort	Aralık
<u>Mevcut işyerindeki çalışma süresi (yıl)</u>	4.4	.6 - 14	7.6	.5 - 14.5	9	.4 - 18	7.1	.4 - 15.3
<u>Daha önce çalışılan işyeri sayısı</u>	2	0 - 6	2.1	0 - 5	1.4	0 - 3	1.8	1 - 3

Not: Önceki işyerinden ayrılma sebebi sorusuna çoklu yanıt verilmesi nedeniyle N toplamı katılımcı sayısından fazladır.

2.2.3.2. İş ve örgütsel değerler ölçeği (İÖDÖ)

Katılımcıların kişi-örgüt değer uyumsuzluk düzeyini ölçmek amacıyla kullanılmıştır. İÖDÖ ölçüm aracı ve değer uyumsuzluğunu hesaplama yöntemi Başlık 2.1.3.3'te tanıtılmıştır. Bu araştırmada, kişisel değerler için ön, son ve izlem ölçümlerine ait Cronbach alfa güvenirlik katsayıları Özgenişletim alt ölçeği için .84 - .86, Özaşkınlık alt ölçeği için .83 - .93, Yeniliğe açıklık alt ölçeği için .73 - .83, Muhafazakârlık alt ölçeği için .81 - .82, Keyif odaklılık alt ölçeği için .83 - .90 ve Hedef odaklılık alt ölçeği için .79 - .90 arasında değişmektedir. Örgütsel değerler için ön, son ve izlem ölçümlerine ait Cronbach alfa

güvenirlik katsayıları ise Özgenişletim alt ölçeği için .81 - .89, Özdeşlik alt ölçeği için .89 - .92, Yeniliğe açıklık alt ölçeği için .76 - .83, Muhafazakârlık alt ölçeği için .63 - .76, Keyif odaklılık alt ölçeği için .81 - .88 ve Hedef odaklılık alt ölçeği için .88 - .91 arasında değişmektedir.

2.2.3.3. Duygu düzenleme anketi (DDA)

Katılımcıların duygu düzenleme stratejilerini kullanım düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan ölçek, Başlık 2.1.3.4'te tanıtılmıştır. Bu ölçeğin Bilişsel Yeniden Değerlendirme (DDA-BYD) ve Duyguları Baskılama (DDA-BAS) olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Araştırma kapsamında, bu alt boyutlar hipotezlerle ilişkili değişkenlerin ölçümü için kullanılmıştır. Bu çalışmada, katılımcıların ön ve son ölçümleri için hesaplanan Cronbach alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla .85 ve .74 olarak bulunmuştur. DDA-BYD alt boyutu için ön ve son ölçümlerde .91, DDA-BAS alt boyutu için ise sırasıyla .83 ve .78 olarak hesaplanmıştır.

2.2.3.4. Rosenberg benlik saygısı ölçeği (RBSÖ)

Katılımcıların benlik saygısı düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılmış olup, Başlık 2.1.3.5'te tanıtılmıştır. Bu çalışmada, katılımcıların ön, son ve izlem ölçümleri için hesaplanan Cronbach alfa güvenirlik katsayıları .89 ile .92 arasında değişmektedir.

2.2.3.5. Genel öz-yeterlik ölçeği (GÖYÖ)

Katılımcıların öz-yeterlik düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılmış olup, Başlık 2.1.3.6'da tanıtılmıştır. Bu çalışmada, katılımcıların ön, son ve izlem ölçümleri için hesaplanan Cronbach alfa güvenirlik katsayıları genel ölçek için .89 - .92, Yetenek ve Güven alt boyutu için .88 - .90, Çaba ve Direnç alt boyutu için ise .66 - .80 arasında değişmektedir.

2.2.3.6. Durumluk - sürekli kaygı ölçeği

Katılımcıların kaygı düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılmış olup, uygulamadan 1 hafta önce ve 1 ay sonra SKÖ, uygulamadan hemen önce ve hemen sonra ise DKÖ uygulanmıştır. Bu ölçüm aracının sürekli kaygı alt ölçeği Çalışma 1 için de kullanılmış olup, Başlık 2.1.3.7'de DKÖ ve SKÖ alt ölçeklerini kapsayacak şekilde ölçeğin tanıtımı yapılmıştır. Katılımcılardan, kişi-örgüt değer uyumsuzluğuna yönelik deneyimlerini dikkate

olarak DKÖ ve SKÖ maddelerini yanıtlamaları istenmiştir (bkz., EK 7). Bu çalışmada, DKÖ ön ve son ölçümleri için Cronbach alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla .94 ve .96, SKÖ ön ve son ölçümleri için ise sırasıyla .88 ve .89 olarak hesaplanmıştır.

2.2.3.7. Genel sağlık anketi-12 (GSA-12)

Genel Sağlık Anketi-12 (GSA-12), 1972 yılında Goldberg tarafından toplumda yaygın görülen akut psikolojik rahatsızlıkların belirlenmesi amacıyla geliştirilmiş olup, Türkçe geçerlilik ve güvenirlik çalışması Kılıç (1996) tarafından yapılmıştır. Anketin 12, 28, 30 ve 60 maddelik farklı uzunlukta versiyonları bulunmaktadır. Bu çalışmada, kendini olumlama uygulamalarının katılımcıların genel psikolojik sağlığına etkisini ölçmek amacıyla 12 maddelik versiyon kullanılmıştır (bkz., EK 8). Ölçek, katılımcıların son birkaç hafta içinde yaşadığı belirtileri sorgulayan maddeler içermektedir. Yanıtlar 1 = Hiç olmuyor, 2 = Her zamanki kadar, 3 = Her zamankinden sık, 4 = Çok sık şeklinde 4'lü Likert tipi olarak kategorize edilmiştir. Ölçek iki farklı şekilde puanlanabilmektedir: Likert tipi puanlama (1 = 0, 4 = 3) veya alternatif puanlama yöntemi (1 ve 2 = 0, 3 ve 4 = 1). Bu çalışmada Likert tipi puanlama kullanılmış olup, ölçekten alınan yüksek puanlar, genel ruh sağlığının kötüye gittiğine işaret etmektedir. Kılıç'ın (1996) Türkçeye uyarlama çalışmasında, Cronbach alfa güvenirlik katsayısı .78, test-tekrar test korelasyon katsayısı ise .84 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada, GSA-12 ön ve son ölçümleri için hesaplanan Cronbach alfa güvenirlik katsayıları sırasıyla .87 ve .88 olarak hesaplanmıştır.

2.2.4. İşlem

Çalışma 1 kapsamında katılımcılara ulaştırılan anketin sonunda çalışmanın ikinci aşamasının olduğu, bu aşamada "kendini destekleyici" bir uygulama yapılacağı bilgisi verilmiş; katılmak isteyip istemedikleri sorulmuş ve katılmak isteyenler için iletişim bilgilerini paylaşabilecekleri ayrı bir sayfaya yönlendirme yapılmıştır. Katılmak istemeyenler için iletişim bilgisi alınmadan anket sonlandırılmıştır. Ayrıca, ikinci aşamanın tamamlanmasının yaklaşık iki ay süreceği belirtilmiş ve bu süre içinde kesinleşmiş bir işten ayrılma durumu olanların, katılım isteğine "Hayır" yanıtını vermeleri istenmiştir.

Bu çalışmaya kişi-örgüt değer uyumsuzluk düzeyi yüksek olan katılımcıların dahil edilmesi hedeflenmiştir. Bu doğrultuda, katılmaya gönüllü olan kişilerin KÖUA'dan aldıkları puanlar değerlendirilmiştir. Gürlek'in (2019) Türkçeye uyarladığı ölçek çalışmasında madde ortalama puanı 3.42 (SS=0.84) olarak raporlanmıştır. Standart sapma

değeri de dikkate alınarak başlangıçta, 4.25'in altındaki puanların yüksek uyumsuzluk olarak kabul edilmesi planlanmıştır. Ancak, olumlu ifadeler içeren ölçeğin, tüm maddelerine "Katılıyorum" (4 puan) yanıtı verilmesi durumunda dahi ortalama puanın 4.25'in altında kalacağı göz önüne alınarak, standart sapma eklenmeden, puanı 3.42'nin altında olan katılımcıların uyumsuzluk düzeyinin yüksek olduğu kabul edilmiştir.

Kasım 2022 – Nisan 2024 tarihleri arasında, Çalışma 1 katılımcıları anketi tamamladıkça üç deney koşulu ve kontrol koşulu olmak üzere 4 farklı koşuldan birine blok seçkisizleştirme yöntemiyle seçkisiz atanmıştır. Bunun için <https://www.randomizer.org> adresinde 1'den 4'e kadar rakamlar içeren 20 set oluşturulmuş ve hedeflenen yaklaşık katılımcı sayısı göz önünde bulundurularak 20 set oluşturulmuş, 80 katılımcı için randomizasyon listesi hazırlanmıştır. Koşul numaraları (1=KON, 2=KO, 3=KOD, 4=KK) belirlenmiş ve her katılımcının numarasıyla eşleştirilerek kayıt altına alınmıştır.

Dört farklı koşul için içerik akışları hazırlanmıştır. Uygulamalar öncesinde, gönüllü olmasına rağmen KÖUA kriterlerini karşılamayan sekiz kişiyle (her koşul için iki kişi) iletişime geçilerek pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sırasında, çevrimiçi ortamda karşılıklı materyal paylaşımının pratik olmasının önemi görülmüştür. Bu nedenle tüm uygulamalar Google Forms üzerinden yürütülmek üzere her bir koşul için ayrı bağlantılar oluşturulmuştur. Pilot çalışmalar sırasında yönergelerde gözden kaçan önemli noktalar olduğu fark edilerek, bu detaylar kalın yazı ile belirtilmiş ve bu detayların araştırmacı tarafından vurgulanması amacıyla uygulama akışına yönerge tekrarı eklenmiştir. Ayrıca, katılımcıların akıllı telefonlardan bağlanması durumunda, ekran boyutu nedeniyle ölçekleri yanıtlamada zorluk yaşandığı görülmüş; bu nedenle, bilgilendirme içeriğine bilgisayar kullanımının gerekli olduğu eklenmiştir.

Pilot uygulamaların ardından, değer uyumsuzluğunun yüksek düzeyde olduğu belirlenen katılımcılarla anketin sonunda paylaştıkları iletişim bilgileri üzerinden iletişime geçilmiştir. Öncelikle WhatsApp uygulaması üzerinden bir bilgilendirme mesajı iletilmiş ve uygun bir tarih belirlemek üzere aynı gün içerisinde telefonla aranacakları belirtilmiştir. Telefon görüşmesi sırasında, anket sonuçlarına göre kişisel değerleri ile çalıştıkları işyerinin değerleri arasında bir miktar uyumsuzluk olabileceği açıklanmış; değer uyumsuzluğunun iyilik halini olumsuz etkileyebileceği ve önceki araştırmalarda kendini olumlama müdahalelerinin olumlu etkilerinin gözlemlendiği belirtilerek çalışmaya dahil edilme nedenleri açıklanmıştır. Çalışmanın üç farklı kendini olumlama uygulaması ve bir kontrol grubunu

içerdiği, katılımcının hangi koşula atanacağını kura yöntemiyle belirleneceği açıklanmıştır. Uygulamaların Google Meet üzerinden gerçekleştirileceği, tek oturumdan oluşacağı ve yaklaşık 30 dakika süreceği bildirilmiştir. Katılımcıların Çalışma 1 anketini doldurduğu tarih esas alınarak, iki hafta sonrasına randevu verilmiştir. Böylece, ön test ölçümleri ile uygulama arasındaki sürenin standart olması sağlanmıştır. Google Takvim üzerinden randevu bilgileri paylaşılacak üzere e-posta adresleri teyit edilmiştir. Son olarak, uygulamaya akıllı telefondan katılımın uygun olmadığı belirtilerek bilgisayar kullanmaları rica edilmiştir.

Google Takvim'e ek olarak, randevu gününden bir gün önce katılımcılara WhatsApp üzerinden Google Meet bağlantısı iletilmiştir. Araştırmacı, katılımcıların hangi koşula atanacağını bilmeden davet bilgilendirmelerini gerçekleştirmiştir. Randevu günü, randomizasyon listesi kontrol edilerek katılımcının hangi koşulda olduğu belirlenmiş, böylelikle uygulama anına kadar araştırmacının kör kalması sağlanmıştır.

Çevrimiçi yapılan görüşmede, tüm katılımcılara çalışmanın süreci ve içeriği hakkında standart bilgilendirme yapılmıştır. Daha sonra, DKÖ içeren bağlantı paylaşılmıştır. Pilot çalışmalarda DKÖ yönergesinin anlaşılmadığı görülmüş ve bu nedenle yönerge revize edilmiştir. Katılımcılardan, öncelikle işyerinde değer uyumsuzluğu yaşadıkları bir deneyimi zihinde canlandırmaları, ardından bu deneyime odaklanarak şu an nasıl hissettiklerini belirlemeleri istenmiştir. Ek olarak, DKÖ bağlantısı paylaşılmadan önce yönergenin dikkatlice okunması gerektiği vurgulanmış ve araştırmacı tarafından da açıklama yapılarak, katılımcılardan kişisel değerleri ile çalıştıkları işyerinin değerleri arasındaki uyumsuzluğa odaklanarak yanıt vermeleri istenmiştir.

DKÖ ön ölçümü tamamlandıktan sonra, katılımcının atandığı koşulu içeren bağlantı paylaşarak uygulama gerçekleştirilmiştir (bkz., Başlık 2.2.4.1). Uygulama sonrası DKÖ, KÖUA, İÖDÖ, RBSÖ ve GÖYÖ ölçeklerini içeren bağlantı paylaşılmıştır. Tüm bağlantılar Google Meet mesaj kutusu üzerinden iletilmiştir. Görüşmenin sonunda, bir ay sonra bazı değerlendirme araçlarının tekrar paylaşılacağı, gönderildikten sonra en geç üç gün içinde yanıtlamaları gerektiği ve yanıtlamadıkları durumda hatırlatma mesajı alacakları bilgisi verilmiştir.

Uygulamadan bir ay sonra, SKÖ, GSA-12, KÖUA, İÖDÖ, RBSÖ, GÖYÖ ve DDA ölçeklerini içeren anket e-posta ve WhatsApp üzerinden katılımcılara iletilmiş ve

yanıtlamayanlara üç gün sonra hatırlatma mesajı gönderilmiştir. KOD koşulundaki katılımcılara bu aşamada iletilen ankete değerleriyle uyumlu davranış hedeflerini tamamlayıp tamamlamadıklarına dair (Evet/Hayır) soru eklenmiştir. Katılımcılara hangi koşula dahil olduklarına dair bilgi verilmeden süreç tamamlanana kadar kör kalmaları sağlanmıştır. CONSORT akış şeması Şekil 2.3'te, alınan ölçümler ve zamanlamaları Tablo 2.10'da sunulmuştur.

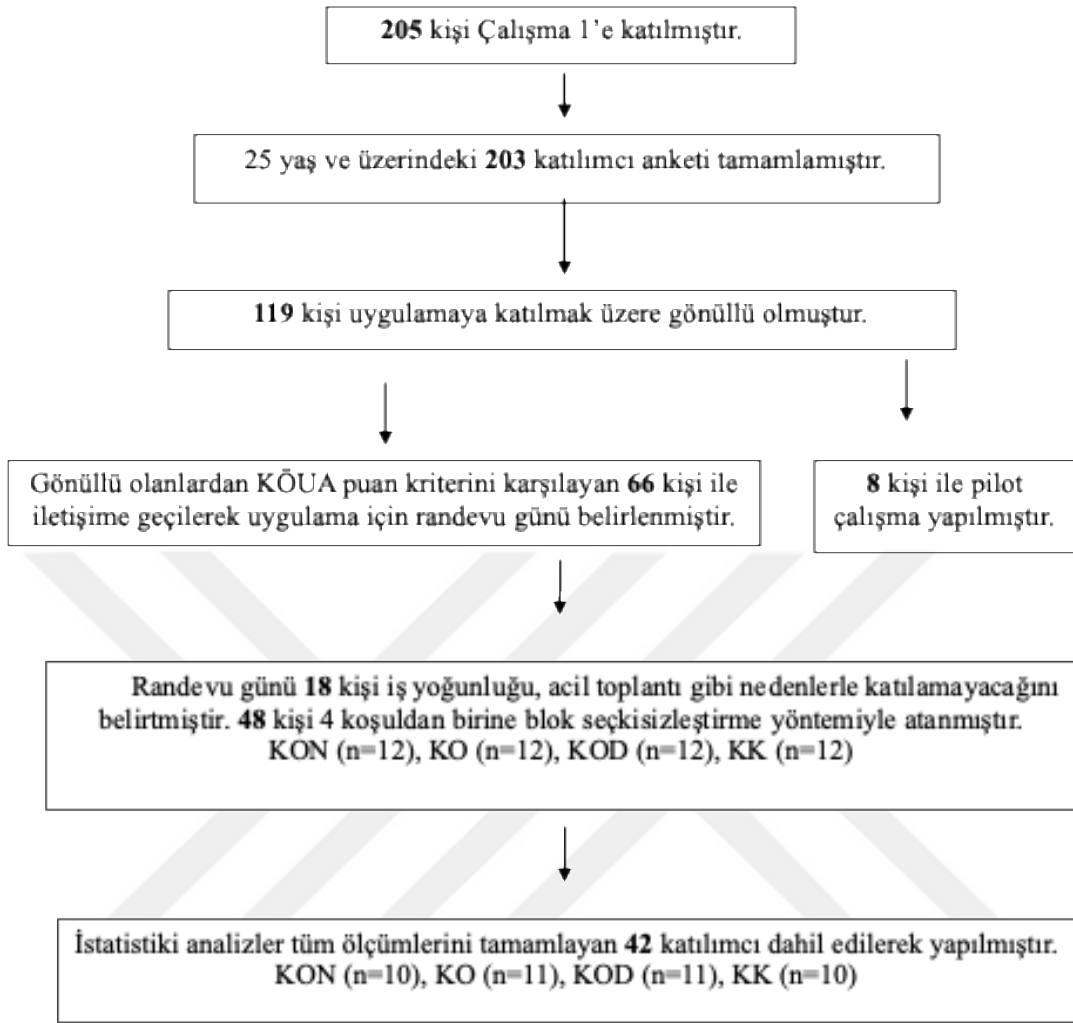
2.2.4.1. Uygulama koşulları

Bu çalışmada üç deney ve bir kontrol koşulu olmak üzere dört farklı koşul oluşturulmuş ve uygulamalar, çevrimiçi ortamda Google Forms aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Aşağıda her bir koşulun içeriği detaylandırılmaktadır.

Kendini olumlama uygulama niyeti (KON):

Bu koşula atanan katılımcılara, Armitage vd. (2011) tarafından geliştirilen, daha sonra Morgan ve Harris'in (2015) örgütsel odağı yansıtacak şekilde uyarlayarak çalışmalarında kullandıkları kendini olumlama uygulama niyeti manipülasyonu (*eğer – o zaman planı*) uygulanmıştır. Katılımcılara, Morgan ve Harris'in (2015) çalışmalarında olduğu gibi, *"Eğer iş ile ilgili herhangi bir sebeple kaygılı/stresli ya da baskı altında hissedersen, o zaman..."* cümle kökü verilmiş ve aşağıdaki seçeneklerden birini seçerek cümleyi tamamlamaları; ardından, tamamlanmış cümleyi (eğer-o zaman planını) formda belirtilen yanıt alanına yazmaları istenmiştir:

- a. "Kendimle ilgili değer verdiğim şeyleri düşünürüm"
- b. "Başardığım şeyleri hatırlarım"
- c. "Benim için hayatta önemli olan şeyleri düşünürüm".



Şekil 2.3. CONSORT Akış Şeması

Kendini olumlama (KO):

McQueen ve Klein'a (2006) göre, kendini olumlamaya yönelik yaygın olan bir deneysel uygulamada katılımcılar, kendileri için en önemli olan bir veya birkaç değeri belirleyip bu değerlerin neden önemli olduğunu açıklayan kısa bir yazı yazmaktadır. Bu çalışmada, KO koşulundaki katılımcılara, De Clercq'in (2006) değerler modeline dayanan ve altı ana değer türü altında toplanan 11 maddelik bir değerler listesi sunulmuştur:

- Sosyal ilişkiler
- Toplumsal Dayanışma
- Doğayı koruma/doğayla bütünlük
- Zenginlik/refah

- Sosyal güç/liderlik
- Prestij/ takdir görmek
- Yaşamda heyecan
- Güvenlik
- Kurallara/geleneklere uyum
- Keyifli/neşeli yaşam
- Başarılı/yetkin olmak

Katılımcılardan, bu değerleri kendileri için önemine göre 1'den 11'e kadar sıralamaları istenmiş; 1 en önemli, 11 ise en az önemli değer olacak şekilde değerlendirme yapmaları belirtilmiştir. Sıralamayı yaparken her sayıyı yalnızca 1 kez kullanmalarının önemli olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, Google Forms üzerinden, her sayının yalnızca bir kez seçilmesine izin verilerek tekrarların önlenmesi sağlanmıştır.

Sıralama tamamlandıktan sonra, katılımcılar bir yanıt sayfasına yönlendirilmiş ve en önemli olarak belirledikleri değer hakkında, bu değeri neden önemsediklerini ve bu değerle ilişkili olarak kendileriyle ilgili olumlu hissettikleri bir deneyimi düşünerek kısa bir paragraf yazmaları istenmiştir. Yazma süresi 10 dakika olarak belirlenmiştir.

Kendini olumlama davranış (KOD):

Bu koşul, kendini olumlama (KO) koşulundaki adımları içermektedir. Ancak, KO koşuluna ek olarak, son adımda katılımcılara "*Günlük hayatınızda ne yaparsanız, bu değerinizle uyumlu bir davranış sergilemiş olursunuz?*" sorusu yöneltilerek, seçtikleri öncelikli değerle tutarlı bir aktivite belirlemesi sağlanmış ve bu aktiviteyi iki hafta içinde gerçekleştirmeleri istenmiştir.

Kontrol koşulu (KK):

Kendini olumlama uygulamalarının etkilerini inceleyen çalışmalarda, kontrol koşullarının farklı formatlarda oluşturulduğu görülmektedir. Örneğin, kendini olumlama koşulunda değerler listesi sunularak öncelikli değer hakkında yazı yazılan bir çalışmada, kontrol grubundaki katılımcılardan, kendileri için daha az önemli bir değer başkaları için neden önemli olabileceğine dair bir yazı yazmaları istenmiştir (Schmeichel ve Vohs, 2009).

Burson vd. (2012) ise, katılımcılara değerler listesi sunmamış ve günlük rutinleri hakkında yazmalarını istemiştir. Dang vd. (2023) tarafından yapılan bir başka çalışmada, katılımcılardan 13 meyve arasından en sevdiklerini seçip, bu tercihlerinin nedenleri hakkında yazmaları istenmiştir.

Kendini olumlama uygulama niyeti koşulu içeren çalışmalarda ise kontrol eşitliğini sağlamaya önem verilmiş ve *eğer-o zaman planı* formatında tasarlanmıştır. Örneğin, Morgan ve Harris (2015), Morgan ve Atkin (2016) ve Lakuta (2023) katılımcılara şu cümle kökünü vermiştir: *"Eğer iş ile ilgili herhangi bir sebeple kaygılı/stresli ya da baskı altında hissedersen, o zaman..."*

Katılımcılardan, bu cümle kökünü, aşağıdaki seçeneklerden birini seçerek tamamlamaları istenmiştir:

- "...düzenli olarak seyahat ettiğim bir yolculukta yanından geçtiğim dükkanları ve binaları düşüneceğim."
- "...son 48 saatte yediğim yiyecekleri düşüneceğim."
- "...en lezzetli dondurma aromasını düşüneceğim."

Bu çalışmada, tüm katılımcılara çevrimiçi olarak ulaşıldığından, herhangi bir uygulama yapılmadan kontrol grubundaki katılımcılardan son ölçümlerin alınmasının zor olabileceği değerlendirilmiştir. Bu nedenle, kontrol koşulunun oluşturulmasına karar verilmiştir. Önceki çalışmalarda, deney koşulunun içeriğine bağlı olarak kontrol eşitliği sağlamaya özen gösterilerek aktif kontrol koşulu oluşturulmuştur (Schmeichel ve Vohs, 2009; Morgan ve Harris, 2015; Morgan ve Atkin, 2016; Lakuta, 2023). Bu çalışmada ise, hem KO (ve benzeri olan KOD) hem de KON koşulları bulunduğundan, hiçbir deney koşuluyla benzerlik göstermeyen bir kontrol uygulaması tercih edilmiştir. Burson vd. (2012) tarafından yapılan çalışmada olduğu gibi, kontrol grubundaki katılımcılardan çevrimiçi form aracılığıyla 10 dakika süreyle günlük rutinleri hakkında kısa bir paragraf yazmaları istenmiştir.

Manipülasyon kontrolü

Bu çalışmada manipülasyon kontrolü uygulanmamıştır. Lakuta (2022), araştırma makalesinde manipülasyon kontrollerinin, deneysel müdahalelerin etkisini artırma veya

zayıflatma potansiyeline sahip olduğu; bu nedenle, sonuçların geçerliliği açısından önemli metodolojik sorunlara yol açabildiği görüşüne yer vermiş olup manipülasyon kontrollerinin etkili bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğini ve bu kontroller için uygun yöntemlerin belirlenmesi konusunda daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Lakuta'nın (2020) çalışmasında olduğu gibi, çalışmada manipülasyon kontrolü yapılmamıştır.

2.2.4.2. Uygulamalarda katılımcıların verdikleri yanıtların dağılımı

Bu başlıkta, uygulamalar sırasında katılımcıların verdikleri yanıtların dağılımı sunulmuştur. KON koşulunda, katılımcılar stresli bir durumda odaklanacakları içeriği seçmiş ve kendini olumlama niyet cümlelerini oluşturmuşlardır. Tercihler Tablo 2.12'de gösterilmiştir. Buna göre, üç katılımcı başarılarını, üç katılımcı kendine dair değer verdiği özellikleri ve dört katılımcı hayatında önemli gördüğü değerleri temel alarak olumlama niyeti oluşturmuştur.

Tablo 2.12. KON Grubunda Olumlama İfadelerinde Tercih Edilen Odak Noktalarının Dağılımı

Odak Noktası	Katılımcı Sayısı
Başarılar	3
Kendilikle İlgili Değer Verilen Özellikler	3
Hayatta Önem Verilenler	4

Öncelikli değerlerin belirlendiği KO ve KOD koşullarında ise, katılımcılar değerlerini sıralamış ve en önemli buldukları değer üzerine yazı yazmıştır. Seçilen değerler, De Clercq'in (2006) değer alanlarına dayalı olarak sınıflandırılmış ve Tablo 2.13'te sunulmuştur. KO ve KOD gruplarında seçilen değerlerin farklı boyutlar arasında dengeli bir şekilde dağıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, her iki grupta da Yeniliğe Açıklık boyutunda bir seçim yapılmamıştır.

Tablo 2.13. KO ve KOD Gruplarında Seçilen Öncelikli Değerlerin Dağılımı

Değer Boyutları	KO Grubu Katılımcı Sayısı	KOD Grubu Katılımcı Sayısı
Özgenişletim	1	2
Özaşkınlık	3	3
Muhafazakarlık	3	3
Yeniliğe Açıklık	-	-
Keyif Odaklılık	3	2
Hedef Odaklılık	1	1

2.2.5. Verilerin Analizi

Uygulamaların tamamlanmasının ardından, veri analizi SPSS programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlk olarak, veri toplama araçlarının güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Cronbach alfa katsayıları hesaplanmış, betimleyici istatistikler oluşturulmuş ve varyans analizine ilişkin varsayımlar kontrol edilmiştir. Daha sonra, farklı koşullardaki katılımcıların demografik özellikleri açısından homojen olup olmadığı ki-kare analizleri ile incelenmiş, ön ölçümlerde gruplar arasında fark olup olmadığı Tek Yönlü ANOVA ile değerlendirilmiş, bağımlı değişkenlerin zamana ve uygulamaya bağlı değişimi ise Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi (Repeated Measures ANOVA) ile analiz edilmiştir.

Kendini olumlama müdahalelerinin etkilerini değerlendirmek amacıyla SKÖ, DKÖ, DDA (DDA-BYD ve DDA-BAS) ve GSA-12 ölçeklerinin ön ve son ölçümleri alınmıştır. Ayrıca, KÖUA, İÖDÖ, GÖYÖ ve RBSÖ ölçekleri için ön, son ve izlem ölçümleri gerçekleştirilmiştir (bkz., Tablo 2.10). Bağımsız değişken olarak ele alınan bu değişkenler için deney ve kontrol gruplarının ön, son ve izlem ölçümlerini karşılaştırmak amacıyla toplam dokuz Tekrarlayan Ölçümler İçin ANOVA analizi yapılmıştır. Analizlerde, gruplar arası faktör olarak dört farklı grup (KON, KO ve KOD deney grupları ile KK kontrol grubu), grup içi faktör olarak ise zaman (ön ölçüm, son ölçüm ve izlem ölçümü) kullanılmıştır. Ayrıca, her bir grup içindeki zaman etkisinin ve her bir zaman noktasındaki grup farklılıklarının detaylı incelenmesi için syntax aracılığıyla Basit Etkiler Analizleri yapılmıştır. Küçük örneklem büyüklüğünün, orta veya büyük düzeyde etki boyuna sahip ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan sonuçlarda Tip II hata riskini artırabileceği; bu nedenle bulguların temkinli yorumlanması ve anlamlı olmasa bile etki boylarının raporlanmasının sonuçların doğru yorumlanmasına katkı sağlayacağı literatürde vurgulanmaktadır (Fritz vd., 2012; Lakens, 2013). Hatta, etki boylarının anlamlılık testlerinden daha önemli olduğunu savunan yaklaşımlar mevcuttur (Cumming, 2014). Bu çerçevede, ANOVA sonuçlarına göre etkileşim ve temel etkiler istatistiksel olarak anlamlı çıkmasa da, etki boyunu da göz önünde bulundurarak bulguları temkinli değerlendirmek üzere Basit Etkiler Analizi yapılmıştır.

Çalışmada dört farklı grup oluşturulmuş olup, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılması nedeniyle Tip I hata riskini kontrol altına almak amacıyla Bonferroni düzeltilmesi uygulanmıştır (Field, 2009). Tekrarlayan ölçümler için ANOVA sonuçlarının

etki büyüklükleri kısmi eta kare (ηp^2) değerleri ile raporlanmıştır. Etki büyüklüklerini yorumlamak için belirlenen sınır değerler; .01-.05 (küçük etki), .06-.13 (orta etki) ve .14 ve üzeri (büyük etki) olarak kabul edilmiştir (Field, 2009).

Son olarak, tedavi etme niyeti (*intention-to-treat, ITT*) analizi gerçekleştirilmiştir. DeneySEL çalışmalarda, süreç tamamlanmadan katılımcıların araştırmadan ayrılması veya tüm ölçümlerin eksiksiz alınamaması, seçkisiz atama sürecini bozabilmektedir. ITT analizleri, seçkisiz atamanın korunmasına yardımcı olurken, aynı zamanda uygulamaların gruplardaki etkilerini sınırlandırma gibi dezavantajlar da içermektedir (Little ve Rubin, 2002). Bu nedenle, temel analizler eksik verisi olan katılımcılar çıkarılarak yürütülmüş, ardından ITT analiz sonuçları ayrıca değerlendirilmiştir.

ITT analizi kapsamında, uygulamadan bir ay sonra alınan ölçümleri yanıtlamayan altı katılımcının eksik ölçümleri, sık kullanılan yöntemlerden biri olan son gözlemi ileri taşıma (*last observation carried forward*) yöntemi ile tamamlanmıştır (Kazdin, 2003). Bu yöntemde, ön test puanları son ölçümlere, son test puanları ise izlem ölçümlerine taşınarak veri bütünlüğü sağlanmıştır. Daha sonra, bu bölümde açıklanan tüm analiz adımları birebir tekrar edilerek Tekrarlayan Ölçümler İçin ANOVA analizi gerçekleştirilmiştir.

3. BÖLÜM

3. BULGULAR

3.1. Çalışma 1: Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisinde Aracı Değişkenlerin Rolü

Bu bölüm, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı düzeyine etkisinde özyeterlik, özsaygı ve duygu düzenleme stratejilerinin (bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama) aracı rolünü incelemek amacıyla yapılan yol analizinin sonuçlarını içermektedir.

3.1.1. Ön Analizler

Yol analizine geçmeden önce, elde edilen verilerin yol analizine uygunluğunu değerlendirmek üzere yol analizi varsayımlarının ve potansiyel karıştırıcı etkilerin kontrolüne ilişkin işlemler ele alınmıştır. Çalışmanın verileri çevrimiçi formlar aracılığıyla toplanmış olup, kayıp veri bulunmamaktadır. Uç değerleri belirlemek amacıyla, veri setindeki değişkenlerin çok yönlü uç değerleri Mahalanobis uzaklıklarına göre incelenmiş ve ki-kare (χ^2) değeri için $p < .001$ kriterini sağlamayan iki uç değer veri setinden çıkarılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2015).

Normal dağılım varsayımı, basıklık ve çarpıklık değerleri incelenerek değerlendirilmiştir. Bu değerlerin ± 1.5 aralığında olması beklenmiş (Tabachnick ve Fidell, 2015) ve analizler sonucunda bu varsayımın karşılandığı görülmüştür (basıklık ve çarpıklık değerleri -1.041 ile +1.474 arasında değişmektedir).

Çok boyutlu normallik varsayımını değerlendirmek amacıyla, Mardia katsayısı olarak bilinen çok değişkenli basıklık ve kritik oran değeri incelenmiştir. Kritik oran değerinin 1.96'dan büyük olmaması gerektiği belirtilmekle birlikte, gerçek veri ile çalışıldığında bu değer tam olarak sağlanmasının güç olduğu vurgulanmaktadır. Bu nedenle, pratik olarak mutlak değerce 10'dan büyük çoklu basıklık değerinin sorun oluşturduğu kabul edilmektedir (Kline, 2016). Bu çalışmada, çoklu basıklık değeri 6.8 olarak hesaplanmış olup çok boyutlu normallik varsayımının karşılandığı görülmüştür.

Hataların bağımsızlığı varsayımını incelemek için Durbin-Watson katsayısı hesaplanmış ve 1.5 ile 2.5 aralığında olması beklenmiştir (Ho, 2014). Hesaplanan Durbin-Watson katsayısı 1.96 olup, bu varsayımın sağlandığı belirlenmiştir.

Çoklu bağlantılılık varsayımını değerlendirmek amacıyla değişkenler arasındaki korelasyonlar ve VIF (Variance Inflation Factor) değerleri incelenmiştir. Değişkenler arasında .85 ve üzeri ilişkinin çoklu bağlantılılık problemine işaret ettiği belirtilmiştir (Kline, 2016). Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin -.63 ile .39 arasında değiştiği gözlenmiştir. Ayrıca, 10'un üzerindeki VIF değerlerinin çoklu bağlantılılık sorununu gösterdiği kabul edilmektedir (Myers, 1990). Yapılan analiz sonucunda, VIF değerlerinin 1.096 ile 1.254 arasında değiştiği belirlenmiştir (Değişkenlerin çarpıklık, basıklık ve VIF değerleri Tablo 3.1'de, değişkenler arası korelasyon değerleri ve tanımlayıcı istatistikler Tablo 3.2.'de sunulmuştur). Bu bulgular, yol analizi varsayımlarının karşılandığını göstermekte olup, araştırma verilerinin yol analizi için uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 3.1. Değişkenlerin Çarpıklık, Basıklık ve VIF Değerleri

Değişkenler	Çarpıklık	Basıklık	VIF
Kiş-i-örgüt değer uyumsuzluğu	1.266	1.474	1.096
Özyeterlik	-.651	.167	1.254
Özsaygı	-.441	-.472	1.254
Bilişsel yeniden değerlendirme	-1.041	.971	1.212
Duyguları baskılama	.082	-1.012	1.096
Kaygı	.622	.011	-

Karıştırıcı etkilerin kontrolü kapsamında yürütülen değerlendirmelerde, analiz sonuçları yaş, eğitim düzeyi, çalışma sektörü ve psikiyatrik/psikolojik destek alma durumu açısından değişkenlerin puanlarında anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir ($p > .05$). Ancak, cinsiyet açısından yapılan karşılaştırmada, kadınların sürekli kaygı düzeylerinin erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur ($t = 2.80$, $p = .01$). Bu nedenle, araştırmanın temel modeli tüm örneklem üzerinde test edildikten sonra, cinsiyet değişkeni kontrol değişkeni olarak eklenerek analizler yeniden yürütülmüştür. Cinsiyet değişkeni modele dâhil edilmeden elde edilen doğrudan etkilerin istatistiksel anlamlılık düzeyleri ile cinsiyet kontrol değişkeni olarak eklendiğinde elde edilen değerler karşılaştırılmıştır (Jollier, 2020). Cinsiyet değişkeninin bağımlı değişkenle anlamlı ilişkisi bulunmasına karşın, modeldeki doğrudan etkilerin anlamlılık düzeyini değiştirmedeği görülmüştür. Bu durum, cinsiyetin karıştırıcı bir değişken olarak etkili olmadığını ve modelin sonuçlarını anlamlı şekilde etkilemediğini göstermektedir. Bu nedenle, Jollier'in (2020) önerdiği gibi, kontrol değişkeni eklenmeden yürütülen analizler üzerinden ulaşılan doğrudan ve dolaylı (aracı) etkiler raporlanmıştır.

3.1.2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler ve Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışan bireylerin kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, kaygı, özyeterlik, özsaygı düzeyleri ve duygu düzenleme stratejileri (bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama) arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizi sonuçları ile değişkenlere ait ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri Tablo 3.2’de gösterilmektedir.

Tablo 3.2. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Katsayıları ve Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu	1					
2. Sürekli kaygı	.232**	1				
3. Özyeterlik	-.237**	-.368**	1			
4. Özsaygı	-.156*	-.628**	.395**	1		
5. Bilişsel yeniden değerlendirme	-.150*	-.449**	.252**	.299**	1	
6. Duyguları baskılama	-.153*	-.059	.049	.030	.264**	1
Ortalama	4.49	46.92	31.01	31.68	30.93	14.96
Standart sapma	3.53	8.28	6.3	5.56	7.49	6.17
Minimum	0	31	10	15	6	4
Maksimum	18.65	72	40	40	42	28

**p < .01, *p < .05

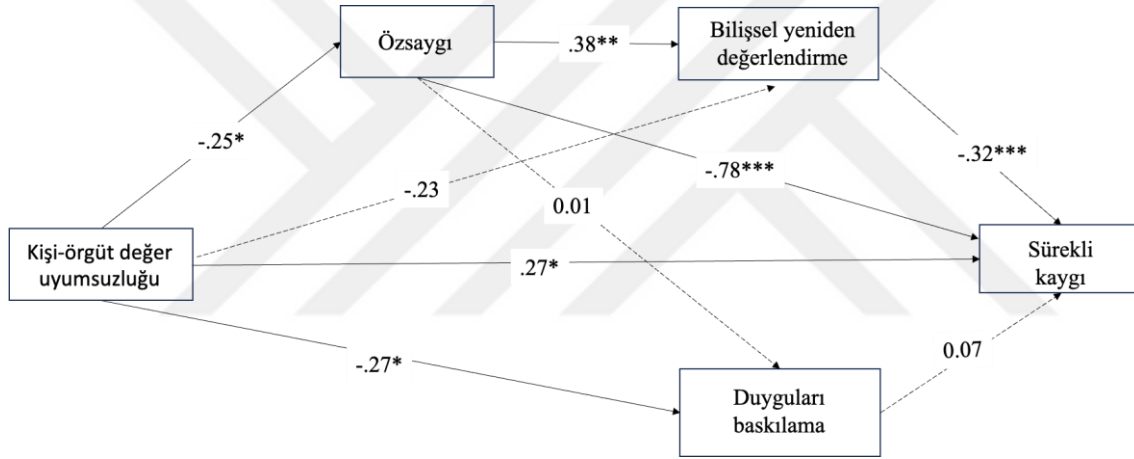
Korelasyon analizinde, .00-.30 arasındaki korelasyonlar “düşük”, .31-.70 arasındaki korelasyonlar “orta”, .71 ve üzerindeki korelasyonlar ise “yüksek” olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2015). Tablo 3.2 incelendiğinde, araştırma değişkenleri arasında genellikle düşük ile orta düzeyde ve beklenen yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Ancak, duyguları baskılamanın sürekli kaygı ($r = -.06, p > .05$), özyeterlik ($r = .05, p > .05$) ve özsaygı ($r = .03, p > .05$) ile arasındaki ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca, duyguları baskılama ile kişi-örgüt değer uyumsuzluğu arasında negatif yönde ($r = -.15; p < .05$) ve duyguları baskılama ile bilişsel yeniden değerlendirme arasında pozitif yönde ($r = .26; p < .01$) anlamlı ilişkiler olduğu saptanmış olup bu ilişkilerin beklenen yönde olmadığı görülmüştür.

3.1.3. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisinde Özsaygı ve Duygu Düzenleme Stratejilerinin Sıralı Aracı Rolüne İlişkin Yol Analizi Bulguları

Kuramsal çerçeve doğrultusunda oluşturulan yol analizi modeli Şekil 2.2’de sunulmaktadır. Modelde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, kaygı düzeyinin yordayıcısı olarak kabul edilirken, özsaygı ve duygu düzenleme stratejileri (bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama) aracı değişkenler olarak modellenmiştir.

Yapılan yol analizi sonucunda, modelin tam tanımlanmış model olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 0$, $sd = 0$). Tam tanımlanmış modeller, serbestlik derecesinin sıfır olması nedeniyle en iyi uyum iyiliği değerlerini üretir ve mükemmel uyum olarak kabul edilir. Bu nedenle, bu tür modellerde uyum indeksleri yerine parametre tahmin sonuçları üzerinde durulur (Schumacker ve Lomax, 2010; Kline, 2016).

Önerilen yol modeli analizinin sonuçları doğrultusunda değişkenler arasındaki yollar için hesaplanan standardize edilmemiş regresyon katsayıları (b) Şekil 3.1’de gösterilmektedir. Şekil 3.1 incelendiğinde, modelde anlamsız yolların bulunduğu görülmektedir. Modelde en düşük regresyon katsayısının, özsaygıdan duyguları baskılamaya giden yolda olduğu tespit edilmiştir. Bu yolda, özsaygının duyguları baskılama üzerindeki doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir ($b = .006$, $p = .94$).



Kesik çizgiler anlamsız yolları, düz çizgiler anlamlı yolları belirtmektedir, *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

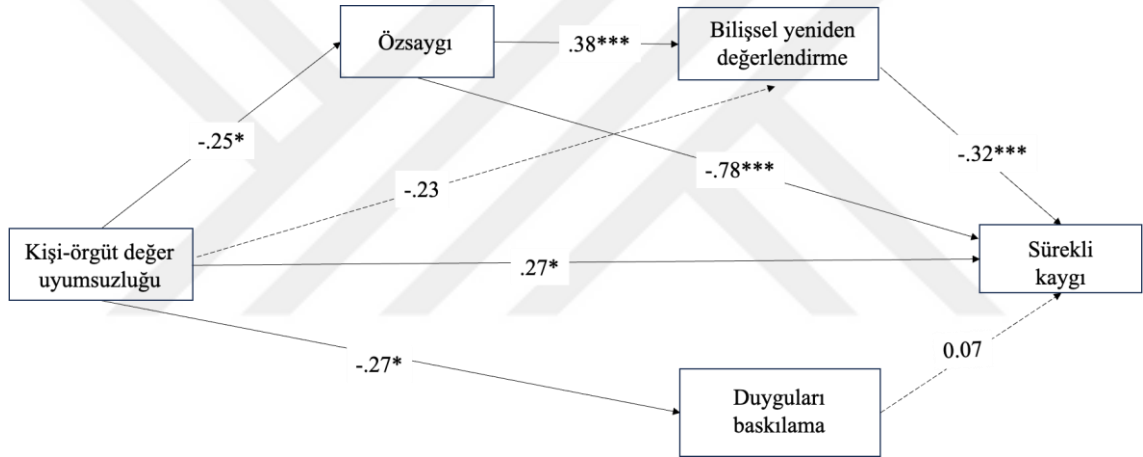
Şekil 3.1. Önerilen Özsaygı Yol Modeli Analizi

Bu yolu içeren dolaylı etkiler incelendiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özsaygı aracılığıyla duyguları baskılama üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur ($b = -.002$, $p = .82$, %95 GA $[-.052, .040]$). Ayrıca, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özsaygı ve duyguları baskılamanın sıralı aracılığıyla sürekli kaygı üzerindeki dolaylı etkisinin de anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($b = .000$, $p = .69$, %95 GA $[-.007, .003]$). Son olarak, özsaygının duyguları baskılamanın aracılığıyla sürekli kaygı üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ($b = .000$, $p = .76$, %95 GA $[-.013, .026]$).

Tam tanımlanmış modelin teorik olarak desteklenmesinin zorluğuna dair görüşler bulunmaktadır (Mulaik vd., 1989). Bu nedenle, daha tutumlu (*parsimonious*) bir model elde

etmek amacıyla anlamsız olan yollardan en düşük regresyon katsayısına sahip olan özsaygıdan duyguları baskılamaya giden yol çıkarılarak model yeniden test edilmiştir (Kline, 2016).

Model yeniden test edilirken, önerilen modifikasyonlardan kuramsal olarak uygun olanlar uygulanmıştır. Duygu düzenleme değişkeninin iki alt boyutu olan duyguları baskılama ve bilişsel yeniden değerlendirme gözlenen değişkenlerinin hata terimleri arasında kovaryans bağlantısı eklenerek modelin uyum değerleri iyileştirilmiştir, $\chi^2 = .007$, $sd = 1$, $p = .94$, $\chi^2/sd = .007$, RMSEA = .000, SRMR = .0018, GFI = 1.000, CFI = 1.000, NFI = 1.000, AGFI = 1.000 (Model uyum indeksleri ve kabul edilebilir eşik değerleri Tablo 2.9.'da verilmiştir). Modelin son hali ve değişkenler arasındaki yollar için hesaplanan b katsayıları Şekil 3.2'de sunulmaktadır.



Kesik çizgiler anlamsız yolları, düz çizgiler anlamlı yolları belirtmektedir, *** $p < .001$, * $p < .05$

Şekil 3.2. Sadeleştirilmiş Özsaygı Yol Modeli Analizi

3.1.3.1. Özsaygı yol modelindeki doğrudan yollara ilişkin bulgular

Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, özsaygı, bilişsel yeniden değerlendirme, duyguları baskılama ve sürekli kaygı değişkenleri arasındaki doğrudan yollara ilişkin standardize edilmemiş regresyon katsayısı (b), standardize regresyon katsayısı (β), standart hata (S.H.), kritik değerler (KD), p değerleri ve R^2 değerleri Tablo 3.3'te sunulmuştur.

Araştırma modeli, Tablo 3.3'te gösterilen doğrudan ilişkiler açısından değerlendirildiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özsaygı ($b = -.246$, $p = .025$) ve duyguları baskılama ($b = -.267$, $p = .029$) üzerindeki doğrudan etkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğu, bilişsel yeniden değerlendirme üzerindeki negatif yönlü doğrudan etkisinin ise anlamlı olmadığı ($b = -.226$, $p = .116$) görülmektedir. Kişi-örgüt değer

uyumsuzluğundaki değişimler özsaygı üzerindeki değişimlerin %2.4'ünü ($R^2 = 0.024$), duyguları baskılama üzerindeki değişimlerin de %2.3'ünü açıklamaktadır ($R^2 = 0.023$). Ayrıca, özsaygının bilişsel yeniden değerlendirme üzerindeki doğrudan etkisinin pozitif yönde ve anlamlı olduğu ($b = .379, p < 0.01$) belirlenmiştir. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ve özsaygıdaki değişimler birlikte bilişsel yeniden değerlendirmedeki değişimlerin %10'unu açıklamaktadır ($R^2 = 0.10$).

Sürekli kaygı değişkenine yönelik doğrudan etkiler incelendiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun sürekli kaygı üzerindeki doğrudan etkisinin pozitif ve anlamlı olduğu ($b = 0.269, p = 0.028$), özsaygının sürekli kaygı üzerindeki doğrudan etkisinin negatif ve anlamlı olduğu ($b = -0.783, p < 0.001$) ve bilişsel yeniden değerlendirmenin sürekli kaygı üzerindeki doğrudan etkisinin de negatif ve anlamlı olduğu ($b = -0.318, p < 0.001$) görülmektedir. Ancak, duyguları baskılamanın sürekli kaygı üzerindeki doğrudan etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($b = 0.067, p = 0.35$). Genel olarak, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, özsaygı, bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama değişkenleri birlikte sürekli kaygıdaki değişimlerin %48.2'sini açıklamaktadır ($R^2 = 0.482$).

Tablo 3.3. Özsaygı Yol Modelindeki Doğrudan Yollara İlişkin Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısı, Standardize Regresyon Katsayısı, Standart Hata, Kritik Değerler, p ve R^2 Değerleri

Doğrudan yollar	b	β	S.H.	KD	p	R^2
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Özsaygı	-.246	-.156	.11	-2.235	.025	% 2.4
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Bilişsel yeniden değerlendirme	-.226	-.107	.144	-1.57	.116	% 10
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Duyguları baskılama	-.267	-.153	.122	-2.188	.029	% 2.3
Özsaygı → Bilişsel yeniden değerlendirme	.379	.281	.089	4.279	***	
Duyguları baskılama → Sürekli kaygı	.067	.05	.072	.934	.35	
Özsaygı → Sürekli kaygı	-.783	.525	.08	-9.763	***	
Bilişsel yeniden değerlendirme → Sürekli kaygı	-.318	-.287	.061	-5.18	***	
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Sürekli kaygı	.269	.115	.123	2.195	.028	% 48.2

*** $p < .001$

3.1.3.2. Özsaygı yol modelindeki dolaylı etkilere ilişkin bulgular

Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, özsaygı, bilişsel yeniden değerlendirme, duyguları baskılama ve sürekli kaygı değişkenleri arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkilere ilişkin standardize edilmemiş regresyon katsayısı (b), standardize regresyon katsayısı (β), standart hata (S.H.), p değerleri, %95 güven aralıkları ve aracı etkilerin büyüklükleri Tablo 3.4.'te sunulmuştur. Dolaylı (aracı) etkiler, 5000 yeniden örnekleme (*bootstrapping*) yöntemi ile örneklemin temsil gücü artırılarak tahmin edilmiş ve dolaylı etkilerin

anlamlılığını test etmek için standart hataların %95 güven aralıkları dikkate alınmıştır. Aracı etkilerin etki büyüklükleri standardize regresyon katsayıları temelinde dolaylı etkinin toplam etkiye oranı alınarak hesaplanmıştır (MacKinnon, 2012).

Tablo 3.4 incelendiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun sürekli kaygı üzerindeki toplam etkisinin pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($b = .545$, $p = .002$, %95 GA [.195, .895]). Dolaylı etkiler incelendiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğundan sürekli kaygıya giden yolda özsaygının aracı etkisinin anlamlı olduğu ($b = .192$, $p = .041$, %95 GA [.011, .398]) belirlenmiştir. Benzer şekilde, özsaygı ve bilişsel yeniden değerlendirmenin sıralı aracı etkisinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($b = .030$, $p = .026$, %95 GA [.004, .082]). Ancak, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun bilişsel yeniden değerlendirme aracılığıyla ($b = .072$, $p = .120$, %95 GA [-.018, .195]) ve duyguları baskılama aracılığıyla ($b = -.018$, $p = .289$, %95 GA [-.085, .018]) sürekli kaygı üzerindeki dolaylı etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. Dolaylı etkilerle birlikte kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı üzerindeki doğrudan etkisinin de anlamlı olduğu görülmektedir ($b = .269$, $p = .028$, %95 GA [.027, .502]). Modelde istatistiksel olarak anlamlı olan dolaylı etkilerin etki büyüklükleri incelendiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı üzerindeki etkisinin %35'inin özsaygının, %5.2'sinin özsaygı ve bilişsel yeniden değerlendirmenin sıralı aracılığıyla gerçekleşen dolaylı etkiler tarafından açıklandığı belirlenmiştir.

Araştırma modelindeki diğer aracı etkiler incelendiğinde Tablo 3.4'te de görüldüğü gibi, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun bilişsel yeniden değerlendirme üzerindeki toplam etkisinin zıt yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b = -.319$, $p = .032$, %95 GA [-.651, -.025]) ve bu etkiye özsaygının aracılık ettiği görülmektedir ($b = -.093$, $p = .027$, %95 GA [-.218, -.013]). Ancak, kişi-örgüt değer uyumsuzluğundan bilişsel yeniden değerlendirmeye giden doğrudan yolun istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur ($b = -.226$, $p = .116$, %95 GA [-.541, .071]). Bu sonuçlar doğrultusunda, özsaygının kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun bilişsel yeniden değerlendirme üzerindeki etkisinin %29'unu açıkladığı belirlenmiştir.

Son olarak, özsaygının sürekli kaygı üzerindeki toplam etkisinin zıt yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b = -.903$, $p < .001$, %95 GA [-1.07, -.733]) ve bu etkiye bilişsel yeniden değerlendirmenin aracılık ettiği görülmektedir ($b = -.12$, $p < .001$, %95 GA [-.235, -.038]). Özsaygıdan sürekli kaygıya giden doğrudan yolun da istatistiksel olarak

anlamlılığını koruduğu belirlenmiştir ($b = -.783$, $p < .001$, %95 GA [-.954, -.622]). Bu doğrultuda, bilişsel yeniden değerlendirmenin, özsaygının sürekli kaygı üzerindeki etkisinin %13'ünü açıkladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3.4. Özsaygı Yol Modeline İlişkin Değişkenler Arasındaki Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

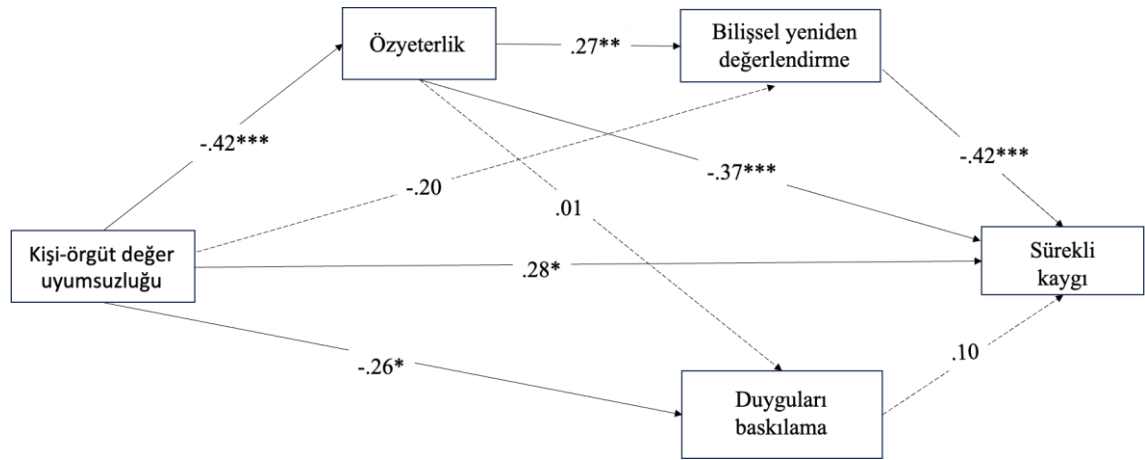
	b	β	S.H.	p	%95 GA	Etki büyüklüğü
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Sürekli kaygı						
Dolaylı etki						
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Özsaygı	.192	.082	.097	.041	[.011, .398]	%35
→ Sürekli kaygı						
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Bilişsel yeniden değerlendirme → Sürekli kaygı	.072	.031	.054	.120	[-.018, .195]	%13
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Özsaygı → Bilişsel yeniden değerlendirme → Sürekli kaygı	.030	.012	.019	.026	[.004, .082]	%5.2
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Duyguları baskılama → Sürekli kaygı	-.018	-.008	.025	.289	[-.085, .018]	%3.4
Doğrudan etki	.269	.115	.121	.028	[.027, .502]	
Toplam etki	.545	.232	.180	.002	[.195, .895]	
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Bilişsel yeniden değerlendirme						
Dolaylı etki						
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Özsaygı → Bilişsel yeniden değerlendirme	-.093	-.044	.051	.027	[-.218, -.013]	%29
Doğrudan etki	-.226	-.107	.121	.116	[-.541, .071]	
Toplam etki	-.319	-.150	.159	.032	[-.651, -.025]	
Özsaygı → Sürekli kaygı						
Dolaylı etki						
Özsaygı → Bilişsel yeniden değerlendirme → Sürekli kaygı	-.120	-.081	.050	***	[-.235, -.038]	%13
Doğrudan etki	-.783	-.525	.085	***	[-.954, -.622]	
Toplam etki	-.903	-.606	.085	***	[-1.07, -.733]	

*** $p < .001$

3.1.4. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisinde Özyeterlik ve Duygu Düzenleme Stratejilerinin Sıralı Aracı Rolünün İncelendiği Yol Analizine İlişkin Bulgular

Kuramsal bilgiler doğrultusunda hazırlanan yol analizi modeli Şekil 2.3'te sunulmuştur. Modelde kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, kaygı düzeyinin yordayıcısı olarak kabul edilirken, özyeterlik ve duygu düzenleme stratejileri (bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama) aracı değişkenler olarak modellenmiştir. Yapılan yol analizi sonucunda modelin tam tanımlanmış model olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 0$, $sd = 0$). Bu nedenle, model uyum iyiliği değerleri hesaplanamamıştır. Daha önce de belirtildiği gibi, tam tanımlanmış model, $\chi^2 = 0$, $sd = 0$ olarak en iyi uyum iyiliği değerlerini üretir ve mükemmel

uyum olarak kabul edilir (Schumacker ve Lomax, 2010; Kline, 2016). Bu durumda, uyum iyiliği değerlerinden ziyade modelin tahmin sonucu üzerinde durulur.



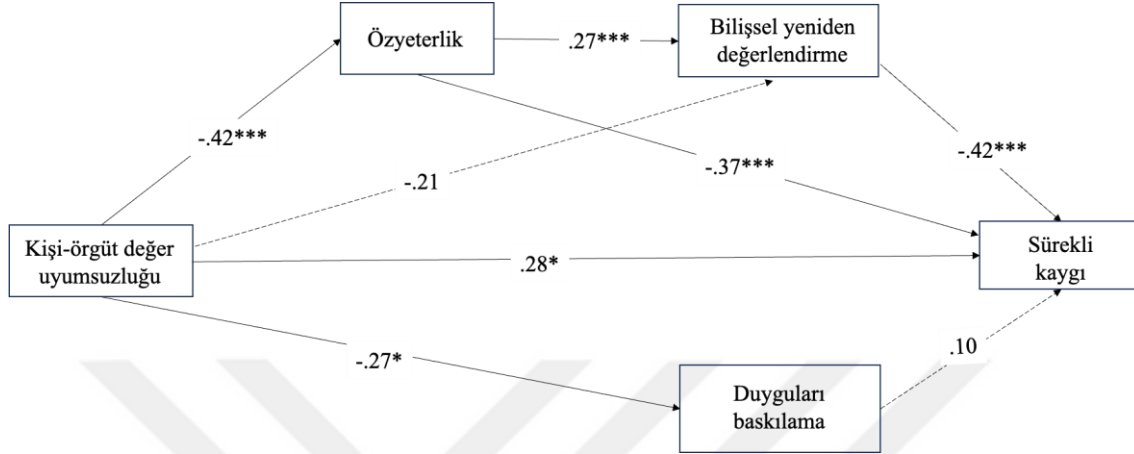
Kesik çizgiler anlamsız yolları, düz çizgiler anlamlı yolları belirtmektedir, *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

Şekil 3.3. Önerilen Özyeterlik Yol Modeli Analizi

Önerilen yol modeli analizinin sonucunda, değişkenler arasındaki yollar için hesaplanan standardize edilmemiş regresyon katsayıları (b) Şekil 3.3'te sunulmuştur. Şekil 3.3 incelendiğinde, modelde anlamsız yolların olduğu görülmektedir. Modelde en düşük regresyon katsayısının özyeterlikten duyguları baskılamaya giden yolda olduğu görülmektedir. Özyeterliliğin duyguları baskılamaya doğrudan etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($b = .013$, $p = .85$). Analiz sonuçlarına göre bu yolu içeren dolaylı etkiler incelendiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özyeterlik aracılığıyla duyguları baskılama üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur ($b = -.006$, $p = .82$, %95 GA $[-.084, .052]$). Benzer şekilde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özyeterlik ve duyguları baskılamanın sıralı aracılığıyla sürekli kaygı üzerindeki dolaylı etkisi de anlamlı bulunmamıştır ($b = -.001$, $p = .60$, %95 GA $[-.016, .006]$). Son olarak, özyeterliliğin duyguları baskılamanın aracılığıyla sürekli kaygı üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($b = .001$, $p = .64$, %95 GA $[-.014, .033]$).

Tam tanımlanmış modellerin teorik olarak desteklenmesinin zorluğu nedeniyle (Mulaik vd., 1989) anlamsız olan en düşük regresyon katsayılı yol (özyeterlikten duyguları baskılamaya giden) modelden çıkarılarak daha tutumlu bir model elde edilmiş ve yeniden analiz edilmiştir (Kline, 2016). Model test edilirken, önerilen modifikasyonlardan kuramsal olarak uygun olanlar uygulanmış ve duygu düzenleme değişkeninin iki alt boyutu olan duyguları baskılama ve bilişsel yeniden değerlendirme gözlenen değişkenlerinin hata terimleri arasında kovaryans bağlantısı eklenmiştir. Bu değişiklik sonrasında modelin iyi

uyum değerlerine ulaştığı görülmüştür ($\chi^2 = .036$, $sd = 1$, $p = .85$, $\chi^2/sd = .036$, $RMSEA = .000$, $SRMR = .0037$, $GFI = 1.000$, $CFI = 1.000$, $NFI = 1.000$, $AGFI = .999$). Model uyum indeksleri ve kabul edilebilir eşik değerleri Tablo 2.9.'da sunulmuştur. Modelin son hali ve değişkenler arasındaki yollar için hesaplanan b katsayıları Şekil 3.4'te sunulmuştur.



Kesik çizgiler anlamsız yolları, düz çizgiler anlamlı yolları belirtmektedir, *** $p < .001$, * $p < .05$

Şekil 3.4. Sadeleştirilmiş Özyeterlik Yol Modeli Analizi

3.1.4.1. Özyeterlik yol modelindeki doğrudan yollara ilişkin bulgular

Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, özyeterlik, bilişsel yeniden değerlendirme, duyguları baskılama ve sürekli kaygı değişkenleri için doğrudan yollara ilişkin standardize edilmemiş regresyon katsayısı (b), standardize regresyon katsayısı (β), standart hata (S.H.), kritik değerler (KD), p değerleri ve R^2 değerleri Tablo 3.5'te sunulmuştur.

Tablo 3.5. Özyeterlik Yol Modelindeki Doğrudan Yollara İlişkin Standardize Edilmemiş Regresyon Katsayısı, Standardize Regresyon Katsayısı, Standart Hata, Kritik Değerler, p ve R^2 Değerleri

Doğrudan yollar	b	β	S.H.	KD	p	R^2
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Özyeterlik	-.423	-.237	.122	-3.453	***	% 5.6
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Bilişsel yeniden değerlendirme	-.205	-.097	.149	-1.383	.167	% 7.1
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Duyguları baskılama	-.267	-.153	.122	-2.188	.029	% 2.3
Özyeterlik → Bilişsel yeniden değerlendirme	.269	.226	.081	3.328	***	
Duyguları baskılama → Sürekli kaygı	.098	.073	.083	1.187	.235	
Özyeterlik → Sürekli kaygı	-.365	-.278	.082	-4.454	***	
Bilişsel yeniden değerlendirme → Sürekli kaygı	-.420	-.379	.070	-6.007	***	
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu → Sürekli kaygı	.283	.120	.144	1.959	.051	% 30.5

*** $p < .001$

Tablo 3.5 incelendiğinde, araştırma modeli kapsamında doğrudan ilişkiler değerlendirildiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özyeterlik ($b = -.423, p < .001$) ve duyguları baskılama ($b = -.267, p = .029$) üzerindeki doğrudan etkisinin negatif ve anlamlı olduğu görülmüştür. Ancak, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun bilişsel yeniden değerlendirme üzerindeki etkisi anlamlı bulunmamıştır ($b = -.205, p = .167$). Kişi-örgüt değer uyumsuzluğundaki değişimler, özyeterlikteki değişimlerin %5.6'sını ($R^2 = 0.056$), duyguları baskılama üzerindeki değişimlerin de %2.3'ünü açıklamaktadır ($R^2 = 0.023$).

Özyeterliğin bilişsel yeniden değerlendirme üzerindeki doğrudan etkisinin ise pozitif ve anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($b = .269, p < .01$). Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ve özyeterlik değişkenleri birlikte, bilişsel yeniden değerlendirmedeki değişimlerin %7.1'ini açıklamaktadır ($R^2 = 0.071$). Ayrıca, özyeterliğin ($b = -.365, p < .001$) ve bilişsel yeniden değerlendirmenin ($b = -.420, p < .001$) sürekli kaygı üzerindeki doğrudan etkilerinin negatif yönde ve anlamlı olduğu saptanmıştır.

Öte yandan, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun ($b = .283, p = .050$) ve duyguları baskılamanın ($b = .098, p = .235$) sürekli kaygı üzerindeki doğrudan etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, özyeterlik, bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama değişkenleri birlikte, sürekli kaygıdaki değişimlerin %30.5'ini açıklamaktadır ($R^2 = 0.305$).

3.1.4.2. Özyeterlik yol modelindeki dolaylı etkilere ilişkin bulgular

Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, özyeterlik, bilişsel yeniden değerlendirme, duyguları baskılama ve sürekli kaygı değişkenleri arasındaki doğrudan, dolaylı ve toplam etkilere ilişkin standardize edilmemiş regresyon katsayısı (b), standardize regresyon katsayısı (β), standart hata (S.H.), p değerleri, %95 güven aralıkları ve aracı etkilerin büyüklükleri Tablo 3.6'da sunulmuştur.

Tablo 3.6 incelendiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı üzerindeki toplam etkisinin pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($b = .545, p = .002$, %95 GA [.195, .895]). Dolaylı etkiler incelendiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun sürekli kaygıya etkisinde hem özyeterliğin aracı rolünün ($b = .155, p = .001$, %95 GA [.061, .295]) hem de özyeterlik ve bilişsel yeniden değerlendirmenin sıralı aracı etkisinin anlamlı olduğu ($b = .048, p = .002$, %95 GA [.014, .115]) belirlenmiştir. Buna karşılık, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun bilişsel yeniden değerlendirme aracılığıyla

($b = .086, p = .137, \%95 \text{ GA } [-.028, .248]$) ve duyguları baskılama aracılığıyla ($b = -.026, p = .226, \%95 \text{ GA } [-.105, .017]$) sürekli kaygı üzerindeki dolaylı etkileri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu modelde kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı üzerindeki doğrudan etkisinin de istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($b = .283, p = .057, \%95 \text{ GA } [-.011, .552]$).

Tablo 3.6. Özyeterlik Yol Modeline İlişkin Değişkenler Arasındaki Doğrudan, Dolaylı ve Toplam Etkiler

	b	β	S.H.	p	%95 GA	Etki büyüklüğü
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu →						
Sürekli kaygı						
Dolaylı etki						
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu →	.155	.066	.057	.001	[.061, .295]	%28.4
Özyeterlik → Sürekli kaygı						
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu →	.086	.037	.069	.137	[-.028, .248]	%15.9
Bilişsel yeniden değerlendirme						
→ Sürekli kaygı						
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu →	.048	.020	.025	.002	[.014, .115]	%8.6
Özyeterlik → Bilişsel yeniden değerlendirme						
→ Sürekli kaygı						
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu →	-.026	-.011	.030	.226	[-.105, .017]	%4.7
Duyguları baskılama → Sürekli kaygı						
Doğrudan etki	.283	.120	.143	.057	[-.011, .552]	
Toplam etki	.545	.232	.180	.002	[.195, .895]	
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu →						
Bilişsel yeniden değerlendirme						
Dolaylı etki						
Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu →	-.114	-.054	.049	.002	[-.235, -.039]	%35.7
Özyeterlik → Bilişsel yeniden değerlendirme						
Doğrudan etki	-.205	-.097	.154	.162	[-.529, .080]	
Toplam etki	-.319	-.151	.159	.032	[-.651, -.025]	
Özyeterlik → Sürekli kaygı						
Dolaylı etki						
Özyeterlik → Bilişsel yeniden değerlendirme						
→ Sürekli kaygı	-.113	-.086	.053	.002	[-.236, -.033]	%23.6
Doğrudan etki	-.365	-.278	.083	***	[-.529, -.208]	
Toplam etki	-.478	-.364	.082	***	[-.637, -.320]	

*** $p < .001$

Modelde istatistiksel olarak anlamlı olan dolaylı etkilerin etki büyüklükleri incelendiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı üzerindeki etkisinin %28.4'ünün özyeterlik aracılığıyla, %8.6'sının ise özyeterlik ve bilişsel yeniden değerlendirmenin sıralı aracılığı ile açıklandığı belirlenmiştir.

Araştırma modelindeki diğer aracı etkiler incelendiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun bilişsel yeniden değerlendirme üzerindeki toplam etkisinin negatif yönde

ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b = -.319, p = .032, \%95 \text{ GA } [-.651, -.025]$) ve bu etkiye özyeterliğin aracılık ettiği görölmektedir ($b = -.114, p = .002, \%95 \text{ GA } [-.235, -.039]$). Kişi-örgüt değeri uyumsuzluğunun bilişsel yeniden değeriendirme üzerindeki doğrudan etkisi ise anlamlı bulunmamıştır ($b = -.205, p = .162, \%95 \text{ GA } [-.529, .080]$). Özyeterliğin, kişi-örgüt değeri uyumsuzluğunun bilişsel yeniden değeriendirme üzerindeki etkisinin %35.7'sini açıkladığı belirlenmiştir.

Son olarak, özyeterliğin sürekli kaygı üzerindeki toplam etkisinin negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($b = -.478, p < .001, \%95 \text{ GA } [-.637, -.320]$) ve bu etkiye bilişsel yeniden değeriendirmenin aracılık ettiği görölmektedir ($b = -.113, p = .002, \%95 \text{ GA } [-.236, -.033]$). Özyeterlikten sürekli kaygıya giden doğrudan yolun ise istatistiksel olarak anlamlılığını koruduğu bulunmuştur ($b = -.365, p < .001, \%95 \text{ GA } [-.529, -.208]$). Özyeterliğin sürekli kaygı üzerindeki etkisinin %23.6'sını bilişsel yeniden değeriendirmenin açıkladığı belirlenmiştir. Kişi-örgüt değeri uyumsuzluğunun kaygı ile ilişkisinde aracı değerişkenlerin rolünün incelendiği Çalışma 1'in hipotezleri ve bulguları Tablo 3.7'de özetlenmiştir.

Tablo 3.7. Çalışma 1'in Bulgularının Özeti

Model	Hipotez	<i>p</i>
	H1: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunda artış, çalışanların kaygı düzeyinde artışın yordayıcısıdır.	**
Özsaygı	H2: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu özsaygıda azalmanın yordayıcısıdır.	*
	H3: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı ile ilişkisinde özsaygının aracı rolü vardır.	*
	H4a: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile bilişsel yeniden değerlendirme arasındaki ilişkide, özsaygının aracı rolü vardır.	*
	H4b: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile duyguları baskılama arasındaki ilişkide, özsaygının aracı rolü vardır.	$P > .05$
	H5a: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı ile ilişkisinde özsaygı ve bilişsel yeniden değerlendirmenin sıralı aracı rolü vardır.	*
	H5b: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı ile ilişkisinde özsaygı ve duyguları baskılamanın sıralı aracı rolü vardır.	$P > .05$
	H6: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu özyeterlikte azalmanın yordayıcısıdır.	***
Özyeterlik	H7: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı ile ilişkisinde özyeterliğin aracı rolü vardır.	**
	H8a: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile bilişsel yeniden değerlendirme arasındaki ilişkide, özyeterliğin aracı rolü vardır.	**
	H8b: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile duyguları baskılama arasındaki ilişkide, özyeterliğin aracı rolü vardır.	$P > .05$
	H9a: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı ile ilişkisinde özyeterlik ve bilişsel yeniden değerlendirmenin sıralı aracı rolü vardır.	**
	H9b: Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı ile ilişkisinde özyeterlik ve duyguları baskılamanın sıralı aracı rolü vardır.	$P > .05$

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

3.2. Çalışma 2: Kendini Olumlamanın Ruhsal Durum Göstergelerine Etkisi

Bu bölüm, kişi-örgüt değer uyumsuzluk düzeyi yüksek olan çalışanlarda kendini olumlamanın (KO, KOD ve KON müdahalelerinin) kaygı, özsaygı, özyeterlik, duygu düzenleme stratejileri (bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama), genel psikolojik sağlık, algılanan kişi-örgüt uyumu ve kişi-örgüt değer uyumsuzluğu üzerindeki etkilerini inceleyen deneysel çalışmanın bulgularını içermektedir.

3.2.1. Ön Analizler

Araştırma sonucunda elde edilen verilerle gerekli analizler yapılmadan önce, kayıp değerler ve varyans analizinin ön koşulları incelenmiştir. Çalışmanın verileri çevrimiçi formlar aracılığıyla toplanmış olup, doldurulan anket formları arasında kayıp veri bulunmamaktadır. Ancak, uygulamadan bir ay sonra iletilen anket formunun yanıtlanmaması nedeniyle oluşan kayıp verilerin rastlantısal bir dağılım göstermemesi sebebiyle ilgili katılımcılar analiz dışında tutulmuştur.

Varyans analizinin ön koşullarından biri olan normal dağılım varsayımı, basıklık ve çarpıklık değerleri temelinde değerlendirilmiştir. Çalışmada kullanılan ölçeklerin ön test, son test ve izlem ölçümlerinin çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş olup, büyük çoğunluğunun ± 1.5 aralığında olduğu (Tabachnick ve Fidell, 2015), bu aralığın dışında kalan değerlerin ise ± 3 sınırları içerisinde yer aldığı tespit edilmiştir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; Kalaycı, 2010). Bu doğrultuda, normal dağılım varsayımının sağlandığı belirlenmiştir (bkz., Tablo 3.8).

Varyansların homojenliği, Levene'in eşitlik testi (Levene's test of equality) ile değerlendirilmiş ve tüm ölçeklerin toplam skorlarının varyanslarının homojen dağılım gösterdiği saptanmıştır ($p > .05$). Levene'in eşitlik testi sonuçları Tablo 3.8'de sunulmuştur. Kovaryansların homojenliğini test etmek için ise Box'un kovaryans matrislerinin eşitliği testi (Box's test of equality of covariance matrices) uygulanmıştır. Box testi sonucunda kovaryans eşitliği sağlanmadığında, gruptaki örneklem sayılarının birbirine yakın olması ve 30'un üzerinde olmaması nedeniyle bu durum görmezden gelinerek analizlere devam edilmiştir (Allen ve Bennett, 2008; Tabachnick ve Fidell, 2015).

Tablo 3.8. Normallik Dağılımı ve Varyansların Homojenliğinin İncelenmesi

Değişkenler	Gruplar	Ön Ölçüm Çarpıklık	Ön Ölçüm Basıklık	Levene (p=)	Son Ölçüm Çarpıklık	Son Ölçüm Basıklık	Levene (p=)	İzlem Çarpıklık	İzlem Basıklık	Levene (p=)
KÖUA				.98			.52			.79
	KON	-.21	-.05		-.66	-.75		.26	-1.23	
	KO	-.15	-.23		.53	2.60		.68	-.89	
	KOD	.30	-1.25		1.08	1.21		.54	1.17	
	KK	.01	-.54		.01	-1.35		.02	-1.70	
İÖDÖ				.06			.34			.47
	KON	.94	1.04		-.63	.39		-.05	-1.41	
	KO	.49	-.86		-.31	-1.43		.50	-1.16	
	KOD	.24	-1.58		-.15	-1.07		.11	-1.15	
	KK	.52	-.11		-.50	-.64		1.47	2.41	
SKÖ				.79			.09			
	KON	.87	.48		1.05	.31				
	KO	-.14	-.65		.84	-.59				
	KOD	.67	-.49		.82	-.35				
	KK	-.50	-.75		-.18	-1.01				
DKÖ				.06			.17			
	KON	-.21	1.29		-.44	1.06				
	KO	-1.23	.91		.37	-.47				
	KOD	-.36	-1.18		.82	.02				
	KK	-1.5	2.79		-1.07	1.14				
GÖYÖ				.51			.78			.36
	KON	-.43	-1.42		-.93	.90		-1.09	.56	
	KO	.23	-.47		-.36	.83		.34	-.27	
	KOD	-.01	-1.3		-.70	.33		.29	-.90	
	KK	-1.03	1.98		-.50	-1.04		-.63	-.64	
RBSÖ				.06			.09			.28
	KON	-.62	-.86		-1.15	.19		-.46	-1.44	
	KO	-.96	-.85		-.03	-.03		-1.43	2,73	
	KOD	.20	-1.83		.48	1.61		.65	-.04	
	KK	-.22	-1.45		.31	-1.82		.10	-2.02	

Tablo 3.8. Normallik Dağılımı ve Varyansların Homojenliğinin İncelenmesi (Devamı)

Değişkenler	Gruplar	Çarpıklık	Ön Ölçüm Basıklık	Levene (p=)	Çarpıklık	Son Ölçüm Basıklık	Levene (p=)	Çarpıklık	İzlem Basıklık	Levene (p=)
GSA-12				.24			.08			
	KON	.88	.31		.55	.99				
	KO	.78	-.29		.26	-1.08				
	KOD	.59	-.47		1.27	1.86				
	KK	.28	-1.25		-.32	.72				
DDA-BYD				.46			.63			
	KON	-.44	-.65		-.97	-.14				
	KO	-1.72	2.51		-1.64	2.72				
	KOD	-.76	.64		-.85	.28				
	KK	-.84	.25		.91	-.53				
DDA-BAS				.58			.54			
	KON	.65	-.07		.63	-.46				
	KO	.99	.98		.47	-.88				
	KOD	-.18	-1.75		-.03	-1.36				
	KK	-.21	-1.19		-1.07	-.84				

DDA, SKÖ, DKÖ ve GSA-12 ölçeklerinin uygulama öncesi ve sonrası ölçümleri alınırken, KÖUA, İÖDÖ, RÖSÖ ve GÖYÖ ölçeklerinin ön ve son ölçümlerine ek olarak izlem ölçümleri de alınmıştır. Tekrarlı ölçümlerin sayısı ikiyi geçmeyen analizlerde küresellik varsayımı incelenmemiştir. Ancak, tekrarlı ölçümlerin sayısı ikiyi aştığında Mauchly's W değeri değerlendirilmiş; küresellik varsayımının sağlanmadığı durumlarda, Mauchly's W değeri .75'ten küçükse Greenhouse-Geisser düzeltmesi, .75'ten büyükse Huynh-Feldt düzeltmesi dikkate alınarak analiz sonuçları yorumlanmıştır (Field, 2009).

3.2.2. Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmada, durumluk kaygı, sürekli kaygı, genel sağlık ve duygu düzenleme stratejileri (bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama) değişkenlerine ilişkin ön ve son ölçümler alınmış; özyeterlik, özsaygı, kişi-örgüt değer uyumu ve uyumsuzluğu düzeylerine ilişkin ise ön, son ve izlem ölçümleri alınmıştır. Değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.9'da sunulmaktadır.

3.2.3. Grupların Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalıştıkları işyerinin bulunduğu bölge, sektör, pozisyon ve psikiyatrik/psikolojik destek alma durumları açısından araştırma grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığını değerlendirmek amacıyla yapılması planlanan ki-kare analizi, hücrelerin en az %20'sinde 5'ten az gözlem bulunması nedeniyle gerçekleştirilememiştir. Bu nedenle, demografik dağılım betimsel olarak incelenmiş ve gruplar arasında belirgin bir farklılık örüntüsü gözlenmemiştir. Ayrıca, katılımcıların mevcut işyerindeki çalışma süresi ve daha önce çalıştıkları işyeri sayısı açısından yapılan varyans analizi sonuçları, araştırma grupları arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir ($p > .05$).

3.2.4. Grupların Ön Ölçümlerinin Karşılaştırılması

Deney ve kontrol gruplarının uygulama öncesinde benzer özelliklere sahip olup olmadığını değerlendirmek amacıyla, grupların ön ölçüm sonuçları Tek Yönlü ANOVA ile incelenmiştir. Analiz sonuçları, grupların ön test puanları arasında tüm değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymaktadır ($p > .05$). Tek Yönlü ANOVA'ya ilişkin bulgular Tablo 3.10'da sunulmuştur. Bu sonuçlar, uygulama öncesinde grupların benzer özelliklere sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 3.9. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu, Kişi-Örgüt Uyumu, Sürekli Kaygı, Durumluk Kaygı, Özsaygı, Özyeterlik, Genel Sağlık, Bilişsel Yeniden Değerlendirme ve Duyguları Baskılama Değişkenleri İçin Deney ve Kontrol Gruplarının Ortalama ve Standart Sapmaları

Değişkenler	Grup	Ön Ölçüm		Son Ölçüm		İzlem	
		Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS
KÖUA							
	KON	6.9	.7	7.8	.8	7.9	.7
	KO	7	.6	6.6	.6	7.5	.8
	KOD	5.6	.7	5.7	.8	6.6	.8
	KK	6.5	.7	6	.7	6.3	.7
KÖDU							
	KON	8.1	4.1	7.7	2.2	7.6	2.6
	KO	6.4	2.7	7.4	2.3	6.9	2.7
	KOD	6.8	4.8	8	3.2	7.9	3.6
	KK	5.6	2.8	5.8	2.5	6.3	3.4
SKÖ							
	KON	46.8	10.6	45.4	11.8	-	-
	KO	44.5	8.3	42.8	12.3	-	-
	KOD	47.4	8.7	45.9	5.3	-	-
	KK	47.3	10.6	47	9.6	-	-
DKÖ							
	KON	47.6	8.5	43.8	11.2	-	-
	KO	53.3	12.6	46.8	16.2	-	-
	KOD	50.8	15.1	44	15.1	-	-
	KK	43.5	7.1	44.2	8	-	-
GÖYÖ							
	KON	26.4	6.1	29	6.3	28.7	3.8
	KO	28.7	5.6	29.4	5.3	28.4	5.7
	KOD	30.9	6.5	31.5	7.3	28.9	4.9
	KK	32.3	5.1	30.7	5.9	31.7	6.7
RBSÖ							
	KON	31.2	7.3	32.1	6.8	33.8	5.3
	KO	32.9	4.5	33.1	3.8	32.4	4.7
	KOD	27.6	5.1	29.5	4.9	28.3	5.3
	KK	30.8	7.2	30.3	6.7	30.6	6.2
GSA-12							
	KON	13.2	8.3	9.5	4.2	-	-
	KO	12.1	6.2	12.7	7.5	-	-
	KOD	16.4	6.1	12.6	5.5	-	-
	KK	13.6	4.5	13.4	3.9	-	-
DDA-BYD							
	KON	26.6	8.9	29.9	8.4	-	-
	KO	28.8	7.9	31.1	7.7	-	-
	KOD	26.1	8.9	28.7	5.1	-	-
	KK	27.8	6.6	28.4	6.7	-	-
DDA-BAS							
	KON	14.6	7.4	14.4	6.1	-	-
	KO	13	6.8	13.4	5.8	-	-
	KOD	14.6	5.2	13.4	4.3	-	-
	KK	13.2	4.7	17.1	5.3	-	-

Not: KÖUA: Algılanan Kişi-Örgüt Değer Uyumu Anketi, KÖDU: Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu, SKÖ: Sürekli Kaygı Ölçeği, DKÖ: Durumluk Kaygı Ölçeği, GÖYÖ: Genel Özyeterlik Ölçeği, RBSÖ: Rosenberg Özsaygı Ölçeği, GSA-12: Genel Sağlık Anketi, DDA-BYD: Bilişsel Yeniden Değerlendirme Ölçeği, DDA-BAS: Duyguları Baskılama Ölçeği, KON: Kendini Olumlama Uygulama Niyeti, KO: Kendini Olumlama, KOD: Kendini Olumlama Davranışı, KK: Kontrol Koşulu

Tablo 3.10. Grupların Ön Ölçümleri Açısından Tek Yönlü Varyans Analizi ile Karşılaştırılması

Değişkenler	KON (N=10)		KO (N=11)		KOD (N=11)		KK (N=10)		F	p
	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS		
KÖUA	6.9	.7	7	.6	5.6	.7	6.5	.7	.88	.46
KÖDU	8.1	4.1	6.4	2.7	6.8	4.8	5.6	2.8	.72	.55
SKÖ	46.8	10.6	44.5	8.3	47.4	8.7	47.3	10.6	.22	.88
DKÖ	47.6	8.5	53.3	12.6	50.8	15.1	43.5	7.1	1.43	.25
GÖYÖ	26.4	6.1	28.7	5.6	30.09	6.5	32.3	5.1	2.05	.12
RBSÖ	31.2	7.3	32.9	4.5	27.6	5.1	30.8	7.2	1.41	.25
GSA-12	13.2	8.3	12.1	6.2	16.4	6.1	13.6	4.5	.94	.43
DDA-BYD	26.6	8.9	28.8	7.9	26.1	8.9	27.8	6.6	.24	.87
DDA-BAS	14.6	7.4	13	6.8	14.6	5.2	13.2	4.7	.22	.88

Not: KÖUA: Algılanan Kişi-Örgüt Değer Uyumunu Anketi, KÖDU: Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu, SKÖ: Sürekli Kaygı Ölçeği, DKÖ: Durumluk Kaygı Ölçeği, GÖYÖ: Genel Özyeterlik Ölçeği, RBSÖ: Rosenberg Özsaygı Ölçeği, GSA-12: Genel Sağlık Anketi, DDA-BYD: Bilişsel Yeniden Değerlendirme Ölçeği, DDA-BAS: Duyguları Baskılama Ölçeği, KON: Kendini Olumlama Uygulama Niyeti, KO: Kendini Olumlama, KOD: Kendini Olumlama Davranışı, KK: Kontrol Koşulu

3.2.5. Durumluk Kaygı Düzeyine İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol gruplarının durumluk kaygı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını incelemek amacıyla, DKÖ'nün ön ölçüm ve son ölçüm puanları üzerinden Tekrarlayan Ölçümler İçin ANOVA gerçekleştirilmiştir. Grupların durumluk kaygı puanlarının ortalamalarına ilişkin veriler Tablo 3.9'da, varyans analizi sonuçları ise Tablo 3.11'de sunulmaktadır.

Öncelikle gerekli varsayımlar kontrol edilmiştir. Varyans homojenliği varsayımı Levene Testi ile değerlendirilmiş; ön ölçüm ($F(3, 38) = 2.68, p = .06$) ve son ölçümde ($F(3, 38) = 1.75, p = .17$) gruplar arasında varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Kovaryans matrislerinin eşitliği Box's M Testi ile test edilmiş ve sonuçlar kovaryans matrislerinin homojen olduğunu göstermiştir ($\text{Box's } M = 17.76, F(9, 15864.56) = 1.78, p = .07$). Tekrarlı ölçümlerin sayısının ikiye geçmemesi nedeniyle küresellik varsayımı incelenmemiştir.

Tablo 3.11. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Durumluk Kaygı Düzeylerinin Ön Ölçüm ve Son Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	ηp^2
Gruplar arası						
Grup	218.983	3	72.994	.529	.665	.040
Hata	5245.761	38	138.046			
Grup içi						
Zaman	351.069	1	351.039	12.537	.001	.248
Zaman*Grup	186.504	3	62.168	2.220	.102	.149
Hata	1064.032	38	28.001			

Tablo 3.11 incelendiğinde, zamanın temel etkisinin büyük etki boyu ile anlamlı olduğu görülmektedir ($F(1, 38) = 12.54, p = .001, \eta p^2 = .25$). Buna karşılık, grup temel etkisi ($F(3, 38) = .53, p = .67, \eta p^2 = .04$) ve grup x zaman etkileşim etkisi ($F(3, 38) = 2.22, p = .10, \eta p^2 = .15$) istatistiksel olarak anlamlı değildir. İstatistiksel olarak anlamlı olan zaman etkisinin hangi gruptaki değişimden kaynaklandığı basit etkiler analiziyle test edilmiş ve grup içi değişime yönelik sonuçlar Tablo 3.12’de sunulmuştur.

Tablo 3.12. Durumluk Kaygı Değişkenine İlişkin Grup İçi Ön-Son Ölçüm Karşılaştırmaları

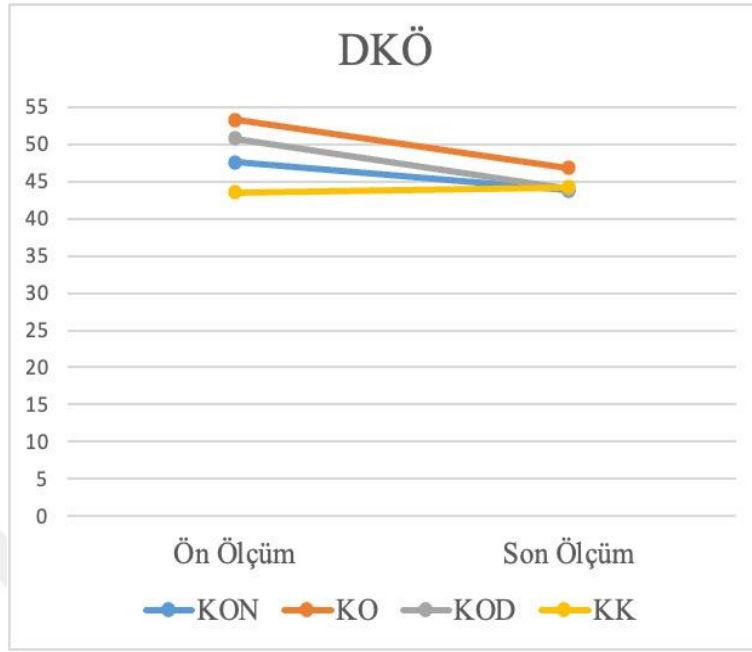
Grup İçi İkili Karşılaştırmalar							
Grup	Ön -Son Ölçüm Ortalama Farkı	SS	F	p**	η^2	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
KON	3.800	2,366	2.578	.117	.064	-.991	8.591
KO	6.455*	2,256	8.183	.007	.177	1887	11.022
KOD	6.818*	2,256	9.131	.004	.194	2.250	11.386
KK	-.00	2,366	.087	.769	.002	-5.491	4.091

* $p < .05$ ** Çoklu karşılaştırmalar için Bonferoni düzeltmesi yapılmıştır.

Her bir grup kendi içinde zaman faktörü açısından incelendiğinde, deney gruplarında ön ölçüme kıyasla son ölçümde durumluk kaygı puanlarında azalma, kontrol grubunda ise küçük bir artış olduğu görülmüştür. KO grubunda 6.45 puanlık, %95 GA [1.89, 11.02] azalma büyük etki boyunda ve istatistiksel olarak anlamlıdır ($F(1,38) = 8.18, p = .007, \eta p^2 = .18$). KOD grubundaki 6.82 puanlık, %95 GA [2.25, 11.39] azalma da büyük etki boyu ile istatistiki olarak anlamlıdır ($F(1,38) = 9.13, p = .004, \eta p^2 = .19$). KON grubundaki 3.8 puanlık, %95 GA [-.99, 8.59] azalma ise orta etki boyunda olup anlamlı değildir ($F(1,38) = 2.58, p = .12, \eta p^2 = .06$). Son olarak, kontrol grubundaki .7 puanlık, %95 GA [-5.49, 4.09] artış küçük etki boyunda ve istatistiksel olarak anlamlı değildir ($F(1,38) = .09, p = .77, \eta p^2 = .002$).

Her bir zaman noktasında grup farkları incelendiğinde, son ölçümde gruplar arası karşılaştırmalar, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını

göstermektedir ($F(3,38) = .13, p = .94, \eta p^2 = .01$). Durumluk kaygı puanlarının grup-zaman açısından değişimi Grafik 3.1’de gösterilmektedir.



Grafik 3.1. Durumluk Kaygı Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması

3.2.6. Sürekli Kaygı Düzeyine İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol gruplarının sürekli kaygı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını incelemek amacıyla, SKÖ’nün ön ölçüm ve son ölçüm puanları üzerinden Tekrarlayan Ölçümler İçin ANOVA gerçekleştirilmiştir. Grupların sürekli kaygı puanlarının ortalamalarına ilişkin veriler Tablo 3.9’da, varyans analizi sonuçları ise Tablo 3.13’te sunulmaktadır.

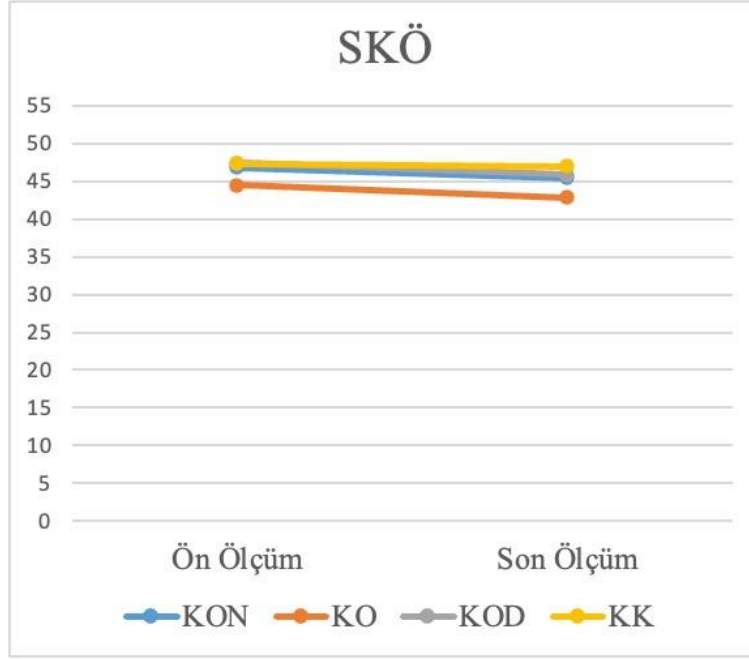
Analizlerden önce gerekli varsayımlar kontrol edilmiştir. Varyans homojenliği varsayımı Levene Testi ile değerlendirilmiş; ön ölçüm ($F(3, 38) = .35, p = .79$) ve son ölçümde ($F(3, 38) = 2.34, p = .09$) gruplar arasında varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Kovaryans matrislerinin eşitliği Box’s M Testi ile test edilmiş ve sonuçlar kovaryans matrislerinin homojen olduğunu göstermiştir (Box’s M= 14.61, $F(9, 15864.56) = 1.47, p = .15$). Tekrarlı ölçümlerin sayısının ikiyi geçmemesi nedeniyle küresellik varsayımı incelenmemiştir.

Tablo 3.13. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Sürekli Kaygı Düzeylerinin Ön Ölçüm ve Son Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	ηp^2
Gruplar arası						
Grup	76.832	3	25.611	303	.823	.023
Hata	3209.198	38	84.453			
Grup içi						
Zaman	32.382	1	32.382	1.304	.261	.033
Zaman*Grup	6.355	3	2.118	.085	.968	.007
Hata	943.705	38	24.834			

Analiz sonuçları incelendiğinde, zaman $\times$ grup etkileşim etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F(3, 38) = .08, p = .97, \eta p^2 = .01$). Zamanın ($F(1, 38) = 1.30, p = .26, \eta p^2 = .03$) ve grubun temel etkisinin de ($F(3, 38) = .30, p = .82, \eta p^2 = .02$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Etkileşim etkisi ve temel etkilerin anlamlı olmadığı bulunsa da, olası eğilimleri ve pratik açıdan önemli olabilecek grup içi değişimleri ayrıntılı incelemek amacıyla basit etkiler analizi yapılmıştır.

Gruplar arası karşılaştırmalar, son ölçümde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir ($F(3,38) = .33, p = .81, \eta p^2 = .02$). Grup içi karşılaştırmalara göre, ön ölçüme kıyasla son ölçümde tüm gruplarda sürekli kaygı puanlarında azalma eğilimi gözlenmiştir; ancak bu değişimler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$). KON grubunda ($F(1,38) = .39, p = .53, \eta p^2 = .01$), KO grubunda ($F(1,38) = .66, p = .42, \eta p^2 = .02$), KOD grubunda ($F(1,38) = .53, p = .47, \eta p^2 = .01$) ve KK grubunda ($F(1,38) = .02, p = .89, \eta p^2 = .00$) gözlenen farklar küçük etki boyunda kalmış olup istatistiksel olarak anlamlı değildir. Sürekli kaygı puanlarının grup-zaman açısından değişimi Grafik 3.2’de gösterilmektedir.



Grafik 3.2. Sürekli Kaygı Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması

3.2.7. Genel Sağlık Düzeyine İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol gruplarının genel psikolojik sağlık düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını incelemek amacıyla, GSA-12'nin ön ölçüm ve son ölçüm puanları üzerinden Tekrarlayan Ölçümler İçin ANOVA gerçekleştirilmiştir. Grupların genel sağlık puanlarının ortalamalarına ilişkin veriler Tablo 3.9'da, varyans analizi sonuçları ise Tablo 3.14'te sunulmaktadır.

Tablo 3.14. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Genel Sağlık Düzeylerinin Ön Ölçüm ve Son Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	ηp^2
Gruplar arası						
Grup	58.262	3	19.421	.737	.536	.055
Hata	1000.934	38	26.340			
Grup içi						
Zaman	64.000	1	64.000	3.853	.057	.092
Zaman*Grup	83.846	3	27.949	1.683	.187	.117
Hata	631.214	38	16.611			

Analiz öncesinde temel varsayımlar değerlendirilmiştir. Varyans homojenliği varsayımı Levene Testi ile değerlendirilmiş; ön ölçüm ($F(3, 38) = 1.47, p = .24$) ve son ölçümde ($F(3, 38) = 2.48, p = .08$) gruplar arasında varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Kovaryans matrislerinin eşitliği Box's M Testi ile test edilmiş ve sonuçlar kovaryans matrislerinin homojen olduğunu göstermiştir (Box's M= 17.05, $F(9, 15864.56) =$

1.71, $p = .08$). Tekrarlı ölçümlerin sayısının ikiye geçmemesi nedeniyle küresellik varsayımı incelenmemiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, zaman ve grubun etkileşim etkisinin anlamlı olmadığı saptanmıştır ($F(3, 38) = 1.68, p = .19, \eta^2 = .12$). Zamanın ($F(1, 38) = 3.85, p = .06, \eta^2 = .09$) ve grubun temel etkisinin de ($F(3, 38) = .74, p = .54, \eta^2 = .05$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Etkileşim etkisi ve temel etkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da, etkileşim analizinde elde edilen orta düzeydeki etki boyu ve katılımcı sayısının düşüklüğü nedeniyle sonuçların Tip II hatadan kaynaklanabileceği düşünülmüş, bu nedenle grup içi ve gruplar arası değişimleri ayrıntılı incelemek amacıyla basit etkiler analizi yapılmış ve grup içi değişime yönelik sonuçlar Tablo 3.15'te sunulmuştur.

Tablo 3.15. Genel Sağlık Değişkenine İlişkin Grup İçi Ön-Son Ölçüm Karşılaştırmaları

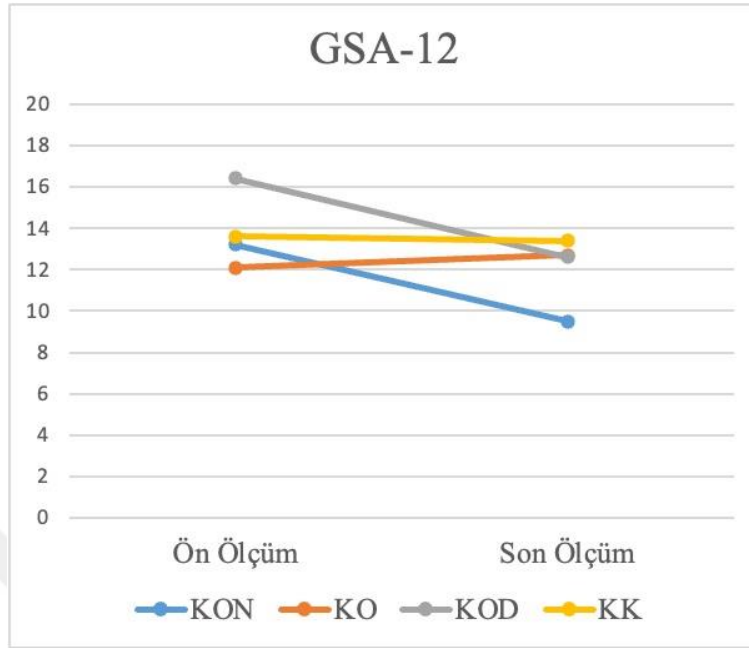
Grup	Ön -Son Ölçüm Ortalama Farkı	SS	F	p**	η^2	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
KON	3.700*	1.823	4.121	.049	.098	.010	7.390
KO	-.636	1.738	.134	.716	.004	-4.154	2.882
KOD	3.727*	1.738	4.600	.038	.108	.209	7.245
KK	.200	1.823	.012	.913	.000	-3.490	3.890

* $p < .05$ ** Çoklu karşılaştırmalar için Bonferoni düzeltmesi yapılmıştır.

GSA-12 puanlarındaki azalma, genel ruh sağlığında iyileşmeye işaret etmektedir. Ön ölçüme kıyasla son ölçümde, KON, KOD ve KK gruplarında azalma, KO grubunda ise artış eğilimi gözlenmiştir. Bu değişimlerden, KON grubundaki 3.7 puanlık azalma (%95 GA [0.10, 7.39]) ve KOD grubundaki 3.73 puanlık azalma (%95 GA [0.21, 7.24]) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve orta düzeyde etki boyuna sahip olduğu görülmüştür (KON: $F(1,38) = 4.12, p = .049, \eta^2 = .10$; KOD: $F(1,38) = 4.6, p = .04, \eta^2 = .11$). Buna karşılık, KO grubundaki 0.63 puanlık artış (%95 GA [-2.76, 5.85]) ve KK grubundaki 0.2 puanlık azalma (%95 GA [-3.49, 3.89]) istatistiksel olarak anlamlı değildir (KO: $F(1,38) = .13, p = .72, \eta^2 = .004$; KK: $F(1,38) = .01, p = .91, \eta^2 = .00$).

Gruplar arası karşılaştırmalar, son ölçümde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir ($F(3,38) = .99, p = .40, \eta^2 = .07$). Son ölçümdeki farkın orta etki boyunda olması, KON grubunun KO ile arasındaki 3.23 puanlık (95% GA [-9.99, 3.51]), KOD ile arasındaki 3.14 puanlık (95% GA [-9.88, 3.61]), KK ile arasındaki 3.9 puanlık (95% GA [-10.8, 3.00]) anlamlı olmayan farklılıklardan

kaynaklanmaktadır. Genel sağlık puanlarının grup-zaman açısından değişimi Grafik 3.3'te gösterilmektedir.



Grafik 3.3. Genel Sağlık Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması

3.2.8. Özsayıgı Düzeyine İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol gruplarının özsayıgı düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını incelemek amacıyla, RBSÖ'nün ön ölçüm, son ölçüm ve izlem ölçümü puanları üzerinden Tekrarlayan Ölçümler İçin ANOVA gerçekleştirilmiştir. Grupların özsayıgı puanlarının ortalamalarına ilişkin veriler Tablo 3.9'da, varyans analizi sonuçları ise Tablo 3.16'da sunulmaktadır.

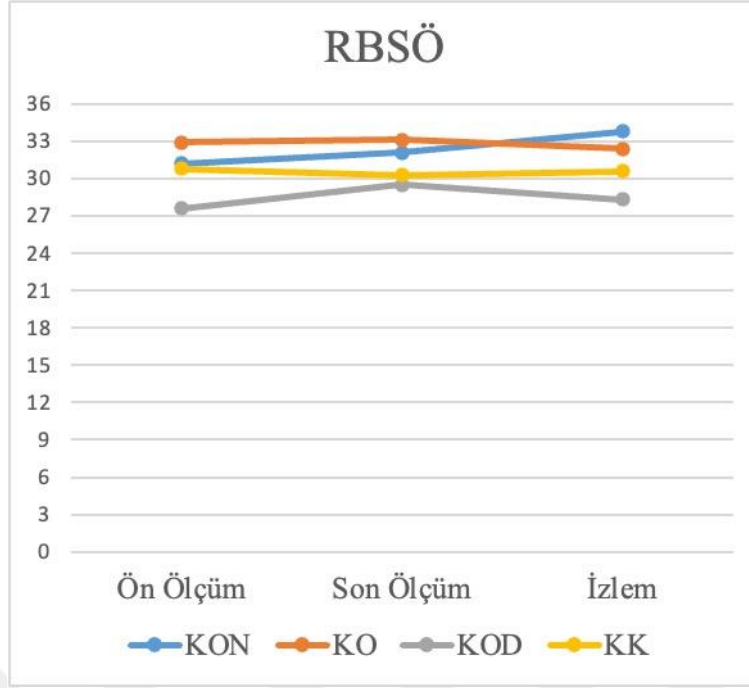
Analizlerden önce, varsayımlar test edilmiştir. Varyans homojenliği varsayımı için yapılan Levene Testi sonuçlarına göre, RBSÖ puanlarının ön ölçüm ($F(3, 38) = 2.68, p = .06$), son ölçüm ($F(3, 38) = 2.37, p = .09$) ve izlem ölçümü ($F(3, 38) = 1.31, p = .28$) aşamalarında varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Kovaryans matrislerinin eşitliği varsayımı, Box's M testi ile değerlendirilmiş ve elde edilen değerler (Box's M = 20.86, $F(18, 4994.43) = .99, p = .47$) kovaryans matrislerinin homojen olduğunu göstermiştir. Küresellik (Sphericity) varsayımı ise Mauchly Testi ile test edilmiş ve küresellik varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p = .98$).

Tablo 3.16. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Özsaygı Düzeylerinin Ön Ölçüm, Son Ölçüm ve İzlem Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	ηp^2
Gruplar arası						
Grup	125.261	3	41.754	1.480	.235	.105
Hata	1072.030	38	28.211			
Grup içi						
Zaman	10.833	2	5.417	.786	.459	.020
Zaman*Grup	49.295	6	8.216	1.192	.320	.086
Hata	523.927	76	6.894			

Tablo 3.16 incelendiğinde, zaman ve grubun etkileşim etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F(6, 76) = 1.192, p = .32, \eta p^2 = .086$). Zaman temel etkisi ($F(2, 76) = .786, p = .46, \eta p^2 = .02$) ve grup temel etkisi ($F(3, 38) = 1.48, p = .23, \eta p^2 = .105$) de anlamlı bulunmamıştır. Etkileşim etkisi ve temel etkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da, etkileşim analizinde elde edilen orta düzeydeki etki boyu ile katılımcı sayısının düşüklüğü, sonuçların Tip II hatadan kaynaklanabileceğini düşündürmüştür; bu nedenle grup içi ve gruplar arası değişimleri ayrıntılı incelemek amacıyla basit etkiler analizi yapılarak değişim anlamlı olmasa da etki boyları raporlanmıştır.

Grup içi karşılaştırmalarda, hiçbir grup zaman içinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemiştir ($p > .05$). Bununla birlikte, KON ve KOD gruplarında ön ölçüme kıyasla son ölçüm ve izlemde özsaygı düzeylerinde artış yönünde bir eğilim gözlenmiştir. Ancak, KOD grubunda izlem ölçümünde son ölçüme kıyasla bir miktar azalma meydana gelmiştir. KO grubunda son ölçümde artış, izlem ölçümünde ise azalma eğilimi saptanmıştır. Kontrol grubunda (KK) ise ön ölçüme kıyasla hem son ölçümde hem izlemde azalma eğilimi dikkati çekmiştir. Değişimlerin etki büyüklüğü incelendiğinde, KON grubunda ($F(2,37) = 2.4, p = .11, \eta p^2 = .11$) ve KOD grubunda ($F(2,37) = 1.51, p = .23, \eta p^2 = .08$) gözlenen değişimler orta etki boyunda; KO grubunda ($F(2,37) = .22, p = .81, \eta p^2 = .01$) ve KK grubunda ($F(2,37) = .09, p = .91, \eta p^2 = .005$) ise küçük etki boyundadır. KON ve KOD gruplarındaki değişimin istatistiksel olarak anlamlı olmamakla birlikte orta etki boyunda olması, müdahaleden hemen sonraki ölçümlere kıyasla KON grubunun izlem ölçümünde gözlenen 1.7 puanlık artıştan (95% GA [-4.66, 1.26]) ve müdahale öncesine kıyasla KOD grubunun müdahale sonrası ölçümünde gözlenen 1.9 puanlık artıştan (95% GA [-4.67, .85]) kaynaklanmaktadır.



Grafik 3.4. Özsaygı Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması

Gruplar arası karşılaştırmalar incelendiğinde, özsaygı puanlarında hiçbir ölçüm noktasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p > .05$). Son ölçümde gruplar arasındaki fark orta etki boyunda olmasına rağmen anlamlı değildir ($F(3,38) = .897, p = .45, \eta^2 = .066$); izlem ölçümünde ise büyük etki boyuna rağmen anlamlılık saptanmamıştır ($F(3,38) = 2.06, p = .12, \eta^2 = .14$). İzlem ölçümünde farkın büyük etki boyunda olması, KOD ve KON grupları arasındaki 5.53 puanlık (95% GA [-1.04, 12.09]) istatistiksel olarak anlamlı olmayan farktan kaynaklanmaktadır. Özsaygı puanlarının grup-zaman açısından değişimi Grafik 3.4'te gösterilmektedir.

3.2.9. Özyeterlik Düzeyine İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol gruplarının özyeterlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını incelemek amacıyla, GÖYÖ'nün ön ölçüm, son ölçüm ve izlem ölçümü puanları üzerinden Tekrarlayan Ölçümler İçin ANOVA gerçekleştirilmiştir. Grupların özyeterlik puanlarının ortalamalarına ilişkin veriler Tablo 3.9'da, varyans analizi sonuçları ise Tablo 3.17'de sunulmaktadır.

Tablo 3.17. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Özyeterlik Düzeylerinin Ön Ölçüm, Son Ölçüm ve İzlem Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	ηp^2
Gruplar arası						
Grup	78.793	3	26.264	1.109	.357	.081
Hata	899.982	38	23.684			
Grup içi						
Zaman	12.859	2	6.430	.412	.664	.011
Zaman*Grup	89.624	6	14.937	.958	.459	.070
Hata	1184.836	76	15.590			

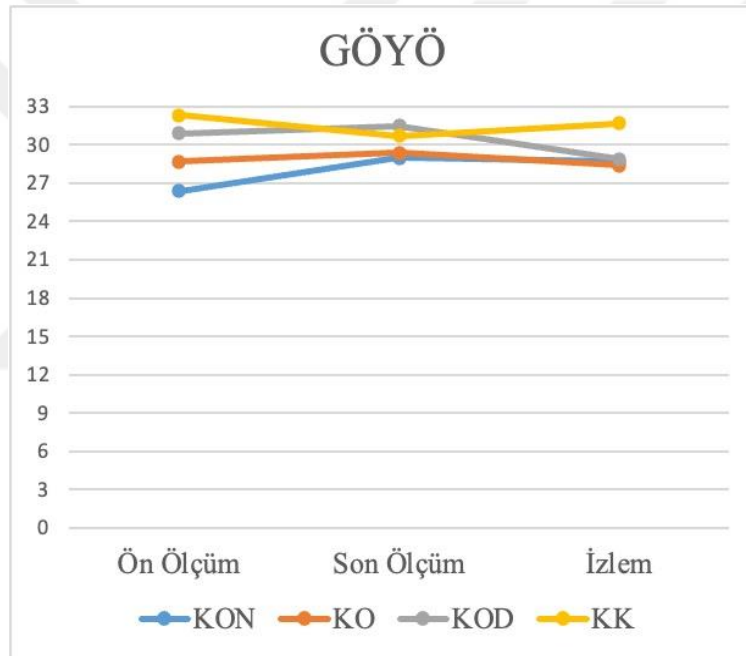
Analizlerden önce, varsayımlar test edilmiştir. Varyans homojenliği varsayımı için yapılan Levene Testi sonuçlarına göre, GÖYÖ puanlarının ön ölçüm ($F(3, 38) = .79, p = .51$), son ölçüm ($F(3, 38) = .36, p = .78$) ve izlem ölçümü ($F(3, 38) = 1.09, p = .36$) aşamalarında varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Kovaryans matrislerinin eşitliği varsayımı, Box's M testi ile değerlendirilmiş ve elde edilen değerler (Box's M = 35.80, $F(18, 4994.43) = 1.70, p = .03$) kovaryans matrislerinin homojen olmadığını göstermiştir. Ancak, gruplardaki örneklem sayılarının birbirine yakın olması ve 30'un üzerinde olmaması nedeniyle bu durum görmezden gelinerek analizlere devam edilmiştir (Allen ve Bennett, 2008; Tabachnick ve Fidell, 2013). Küresellik (Sphericity) varsayımı ise Mauchly Testi ile test edilmiş ve küresellik varsayımının sağlandığı görülmüştür ($p = .78$).

Tablo 3.17 incelendiğinde, zaman ve grubun etkileşim etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F(6, 76) = .96, p = .46, \eta p^2 = .07$). Zaman temel etkisi ($F(2, 76) = .41, p = .66, \eta p^2 = .01$) ve grup temel etkisi ($F(3, 38) = 1.11, p = .36, \eta p^2 = .08$) de anlamlı bulunmamıştır. Etkileşim etkisi ve temel etkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da, etkileşim analizinde elde edilen orta düzeydeki etki boyu ile katılımcı sayısının düşüklüğü, sonuçların Tip II hatadan kaynaklanabileceğini düşündürmüş olup değişimleri ayrıntılı incelemek amacıyla basit etkiler analizi yapılarak etki boyları raporlanmıştır.

Grup içi karşılaştırmalarda, hiçbir grup zaman içinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemiştir ($p > .05$). Deney gruplarının özyeterlik puanlarında ön ölçüme kıyasla son ölçümde artış, son ölçüme kıyasla izlem ölçümünde ise azalma yönünde bir eğilim gözlenmiştir. Kontrol grubunun GÖYÖ puanlarında ise ön ölçüme kıyasla son ölçümde azalma, son ölçüme kıyasla izlem ölçümünde artış eğilimi dikkati çekmiştir. KON grubunda ($F(2,37) = 1.63, p = .21, \eta p^2 = .08$) orta etki boyunda, KOD grubunda ($F(2,37) =$

1.04, $p = .36$, $\eta p^2 = .05$), KO grubunda ($F (2,37) = .20$, $p = .82$, $\eta p^2 = .01$) ve KK grubunda ($F (2,37) = .44$, $p = .64$, $\eta p^2 = .02$) küçük etki boyunda olan değişimler istatistiki olarak anlamlı değildir. KON grubundaki değişimin anlamlı olmamakla birlikte orta etki boyunda olması, müdahaleden önceki ölçümlere kıyasla müdahaleden sonra gözlenen 2.6 puanlık artıştan (95% GA [-6.65, 1.37]) kaynaklanmaktadır.

Gruplar arası karşılaştırmalar, hiçbir ölçüm noktasında katılımcıların özyeterlik puanlarında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($p > .05$); son ölçümde ($F (3,38) = .35$, $p = .79$, $\eta p^2 = .027$) ve izlem ölçümünde ($F (3,38) = .84$, $p = .48$, $\eta p^2 = .06$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Özyeterlik puanlarının grup-zaman açısından değişimi Grafik 3.5'te gösterilmektedir.



Grafik 3.5. Özyeterlik Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması

3.2.10. Bilişsel Yeniden Değerlendirme Düzeyine İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol gruplarının bilişsel yeniden değerlendirme düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını incelemek amacıyla, DDA-BYD'nin ön ölçüm ve son ölçüm puanları üzerinden Tekrarlayan Ölçümler İçin ANOVA gerçekleştirilmiştir. Grupların bilişsel yeniden değerlendirme puanlarının ortalamalarına ilişkin veriler Tablo 3.9'da, varyans analizi sonuçları ise Tablo 3.18'de sunulmaktadır.

Tablo 3.18. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Bilişsel Yeniden Değerlendirme Düzeylerinin Ön Ölçüm ve Son Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	η^2
Gruplar arası						
Grup	74.797	3	24.932	.246	.864	.019
Hata	3854.595	38	101.437			
Grup içi						
Zaman	101.619	1	101.619	6.182	.017	.140
Zaman*Grup	20.303	3	6.768	.412	.746	.031
Hata	624.614	38	16.437			

Analiz öncesinde temel varsayımlar değerlendirilmiştir. Varyans homojenliği varsayımı Levene Testi ile değerlendirilmiş; ön ölçüm ($F(3, 38) = .88, p = .46$) ve son ölçümde ($F(3, 38) = .58, p = .63$) gruplar arasında varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Kovaryans matrislerinin eşitliği Box's M Testi ile test edilmiş ve sonuçlar kovaryans matrislerinin homojen olduğunu göstermiştir (Box's M= 9.45, $F(9, 15864.56) = .95, p = .48$). Tekrarlı ölçümlerin sayısının ikiyi geçmemesi nedeniyle küresellik varsayımı incelenmemiştir.

Tablo 3.18 incelendiğinde, grup x zaman etkileşim etkisinin ($F(3, 38) = .41, p = .75, \eta^2 = .03$) ve grup temel etkisinin ($F(3, 38) = .25, p = .86, \eta^2 = .02$) istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, ancak zaman temel etkisinin ($F(1, 38) = 6.18, p = .02, \eta^2 = .14$) büyük etki boyu ile anlamlı olduğu görülmektedir. İstatistiksel olarak anlamlı olan etkinin hangi gruplardaki değişimden kaynaklandığı basit etkiler analiziyle test edilmiş ve grup içi değişime yönelik sonuçlar Tablo 3.19'da sunulmuştur.

Tablo 3.19. Bilişsel Yeniden Değerlendirme Değişkenine İlişkin Grup İçi Ön-Son Ölçüm Karşılaştırmaları

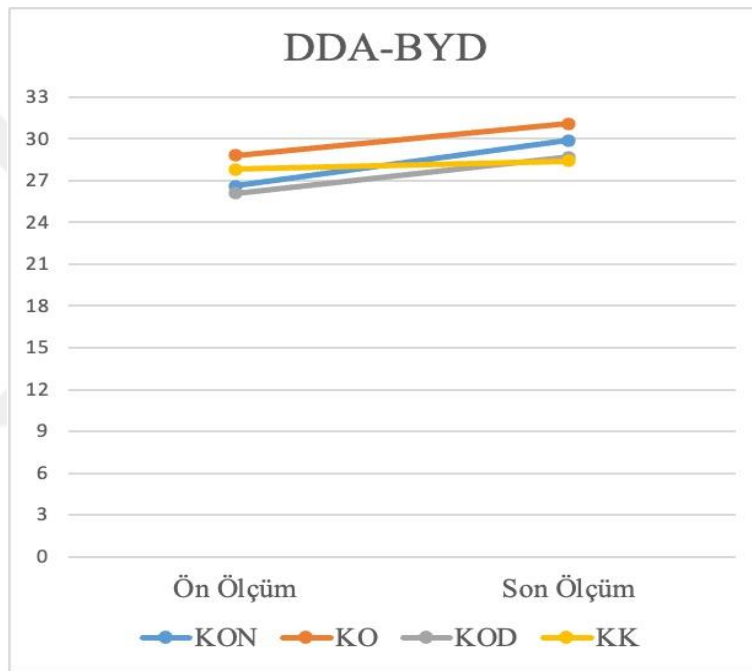
Grup İçi İkili Karşılaştırmalar							
Grup	Ön -Son Ölçüm Ortalamalar Farkı	SS	F	p*	η^2	95% Güven Aralığı	
						Alt Sınır	Üst Sınır
KON	-3.300	1.813	3.313	.077	.080	-6.970	.370
KO	-2.273	1.729	1.728	.197	.044	-5.772	1.227
KOD	-2.600	1.813	2.056	.160	.051	-6.270	1.070
KK	-.636	1.729	.136	.715	.004	-2.863	4.136

*Çoklu karşılaştırmalar için Bonferoni düzeltmesi yapılmıştır.

Her bir grup kendi içinde zaman faktörü açısından incelendiğinde, tüm gruplarda ön ölçüme kıyasla son ölçümde bilişsel yeniden değerlendirme puanlarında artış eğilimi belirlenmiştir. Ancak bu değişimler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. KON grubunda 3.3 puanlık, %95 GA [-6.97, .37]; KO grubunda 2.3 puanlık, %95 GA [-5.77,

1.23]; KOD grubunda 2.6 puanlık, %95 GA [-6.27, 1.07] ve KK grubunda .63 puanlık, %95 GA [-2.86, 4.14] artışlar gözlenmiştir. KON grubunda ($F(1,38) = 3.31, p = .08, \eta p^2 = .08$) orta etki boyunda, KOD grubu ($F(1,38) = 2.06, p = .16, \eta p^2 = .05$), KO grubu ($F(1,38) = 1.73, p = .19, \eta p^2 = .04$) ve KK grubunda ($F(1,38) = .14, p = .71, \eta p^2 = .004$) küçük etki boyunda olan bu değişimler istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Gruplar arası karşılaştırmalar, son ölçümde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir ($F(3,38) = .31, p = .82, \eta p^2 = .02$). Bilişsel yeniden değerlendirme puanlarının grup-zaman açısından değişimi Grafik 3.6'da gösterilmektedir.



Grafik 3.6. Bilişsel Yeniden Değerlendirme Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması

3.2.11. Duyguları Baskılama Düzeyine İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol gruplarının duyguları baskılama düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını incelemek amacıyla, DDA-BAS'ın ön ölçüm ve son ölçüm puanları üzerinden Tekrarlayan Ölçümler İçin ANOVA gerçekleştirilmiştir. Grupların duyguları baskılama puanlarının ortalamalarına ilişkin veriler Tablo 3.9'da, varyans analizi sonuçları ise Tablo 3.20'de sunulmaktadır.

Tablo 3.20. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Duyguları Baskılama Düzeylerinin Ön Ölçüm ve Son Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları

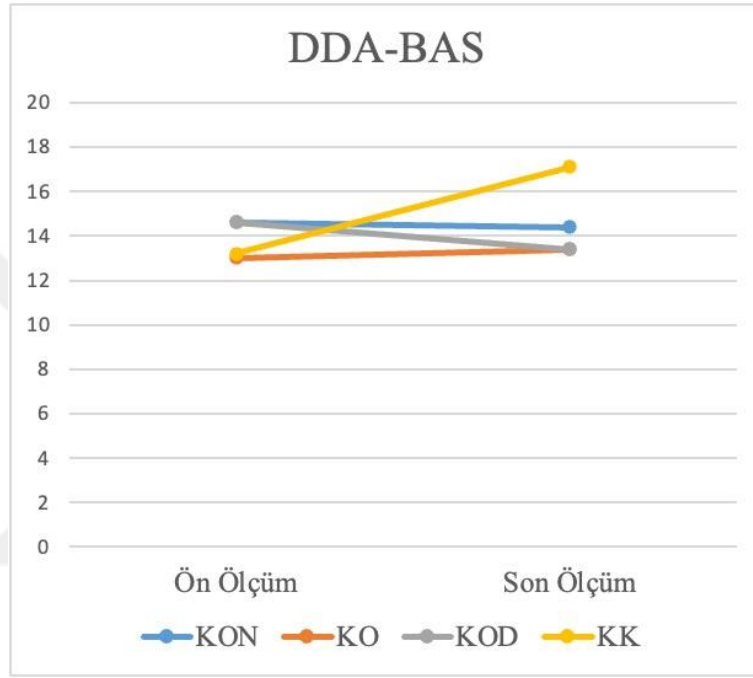
Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	ηp^2
Gruplar arası						
Grup	41.191	3	13.730	.248	.862	.019
Hata	2099.868	38	55.260			
Grup içi						
Zaman	11.572	1	11.572	1.015	.320	.026
Zaman*Grup	75.056	3	25.019	2.193	.105	.148
Hata	433.432	38	11.406			

Analiz öncesinde temel varsayımlar değerlendirilmiştir. Varyans homojenliği varsayımı Levene Testi ile değerlendirilmiş; ön ölçüm ($F(3, 38) = .67, p = .58$) ve son ölçümde ($F(3, 38) = .73, p = .54$) gruplar arasında varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Kovaryans matrislerinin eşitliği Box's M Testi ile test edilmiş ve sonuçlar kovaryans matrislerinin homojen olduğunu göstermiştir (Box's M= 6.19, $F(9, 15864.56) = .62, p = .78$). Tekrarlı ölçümlerin sayısının ikiyi geçmemesi nedeniyle küresellik varsayımı incelenmemiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, zaman ve grubun etkileşim etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F(3, 38) = 2.19, p = .11, \eta p^2 = .15$). Zaman temel etkisi ($F(1, 38) = 1.02, p = .32, \eta p^2 = .03$) ve grup temel etkisi ($F(3, 38) = .25, p = .86, \eta p^2 = .02$) de anlamlı bulunmamıştır. Etkileşim etkisi ve temel etkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da, etkileşim analizinde elde edilen büyük etki boyu ile katılımcı sayısının düşüklüğü, sonuçların Tip II hatadan kaynaklanabileceğini düşündürmüştü; bu nedenle grup içi ve gruplar arası değişimleri ayrıntılı incelemek amacıyla basit etkiler analizi yapılarak değişim anlamlı olmasa da etki boyları raporlanmıştır.

Her bir grup kendi içinde zaman faktörü açısından incelendiğinde, ön ölçüme kıyasla son ölçümde KON ve KOD gruplarında duyguları baskılama puanlarında azalma, KO ve KK gruplarında ise artış eğilimi olduğu görülmüştür. KON grubunda ($F(1,38) = .02, p = .89, \eta p^2 = .00$) ve KOD grubunda gözlenen azalma ($F(1,38) = .67, p = .42, \eta p^2 = .02$) istatistiksel olarak anlamlı değildir. Benzer şekilde, KO grubundaki artış da ($F(1,38) = .10, p = .75, \eta p^2 = .003$) anlamlı bir değişim göstermemektedir. KK grubunda gözlenen 3.9 puanlık artış ise, %95 GA [-6.96, .84], büyük etki boyuyla istatistiksel olarak anlamlı bir değişimdir, ($F(1,38) = 6.67, p = .014, \eta p^2 = .15$).

Gruplar arası karşılaştırmalar, son ölçümde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını göstermektedir ($F(3,38) = 1.05, p = .38, \eta p^2 = .08$). Son ölçümde gruplararası farkın orta etki boyunda olması, KK ve KON grupları arasındaki 2.7 puanlık (95% GA [-4.02, 9.42]); KK ve KO grupları arasındaki 3.65 puanlık (95% GA [-2.92, 10.21]) ve KK ve KOD grupları arasındaki 3.65 puanlık (95% GA [-2.92, 10.21]) istatistiksel olarak anlamlı olmayan farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Duyguları baskılama puanlarının grup-zaman açısından değişimi Grafik 3.7’de gösterilmektedir.



Grafik 3.7. Duyguları Baskılama Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması

3.2.12. Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu Düzeyine İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol gruplarının algılanan kişi-örgüt uyumu düzeylerinin kendini olumlama uygulamaları sonrasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Tekrarlayan Ölçümler İçin ANOVA uygulanmıştır. Grupların kişi-örgüt uyumu puanlarının ortalamalarına ilişkin veriler Tablo 3.9.’da, varyans analizi sonuçları ise Tablo 3.21’de sunulmaktadır.

Tablo 3.21. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Algılanan Kişi-Örgüt Uyumlu Düzeylerinin Ön Ölçüm, Son Ölçüm ve İzlem Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	ηp^2
Gruplar arası						
Grup	15.641	3	5.214	1.237	.310	.089
Hata	160.182	38	4.215			
Grup içi						
Zaman	9.112	2	4.556	2.061	.134	.051
Zaman*Grup	9.127	6	1.521	.688	.66	.052
Hata	168.000	76	2.211			

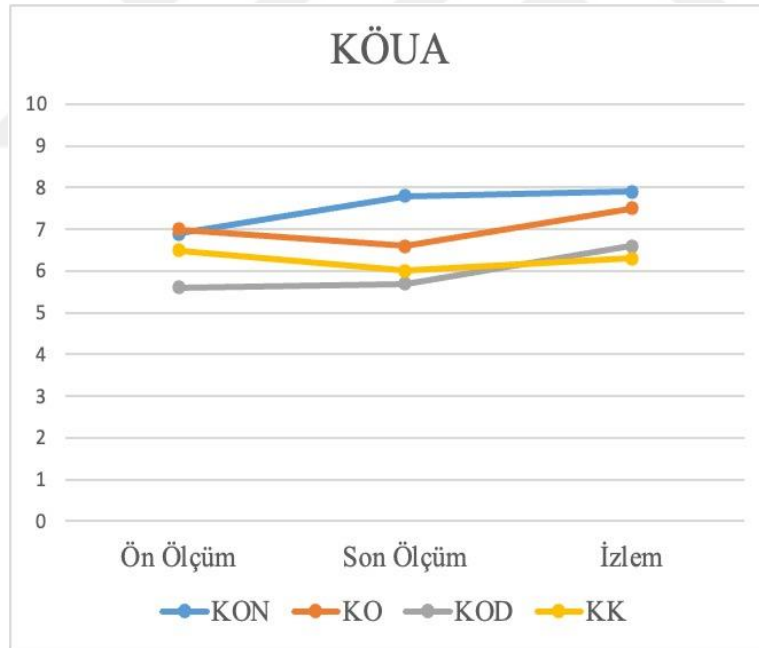
Analiz öncesinde temel varsayımlar değerlendirilmiştir. Varyans homojenliği varsayımı Levene Testi ile değerlendirilmiş ve ön ölçüm ($F(3, 38) = .06, p = .98$), son ölçüm ($F(3, 38) = .77, p = .52$) ve izlem ölçümünde ($F(3, 38) = .34, p = .79$) gruplar arasında varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Kovaryans matrislerinin eşitliği Box's M Testi ile test edilmiş ve sonuçlar kovaryans matrislerinin homojen olduğunu göstermiştir (Box's M = 13.82, $F(18, 4994.43) = .65, p = .86$). Küresellik (Sphericity) varsayımı Mauchly Testi ile incelenmiş ve küresellik varsayımının sağlandığı belirlenmiştir ($p = .89$).

Analiz sonuçları incelendiğinde, zaman ve grubun etkileşim etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F(6, 76) = .688, p = .66, \eta p^2 = .052$). Zaman temel etkisi ($F(2, 76) = 2.061, p = .13, \eta p^2 = .051$) ve grup temel etkisi ($F(3, 38) = 1.237, p = .31, \eta p^2 = .089$) de anlamlı bulunmamıştır. Etkileşim etkisi ve temel etkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da, analizin küçük-orta etkinin varlığına işaret etmesi ve katılımcı sayısının düşüklüğü nedeniyle sonuçların Tip II hatadan kaynaklanabileceği düşünülerek grup içi ve gruplar arası değişimleri ayrıntılı incelemek amacıyla basit etkiler analizi yapılmış, değişim anlamlı olmasa da etki boyları raporlanmıştır.

Grup içi karşılaştırma bulgularına göre; hiçbir grup zaman içinde istatistiksel olarak anlamlı değişim göstermemiştir ($p > .05$). KON ve KOD gruplarında son ölçüm ve izlem ölçümlerinde kişi-örgüt uyumu puanlarında artış eğilimi gözlenirken, KO ve KK gruplarında ön ölçüme kıyasla son ölçümde azalma, son ölçüme kıyasla izlemde artış eğilimi ortaya çıkmıştır. Ancak, KON grubu ($F(2,37) = 1.32, p = .28, \eta p^2 = .07$), KO ($F(2,37) = 1.068, p = .35, \eta p^2 = .06$) ve KOD grubunda ($F(2,37) = 1.605, p = .21, \eta p^2 = .08$) orta etki boyunda olan, KK grubunda ($F(2,37) = .259, p = .77, \eta p^2 = .01$) ise küçük etki boyunda olan bu değişimlerin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. KON, KO ve KOD gruplarındaki değişimin orta etki boyunda olması; müdahaleden önceki ölçümlere

kıyasla KON grubunda müdahaleden hemen sonra gözlenen 0.9 puanlık artıştan (95% GA [-2.62, 0.83]) ve müdahale sonrasına kıyasla izlem ölçümünde KO ve KOD gruplarında gözlenen 0.9 puanlık artışlardan (95% GA [-2.47, 0.65]) kaynaklanmaktadır.

Gruplar arası karşılaştırmalar, hiçbir ölçüm noktasında katılımcıların algılanan kişi-örgüt uyumu puanlarında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($p > .05$); son ölçümde ($F(3,38) = 1.46, p = .24, \eta^2 = .10$) ve izlem ölçümünde ($F(3,38) = .907, p = .45, \eta^2 = .07$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Son ölçümde gruplararası farkın orta etki boyunda olması, KON ve KO grupları arasındaki 1.16 puanlık (95% GA [-1.8, 4.13]); KON ve KOD grupları arasındaki 2.07 puanlık (95% GA [-.89, 5.04]) ve KON ve KK grupları arasındaki 1.8 puanlık (95% GA [-1.24, 4.84]) istatistiksel olarak anlamlı olmayan farklılıklardan kaynaklanmaktadır. İzlem ölçümünde gruplararası farkın orta etki boyunda olması ise KON ve KK grupları arasındaki 1.6 puanlık (95% GA [-1.54, 4.74]) istatistiksel olarak anlamlı olmayan farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Kişi-örgüt uyumu puanlarının grup-zaman açısından değişimi Grafik 3.8’de gösterilmektedir.



Grafik 3.8. Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması

3.2.13. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu Düzeyine İlişkin Bulgular

Deney ve kontrol gruplarının algılanan kişi-örgüt değer uyumsuzluğu düzeylerinin kendini olumlama uygulamaları sonrasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Tekrarlayan Ölçümler İçin ANOVA uygulanmıştır. Grupların kişi-örgüt

değer uyumsuzluğu puanlarının ortalamalarına ilişkin veriler Tablo 3.9’da, varyans analizi sonuçları ise Tablo 3.22’de sunulmaktadır.

Analiz öncesinde temel varsayımlar değerlendirilmiştir. Varyans homojenliği varsayımı Levene Testi ile değerlendirilmiş ve ($F(3, 38) = 2.78, p = .06$), son ölçüm ($F(3, 38) = 1.15, p = .34$) ve izlem ölçümünde ($F(3, 38) = .85, p = .47$) gruplar arasında varyansların homojen olduğu belirlenmiştir. Kovaryans matrislerinin eşitliği Box’s M Testi ile test edilmiş ve sonuçlar kovaryans matrislerinin homojen olduğunu göstermiştir (Box’s $M = 31.32, F(18, 4994.43) = 1.48, p = .08$). Küresellik (Sphericity) varsayımı Mauchly Testi ile incelenmiş ve küresellik varsayımının sağlanmadığı belirlenmiştir ($p = .02$). Mauchly Testi değerinin .75’ten büyük olması (.81) sebebiyle kişi-örgüt değer uyumsuzluğuna ilişkin sonuçlar Huynh-Feldt değerlerine göre yorumlanmıştır (Field, 2009).

Tablo 3.22. Deney ve Kontrol Gruplarını Oluşturan Katılımcıların Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu Düzeylerinin Ön Ölçüm, Son Ölçüm ve İzlem Ölçümlerine İlişkin Tekrarlayan Ölçümler İçin Varyans Analizi Sonuçları

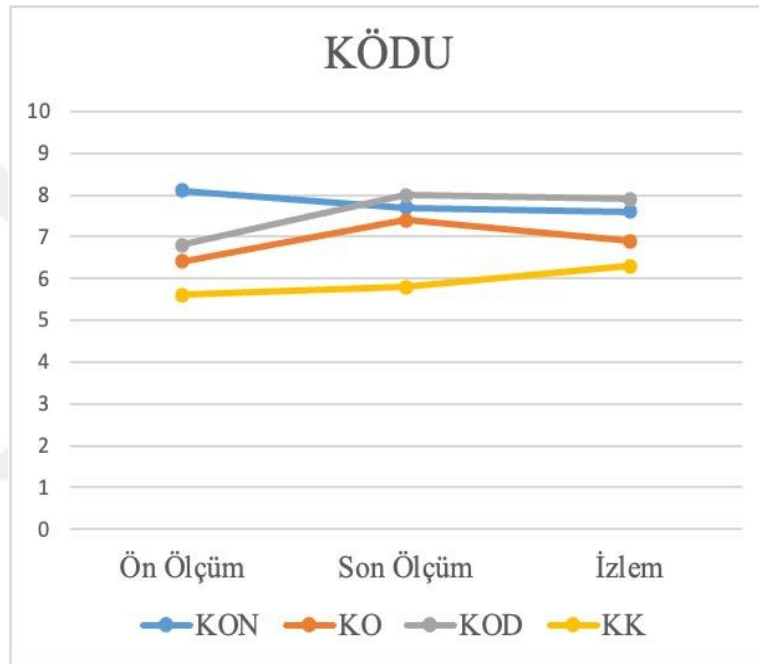
Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p	ηp^2
Gruplar arası						
Grup	21.580	3	7.193	1.079	.369	.079
Hata	253.265	38	6.665			
Grup içi						
Zaman	6.51	2	3.472	.635	.523	.016
Zaman*Grup	11.73	6	2.084	.381	.879	.029
Hata	389.484	76	5.463			

Analiz sonuçları incelendiğinde, zaman ve grubun etkileşim etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F(6, 76) = .381, p = .88, \eta p^2 = .029$). Zaman temel etkisi ($F(2, 76) = .635, p = .52, \eta p^2 = .016$) ve grup temel etkisi ($F(3, 38) = 1.08, p = .37, \eta p^2 = .079$) de anlamlı bulunmamıştır. Etkileşim etkisi ve temel etkilerin anlamlı olmadığı bulunsa da, olası eğilimleri ve pratik açıdan önemli olabilecek grup içi değişimleri ayrıntılı incelemek amacıyla basit etkiler analizi yapılmıştır.

Grup içi karşılaştırma bulgularına göre, hiçbir grup zaman içinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişim göstermemiştir ($p > .05$). KON grubunun değer uyumsuzluk düzeyi son ölçümde ve izlem ölçümünde düşüş eğilimi göstermiş, ancak bu değişim anlamlı bulunmamıştır ($F(2,37) = .09, p = .92, \eta p^2 = .005$). KO ve KOD gruplarının değer uyumsuzluk puanları ön ölçüme kıyasla son ölçümde ve izlem ölçümünde artış eğilimi, ancak son ölçüme kıyasla izlemde bir miktar azalma eğilimi gözlenmiştir; bu değişimler de istatistiksel olarak anlamlı değildir (KO: ($F(2,37) = .77, p = .47, \eta p^2 = .04$; KOD: ($F(2,37)$

= .83, $p = .45$, $\eta p^2 = .04$). KK grubunun değer uyumsuzluk puanı son ölçümde de izlem ölçümünde de artış göstermiş, ancak bu artışın da anlamlı düzeyde olmadığı görülmüştür ($F(2,37) = .17$, $p = .84$, $\eta p^2 = .01$).

Gruplar arası karşılaştırmalar, hiçbir ölçüm noktasında katılımcıların algılanan kişi-örgüt uyumu puanlarında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir ($p > .05$); son ölçümde ($F(3,38) = 1.45$, $p = .24$, $\eta p^2 = .10$) ve izlem ölçümünde ($F(3,38) = .597$, $p = .62$, $\eta p^2 = .04$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu puanlarının grup-zaman açısından değişimi Grafik 3.9’da gösterilmektedir.



Grafik 3.9. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu Puanlarının Grup-Zaman Karşılaştırması

3.2.14. Tedavi amacına yönelik (Intention-To-Treat) analizlere ilişkin bulgular

Bu çalışmada, araştırma sürecinden ayrılan katılımcıların sonuçlarda yanlılığa neden olup olmadığı ITT analizi ile değerlendirilmiştir. ITT analizlerinde eksik verileri tamamlamak için yaygın yöntemlerden biri olan son gözlemi ileri taşıma uygulanmış (Kazdin, 2003), son ölçüm puanı olmayan katılımcıların puanları ön ölçüm puanlarına göre, izlem ölçüm puanı eksik olan katılımcıların puanları ise son ölçüm puanlarına göre doldurulmuş ve veriler tamamlanmıştır. Değişkenlere ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.23’te sunulmaktadır.

Tablo 3.23. Ayrılan Katılımcılar Dahil Edilerek Hesaplanan Puan Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Değişkenler	Grup	N	Ön Ölçüm		Son Ölçüm		İzlem	
			Ort.	SS	Ort.	SS	Ort.	SS
KÖUA								
	KON	12	7.3	2.1	8.3	2.7	8.3	2.5
	KO	12	7.2	2.1	6.8	2.1	7.8	2.7
	KOD	12	6.0	2.5	6.3	3.2	7.1	2.9
	KK	12	6.3	2.2	5.7	2.2	5.9	2.3
KÖDU								
	KON	12	7.1	4.4	6.9	2.7	6.8	2.9
	KO	12	6.2	2.7	7.1	2.5	6.6	2.7
	KOD	12	6.4	4.7	7.7	3.3	7.6	3.6
	KK	12	5.3	2.9	5.4	2.5	5.8	3.3
SKÖ								
	KON	12	45.6	9.9	44.7	10.8	-	-
	KO	12	43.8	8.4	43.1	11.8	-	-
	KOD	12	46.7	8.7	45	6	-	-
	KK	12	45.7	10.8	45.5	9.9	-	-
DKÖ								
	KON	12	46.6	8.1	44.3	10.3	-	-
	KO	12	51.4	13.6	42.2	16.3	-	-
	KOD	12	50.8	14.4	43.6	14.5	-	-
	KK	12	45.4	9.9	45.2	9.1	-	-
GÖYÖ								
	KON	12	26.4	5.8	29.3	6.1	29.1	4.8
	KO	12	28.4	5.5	29.7	5.2	28.7	5.6
	KOD	12	30.5	6	31.3	6.6	29.2	4.6
	KK	12	31.6	4.9	30.3	5.4	31.2	6.2
RBSÖ								
	KON	12	31.4	6.7	31.8	6.2	33.2	4.9
	KO	12	33.4	3.8	33.5	3.9	32.8	4.7
	KOD	12	28.1	5.2	30.2	5.3	29.1	5.8
	KK	12	31.3	7	30.6	6.9	30.9	6.5
GSA-12								
	KON	12	12.1	7.9	9.3	3.8	-	-
	KO	12	11.6	5.4	12.3	7.4	-	-
	KOD	12	15.8	6.1	12.4	5.3	-	-
	KK	12	12.8	4.5	12.5	4.2	-	-
DDA-BYD								
	KON	12	26.7	8.6	29.5	8.2	-	-
	KO	12	28.7	7.6	30.7	7.7	-	-
	KOD	12	26.7	8.6	28.8	6.4	-	-
	KK	12	28.4	6.6	29	6.7	-	-
DDA-BAS								
	KON	12	14.9	7.6	14.7	6.7	-	-
	KO	12	13.4	6.6	13.8	5.6	-	-
	KOD	12	15	5.1	13.9	4.3	-	-
	KK	12	12.8	4.8	16.1	5.8	-	-

Not: KÖUA: Algılanan Kişi-Örgüt Değer Uyumu Anketi, KÖDU: Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu, SKÖ: Sürekli Kaygı Ölçeği, DKÖ: Durumluk Kaygı Ölçeği, GÖYÖ: Genel Özyeterlik Ölçeği, RBSÖ: Rosenberg Özsaygı Ölçeği, GSA-12: Genel Sağlık Anketi, DDA-BYD: Bilişsel Yeniden Değerlendirme Ölçeği, DDA-BAS: Duyguları Baskılama Ölçeği, KON: Kendini Olumlama Uygulama Niyeti, KO: Kendini Olumlama, KOD: Kendini Olumlama Davranışı, KK: Kontrol Koşulu

Verilerin tamamlanmasının ardından, tekrarlayan ölçümler için varyans analizi varsayımları test edilmiş ve ön koşulların karşılandığı görülmüştür. Kendini olumlama uygulamalarının etkisinin değerlendirildiği bulgular, ITT analizleri sonucunda elde edilen bulgularla karşılaştırılmış ve Tablo 3.24'te özetlenmiştir.

Tablo 3.24. Araştırma Bulguları ve Tedavi Amacına Yönelik (Intention To Treat) Analiz Karşılaştırmaları

Değişkenler	Varyansın kaynağı	Araştırma Bulguları			ITT Analizi Bulguları		
		<i>F</i>	<i>p</i>	ηp^2	<i>F</i>	<i>p</i>	ηp^2
KÖUA	Zaman	2.061	.134	.051	2.648	0.76	.057
	Grup	1.237	.310	.089	1.905	.143	.115
	Zaman*Grup	.688	.66	.052	1.147	.342	.073
KÖDU	Zaman	.635	.523	.016	.963	.380	.021
	Grup	1.079	.369	.079	.832	.483	.054
	Zaman*Grup	.381	.879	.029	.368	.885	.024
RBSÖ	Zaman	.786	.459	.020	.523	.595	.012
	Grup	1.480	.235	.105	1.306	.285	.082
	Zaman*Grup	1.192	.320	.086	1.223	.302	.077
GÖYÖ	Zaman	.412	.664	.011	.800	.453	.018
	Grup	1.109	.357	.081	.891	.453	.057
	Zaman*Grup	.958	.459	.070	1.043	.403	.066
DDA-BYD	Zaman	6.182	.017	.140	5.913	.019	.118
	Grup	.246	.864	.019	.178	.910	.012
	Zaman*Grup	.412	.746	.031	.351	.789	.023
DDA-BAS	Zaman	1.015	.320	.026	.863	.358	.019
	Grup	.248	.862	.019	.104	.957	.007
	Zaman*Grup	2.193	.105	.148	2.063	.119	.123
DKÖ	Zaman	12.537	.001	.248	13.105	.001	.229
	Grup	.529	.665	.040	.173	.914	.012
	Zaman*Grup	2.220	.102	.149	2.396	.081	.140
SKÖ	Zaman	1.304	.261	.033	.782	.381	.017
	Grup	.303	.823	.023	.179	.910	.012
	Zaman*Grup	.085	.968	.007	.102	.958	.007
GSA-12	Zaman	3.853	.057	.092	3.371	.073	.071
	Grup	.737	.536	.055	.964	.418	.062
	Zaman*Grup	1.683	.187	.117	1.471	.236	.091

Not: KÖUA: Algılanan Kişi-Örgüt Değer Uyumu Anketi, KÖDU: Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu, SKÖ: Sürekli Kaygı Ölçeği, DKÖ: Durumluk Kaygı Ölçeği, GÖYÖ: Genel Özyeterlik Ölçeği, RBSÖ: Rosenberg Özsaygı Ölçeği, GSA-12: Genel Sağlık Anketi, DDA-BYD: Bilişsel Yeniden Değerlendirme Ölçeği, DDA-BAS: Duyguları Baskılama Ölçeği

ITT analizi sonuçları, gözlenen etkilerin büyük ölçüde korunduğunu göstermektedir. İstatistiksel anlamlılığını sürdüren bilişsel yeniden değerlendirme ve durumluk kaygının

zaman temel etkileri incelenmiş ve durumluk kaygının zaman temel etkisinin etki boyunun sabit kaldığı saptanmıştır. Öte yandan, bilişsel yeniden değerlendirmenin zaman temel etkisi ana analizde büyük etki boyuna sahipken, ITT analizinde orta etki boyuna düştüğü gözlenmiştir. Bu bulgular, çalışmanın ana sonuçlarında büyük ölçüde yanlılık olmadığını düşündürmektedir.

Tablo 3.24'te görüldüğü gibi, grubun temel etkisi ve grup $\times$ zaman etkileşimi hiçbir değişken için anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$). Ancak bazı değişkenlerde, zamanın temel etkisinin yanı sıra basit etkiler analizinde grup içi anlamlı değişimler saptanmıştır ($p < .05$). İstatistiksel olarak anlamlı etki ve grup içi değişimlere ilişkin detaylar Tablo 3.25'te, tüm grup içi ve gruplararası değişimlerin özeti ise (anlamlı olmayanlar dahil) Tablo 3.26'da sunulmuştur.

Tablo 3.25. Çalışma 2'nin İstatistiksel Olarak Anlamlı Bulgularının Özeti

Değişkenler	Ön Test/ Son Test (Temel etki ve Grup içi değişim)	Çalışma Bulguları		
		<i>F</i>	<i>p</i>	ηp^2
Durumluk Kaygı	Zaman temel etkisi	12.537	.001	.248
	KO ↓	8.18	.007	.18
	KOD ↓	9.13	.004	.19
Genel Psikolojik Sağlık	KON ↑	4.12	.049	.10
	KOD ↑	4.6	.04	.11
Bilişsel Yeniden Değerlendirme	Zaman temel etkisi	6.182	.017	.140
Duyguları Baskılama	KK ↑	6.67	.014	.15

KO: Kendini Olumlama Koşulu, KOD: Kendini Olumlama Davranışı Koşulu, KON: Kendini Olumlama Uygulama Niyeti Koşulu, KK: Kontrol Koşulu, ↑: İlgili değişkenin düzeyinde artış olduğunu göstermektedir, ↓: İlgili değişkenin düzeyinde azalma olduğunu göstermektedir. Tüm analizlerin anlamlılık düzeyleri $p < .05$ değerine göre rapor edilmiştir.

Tablo 3.26. Çalışma 2: Gruplar Arası ve Grup İçi Değişimlere İlişkin Bulguların Özeti

Değişken	Grup x Zaman									
	Grup İçi								Gruplar Arası	
	Müdahaleden önce/ hemen sonra				Müdahaleden önce/ 1 ay sonra				Son Test*	İzlem*
	KO	KOD	KON	KK	KO	KOD	KON	KK		
Durumluk Kaygı	↓	↓	↓	X	-	-	-	-	KON↓	-
Sürekli Kaygı	-	-	-	-	X	X	X	X	X	-
Genel Psikolojik Sağlık	-	-	-	-	X	↑	↑	X	X	-
Özsaygı	X	↑	↑	X	X	X	↑	X	X	KON↑
Özyeterlik	X	X	↑	X	X	X	↑	X	X	X
Bilişsel Yeniden Değerlendirme	-	-	-	-	X	X	↑	X	X	-
Duyguları Baskılama	-	-	-	-	X	X	X	↑	KK↑	-
Algılanan Kişi-Örgüt Uyumu	↓	X	↑	X	X	↑	↑	X	KON↑	KON↑
Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

KO: Kendini Olumlama Koşulu, KOD: Kendini Olumlama Davranışı Koşulu, KON: Kendini Olumlama Uygulama Niyeti Koşulu, KK: Kontrol Koşulu, ↑: İlgili değişkenin düzeyinde anlamlı bir artış olduğunu göstermektedir, ↓: İlgili değişkenin düzeyinde anlamlı bir azalma olduğunu göstermektedir, ↑: İlgili değişkenin düzeyinde anlamlı olmayan, ancak orta etkide artış olduğunu göstermektedir, ↓: İlgili değişkenin düzeyinde anlamlı olmayan, ancak orta etkide azalma olduğunu göstermektedir, X: İstatistiksel olarak anlamlı olmayan küçük etkideki değişim veya farkı göstermektedir, - : İlgili değişken için bu zamanda ölçüm alınmadığını göstermektedir. Tüm analizlerin anlamlılık düzeyleri $p < .05$ değerine göre rapor edilmiştir.

*Son test ve izlem ölçümünde istatistiksel olarak anlamlı olmayan orta etki boyundaki gruplararası farkın ağırlıklı olarak hangi gruptaki değişimden kaynaklandığı belirtilmiştir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kuramsal açıklamalardan ve kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun sonuçlarına ilişkin önceki çalışmalardan yola çıkılarak, bu araştırmanın ilk aşamasında, çalışanların kişisel değerleri ile örgütsel değerler arasındaki uyumsuzluğun benlik değerlendirmeleri ve duygu düzenleme stratejileri aracılığıyla kaygı düzeyiyle olan ilişkisi incelenmiştir. Değer uyumsuzluğunun çalışanlar için benlik bütünlüğünü tehdit eden bir stres kaynağı oluşturduğu varsayımına dayalı olarak, ikinci aşamada ise bu olumsuz etkilerin benlik bütünlüğünü destekleyici kendini olumlama müdahaleleriyle azaltılabileceği öne sürülmüş ve farklı olumlama türlerinin kaygı ve ruhsal sağlık göstergeleri üzerindeki etkileri karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

Bu doğrultuda tartışmanın ilk bölümünde, araştırmanın birinci aşamasına ait ilişkisel bulgular alanyazın çerçevesinde ele alınarak kuramsal ve uygulamaya yönelik çıkarımları tartışılmaktadır. İkinci bölümde ise, farklı kendini olumlama müdahalelerinin çeşitli değişkenlerdeki etkileri değerlendirilmiş, bulgular önceki çalışmalarla karşılaştırılarak yorumlanmıştır; ayrıca araştırmanın yöntemsel sınırlılıkları ve güçlü yönleri tartışılmıştır.

4.1. Çalışma 1: Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygı ile İlişkisinde Aracı Değişkenlerin Rolü

Bu çalışmada, çalışanlarda kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı düzeyiyle ilişkisi ve bu ilişkide rol oynayabilecek aracı mekanizmalar, literatüre dayalı olarak oluşturulan iki ayrı modele göre test edilmiştir. Özsayı modelinde, değer uyumsuzluğunun özsayı üzerindeki etkisi incelenmiştir; özsayının ise hem duygu düzenleme stratejileriyle olan ilişkideki aracı rolü hem de değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki ilişkide tekil ve sıralı aracılığı değerlendirilmiştir. Özyeterlik modelinde de benzer şekilde, değer uyumsuzluğunun özyeterlik üzerindeki etkisi test edilmiştir; özyeterliğin, duygu düzenleme stratejileriyle olan ilişkideki aracı rolü ile kaygıya uzanan dolaylı etkileri analiz edilmiştir. Her iki modeldeki önerilen ilişkileri test etmek amacıyla yol analizi uygulanmış; genel model uyumu ve özgül hipotezler ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

Cinsiyetin özsayı, özyeterlik, duygu düzenleme stratejileri ve kaygı ile ilişkili olduğu çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur (Kling vd., 1999; McRae vd., 2008; Aypay, 2010; Nolen-Hoeksema, 2012; Diseth vd., 2014). Bu nedenle, karıştırıcı değişken olup

olmadığını kontrol etmek amacıyla her iki modele de cinsiyet kontrol değişkeni olarak eklenmiştir. Analiz sonuçları, cinsiyetin karıştırıcı bir etki göstermediğini ortaya koymuştur. Bu nedenle, her iki model, kontrol değişkeni olarak cinsiyet eklenmeden tüm örneklemin verileri ile test edilmiştir.

Yol analizi bulguları, duyguları baskılamaya ilişkin duygu düzenleme stratejisi dışında, önerilen tüm ilişkilerin veriler tarafından desteklendiğini ortaya koymuştur (her iki modele ilişkin hipotezler ve hipotez sonuçları Tablo 3.7.'de özetlenmiştir). Özsaygıdan ve özyeterlikten baskılama stratejisine uzanan yolların katsayılarının sıfıra yakın olması nedeniyle bu yollar modelden çıkarılmış ve model sadeleştirilmiştir. Sadeleştirilmiş modellerin uyum indeksleri, yapının verilerle yüksek düzeyde örtüştüğünü göstermiştir.

4.1.1. Kişi-Örgüt Değer Uyumsuzluğunun Kaygıya Etkisi

Bulgular, her iki modelde de kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı üzerindeki toplam etkisinin pozitif ve anlamlı olduğunu göstererek H1 hipotezini desteklemiştir. Yani, çalışanların kişisel değerleri ile çalıştıkları kurumun değerleri arasındaki uyumsuzluk arttıkça kaygı düzeylerinin de arttığı görülmüştür. Bu bulgu, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun stres, tükenmişlik ve psikolojik sıkıntıyla ilişkili olduğunu gösteren önceki çalışmalarla tutarlıdır (Siegal ve McDonald, 2004; Bao vd., 2013; Dylag, 2013; Tong vd., 2015). Kaygının, stresin yaygın çıktılarından biri olduğu dikkate alındığında (Spielberger, 1971), elde edilen sonuç beklenir niteliktedir.

Yapılan çalışmalarda, çalışanların değerlerinin örgütün değerleriyle örtüşmediği durumlarda daha fazla çatışma, düşük örgütsel bağlılık, azalan iş memnuniyeti ve artan işten ayrılma niyeti bildirdikleri ortaya konmuştur (Chatman, 1991; Cable ve Judge, 1996). Yip vd. (2021), bu bulgulara dayanarak, derlemesinde değer uyumsuzluğunun düşük tatminle ilişkili olduğunu, tatminsizliğin ise strese ve dolayısıyla kaygıya neden olabileceğini ileri sürmüştür. Söz konusu model, işyerine bağlı kaygı tepkilerinin, bağlamsal faktörler olan değerler ve normlarla birlikte ele alınması gerektiğini vurgular.

Kaygının stres ve tükenmişlikle olan ilişkisi burada önemli bir bağlam sunmaktadır. Yip vd. (2021), kaygı, stres ve tükenmişlik kavramlarının genellikle birbirine yakın kullanılsa da yapısal olarak ayrıştığını vurgulamıştır. Buna göre, tükenmişlik, stresin kronikleşmiş hali olarak tanımlanır ve zaman içinde gelişen, duygusal tükenme, örgüte yönelik olumsuz tutum (sinizm) ve düşük kişisel başarı hissiyle karakterizedir. Kaygı ise,

strese (dışsal tehdide) tepki olarak ortaya çıksa da, bilişsel süreçlerle şekillenen ve genellikle geleceğe yönelik belirsizlik hissini içeren daha içsel bir duygusal tepkidir. Yip vd. (2021), kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun stres ve tükenmişlikle ilişkisini ortaya koyan önceki araştırmaları ve kavramsal ayrımları dikkate alarak geliştirdikleri modellerinde, değer uyumsuzluğu gibi örgütsel stres kaynaklarının yalnızca tükenmişlik gibi uzun vadeli sonuçlara değil, aynı zamanda kaygı gibi daha kısa süreli ve duygusal tepkilere de zemin hazırlayabileceğini öne sürmüştür.

Çalışanların yaşadığı tatminsizliğin kaygıyı tetikleyebileceği yönündeki görüş (Yip vd., 2021), kaygının benlik bütünlüğüne ve anlam duygusuna yönelik bir tehdit olarak değerlendirilmesiyle kuramsal bir temele de kavuşmaktadır (Yalom, 2001; Frankl, 2009). Frankl'a (2009) göre, bireyin içselleştirdiği değerlerle uyumsuz bir yaşam sürmesi, anlam duygusunun zedelenmesine ve ruhsal sorunlara yol açabilir. Benzer biçimde, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi (1943) ve Rogers'ın benlik kuramı (akt. Vaidya, 2013) çerçevesinde, çevresel değerlerle yaşanan uyumsuzluk, bireyin benlik algısıyla ideal benliği arasında tutarsızlık yaratmakta ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını engelleyerek psikolojik sıkıntılara neden olmaktadır.

Dolayısıyla, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, bireyin benlik bütünlüğünü tehdit ederek ve ideal benliğinden uzaklaştırarak kaygı düzeyini artırabilmektedir. Bulgular, bu kuramsal yaklaşımlarla örtüşmekte ve daha önceki araştırmalarca ortaya konan hem kişi-çevre uyumsuzluğunun hem de spesifik olarak kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun psikolojik sağlık üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik sonuçları pekiştirmektedir (Sagiv ve Schwartz, 2000; Merecz ve Andysz, 2012; Sorthaix ve Lönnqvist, 2015; Lamiani vd., 2018).

Sonuç olarak, kurumla değer uyumsuzluğu yaşayan çalışanların kaygı düzeylerinde artış yaşadığı yönündeki beklenti verilerle doğrulanmıştır. Bu ilişkinin altında yatan psikolojik süreçlerin daha ayrıntılı anlaşılması açısından, izleyen bölümlerde özsaygı ve özyeterliğin duygu düzenleme stratejileri ile ilişkilerini de içeren aracı mekanizmalar tartışılacaktır.

4.1.2. Özsaygı Modeli'ndeki Doğrudan ve Dolaylı Etkilere İlişkin Hipotezler

4.1.2.1. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özsaygıya etkisi

Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özsaygı üzerinde doğrudan negatif bir etkisinin olduğu belirlenmiş ve H2 hipotezi desteklenmiştir. Bu bulgu, sosyal çevreyle uyumun özsaygıyı desteklediğine ortak vurgu yapan sosyal psikoloji kuramlarını (örn., Tajfel ve Turner, 1979; Leary ve Baumeister, 2000) desteklemektedir. Değer uyumsuzluğu bağlamında, bireyin içinde bulunduğu örgüte aidiyet duymaması (Leary ve Baumeister, 2000) ve özdeşimin sağlanamaması, sosyal benliğine ve dolayısıyla kişisel benliğine tehdit oluşturabilir (Tajfel ve Turner, 1979). Festinger'in (1957) Bilişsel Uyumsuzluk Kuramı da bu durumu açıklayabilir; zira örgütsel değerlerle çatışan bireysel değerler, içsel tutarsızlık yaratmakta ve bu durum özsaygının zedelenmesine neden olmaktadır. Benzer şekilde, Korman (2001) kişisel değerleriyle örgütsel değerler arasındaki çatışmanın çalışanların olumlu benlik algısını zayıflatacağını ve böylece çalışanların örgüt üyesi olarak kendilik değerlendirmesini olumsuz etkileyeceğini (örgüt temelli özsaygıyı düşüreceğini) öngörmüştür. Bu çalışmanın özsaygıya yönelik sonuçları da söz konusu teorik açıklamalarla paralellik göstermekte olup, bu önerileri destekleyen önceki ampirik çalışmalarla da uyumludur (örn., Naus vd., 2007; Tong vd., 2015). Ancak, açıklanan varyansın (%2.4) sınırlı düzeyde kalması, özsaygının daha önceki çalışmalarda gösterildiği gibi (Lönnqvist vd., 2009; Fulmer vd., 2010; Tong vd., 2015; Yang vd., 2022) aidiyet, özdeşim, rol çatışması, grup kimliği ve yöneticiyle ilişkiler gibi pek çok diğer bireysel ve sosyal faktörden de etkilenebileceğini düşündürmektedir.

4.1.2.2. Özsaygının kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ve kaygı arasındaki aracı rolü

Bu çalışmada elde edilen bulgular, değer uyumsuzluğu sonucu azalan özsaygının, kaygı düzeyinde artışa neden olduğunu göstererek H3 hipotezini doğrulamıştır. Greenberg, Pyszczynski ve Solomon'un Terör Yönetimi Kuramı'na göre, değerlerle uyumsuz yaşamın sonucunda azalan özsaygı kaygı düzeyine karşı koruyucu olamayacaktır (akt. Pyszczynski vd., 2004). Dolayısıyla, çalışmada ulaşılan sonuç, bu kuramsal açıklamaları desteklemekte olup çalışan örnekleme özgü bazı önceki araştırmalarla da tutarlıdır. Örneğin, Naus vd. (2007) ile Kim ve Lee (2023), kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun örgüt temelli özsaygıyı zayıflattığını ve bunun hem örgütsel hem de psikolojik düzeyde olumsuz sonuçlara yol açtığını ortaya koymuştur. Bununla birlikte, bu çalışma çalışan bireylerle yürütülmüş

olmasına rağmen, elde edilen sonuçlar daha önce farklı yetişkin örnekleriyle yapılan çalışmalarla da örtüşmektedir. Örneğin, grupla özdeşleşmenin benlik saygısını (özsaygıyı) artırdığını veya koruduğunu gösteren çalışmalar (Branscombe vd., 1999; Elahi vd., 2018) ile özsaygının psikolojik dayanıklılığı destekleyen bir kaynak olduğunu ortaya koyan bulgular (Taylor vd., 2003a; Elahi vd., 2018) bu yöndeki kuramsal çerçeveyi güçlendirmektedir. Özsaygının çeşitli stres faktörleriyle başa çıkmada kaygıya karşı tampon görevi üstlenerek stres tepkilerini hafifletici bir rol oynadığına işaret eden bulgular ile de tutarlılık göstermektedir (Coudevylle vd., 2011; Bajaj vd., 2016; Shimura vd., 2017; Guil vd., 2019; Berber Çelik ve Odacı, 2020; Rossi vd., 2020; Yektatalab ve Ghanbari, 2020; Šare vd., 2021; Fernandes vd., 2022; Lundberg vd., 2022; Endo vd., 2024; Gathier vd., 2024). Bu bağlamda, söz konusu bulgunun, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu gibi bir stres faktörü yaşayan çalışanlar için de geçerli olabileceği söylenebilir.

Bu çalışmada, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile özsaygı arasındaki doğrudan etkinin düşük düzeyde olmasına rağmen, özsaygıdaki azalma kaygı üzerinde belirgin bir etki yaratmıştır. Bu bulgu, özsaygının dolaylı yoldan psikolojik iyi oluş üzerinde güçlü bir etki mekanizması olabileceğini göstermektedir. Böylece, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu bağlamında özsaygı, bireyin yaşadığı içsel çatışmayı yansıtan ve bu süreçte kaygı düzeyini belirleyen önemli bir psikolojik değişken olarak ortaya çıkmaktadır.

4.1.2.3. Özsaygı ve bilişsel yeniden değerlendirmeyi içeren dolaylı etkiler

Değer uyumsuzluğu durumunda birey, yaşadığı çelişkiyle (Festinger, 1957) başa çıkabilmek için ya tutumlarını değiştirme eğiliminde olacak ya da mevcut durumu rasyonalize ederek içsel çatışmayı azaltmaya çalışacaktır. Ancak, bu süreçte psikolojik kaynakların tükenmesi (Baumeister vd., 1998) öz-kontrol kapasitesinde azalmaya yol açabilir ve bireylerin daha az çaba gerektiren duygu düzenleme stratejilerine yönelmesine neden olabilir. Bu durum, bilişsel yeniden değerlendirme gibi adaptif stratejilerin kullanımını zorlaştırabilir.

Nitekim önceki araştırmalar, değer uyumsuzluğu yaşayan çalışanların olumlu duyguları daha az deneyimlediğini (Lauver ve Kristof-Brown, 2001; Gabriel vd., 2014) ve bilişsel yeniden değerlendirme ya da buna karşılık gelen derin rol yapma gibi stratejileri uygulamakta güçlük çekebileceklerini ortaya koymuştur (Grandey, 2003; Kesen, 2017; Lam vd., 2018).

Bu çalışmada ise, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun bilişsel yeniden değerlendirme üzerindeki doğrudan etkisi ve bu stratejinin tek başına değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki ilişkide aracılık rolünün anlamlı olmadığı bulunmuştur. Ancak, öngörüldüğü üzere, değer uyumsuzluğunun bilişsel yeniden değerlendirme üzerindeki etkisi özsaygıdaki azalma yoluyla dolaylı olarak ortaya çıkmış (H4a); ayrıca, özsaygı ile bilişsel yeniden değerlendirmenin sıralı aracılığı, değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki ilişkide anlamlı bulunmuştur (H5a). Bu sonuç, değer uyumsuzluğunun bireyin özsaygı düzeyini zayıflatarak adaptif stratejileri sekteye uğratabileceği ve bunun da kaygı düzeyinde artışa yol açabileceği açıklamasını desteklemektedir. Önceki araştırmalar da özsaygı ile bilişsel yeniden değerlendirme stratejisi etkileşiminin psikolojik sağlık üzerindeki etkilerine işaret etmektedir (Akfırat, 2020; Hui vd., 2024).

Özsaygıdaki düşüşün, çalışanın olaylara farklı bir perspektiften bakma kapasitesini zayıflatarak yeniden değerlendirme stratejisine başvurma olasılığını azalttığı anlaşılmaktadır. Nitekim özsaygının, bilişsel yeniden değerlendirme üzerindeki doğrudan pozitif etkisi de anlamlı bulunmuştur. Bu bulgu, yüksek özsaygının daha işlevsel duygular düzenleme stratejilerini desteklediğini; düşük özsaygının ise daha az adaptif stratejilere yönelimle ilişkili olduğunu gösteren önceki araştırma sonuçlarıyla tutarlıdır (Gross ve John, 2003; Nezlek ve Kuppens, 2008; Kamalinasab ve Mohammadkhani, 2018).

Bu sonuç, aynı zamanda Hobfoll'un (1989) Kaynakların Korunması Teorisi perspektifinden de açıklanabilir. Bu yaklaşıma göre özsaygı, bilişsel yeniden değerlendirme gibi çaba gerektiren stratejilerin kullanımını destekleyen bir içsel kaynak işlevi görebilir. Ancak, kaynak kaybına uğrayan bireylerin bu stratejileri sürdürme kapasitesi azalabilir. Bu bağlamda, özsaygı ve bilişsel yeniden değerlendirmenin birlikte ele alındığı sıralı aracılık modelinin anlamlı bulunması, bilişsel yeniden değerlendirmenin bağımsız bir mekanizma olmaktan ziyade, özsaygı gibi temel psikolojik kaynakların bir çıktısı olabileceğini göstermektedir.

4.1.2.4. Özsaygı ve duyguları baskılamayı içeren dolaylı etkiler

Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun, özsaygıyı azaltarak duyguları baskılama stratejisinin daha fazla kullanılmasına neden olacağı öngörülmüştür. Ancak analizler, özsaygının baskılama üzerindeki doğrudan etkisinin anlamlı olmadığını ve bu yolun regresyon katsayısının yok denecek kadar düşük olduğunu göstermiştir. Bu nedenle yol

modelden çıkarılmıştır. Bu bulgu, özsaygı düzeyindeki azalma ile duyguları baskılama eğiliminin ilişkili olduğunu gösteren bazı araştırmalarla (Fernandes vd., 2022; Wang ve Chen, 2025) çelişiyor gibi görünmektedir. Ancak söz konusu çalışmalar genellikle üniversite öğrencileri gibi örgütsel bağlamdan farklı örneklemlemlerle gerçekleştirilmiştir. Örgütsel bağlamda, duyguların bastırılması profesyonel bir davranış normu olarak görülebilir ve bu strateji özsaygıdan bağımsız bir biçimde tercih edilebilir.

Nitekim, değer uyumsuzluğunun artmasının duyguları baskılamaya karşılık gelen yüzeysel rol yapma davranışlarını artırabileceğini gösteren çalışmalara (örn., Lam vd., 2018) rağmen, bu çalışmada değer uyumsuzluğu arttıkça çalışanların baskılama stratejisini daha az kullandığı bulunmuştur. Benzer şekilde, kişi-örgüt uyumu ile yüzeysel rol yapma arasındaki ilişkiye dair çelişkili bulgular da literatürde yer almaktadır (Kesen, 2017; Lee vd., 2019; Ji, 2023).

Bu bulgu, Kaynakların Korunması Kuramı (Hobfoll, 1989) çerçevesinde değerlendirilebilir. Duyguları baskılama, enerji, özdenetim ve motivasyon gibi psikolojik kaynakların yoğun biçimde kullanımını gerektiren maliyetli bir stratejidir. Diefendorff ve Gosserand (2003), iş hayatında duygu düzenleme stratejilerine yönelik yaptıkları derlemede, duygusal emek üzerine dinamik ve süreç odaklı bir yaklaşım sunmuştur. Bu yaklaşımlarında, uyuşmazlıkların yarattığı çelişkili duygusal taleplerin yüksek düzeyde bilişsel ve duygusal çaba gerektirdiğini, bunun da psikolojik kaynakların tükenmesine yol açabileceğini belirtmişlerdir. Benzer olarak, Goldberg ve Grandey (2007) tarafından yürütülen deneysel bir çalışmada, olumlu ifade kurallarına uyması beklenen katılımcıların (örn., coşkulu olma, hayal kırıklığını gizleme) ifade özerkliği olanlara kıyasla daha fazla tükenmişlik bildirdikleri ve daha fazla hata yaptıkları bulunmuştur. Bu bulgular, yüzeysel rol yapmanın psikolojik olarak tüketici bir strateji olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu doğrultuda, süregiden değer uyumsuzluğu bireyde kronik bir içsel gerilim yaratarak kaynak tüketimini hızlandırabilir. Bu durumda birey, yüksek maliyetli olan baskılama stratejilerini sürdürmekte zorlanabilir ve daha az kaynak gerektiren başa çıkma biçimlerine—örneğin ruminasyon gibi tekrarlayıcı düşünme süreçlerine—yönelebilir. Bu noktada, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu deneyimlenen kurumda bireyin ne kadar süredir çalıştığı da bu sürecin önemli bir düzenleyicisi olabilir. Öyle ki, uyumsuzluğun ilk dönemlerinde bireyler duygusal taleplerle başa çıkmak için baskılama stratejisini daha yoğun kullanabilirken, uzun vadede kaynakların tükenmesiyle bu stratejiyi sürdürmeleri

zorlaşabilir. Nitekim bu çalışmada yer alan katılımcıların mevcut kurumlarında ortalama çalışma süresinin yaklaşık yedi yıl olduğu düşünüldüğünde, uzun süreli kurum deneyiminin, değer uyumsuzluğu yaşayan bireylerde duyguları baskılama eğiliminde azalmaya ve farklı baş etme biçimlerinin (örneğin ruminasyon) ön plana çıkmasına katkıda bulunabileceği söylenebilir. Ruminasyonun kaygıyla olan ilişkisi çeşitli çalışmalarda gösterilmiştir (Martin ve Dahlen, 2005; Zlomke ve Hahn, 2010). Bu çerçevede, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun uzun vadede ruminasyon üzerinden kaygıyı artırabileceği de varsayılabilir.

Daha önce de belirtildiği üzere, özsaygının duyguları baskılama stratejisi üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmamıştır. Buna ek olarak, baskılama stratejisinin kaygı üzerindeki doğrudan etkisi de istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bu doğrultuda, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun baskılama üzerindeki etkisinde özsaygının aracı rolü (H4b) ve özsaygı → baskılama → kaygı yönündeki sıralı aracılık etkisi (H5b) de desteklenmemiştir. Bu sonuçlar, baskılama stratejisinin değer uyumsuzluğu bağlamında özsaygıdan farklı bireysel ya da örgütsel faktörlerden etkilenebileceğine işaret etmektedir. Aynı zamanda bu stratejinin etkilerinin kültürel ve bağlamsal farklılıklar doğrultusunda değişkenlik gösterebileceğini düşündürmektedir.

Bu düşünceyi destekleyen çalışmalardan biri, Kafetsios ve Gruda'nın (2018) Yunanistan'da gerçekleştirdiği araştırmadır. Kolektivist kültürlerde liderin duyguları baskılama eğiliminin ekip içinde olumlu sonuçlar doğurabildiği, ekip çalışanlarının iş doyumunu ve derin rol yapmayı artırırken olumsuz duygulanımını azalttığı gösterilmiştir. Benzer şekilde, üniversite öğrencileriyle yapılan bir başka çalışmada, sınavla ilişkili kaygı ve sınav dışı kaygı bağlamlarında kullanılan duygu düzenleme stratejilerinin etkilerinin farklılık gösterdiği bulunmuştur (Rottweiler vd., 2018). Bu bulgular, duygu düzenleme stratejilerinin işlevselliğinin yalnızca stratejinin kendisine değil, aynı zamanda kültürel etkiler ve bağlama bağlı olarak değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Duyguları baskılamanın kaygı ve stres üzerindeki etkisine dair literatürde de farklılaşan bulgular bulunmaktadır. Çeşitli örneklerle yürütülen bazı çalışmalar, baskılama düzeyindeki artışı kaygı ve stres düzeylerinde artışla ilişkilendirmiştir (Arndt vd., 2013; Lee vd., 2016; Sohn vd., 2018; Aliche vd., 2020; Aziziaram ve Basharpour, 2020; Xiong vd., 2023). Diğer yandan, bazı bulgular ise baskılamanın kaygı düzeyini azaltabileceğine işaret etmektedir (Liu vd., 2021; Yılmaz, 2023). Bu farklılıklar, stratejinin

bağlamsal etkilerini vurgulayan yaklaşımları desteklemektedir (Kafetsios ve Gruda, 2018; Rottweiler vd., 2018).

Rui-jun ve Qi-wen'in (2011) perakende sektörü çalışanlarıyla yürüttükleri araştırmanın sonuçları da mevcut bulgularla örtüşmektedir. Bu çalışmada, duyguları baskılamaya karşılık gelen duygusal emek boyutu ile kaygı arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken, bilişsel yeniden değerlendirmeye karşılık gelen derin rol yapma ile kaygı arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Benzer biçimde, bu çalışmada elde edilen sonuçlar da duyguları baskılamanın profesyonel beklentiler, kurumsal normlar ve bağlamsal gerekliliklerle şekillenebilecek bir strateji olduğunu ve bu nedenle beklenenden farklı sonuçlar doğurabileceğini ortaya koymaktadır.

Nitekim Grandey ve Melloy'un (2017) derleme çalışmasında da vurgulandığı üzere, duygusal emek stratejileri yüz yüze müşteri etkileşimlerinin yaygın olduğu görevlerde daha belirgin hale gelmekte, bu nedenle Gross'un duygu düzenleme modelindeki stratejilerle her zaman birebir örtüşmemektedir. Bu durum, yüz yüze etkileşimin daha sınırlı olduğu iş ortamlarında baskılamanın psikolojik sağlık üzerindeki etkilerinin daha zayıf olabileceğine işaret etmektedir. Bu bağlamda, mevcut çalışmada örneklemin genel çalışan popülasyonunu temsil etmesi ve müşteriyle doğrudan etkileşimin yoğun olduğu sektörlerle sınırlı olmaması, baskılamaya dair bulgularda etkili olmuş olabilir.

Son olarak, iş ortamında duyguların baskılanması çoğu zaman “profesyonellik” ya da “*poker face* olmak” gibi normatif bir tutum veya güçlü bir özellik olarak algılanabilir. Bu bağlamda baskılama, bireyin duygusal tepkilerini denetleyerek rol beklentilerine uyum sağlama çabası olarak da değerlendirilebilir. Dolayısıyla, baskılamanın kaygı üzerindeki etkisinin zayıf ya da anlamsız olması, bu stratejinin bazı mesleki bağlamlarda bilinçli bir tercih, hatta gerekli bir sosyal beceri olarak benimsenmesinden kaynaklanıyor olabilir. Ayrıca, bu çalışmada kullanılan baskılama ölçeğinde yer alan ifadelerin (“duygularımı kendime saklarım”, “duygularımı belli etmeyerek kontrol ederim” gibi), örgütsel bağlamda olumlu değerlendirilebilecek türden olması da katılımcıların bu stratejiyi işlevsel ve uyumlu bir tutum olarak algılamış olabileceğini düşündürmektedir. Bu nedenlerle, baskılama stratejisinin özsaygı ve kaygı ile ilişkilerinin beklendiği şekilde ortaya çıkmaması, bağlamsal ve algısal faktörlerle açıklanabilecek anlamlı bir bulgudur. Ayrıca, duyguları baskılamanın anlamı ve işlevi yalnızca örgütsel normlar değil, aynı zamanda içinde bulunulan kültürel normlar tarafından da şekillendirilebilir; bu nedenle, farklı kültürel ve

kurumsal bağlamlarda bu stratejinin nasıl algılandığını dikkate almak, bulguların yorumlanmasına katkı sağlayacaktır.

4.1.3. Özyeterlik Modeli'ndeki Doğrudan ve Dolaylı Etkilere İlişkin Hipotezler

4.1.3.1. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özyeterliğe etkisi

Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özyeterliği doğrudan negatif yönde etkilediğine ilişkin bulgu (H6), örgütsel değerlerle çatışma yaşandığında bireylerin kendilerini yeterli algılama düzeyinin azaldığını göstermektedir. Edwards ve Cable (2009), dört farklı kuruluştan heterojen bir çalışan örneklemine dayanan çalışmada, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun çalışanların örgüte ve örgüt üyelerine duyduğu güveni ve örgütle özdeşimini pekiştirdiğini ortaya koymuştur. Güven ve aidiyet duygularının ise çalışma yaşamında özyeterlik algısını desteklediği, farklı çalışmalarla doğrulanmıştır (Özyılmaz vd., 2018; Dede vd., 2020). Benzer şekilde, Skaalvik ve Skaalvik (2016) tarafından lise öğretmenleriyle yürütülen bir çalışmada, değer çatışmasının çalışanların yeterlik algısını zayıflatabileceği gösterilmiştir. Bu bulgular birlikte ele alındığında, mevcut çalışmada ulaşılan sonuç literatürle tutarlıdır.

Özsaygı modeliyle karşılaştırıldığında, özsaygıyı açıklayan varyansın (%2.4) daha düşük, özyeterliği açıklayan varyansın ise (%5.6) nispeten yüksek olması, değer uyumsuzluğunun bireylerin yetkinlik inançlarını, duygusal benlik algısına kıyasla daha fazla etkileyebileceğine işaret etmektedir. Ancak her iki modelde de değer uyumsuzluğunun açıklayıcı gücünün düşük olması, özsaygı gibi özyeterliğin de iş kontrolü, sosyal destek, güven, aidiyet, öngörülebilirlik, mesleki yeterlik ve yöneticiyle uyum gibi çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilendiğini düşündürmektedir.

4.1.3.2. Özyeterliğin kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ve kaygı arasındaki aracı rolü

Yapılan analizler, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı üzerindeki etkisinin yaklaşık %28'inin özyeterlik aracılığıyla gerçekleştiğini (H7) ortaya koyarak, bu değişkenin kaygı yönetiminde anlamlı bir rol oynadığını göstermiştir. Başka bir deyişle, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu bireylerin özyeterlik düzeyini anlamlı biçimde azaltmakta; düşük özyeterlik ise kaygı düzeyini artırmaktadır. Bu bulgu, değer çatışmasının öğretmenlerin özyeterliğini azalttığını ve bu azalmanın duygusal stresi artırdığını gösteren önceki araştırmalarla tutarlıdır (Skaalvik ve Skaalvik, 2016).

Özsaygı gibi, özyeterliğin kaygıyı azaltıcı etkisi de önemli bir tampon mekanizma olarak ortaya çıkmıştır. Bu durum, stresli yaşam olayları karşısında özyeterlik düzeyindeki artışın kaygıyı azalttığını; düşük özyeterliğin ise kaygı düzeyini artırdığını gösteren çok sayıda araştırmayla örtüşmektedir (Endler vd., 2001; Onyeizugbo, 2010; Mystakidou vd., 2013; Soysa ve Wilcomb, 2015; Brunton vd., 2020; Hayat vd., 2021). Söz konusu çalışmaların büyük çoğunluğu klinik, akademik veya genel popülasyon örnekleriyle yürütülmüş ve örgütsel bağlam dışında bulgular elde edilmiştir. Bununla birlikte, yürütülen örgütsel araştırmalar da benzer yönde sonuçlar sunmaktadır. Örneğin, işyeriyle ilişkili özyeterlikteki artışın iş kaynaklı kaygıyı azalttığı (De Clercq vd., 2018) ve COVID-19 pandemisi sürecinde hemşirelerde düşük özyeterliğin kaygıyı artırdığı gösterilmiştir (Simonetti vd., 2021).

Bu anlamda, mevcut araştırmanın örgütsel bir stresör olan kişi-örgüt değer uyumsuzluğu bağlamında da benzer bir aracı etki ortaya koyması, hem örgütsel literatürle tutarlılığı göstermekte hem de daha önce çoğunlukla örgüt dışı örneklerde saptanan ilişkilerin örgütsel düzeyde de geçerli olabileceğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, Bandura'nın (1995) özyeterlik kuramında vurguladığı biçimde, bireylerin çevresel taleplerle başa çıkabilmeleri için kendilerini yeterli görmelerinin temel bir psikolojik gereklilik olduğunu ortaya koymaktadır. Bireyin kendi kapasitesine yönelik inançları zayıfladığında, dışsal stresörlere karşı daha kırılgan hâle gelmekte ve bu durum kaygı düzeyinde artışa neden olmaktadır.

Özyeterliğin kaygı üzerindeki aracı rolüne ilişkin benzer mekanizmalar, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu dışındaki bağlamlarda da gözlemlenmiştir. Örneğin, Hindistan'daki bilişim çalışanlarıyla yürütülen bir araştırmada (Sharma ve Kumra, 2022), bilinçli farkındalık ile kaygı arasındaki ilişkide özyeterliğin aracı rol oynadığı; bilinçli farkındalığın, özyeterlik düzeyini artırmak suretiyle kaygıyı azalttığı gösterilmiştir. Mevcut çalışmada ise, tersine bir yönde, kaygıyı tetikleyen bir stres kaynağı olan kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun, özyeterlikteki azalma aracılığıyla kaygı düzeyini artırdığı bulunmuştur. Bu açıdan değerlendirildiğinde, her iki bulgu da özyeterliğin, farklı psikolojik süreçlerde kaygıya karşı koruyucu ya da aracı bir mekanizma olarak işlev görebileceğine işaret etmektedir.

Araştırma bulguları, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun hem özsaygı hem de özyeterlik üzerinde yalnızca düşük düzeyde bir etkisi olduğunu göstermektedir. Ancak

varyans oranları karşılaştırıldığında, değer uyumsuzluğu özyeterlikteki değişimi özsaygıya kıyasla biraz daha yüksek oranda açıklamaktadır. Buna karşın, aracılık etki oranı açısından değerlendirildiğinde, özyeterliğin değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki dolaylı etkisi %28 olup, orta düzeyde bir etki büyüklüğüne işaret etmektedir. Özsaygının aracılık oranı ise %35 ile orta etki büyüklüğünde olup büyük etki sınırına yakındır. Bu durum ilk bakışta çelişkili gibi görünse de, şu şekilde yorumlanabilir: Özyeterliğin kaygı üzerindeki etkisi daha çok iş ve performans stresörlerine ilişkin inançlarla sınırlı kalabilirken; özsaygı, bireyin genel duygusal değer algısını temsil ettiği için, değer uyumsuzluğu gibi daha geniş kapsamlı ve kimlik düzeyinde tehdit oluşturan stresörler karşısında daha güçlü bir aracı değişken olarak işlev görebilmektedir.

4.1.3.3. Özyeterlik ve bilişsel yeniden değerlendirmeyi içeren dolaylı etkiler

Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun bilişsel yeniden değerlendirme üzerindeki etkisinin özyeterlik aracılığıyla gerçekleştiği görülmüş (H8a), bu bulgu özyeterliğin aracı rolünü desteklemiştir. Benzer bir dolaylı etki özsaygı modeli için gözlenmiş olsa da, özyeterlik modelindeki dolaylı etki oranı (%35.7), özsaygı modelindeki orandan (%29) daha yüksektir. Bu sonuç, bireyin kendini yeterli hissetmesinin, örgütsel stresörlerle başa çıkarken olumsuzlukları yeniden çerçeveleme becerisinde önemli bir psikolojik kaynak işlevi gördüğünü göstermektedir. Ayrıca, bu tür bilişsel düzenleme stratejilerinin kullanımında özsaygıya kıyasla özyeterliğin daha etkili olabileceğini düşündürmektedir.

Her iki modelde de, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun bilişsel yeniden değerlendirme üzerinde doğrudan etkisinin olmadığı bulunmuştur. Bu bulgu, bu stratejinin değer uyumsuzluğundan doğrudan değil, psikolojik kaynaklar aracılığıyla etkilendiğini ortaya koymaktadır. Öte yandan, özyeterliğin bilişsel yeniden değerlendirme üzerindeki doğrudan etkisi pozitif ve anlamlıdır. Bu sonuç, yüksek özyeterliğe sahip bireylerin stresli durumları geçici ve baş edilebilir olarak yeniden çerçevelemeye daha yatkın olduklarını ortaya koyan önceki literatürle örtüşmektedir (Bandura, 1997).

Çoğu çalışmada duygu düzenleme stratejileri özyeterliğin sonucu olarak değil, tersine özyeterliğe etki eden değişkenler olarak ele alınmıştır (örn., Lande vd., 2023; Besharati ve Pourahmadi, 2024). Ancak bazı bulgular, özellikle yaratıcı özyeterlik gibi durumluk özyeterliğin bilişsel yeniden değerlendirme kullanımını artırabileceğini göstermektedir (Kim, 2024). Benzer biçimde, genel özyeterlik düzeyi ile bu strateji

arasındaki pozitif ilişkiyi destekleyen bulgular, örgütsel olmayan yetişkin örneklemelerinde de gösterilmiştir (Villani vd., 2017; Churbaji vd., 2024). Bu bağlamda, çalışanların bir durumu yönetme ya da görev tamamlama konusundaki genel inançlarının, duygu düzenleme stratejilerini ne ölçüde kullanacaklarını belirlemede önemli rol oynayabileceği anlaşılmaktadır.

Bilişsel yeniden değerlendirmenin kaygıyı azaltıcı etkisi birçok çalışmada vurgulanmış olsa da, bu çalışmada hem özsaygı hem de özyeterlik modellerinde bu stratejinin kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki tek başına aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulunmuştur. Ancak, özyeterliğin bilişsel yeniden değerlendirmeyi etkilemesi yoluyla gerçekleşen sıralı aracılık etkisi (H9a) anlamlıdır. Bu bulguya göre, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu bireylerin özyeterlik düzeyini azalttığında, bu azalma bilişsel yeniden değerlendirme stratejilerinin kullanımını sınırlamakta; bu da kaygı düzeyinde artışla sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla, psikolojik kaynaklar yalnızca bireysel düzeyde değil, aynı zamanda birbirleriyle etkileşimli biçimde işleyerek kaygı üzerinde dolaylı ancak anlamlı etkiler üretmektedir.

Bu süreç, örgütsel bağlam dışında yürütülen farklı çalışmalarda da desteklenmektedir. Örneğin, Türkiye’de üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilen bir çalışmada, yüksek özyeterlik ve özsaygı düzeylerinin; daha fazla bilişsel yeniden değerlendirme, daha az kabul ve suçlama stratejisi kullanımıyla birlikte, psikolojik iyi oluşun güçlü yordayıcıları olduğu bulunmuştur (Akfirat, 2020). Kim’in (2024) ABD’de ardışık üç örneklemle gerçekleştirdiği çalışmalarda da, yaratıcı özyeterliğin bilişsel yeniden değerlendirmeyi artırarak duygusal tükenmeyi azalttığı gösterilmiştir. Ayrıca İsveç’te, kanser tanısı almış ebeveynlerle yapılan bir araştırmada, düşük özyeterlik düzeyinin daha az bilişsel yeniden değerlendirme ve daha fazla baskılama stratejisiyle ilişkili olduğu, bunun da depresyon, kaygı ve stres düzeylerini artırdığı görülmüştür (Strandth vd., 2024).

Her ne kadar bu çalışmaların çoğu örgütsel bağlam dışında gerçekleştirilmiş olsa da, mevcut çalışmada doğrudan örgütsel bir stresör olan kişi-örgüt değer uyumsuzluğu karşısında benzer bir sıralı aracı yapının gözlenmiş olması, alanyazına önemli bir katkı sunmaktadır. Bulgular, bireylerin duygusal ve bilişsel baş etme stratejilerini etkin biçimde kullanabilmeleri için özsaygı ve özyeterlik gibi yeterli psikolojik kaynaklara sahip olmalarının kritik olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, değer uyumsuzluğu gibi örgütsel

durumlar bu kaynakları tüketmekte ve bu da bireylerin duygu düzenleme kapasitesini sınırlandırarak kaygı düzeyinde artışa neden olmaktadır.

4.1.3.4. Özyeterlik ve duyguları baskılamayı içeren dolaylı etkiler

Bu çalışmada, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özyeterliği azaltarak duyguları baskılama stratejisinin kullanımını artıracığı varsayılmıştır. Ancak elde edilen bulgular, özsaygı modelinde olduğu gibi, özyeterlik modelinde de bu beklentiyle örtüşmemiştir. Ne özyeterliğin duyguları baskılama üzerindeki doğrudan etkisi ne de kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun özyeterlik aracılığıyla bu strateji üzerindeki dolaylı etkisi (H8b) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca, her iki modelde de değer uyumsuzluğu arttıkça baskılama stratejisinde anlamlı bir azalma gözlemlenmiştir.

Yüksek özyeterliğe sahip bireylerin stresli yaşam olaylarını baş edilebilir ve geçici deneyimler olarak yeniden çerçeveleme becerileri önceki çalışmalarda sıkça vurgulanmıştır (Bandura, 1997). Bu bağlamda, özyeterlik düzeyinin azalmasının bireylerin bilişsel yeniden değerlendirme stratejilerini daha az kullanmalarına, bunun yerine duygularını baskılamalarına yol açabileceği varsayılmıştır. Ancak bu varsayım, elde edilen bulgularla desteklenmemiştir. Özsaygı değişkeninde olduğu gibi, özyeterliğin de duyguları baskılama stratejisi ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır. Bu durum, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu yaşayan bireylerde özdeğerlendirme yapılarının (özsaygı ve özyeterlik), baskılama eğilimiyle doğrudan ilişkili olmayabileceğini; bu stratejinin daha çok bağlamsal koşullar ve kurumsal beklentiler doğrultusunda şekillenebileceğini düşündürmektedir.

Özyeterlik ile duyguları baskılama arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan çalışmalar oldukça sınırlıdır ve çoğu örgütsel bağlam dışında yürütülmüştür. Örneğin, üniversite öğrencileriyle yapılan bir çalışmada, genel özyeterlik düzeyi ile duyguların ifade edilmesi arasında pozitif bir ilişki saptanmış; özyeterlik azaldıkça ifade etme stratejisinin kullanımının da düştüğü gösterilmiştir (Morales-Rodríguez ve Pérez-Mármol, 2019). Buna karşın, basketbol oyuncularıyla yürütülen bir başka araştırmada, özyeterliğin duyguları baskılama stratejisi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı bildirilmiştir (Villani vd., 2017). Bu bulgular mevcut çalışma sonuçlarıyla bir arada değerlendirildiğinde, duyguları baskılamanın bireysel yeterlik algısından ziyade bağlama duyarlı, durumsal bir strateji olarak ortaya çıkabileceği anlaşılmaktadır.

Öte yandan, deneysel araştırmalarda baskılama stratejisinin fizyolojik açıdan olumsuz etkileri olduğu ve bu nedenle genellikle "maladaptif" bir strateji olarak değerlendirildiği bildirilmiştir (Gross ve Levenson, 1993; 1997). Bu çalışmalarda, duygusal içerikli film izletilen katılımcılarda baskılama; artan sempatik sinir sistemi aktivasyonu, kardiyovasküler stres tepkilerinde yükselme ve elektrodermal yanıtlarla ilişkilendirilmiştir. Bu sonuçlar, baskılamanın bedensel bir yük oluşturduğunu göstermekte ve stratejinin uzun vadede psikolojik iyilik hali üzerinde olumsuz etkileri olabileceğini düşündürmektedir.

Her ne kadar bu fizyolojik bulgular baskılamanın kaygı düzeyini artırabileceğine işaret etse de, mevcut çalışmanın örgütsel bağlamında bu beklenti doğrulanmamıştır. Hem özsaygı hem de özyeterlik modellerinde, duyguları baskılamanın kaygı üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmamış, ayrıca özyeterliğin duyguları baskılama ve ardından kaygıya etki ettiği sıralı aracılık modeli de (H9b) desteklenmemiştir.

Bu bulgular, duyguları baskılama stratejisinin bireysel kaynaklardan çok, mesleki normlar, örgütsel kültür ve beklentilerle şekillenebilecek bir tutum olduğunu ve bu nedenle özdeğerlendirme yapılarıyla olan ilişkilerinin sanılandan daha karmaşık olabileceğini göstermektedir. Bu ereve, duyguları baskılamaya yönelik yaklaşımların yalnızca bireysel özelliklerle değil, çalışılan pozisyonun talepleri, kurumsal iletişim normları ve kültürel çerçevelerle birlikte ele alınmasının daha sağlıklı olacağı düşünölmektedir.

4.1.4. Özsaygı ve Özyeterlik Modellerine Yönelik Genel Değerlendirme ve Sonuç

Özsaygı ve özyeterliğin, bireyin kendilik algısına ilişkin iki temel özdeğerlendirme kaynağı olarak çalışanların psikolojik iyi oluşu üzerinde önemli rol oynadığı yapılan araştırmalarda gösterilmiştir (Mossholder vd., 1981; Thompson ve Gomez, 2014). Literatürde, bu iki yapının sıkça birbirleriyle yüksek düzeyde ilişkili iki temel benlik değerlendirme kaynağı olduğu, hatta tek bir faktör altında birleşebilecekleri tartışılsa da (Judge vd., 1997, 2004) aralarındaki kavramsal ve işlevsel farklılıklar çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur (örn., Chen vd., 2004). Özsaygı, bireyin kendine atfettiği duygusal değeri temsil ederken (Thompson ve Gomez, 2014), özyeterlik bireyin zorlu ya da performans odaklı görevlerle başa çıkma konusundaki yeterlik algısını yansıtır (Bandura, 1982). Bu çalışmada da her iki yapının kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile kaygı arasındaki ilişkilerde benzer yönlerde işlev gördüğü, ancak etki düzeyleri ve aracı mekanizmalar açısından bazı farklılıklar sergilediği görölmüştür.

Özsaygı modeline göre, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu benlik bütünlüğü üzerinde tehdit edici bir etki yaratmış ve bu durum özsaygı düzeyinde azalmayla birlikte, bilişsel yeniden değerlendirme stratejilerinin kullanımını sınırlamış; sonuç olarak kaygı düzeyinin artmasıyla ilişkilendirilmiştir. Ancak duyguları baskılama stratejisine ilişkin bulgular, beklentilerin tersine, değer uyumsuzluğu arttıkça bu stratejinin kullanımında azalma olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, baskılamanın özsaygı ve kaygı ile anlamlı bir ilişki göstermediğini ve iş yerinde profesyonel beklentiler doğrultusunda şekillenebilecek bağlamsal bir strateji olabileceğini düşündürmektedir. Modelin genel açıklayıcılığı incelendiğinde, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu ile özsaygı, bilişsel yeniden değerlendirme ve kaygı arasındaki ilişkiler, kaygı varyansının yaklaşık %48'ini açıklamaktadır. Bu oran, modelin psikolojik sağlık üzerinde güçlü bir yapısal çerçeve sunduğunu göstermektedir. Özellikle özsaygının, kaygı düzeyini azaltmada önemli bir tampon işlevi gördüğü ve yeniden değerlendirme stratejisiyle birlikte etkili bir mekanizma oluşturduğu sonucuna varılmıştır.

Özyeterlik modelinde ise, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun kaygı üzerindeki toplam etkisi anlamlı bulunmasına rağmen, doğrudan etkisinin anlamlılığını yitirmesi, bu ilişkinin büyük ölçüde özyeterlik ve bilişsel yeniden değerlendirme gibi aracı mekanizmalar yoluyla işlediğini ortaya koymuştur. Modelin kaygıdaki varyansın %30.5 düzeyinde açıkladığı bulunmuş ve bu oran, özellikle özyeterlik ve yeniden değerlendirme stratejisinin örgütsel değer çatışmasının çalışanların kaygısı üzerindeki etkilerini açıklamada belirleyici olduğunu göstermiştir. Bilişsel yeniden değerlendirmenin, özyeterlikteki düşüşe duyarlı bir strateji olduğu ve bu nedenle stresli durumları yeniden çerçevelemede daha doğrudan rol oynadığı anlaşılmaktadır. Duyguları baskılama stratejisinin ise, tıpkı özsaygı modelinde olduğu gibi, özyeterlik ve kaygı ile ilişkilerinde anlamlı bir rol üstlenmediği görülmüştür. Bu da baskılamanın bağlamsal, normatif ve örgütsel etkenlerle yönlendirilen bir strateji olduğunu desteklemektedir.

Her iki modelde de özsaygı ve özyeterlik, değer uyumsuzluğu durumunda kaygıyı azaltan işlevsel yapılar olarak görünse de, aralarında etki gücü ve aracılık mekanizmaları bakımından farklar bulunmaktadır. Özsaygı modelinde, değer uyumsuzluğundan kaygıya giden doğrudan yol istatistiksel olarak anlamlılığını korumuştur. Bu durum, söz konusu yapıların etkili bir tampon mekanizma oluştursalar da, değer uyumsuzluğunun kaygı üzerindeki etkisini tam olarak açıklayamadığını göstermektedir. Özyeterlik modelinde ise

doğrudan etki anlamlılığını yitirmiş, özyeterlik ve bilişsel yeniden değerlendirmenin birlikte bu ilişkiyi önemli düzeyde açıkladığı gözlenmiştir.

Bu bulgular, Chen vd. (2004) ve Thompson ve Gomez (2014) tarafından vurgulanan “özsaygı ve özyeterliğin stres sürecinde aynı işlevi görmediği” yönündeki bulgularını, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu gibi bir stres kaynağı ve bilişsel yeniden değerlendirme gibi bir baş etme stratejisi üzerinden daha da ileri taşımaktadır. Önceki araştırmalarda bu iki benlik kaynağının farklı stresör türlerinde veya farklı çıktı değişkenlerinde (depresyon, kaygı, stres vb.) farklı rollere sahip olduğu ileri sürülmüşken, mevcut çalışmada aynı stresör bağlamında özsaygı ve özyeterliğin kaygıyı azaltmada benzer ama eşit düzeyde olmayan etki yarattıkları görülmüştür. Özellikle, yeniden değerlendirme stratejisi devreye girdiğinde özsaygı, değer uyumsuzluğunun doğrudan etkisini azaltmakta ama ortadan kaldıramamakta; özyeterlik ise yeniden değerlendirme yoluyla bu doğrudan etkiyi istatistiksel anlamda ortadan kaldırmaktadır. Bu durum, iki yapının birbirinin yerini tam olarak tutmadığını ve stresle baş etmede farklı mekanizmalarla işlev gördüğünü ortaya koymaktadır.

Ayrıca, her iki modelde özsaygı ve özyeterlik düzeylerindeki azalma, bilişsel yeniden değerlendirme stratejisinin kullanımını da sınırlandırmakta ve bu durum kaygı düzeyinde artışa yol açmaktadır. Bu bulgu, örgütsel değer çatışmasının yarattığı psikolojik yükün, araştırmalarla da psikolojik koruyucu kaynaklar olduğu gösterilen özsaygı ve özyeterliği (Thompson ve Gomez, 2014) zedeleyebileceğini düşündürmektedir. Bununla birlikte, duyguları baskılama stratejisine ilişkin bulgular, her iki modelde de beklenen yönde anlamlı ilişkiler göstermemiştir. Bu da, bu stratejinin bireysel psikolojik kaynaklardan çok bağlamsal ve kurumsal normlarla şekillenebileceğine işaret etmektedir.

Her iki yapı kaygı sürecine anlamlı biçimde dahil olsa da, gerek etkilerinin büyüklüğü gerekse aracılık örüntüsü açısından aralarında farklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar, Chen vd. (2004) ve Thompson ve Gomez (2014) tarafından vurgulanan özsaygı ve özyeterliğin stres sürecinde farklı işlevlere sahip olduğu görüşünü desteklemektedir. Örneğin, Chen vd. (2004), genel özyeterlik ve özsaygının motivasyonel ve duygusal yapılarla farklı ilişkiler taşıyıp taşımadığını test etmek amacıyla yürüttüğü çalışmada, akademik ve çalışma ortamlarından veri toplamış; özsaygının iyi oluş ve duygusal tepkilerle, özyeterliğin ise motivasyonel ve performans boyutlarıyla daha yüksek ilişki gösterdiğini bulmuştur. Thompson ve Gomez (2014) ise, stres faktörünün türüne bağlı olarak bu yapıların etkilerinin değişebileceğini göstermiştir. Mevcut çalışma da, bu

bulguları desteklemektedir. Bilişsel yeniden değerlendirme stratejisinin özellikle yeterlik algısı üzerinden harekete geçtiği dikkate alındığında, değer uyumsuzluğundan kaygıya uzanan süreçte özyeterlik yoluyla gerçekleşen etkilerin, özsaygı temelli etkilere göre daha güçlü olduğu görülmektedir. Bu da, kontrol algısı ve “başarabilme” inancının, yeniden çerçeveleme stratejilerinin kullanımında temel bir rol oynayabileceğini düşündürmektedir (Bandura, 1997).

Chen vd. (2004) ve mevcut çalışmanın bulguları birlikte değerlendirildiğinde, bireyin benliğini tehdit eden stresörün niteliğinin—örneğin değer uyumsuzluğunun duygusal mı yoksa performans odaklı mı olduğu—hangi özdeğerlendirme kaynağının daha çok zedeleneyeceğinin ve dolayısıyla kaygı ya da diğer psikolojik sonuçların nasıl şekilleneceğinin belirleyicisi olacağı söylenebilir. Değer uyumsuzluğunun tek boyutlu olmadığı ve farklı değer türlerinin özsaygı veya özyeterlik üzerinde değişen etkiler yaratabileceği dikkate alınmalıdır. Örneğin, özgenişletim değerlerindeki çatışmanın performans odaklı değerleri içermesi nedeniyle özyeterlik üzerinde daha etkili olması beklenebilir. Nitekim Bao vd. (2013) tarafından hemşirelerle yapılan çalışmada, değer çatışmasının türüne göre çalışanların tepkilerinin farklılaştığı gösterilmiştir: Duygusal değer uyumsuzluğu tükenmişlikle ilişkili bulunmazken; etik ve ekonomik değer uyumsuzlukları ise tükenmişlik düzeyini arttırmıştır.

Türkiye bağlamında, Karakitapoğlu-Aygün ve İmamoğlu (2002) tarafından gösterildiği üzere, yetişkin bireylerin temel değer boyutları geleneksellik, yardımseverlik ve normlara uyma biçiminde şekillenmekte; Aycan’ın (2006) çalışmaları ise paternalist liderlik ve hiyerarşik yapılanmanın değerler sisteminde önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, özellikle otoriteye uyum ve grup normlarına bağlılık gibi alanlarda yaşanan değer uyumsuzlukları, bireyin özsaygı veya özyeterlik algısını daha fazla zedeleyebilir; dolayısıyla kaygı, tükenmişlik ve düşük performans gibi olumsuz çıktıları artırabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma, özsaygı ve özyeterliğin kişi-örgüt değer uyumsuzluğu kaynaklı stres sürecinde benzer yönelimler gösterse de aynı işlevi görmediklerini ortaya koymaktadır. Bilişsel yeniden değerlendirme stratejisi devreye girdiğinde, özyeterlik doğrudan kaygı üzerindeki etkiyi tamamen ortadan kaldırırken; özsaygı bu etkiyi zayıflatmakta fakat tam anlamıyla işlevsizleştirememektedir. Bu fark, iki yapının birbirinin yerine geçmediğini; özellikle özyeterliğin örgütsel bağlamda stresle baş etmede daha merkezi bir rol üstlenebileceğini göstermektedir. Bu nedenle, örgütsel ve klinik

müdahalelerin, değer uyumsuzluğunun niteliğine, bireyin hangi benlik kaynağının daha fazla zedelendiğine ve kültürel özelliklere göre şekillendirilmesi, çalışanların psikolojik iyi oluşunu desteklemek açısından daha etkili bir yaklaşım sunabilir.

4.1.5. Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu çalışmanın belirli sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, araştırmanın kesitsel desenle yürütülmüş olması, neden-sonuç ilişkileri konusunda kesin çıkarımlar yapılmasını güçleştirmektedir. Değişkenler arasındaki etki mekanizmalarının daha net anlaşılabilmesi için boylamsal tasarıma sahip çalışmaların yürütülmesi daha açıklayıcı olacaktır.

Veri toplama sürecinin özbildirim araçlarıyla çevrimiçi gerçekleştirilmesi de bir diğer sınırlılıktır. Bu yöntem, katılımcıların dikkat dağıtıcı faktörlere maruz kalması veya sosyal istenirlik gibi sorunlar nedeniyle veri kalitesini sınırlayabilir. Ayrıca çalışmadaki değişkenlerin sayıca fazla ve ölçeklerin uzun olması, katılımcılarda yanıt bıkkınlığını artırarak verilerin kalitesini etkilemiş olabilir. Gelecekteki çalışmaların veri toplama sürecini daha verimli hale getirmek için daha kısa ölçekler tercih etmesi düşünülebilir. Araştırmanın örnekleminin sosyal medya ve üniversitelerden doğrudan e-posta yoluyla oluşturulması, belirli demografik grupların aşırı temsil edilmesine neden olmuş olabilir. Bu nedenle, gelecekte farklı veri toplama stratejileri ve daha çeşitli örneklem gruplarıyla genellenebilirlik güçlendirilebilir.

Çalışmada kullanılan ölçeklerin yapısı da bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir. Bu çalışmada aracı analizler gerçekleştirilmiştir. Aracı analizlerde, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde yarattığı değişim yoluyla bağımlı değişkene etkisi incelenir. Ancak, çalışma kapsamında Rosenberg Özsaygı Ölçeği, Genel Özyeterlik Ölçeği ve STAI Sürekli Kaygı Envanteri gibi daha stabil özellik (trait) ölçekleri kullanılmıştır. Bu ölçeklerin doğası gereği, bireylerin belirli durumlara verdikleri tepkileri ve değişkenlerin dinamik etkilerini yakalamakta hassas olmayabileceği bilinmektedir. Ölçeklerin yönergelerine eklenen ifadelerle genel özelliklerden ziyade duruma özgü değerlendirme yapılmaya çalışılmış olsa da, bu yaklaşım sınırlı kalmış olabilir.

Bununla birlikte literatür, sürekli ölçeklerin depresyon ve kaygı gibi çok boyutlu psikolojik sorunların değerlendirilmesinde durumluk ölçeklere kıyasla daha güçlü bir yordayıcı olduğunu ve yaygın olarak kullanıldığını göstermektedir (örn., Swann vd., 2007). Araştırmalarda, genel özsaygı ve genel özyeterlik gibi sürekli kavramların psikolojik sağlık

ve iyi oluş üzerindeki etkilerini değerlendirmede sıklıkla tercih edildiği bilinmekte (örn., Scholz vd., 2002; Chen vd., 2004; Orth vd., 2008) olup çoğu araştırmada (örn., Rahmadina vd., 2020; Rossi vd., 2020; Sharma ve Kumra, 2022) bu değişkenlerin aracı rolünü değerlendirmek üzere GÖYÖ ve RBSÖ'nün kullanıldığı görülmektedir. Benzer şekilde, SKÖ'nün çeşitli stresörlerin kaygı üzerindeki etkilerini değerlendirmede etkin ve geçerli olduğu birçok araştırma ile gösterilmiştir (Coleman ve Carter, 2007; Riggs ve Han, 2009). Dolayısıyla, bu çalışmada kullanılan sürekli ölçümlerin uygun ölçüm araçları olabileceği düşünülmekle birlikte, değişimleri yakalamadaki sınırlılıkları açısından da değerlendirilmesi gereklidir. Gelecekteki araştırmalar, durumluk ve sürekli ölçümlerin birlikte kullanıldığı uzunlamasına desenlerle bu sınırlılığı aşabilir.

Bir diğer sınırlılık, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun ölçümüne ilişkin olarak tercih edilen ölçekle ilgilidir. Çalışmanın çevrimiçi ortamda yürütülmesi, katılımcıların yanıtlama sürecini kolaylaştıracak ve ölçüm doğruluğunu artıracak nitelikte araçların kullanılmasını gerekli kılmıştır. Bu doğrultuda, Schwartz'ın (2021) önerdiği gibi sıralama yöntemi içermeyen bir ölçek tercih edilmiştir. Özellikle bireylerin değer uyumsuzluğuna dair kişisel deneyimlerini daha kapsamlı biçimde yansıtabileceği ve doğrudan algılanan uyuma kıyasla tutarlılık yanlılığına daha az açık olması nedeniyle, bu çalışmada dolaylı algılanan (öznel) uyum ölçümüne başvurulmuştur (Piasentin ve Chapman, 2006). De Clercq'in (2006) geliştirdiği İÖDÖ, sıralama gerektirmeyen ve öznel uyumu değerlendirmeye olanak tanıyan güçlü bir araçtır. Ayrıca, bu tür dolaylı ölçümlerde bireysel ve örgütsel değerlerin aynı boyutlar üzerinden karşılaştırılması, değer uyumunun daha sağlıklı biçimde incelenmesini mümkün kılmaktadır (De Clercq, 2006; De Clercq vd., 2008).

Bununla birlikte, kullanılan ölçeğin adaptasyonu ile ilgili bazı sınırlılıklar mevcuttur. Orijinal ölçek, bireylerin kişisel değerlerinin önemini ve örgütün değerlerine ilişkin algılarını daha duyarlı biçimde değerlendirmek üzere, Schwartz'ın (1992) değer kuramı temelli ölçümlerde yaygın olarak kullanılan -1 ile 7 arasındaki derecelendirmeyi içermektedir (De Clercq vd., 2008). Bu sistem, bireylerin değerleri reddetmeleri (-1: "bana karşıt bir değer") veya nötr kalmaları (0) gibi ince ayrımları da kapsayarak daha hassas bir ölçüm sağlamaktadır. Ancak mevcut çalışmada, çevrimiçi uygulama kolaylığı ve katılımcı konforu gözetilerek, ölçek beşli Likert tipi (1-5 arası) derecelendirme sistemine uyarlanmıştır. Bu uyarlama, değerlerin birey için ifade ettiği anlamdaki küçük farklılıkları yansıtmakta yetersiz kalabileceği gibi, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun gerçek düzeyini

tam olarak yansıtamama riskini de taşımaktadır. Ayrıca, katılımcı sayısının sınırlı olması nedeniyle, ölçeğin geçerliği yalnızca AFA ile değerlendirilmiş; DFA gibi daha güçlü analiz yöntemleri uygulanamamıştır. Gelecek araştırmalarda, ölçeğin orijinal derecelendirme sisteminin korunması ve DFA ile geçerlik analizlerinin yapılması, ölçüm gücünün artırılması açısından önemlidir.

Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler

Bu araştırma, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun çalışanlarda kaygıyı artırabileceğini ve bu süreçte özsaygı, özyeterlik ile bilişsel yeniden değerlendirmenin kritik roller üstlendiğini ortaya koymuştur. Klinik ve örgütsel uygulamalarda, değer uyumsuzluğu yaşayan çalışanların özsaygısını (benlik değerini) ve özyeterliğini (yeterlik inancını) geliştiren eğitim, danışmanlık veya terapi müdahalelerine ağırlık verilebilir. Özellikle özyeterlikle etkileşerek kaygı düzeyinde belirgin bir azalmaya yol açan bilişsel yeniden değerlendirme stratejisinin, örgüt içi eğitim veya klinik müdahalelerin bir parçası olarak sunulması önerilebilir. Bu yaklaşım, çalışanların stresli durumlar karşısında daha esnek ve uyumlu başa çıkma becerileri geliştirmelerine yardımcı olabilir.

Gelecekteki araştırmalarda modele sosyal destek veya psikolojik dayanıklılık gibi faktörlerin yanı sıra cinsiyet gibi demografik değişkenler de eklenebilir. Literatürde cinsiyetin özsaygı, özyeterlik, duygu düzenleme stratejileri ve sürekli kaygı gibi değişkenlerle ilişkili olduğu bilinmektedir: Örneğin, erkeklerin kadınlara göre daha yüksek özyeterlik düzeyine sahip olduğu (Aypay, 2010; Diseth vd., 2014), kadınların ise özellikle bilişsel yeniden değerlendirme stratejisini daha sık kullandığı ancak daha yüksek kaygı seviyelerine sahip olduğu gösterilmiştir (McRae vd., 2008; Nolen-Hoeksema, 2012). Ayrıca yapılan bir meta analizde, kadınların erkeklere göre daha düşük özsaygıya sahip olduğu ve bu durumun stres ve kaygıya karşı duyarlılıklarını artırabileceği de rapor edilmiştir (Kling vd., 1999).

Bu çalışmada cinsiyet kontrol edildiğinde sonuçlar değişmese de, cinsiyetin düzenleyici (moderatör) rolü üstlenerek değer uyumsuzluğu ile psikolojik sonuçlar arasındaki ilişkileri farklılaştırma potansiyeli bulunmaktadır. Çalışmanın örnekleminin ağırlıklı olarak kadınlardan oluşması, cinsiyetin kontrol edildiğinde anlamlı bir farklılık yaratmamasını kısmen açıklayabilir. Örneklemin büyük çoğunluğunu tek bir cinsiyet grubunun oluşturması, cinsiyet değişkeninin etkisini sınavabilmek için yeterli çeşitliliği

sağlamamış olabilir. Bu durum, erkek çalışanların farklılaşan psikolojik tepkilerinin ya da cinsiyet temelli moderasyon etkilerinin tam olarak belirlenmesini güçleştirmiştir. Gelecekteki çalışmalarda daha dengeli cinsiyet dağılımına sahip örneklemeler üzerinde cinsiyetin düzenleyici değişken olarak incelenmesi, değer uyumsuzluğunun yarattığı etkilerin kadın ve erkek çalışanlarda farklılaşma olasılığını netleştirebilir.

Ayrıca, bu çalışmada duyguları baskılama stratejisinin sonuçlarının beklenenden farklı çıkması nedeniyle, çalışanlarda yaygın olarak görülen ve olumsuz duyguları yoğunlaştırdığı bilinen ruminasyonun da aracı rolü gelecekteki araştırmalarda incelenebilir. Yapılan araştırmalarda, çalışanlarda ruminatif eğilimlerin örgütsel stresörlere verilen olumsuz tepkileri artırdığı ve psikolojik iyilik hâlini azalttığı gösterilmiştir (örn., Flaxman vd., 2012; Wang vd., 2013). Ruminasyonun özellikle düşük özsaygı ile ilişkili olduğu, düşük benlik değerine sahip bireylerin başarısızlık veya çatışma yaşadıklarında ruminatif düşüncelere daha sık başvurdukları ve bunun kaygı ile depresyon gibi psikolojik sorunları artırdığı bulunmuştur (Kuster vd., 2012; Michl vd., 2013). Benzer biçimde, düşük özyeterliğin de ruminasyon eğilimini artırarak çalışan bireylerin duygusal tükenmişlik düzeylerini yükselttiği raporlanmıştır (Seggelen-Damen ve Dam, 2016). Bu bulgular ışığında, gelecek çalışmalarda ruminasyonun değer uyumsuzluğunun kaygıya etkisini artırıcı ya da özsaygı ve özyeterlik gibi bireysel kaynaklarla etkileşim içinde şekillendirici rolü daha ayrıntılı biçimde araştırılabilir.

Bununla birlikte, bireyin bulunduğu kurumdaki çalışma süresi gibi bağlamsal faktörlerin de bu süreçte belirleyici olabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğu yaşanan ortamlarda, çalışanlar ilk dönemlerde duygusal taleplerle başa çıkmak amacıyla daha yoğun biçimde baskılama stratejisine başvurabilir; ancak uzun vadede psikolojik kaynakların tükenmesiyle bu strateji sürdürülemez hale gelebilir. Bu durumda, daha az kaynak gerektiren ancak psikolojik maliyeti yüksek olan ruminasyon gibi stratejiler ön plana çıkabilir. Bu bağlamda, gelecek çalışmalarda çalışma süresine bağlı olarak duyguları baskılama ve ruminasyon gibi stratejilerin kullanımındaki değişimlerin ve bunların kaygı üzerindeki etkilerinin incelenmesi, değer uyumsuzluğu sürecinin daha bütüncül anlaşılmasına katkı sağlayabilir.

Bu noktada bir diğer öneri, değer uyumsuzluğunun duyguları baskılama ile ilişkilerinin ve bu ilişki yoluyla kaygıya etkilerinin meslek gruplarına göre farklılaşıp farklılaşmadığının daha ayrıntılı biçimde incelenmesi olabilir. Özellikle Gross'un duygu

düzenleme stratejileriyle örgütsel psikoloji literatüründeki duygusal emek yapılarının tam olarak örtüşmediği; yüzeysel rol yapmanın yalnızca yüz yüze etkileşim gerektiren bağlamlarda baskılamaya karşılık gelebileceği tartışılmıştır (Grandey ve Melloy, 2017). Duygusal emek üzerine yapılan örgütsel çalışmalarda genellikle sağlık, satış ve otelcilik gibi yüz yüze müşteri etkileşiminin yüksek olduğu sektörlerle odaklanılmıştır. Buna karşılık, mevcut çalışma genel çalışan popülasyonuna dayandığı için örneklem, yüz yüze etkileşimin sınırlı olduğu iş alanlarını da kapsamaktadır. Bu durum, baskılama stratejisine ilişkin etkilerin bağlama bağlı olarak değişebileceğini düşündürmektedir. Bu nedenle, değer uyumsuzluğunun duygu düzenleme süreçleri üzerindeki etkilerini ve bu etkiler üzerinden sonuçlarını mesleki bağlam farklarını gözetenek ele alan uzunlamasına araştırmalar, daha sağlam ve genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir.

Son olarak, gelecekteki araştırmalarda değer uyumsuzluğunun etkileri farklı değer alanlarına ayrıştırılarak incelenebilir. Özellikle Türkiye gibi ilişkisel değerlerin, toplulukçuluğun ve güç mesafesinin yüksek (belirgin hiyerarşi) olduğu gösterilen kültürlerde (Karakitapoğlu-Aygün ve İmamoğlu, 2002; Wasti, 2003; Aycan, 2006), farklı değer türlerindeki uyumsuzluğun bireylerin psikolojik kaynakları (özsaygı ve özyeterlik) ve duygu düzenleme stratejileri üzerindeki etkileri ayrı ayrı değerlendirilerek daha derinlemesine analizler yapılabilir.

Sonuç olarak, bu çalışmanın bulguları kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun psikolojik sonuçlarını anlamaya yönelik klinik psikoloji ve örgütsel davranış literatürüne önemli katkılar sunmakla birlikte, yöntemsel ve ölçümsel sınırlılıkların da dikkate alınması gereklidir. Gelecekte, daha geniş örneklem ve ayrıntılı yöntemlerle yürütülecek araştırmalar, değer uyumsuzluğunun bireysel ve bağlamsal etkilerini daha derinlikli biçimde ortaya koyabilir.

4.2. Çalışma 2: Kendini Olumlamanın Ruhsal Durum Göstergelerine Etkisi

Kendini olumlama kuramına göre, benliğin bir yönü tehdit altında olduğunda, bireylerin kimliklerini yansıtan değer, inanç ve rollere odaklanmaları, bu tehdidi telafi ederek benlik bütünlüğünü korumaya yardımcı olur (Steele, 1988). Bu yaklaşım doğrultusunda, benliğe yönelik tehditlerin etkilerini azaltmak üzere geliştirilen olumlama müdahalelerinin etkilerine odaklanan derlemelerde, olumlamaların bireyin benlik imajını güçlendirmesine ve psikolojik kaynaklarını desteklemesine olanak tanıyarak stresin hem

fizyolojik hem de psikolojik tepkilerinin etkisini azaltabileceği tartışılmıştır (Sherman ve Cohen, 2006; Cohen ve Sherman, 2014). Değerlerle ilişkili olumlamlar, kişinin özsaygı, özyeterlik gibi benlik kaynaklarını destekleyerek ve duygu düzenleme becerilerini iyileştirerek, stresin psikolojik etkilerini hafifletici bir tampon mekanizma sağlayabilir.

Bu bağlamda, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu gibi benlik bütünlüğünü tehdit eden bir stres kaynağı karşısında, kendini olumlamanın ruhsal sağlık göstergeleri (durumluk kaygı ve genel psikolojik sağlık) ile bu göstergelerle ilişkili psikolojik değişkenler (özsaygı, özyeterlik ve duygu düzenleme stratejileri) üzerinde koruyucu bir etki göstermesi beklenmiştir. Ayrıca bilişsel değişim yoluyla değer uyumsuzluğu algısını azaltacağı öngörülmektedir. Literatürde olumlamlar ile bireyin kendilik kaynaklarını kullanmasının hem laboratuvar ortamında oluşturulan (örn., Creswell vd., 2005) hem de günlük yaşantıda karşılaşılan doğal stresörlerin (örn., Sherman vd., 2009) fizyolojik ve psikolojik etkilerini azaltabileceği gösterilmiştir. Kendini olumlamanın işleyiş mekanizmaları tam olarak açıklığa kavuşmamış olsa da (Sherman ve Cohen, 2006), olumlama müdahalelerinin özsaygı, özyeterlik ve bilişsel yeniden değerlendirme gibi işlevsel stratejilerin kullanımını arttırarak, duyguları baskılama gibi daha az uyumlu stratejilerin kullanımını ise azaltarak olumlu etkiler sağlayabileceğini ortaya konmuştur (Morgan ve Harris, 2015; Morgan ve Atkin, 2016).

Bu çerçevede araştırmanın ikinci aşamasında, üç farklı olumlama müdahalesinin (değer yazısı, KO; değer yazısı + davranış hedefi, KOD; olumlama uygulama niyeti, KON) çalışanların özdeğerlendirmeleri, duygu düzenleme stratejileri ve ruhsal sağlık düzeyleri üzerindeki etkileri değerlendirilmiştir. Müdahale gruplarının sonuçları, birbirleriyle ve aktif kontrol grubuyla karşılaştırmalı biçimde, üç zaman noktasında (müdahale öncesi, hemen sonrası, bir ay sonrası) incelenmiştir. Müdahale türlerinin etki düzeylerinin farklılaşabileceği, özellikle davranışsal olumlamanın (KOD) daha güçlü etkiler gösterebileceği beklenmiştir. Bu beklenti, yazılı olumlamanın derin bilişsel işleme süreci yaratması ve davranışsal pekiştirmenin etki süresini uzatabileceği yönündeki varsayıma dayanmaktadır.

Ancak varyans analizi sonuçları, hiçbir değişken için beklenen grup $\times$ zaman etkileşimlerinin anlamlı olmadığını ve dolayısıyla ilgili hipotezlerin doğrulanmadığını göstermektedir (bkz., Tablo 3.24). Bu bulgu, grupların zaman içindeki değişim desenlerinin anlamlı düzeyde farklılaşmadığını ortaya koymaktadır. Grup temel etkilerinin de anlamlı

bulunmaması, zamandan bağımsız olarak genel olarak gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını düşündürmektedir. Öte yandan, durumluk kaygı ve bilişsel yeniden değerlendirme değişkenlerinde anlamlı zaman etkileri saptanmış olup, bu durum söz konusu değişkenlerde tüm gruplar genelinde zamanla bir değişim yaşandığını göstermektedir (bkz. Tablo 3.25).

Basit etkiler analizlerinde grup içi karşılaştırmalar ise, kontrol grubu sabit kalırken bazı müdahale gruplarında durumluk kaygı ve genel sağlık gibi değişkenlerde istatistiksel olarak anlamlı ve olumlu yönde değişimler olduğunu; bazı değişkenlerde ise orta düzeyde fakat anlamlı olmayan etki büyüklükleri bulunduğunu ortaya koymuştur (bkz. Tablo 3.26). Bununla birlikte, son ve izlem ölçümlerinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklar saptanmamıştır. Bu durum, müdahale gruplarının kendi içlerinde gözlenen olumlu değişimlerin, diğer gruplarla karşılaştırıldığında anlamlı bir farklılık düzeyine ulaşmadığını göstermektedir. Öte yandan, etki büyüklükleri incelendiğinde, bazı müdahale gruplarının son ve izlem ölçümlerinde diğer gruplara kıyasla daha fazla değişim gösterdiği; bu değişimlerin istatistiksel anlamlılık eşiğine ulaşmasa da orta düzeyde etki büyüklükleri ile dikkat çektiği görülmektedir.

İzleyen bölümlerde, her bir psikolojik değişken özelinde, kontrol grubuna kıyasla deney gruplarında gözlenen değişimler ayrıntılı biçimde ele alınacak; müdahale türlerine göre deney koşullarının etkilerindeki farklılıklar ile çalışmanın genel sınırlılıkları tartışılacaktır.

4.2.1. Kontrol Koşuluna Kıyasla Müdahale Gruplarında Gözlenen Değişimler

4.2.1.1. Kendini olumlamanın kaygı ve genel psikolojik sağlık üzerindeki etkileri

Kendini olumlama müdahalelerinin, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu yüksek olan çalışanların kaygı düzeyine ve genel psikolojik sağlıklarına etkileri; müdahaleden hemen önce ve hemen sonra alınan durumluk kaygı ölçümleri ile müdahaleden iki hafta önce ve bir ay sonra alınan sürekli kaygı ve genel sağlık ölçümleri üzerinden değerlendirilmiştir. Genel olarak hipotez testleri, bu değişkenler için zaman içinde müdahalenin etkisiyle gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Ancak grup içi analizler, kontrol grubu puanları neredeyse sabit kalırken bazı deney gruplarında zamanla anlamlı değişimlerin gerçekleştiğini ortaya koymaktadır.

Müdahaleden hemen sonra alınan ölçümlere göre, durumluk kaygı düzeyinde gözlenen anlamlı ve büyük etki boyundaki zaman etkisi, olumlama müdahalelerinin kısa vadede benliğe yönelik tehditleri hafiflettiği yönündeki kuramsal çerçeveye örtüşmektedir (Steele, 1988). Grup temel etkisi ve grup $\times$ zaman etkileşimlerinin anlamlı olmaması ise, bu olumlu etkinin müdahale türünden bağımsız olarak tüm gruplarda benzer şekilde gözlemlendiğine işaret etmektedir. Ancak her bir grup ayrı ayrı incelendiğinde, KO ve KOD gruplarında müdahale sonrası büyük etki boyunda ve istatistiksel olarak anlamlı düzeyde kaygı azalması gözlenmiştir. KON grubundaki azalma ise orta etki boyunda kalmış ve istatistiksel anlamlılığa ulaşmamıştır. Bu bulgu, sınırlı örneklem büyüklüğü nedeniyle anlamlılık düzeyine ulaşamamış bir olumlu etkinin varlığına işaret edebilir. Nitekim daha büyük örneklemlemlerle yürütülen çalışmalarda KON müdahalesinin kaygı üzerinde anlamlı etkileri olduğu gösterilmiştir (Morgan ve Harris, 2015; Morgan ve Atkin, 2016). Kontrol grubunda ise küçük ve önemsiz düzeyde bir artış gözlenmiştir. Bu durum, olumlama müdahalelerinin kontrol koşuluna kıyasla daha etkili olduğunu ortaya koymakta; ancak müdahale türleri arasındaki farkların ayrı olarak değerlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir: değerlerle ilgili yazı yazarak yapılan olumlamaların (KO ve KOD), geleceğe yönelik olumlama niyeti oluşturmaktan (KON) anlık stres tepkilerini azaltmada daha etkili olabileceği görülmektedir. Crowell vd. (2015), Sherman vd. (2009) ve Tang ve Schmeichel (2015) tarafından yürütülen çalışmalarda da değer odaklı olumlama müdahalelerinin (KO) akut stres koşullarında fizyolojik stres tepkilerini azalttığı ve fizyolojik parametrelerde (örneğin epinefrin, kan basıncı gibi) olumlu etkiler sağladığı gösterilmiştir.

Ön ölçümde gruplar arasında anlamlı fark olmasa da kontrol grubunun durumluk kaygı puanlarının en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Müdahale sonrasında deney gruplarının puanlarının bu seviyeye yaklaşması, gruplar arası farkın son ölçümde istatistiksel olarak anlamlı hale gelmemesini açıklayabilir (bkz. Grafik 3.1). Ayrıca, sınırlı örneklem büyüklüğü, grup ve zaman etkileşimindeki orta düzeydeki farkların istatistiksel olarak anlamlı hale gelmesini engelleyerek “zamanın herkesi benzer şekilde etkilediği” yönünde sonuca neden olabilir.

Müdahaleden bir ay sonra hiçbir deney grubunda sürekli kaygı düzeyinde anlamlı ve güçlü bir değişim gözlenmemesi, kısmen kullanılan ölçüm aracı olan STAI'nin sürekli kaygı değerlendirmesi ile ilişkili olabilir. Bu ölçeğin kısa vadeli duygusal dalgalanmalara

karşı duyarlılığının sınırlı olduğu bilinmektedir (Spielberger vd., 1983; Öner ve LeCompte, 1998). Nitekim Öner ve LeCompte (1998), on gün ile bir yıl arasındaki ölçüm aralıklarında sürekli kaygı düzeyinde anlamlı bir değişim gözlenmediğini bildirmiştir. Bu çalışmada yönerge, değer uyumsuzluğu durumlarındaki genel hissi yansıtacak şekilde düzenlenmiş olsa da, ölçeğin daha çok kişilik özelliği düzeyinde kaygıyı yansıtması nedeniyle kısa vadeli müdahale etkilerini saptamakta yetersiz kalmış olabilir. Gerçekleştirilen analizlerde grup $\times$ zaman etkileşimi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış, dolayısıyla müdahale etkisinin gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı görülmüştür. Grup içi karşılaştırmalarda ise kontrol grubunda puanların sabit kaldığı, deney gruplarında ise yalnızca çok küçük düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan azalmaların gözlemlendiği saptanmıştır (bkz. Grafik 3.2). Son ölçümde yapılan gruplar arası karşılaştırmalar da anlamlı bir farka işaret etmemiş; bu da müdahale sonrası değişimlerin gruplar arasında belirgin bir farklılık oluşturmadığını göstermiştir.

Lieutaud vd. (2021), sürekli kaygı düzeyinde anlamlı bir azalma için uzun süreli ve tekrarlı müdahalelerin gerekli olabileceğini öne sürmektedir. Łakuta (2023) ve Morgan ve Atkin (2016) gibi araştırmalarda da sürekli kaygı yerine genel kaygı ya da işle ilişkili kaygı gibi ölçümlerin müdahale etkilerini daha duyarlı biçimde yansıttığı görülmektedir. Bu çalışmalarda, kontrol grubuna kıyasla KON uygulamasının sedef hastalarında kaygıyı azalttığı (Łakuta, 2023), müdahaleden üç hafta sonra olumlama grubundaki çalışan bireylerin kontrol grubuna kıyasla daha düşük kaygı yaşadığı bildirilmiştir (Morgan ve Atkin, 2016). Mevcut çalışmada müdahalelerin etkisiyle deney gruplarında görülen çok küçük etkiler, benlik tehdidini hafifletmeye yönelik ilk adımların atıldığını düşündürse de, müdahalenin süresi ve ölçüm aracının yapısı, anlamlı değişimlerin gözlenmesini sınırlamış olabilir.

Genel psikolojik sağlık ölçümlerine ilişkin analizlerde, grup $\times$ zaman etkileşimleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış olup, genel sağlık üzerindeki müdahale etkisinin gruplar arasında anlamlı bir farklılaşma yaratmadığı görülmüştür. Ancak grup içi analizler, KOD ve KON gruplarında müdahaleden bir ay sonra genel sağlık puanlarında anlamlı ve orta düzeyde iyileşmeler olduğunu göstermektedir. KO ve kontrol gruplarındaki değişimler ise oldukça küçük, anlamlı olmayan düzeyde ve büyük ölçüde sabit kalmıştır. Grafiksel örüntü incelendiğinde (bkz. Grafik 3.3), özellikle KOD ve KON gruplarında müdahale sonrası dikkate değer bir azalma gözlenmekte, KO grubundaki puanların ise neredeyse sabit

kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte, kontrol grubunun puanlarının sabit kalması ve deney gruplarındaki değişim yönlerinin farklılaşması, son ölçümde gruplar arası farkın net biçimde ortaya çıkmasını engellemiş olabilir. Ayrıca, bazı gruplar arasında üç puanı aşan farklılıklar bulunmasına karşın bu farkların istatistiksel anlamlılık düzeyine ulaşmaması, örneklem büyüklüğünün sınırlılığı ile ilişkilendirilebilir. Bu bulgular, kontrol grubunun puanları sabit kalırken, davranışsal hedeflerle (KOD) ya da geleceğe yönelik niyetle (KON) pekiştirilen kendini olumlama müdahalelerinin genel psikolojik sağlık açısından daha olumlu bir değişim yarattığını ve bu etkinin hipotezlerle tutarlı biçimde müdahalelerin etkili olduğunu göstermektedir.

Genel sağlık puanlarının son ölçümünün müdahaleden bir ay sonra alınmış olması, özellikle ileriye dönük davranış ve düşünceyi içeren KOD ve KON müdahalelerinin, zaman içerisinde iyileşmeler sağladığını desteklemektedir. Durumluk kaygı ölçümünün ise müdahaleden hemen sonra yapılması, KO ve KOD müdahalelerine verilen hızlı tepkiyi ortaya koymuştur. Bu bulgular, olumlama müdahalesinin çalışan bireylerin psikolojik sağlık düzeyleri üzerinde etkilerinin olabileceğini ve bu olumlu etkilerin müdahalenin içeriğine göre kısa ve daha uzun vadede farklılaşabileceğini göstermektedir.

4.2.1.2. Kendini olumlamanın özsaygı ve özyeterlik üzerindeki etkileri

Özsaygı ve özyeterlik düzeylerine yönelik hipotez testlerinin sonuçları, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu yaşayan çalışanlarda uygulanan farklı kendini olumlama koşullarının bu değişkenler üzerinde zaman içinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişim yaratmadığını göstermektedir. Deney ve kontrol gruplarının özsaygı ve özyeterlik puanları, müdahale öncesi, hemen sonrası ve bir ay sonraki ölçümlerde birbirinden anlamlı düzeyde farklılaşmamıştır.

Bu çalışmada, özsaygı ve özyeterlik düzeylerini değerlendirmek üzere kişilik düzeyindeki eğilimleri ölçen RBSÖ ve GÖYÖ kullanılmıştır. Bu ölçeklerle elde edilen bulgular, araştırma koşulları arasında zaman içinde anlamlı bir değişim olmadığını ortaya koymaktadır. Kişilik özelliği olarak sürekli (*trait*) özsaygı ve özyeterlik, bireyin benlik algısında önemli rol oynayan, göreceli olarak istikrarlı ve uzun süreli yapılardır. Bu nedenle, kısa süreli müdahalelerle bu yapıların hızlı ve anlamlı biçimde değişmesi beklenmeyebilir. Sherman (2013), kendini olumlama müdahalelerinin tehdit karşısında kısa vadeli bilişsel ve duygusal düzenlemeleri destekleyebileceğini ve bu etkilerin çoğunlukla durumsal

bağlamlarda incelendiğini belirtmiştir. Ancak, kalıcı benlik algılarını ölçen sürekli (*trait*) ölçeklerde bu etkilerin daha az görünür olabileceği değerlendirilmektedir. Bu bağlamda, mevcut çalışmada gözlenen küçük ve anlamsız değişimler, kullanılan ölçüm araçlarının bu tür geçici değişimleri saptamakta sınırlı kalabileceğini desteklemektedir.

Nitekim literatürde, özsaygı ve özyeterlik üzerindeki olumlama etkilerini değerlendiren bazı çalışmalarda RBSÖ ve GÖYÖ gibi araçların durumluk ölçümler biçiminde uyarlanarak kullanıldığı görülmektedir (örn., Epton ve Harris, 2008; Spencer-Rodgers vd., 2016). Mevcut çalışmada ise madde içeriğinde bir değişiklik yapılmaması ve yalnızca yönergelerde müdahale bağlamına yönelik düzenlemelerin yapılması, istatistiksel olarak anlamlı değişimlerin gözlemlenmesini sınırlamış olabilir.

Bununla birlikte, KON grubunda hem özsaygı hem de özyeterlik düzeylerinde, istatistiksel olarak anlamlı olmayan ancak orta düzeyde etki büyüklüğüyle değerlendirilebilecek artışlar gözlenmiştir. KOD grubunun özsaygı düzeyinde de benzer büyüklükte bir artış dikkat çekmektedir. KO grubunda ve kontrol koşulunda hem özsaygı hem de özyeterlik puanları büyük ölçüde sabit kalmış veya çok küçük dalgalanmalar göstermiştir. Bu bulgular, değerler üzerine düşünmeye ek olarak bu düşünceleri davranışla pekiştirmenin (KOD) ya da stresli durumlarda benliğe dair olumlu unsurları hatırlamaya yönelik niyet oluşturma (KON), benlik algısını olumlu yönde etkileyebileceğini düşündürmektedir. Ancak örneklem büyüklüğünün sınırlılığı nedeniyle bu olumlu değişimler istatistiksel anlamlılık düzeyine ulaşmamış olabilir. Nitekim Schwarzer ve Jerusalem'in (1995) GÖYÖ'sünü kullanan ve çalışanlarla yürütülen küçük örneklemli bir çalışmada (Morgan ve Atkin, 2016), benzer şekilde KON grubundaki özyeterlik artışı anlamlı bulunmamıştır. Buna karşın, daha büyük örneklemle yürütülen bir başka çalışmada aynı müdahalenin özyeterlik üzerinde anlamlı bir artış yarattığı gösterilmiştir (Morgan ve Harris, 2015). Bu durum, küçük örneklemelerde gözlenen etkilerin istatistiksel olarak anlamlılık düzeyine ulaşamamasının, müdahalenin etkisizliğinden çok sınırlı istatistiksel güçle ilişkili olabileceğine işaret etmektedir.

Grafiksel örüntüler de sonuçları desteklemektedir. Özsaygı açısından, KON grubundaki artış izlem sürecinde de devam etmiş; KOD grubunda ise izlem ölçümünde bir miktar gerileme olmuştur. KO ve kontrol gruplarının ise büyük ölçüde sabit kaldığı görülmektedir (bkz. Grafik 3.4). Özyeterlik açısından bakıldığında, KON grubunun artışı izlem ölçümünde büyük ölçüde korunmuş; KOD ve KO gruplarında ise müdahale

sonrasında artış gözlenmiş ancak izlem ölçümünde bu artışın sürdürülemediği, puanların başlangıç seviyelerine yaklaştığı görülmüştür. Kontrol grubunda ise ters yönde bir seyir izlenmiş; ilk düşüşün ardından izlem döneminde tekrar bir artış yaşanmıştır (bkz. Grafik 3.5).

Bu sonuçlar, uygulamaya yönelik niyet temelli pekiştirme içermeyen olumlama uygulamalarının sınırlı etki yarattığını; günlük rutinler üzerine düşünmenin (kontrol koşulu), değer uyumsuzluğu yaşayan bireylerin özdeğerlendirmeleri üzerinde hatta olumsuz etkiler doğurabileceğini düşündürmektedir. Bununla birlikte, örgütsel bağlam dışında yürütülen bazı çalışmalarda, yalnızca değer yazısına dayalı olumlama (KO), durumluk ölçümlerle değerlendirildiğinde özsaygıyı koruyabildiği gösterilmiştir (örn., Spencer-Rodgers vd., 2016). Benzer biçimde, Armitage (2012) ergenlerle yürüttüğü bir çalışmada, önemli değerlere vurgu yapan olumlama müdahalesinin durumluk özsaygıda anlamlı artış yarattığını bildirmiştir.

Tüm bu bulgular, istatistiksel olarak anlamlı olmasa da küçük örneklem büyüklüğü ve kişilik düzeyindeki ölçümlerin sınırlılıkları göz önünde bulundurulduğunda, özellikle davranışsal pekiştirme (KOD) ve daha uzun vadede ise olumlama niyeti (KON) içeren müdahalelerde gözlenen orta düzeydeki olumlu değişimlerin kontrol koşuluna kıyasla daha pozitif bir örüntü sunduğunu göstermektedir. Müdahaleden hemen sonraya yönelik hipotezler doğrultusunda, KOD ve KON gruplarında gözlenen bu kısa vadeli olumlu değişimler hipotezlerle kısmen tutarlıdır; özellikle özsaygı değişkeni için kontrol grubunun sabit kalması da bu durumu desteklemektedir. Ayrıca, yalnızca değer yazısına dayalı KO koşulunda gözlemlenen düşük düzeyli değişimlerin bazı çalışmalarda durumluk ölçümlerle değerlendirildiğinde anlamlı sonuçlar verdiği görülmektedir (örn., Spencer-Rodgers vd., 2016). Dolayısıyla, mevcut bulgular, geçmiş araştırma sonuçlarıyla birlikte değerlendirildiğinde özsaygı ve özyeterlik gibi temel benlik yapıları üzerinde olumlu etkiler yaratabilecek kendini olumlama müdahalelerinin potansiyelini ortaya koymakta; müdahale türü, süresi ve ölçüm biçiminin sonuçların yorumlanmasında belirleyici olabileceğini göstermektedir.

4.2.1.3. Kendini olumlamanın duygu düzenleme stratejileri üzerindeki etkileri

Duygu düzenleme stratejilerine yönelik hipotez testlerinin sonuçları, bilişsel yeniden değerlendirme ve duyguları baskılama stratejilerinin kullanım düzeylerinde gruplar arasında

zaman içinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişim olmadığını göstermektedir. Bu stratejilere ilişkin ölçümler, müdahaleden önce ve bir ay sonra alınmıştır. Bulgular, bilişsel yeniden değerlendirme puanlarında tüm deney gruplarında küçük artışlar olduğunu ortaya koymuştur. Bu artışlar gruplar arasında anlamlı şekilde farklılaşmasa da, zaman içinde gözlenen büyük etki boyu, olumlama müdahalelerinin duygu düzenleme süreçlerine katkı potansiyelini göstermektedir. Özellikle kontrol grubunun puanları sabit kalırken, deney gruplarında gözlenen bu artış eğilimi (bkz., Grafik 3.6), benlik tehdidini azaltmayı ve olumlu öz-değer algısını desteklemeyi amaçlayan kendini olumlama yaklaşımının (Steele, 1988) duygu düzenlemeye katkı sağlayabileceğini düşündürmektedir.

Bilişsel yeniden değerlendirmedeki artışların neden istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı çeşitli faktörlerle açıklanabilir. İlk olarak, yapılan araştırmalarda örgütsel ortamda yaygın olduğu gösterilen duygu gösterme kuralları (*display rules*) ve yerleşik alışkanlıklar (Grandey, 2000; Brotheridge ve Lee, 2003), kısa süreli müdahalelerin etkisini sınırlamış olabilir. İkinci olarak, örneklemin yetersizliği ve ölçümlerin müdahaleden iki hafta önce ve bir ay sonra alınmış olması, küçük ve geçici değişimleri gözlemlemeyi zorlaştırmış olabilir.

Bununla birlikte, KON grubunda gözlenen orta düzeydeki artış, değişim göstermeyen kontrol grubuna ve diğer deney gruplarındaki küçük etkilere kıyasla dikkat çekicidir. İşle ilgili stres durumlarında değerlerini veya başarılarını hatırlamaya yönelik olarak oluşturulan niyet cümleleri, müdahalenin günlük yaşama aktarılmasını kolaylaştırmış ve daha sürdürülebilir etkiler yaratmış olabilir. Gollwitzer ve Sheeran'ın (2006) meta-analizi, uygulama niyetlerinin soyut olumlama yaklaşımlarını daha somut ve etkili hale getirebileceğini göstermektedir. Benzer şekilde, Morgan ve Atkin'in (2016) daha büyük örneklemlerle yürüttüğü çalışmada, KON grubunda kontrol koşuluna kıyasla anlamlı düzeyde bilişsel yeniden değerlendirme artışı ve duyguları baskılama stratejisinde azalma gözlenmiştir.

Bu çalışmanın duyguları baskılama stratejisi açısından sonuçları incelendiğinde, grup ve zaman etkileşiminin anlamlı olmaması, grupların zaman içindeki değişim örüntülerinde belirgin farklılaşmalar olmadığını göstermektedir. Ancak dikkat çekici bir bulgu olarak, kontrol grubundaki katılımcıların müdahale sonrası bir ay içinde duyguları baskılama düzeylerinde anlamlı ve büyük bir artış gözlenmiştir. Buna karşılık, deney gruplarında bu eğilim görülmemiştir (bkz., Grafik 3.7). Son ölçümde gruplar arası fark

istatistiksel olarak anlamlı olmasa da, özellikle kontrol koşulundaki artıştan kaynaklanan orta düzeyde bir etki büyüklüğü gözlenmiştir. Bu bulgu, kendini olumlama müdahalelerinin duyguları baskılama stratejisine karşı koruyucu bir rol üstlenmiş olabileceğini düşündürmektedir. Nitekim, çeşitli yetişkin örnekleriyle yapılan çalışmalar da bu yönelimi desteklemektedir: Kendini olumlama müdahalelerinin kaçınmacı ve savunmacı duygu düzenleme biçimlerini azalttığı (Sherman vd., 2000; Harris ve Napper, 2005; Iles vd., 2022; Gillman vd., 2023; Li vd., 2023b) ve öz düzenleme kapasitesini artırarak stresle başa çıkmayı kolaylaştırdığı gösterilmiştir (Crowell vd., 2015; Schmeichel ve Vohs, 2009).

Deney gruplarında sabit kalan puanlar, kendini olumlama müdahalelerinin baskılama eğilimini engellediğini göstermektedir. Bu da, farklı olumlama biçimlerinin temelinde benzer koruyucu mekanizmaları harekete geçirebildiğini düşündürebilir. Ancak çalışmanın ilk aşamasında, değer uyumsuzluğu arttıkça baskılama stratejisinin kullanımında azalma gözlenmiş ve bu stratejinin özsaygı, özyeterlik ve kaygı ile anlamlı ilişkileri bulunmamıştır. Bu doğrultuda, ikinci aşamada gözlemlenen baskılama artışının değer uyumsuzluğundan bağımsız başka bağlamsal faktörlerden etkilenmiş olabileceği dikkate alınmalıdır. Ayrıca, değer uyumsuzluğu yaşayan kontrol grubundaki katılımcıların yalnızca günlük rutinleri üzerine düşünceleri, memnuniyetsizlik ve içsel çatışmaları görünür kılarak baskılama davranışlarını tetiklemiş olabilir. Buna ek olarak, yalnızca araştırma kapsamında izlenmekte olduklarının farkında olmaları bile (Hawthorne etkisi) bu artışı açıklayabilir; katılımcılar ölçüldüklerini bildiklerinde, duyguları baskılamaya yönelik eğilimlerini pekiştirmiş olabilirler (Adair, 1984). Bu nedenle, duyguları baskılama stratejisine ilişkin bulguların olumlama müdahaleleriyle doğrudan ilişkilendirilmesi uygun görülmemekte, bu değişkenle ilgili tartışmaya sonraki bölümlerde yer verilmemektedir.

Sonuç olarak, bu çalışmada küçük örneklem büyüklüğü duygu düzenleme stratejilerine dair küçük ya da orta büyüklükteki değişimlerin görünürlüğünü sınırlamış olabilir. Ancak elde edilen bulgular, kontrol koşuluna kıyasla olumlama müdahalelerinden özellikle KON'un bilişsel yeniden değerlendirme stratejisinde destekleyici potansiyele sahip olduğunu göstermektedir. Müdahale gruplarında gözlenen küçük ve orta etkideki olumlu yönelim istatistiksel olarak anlamlı olmasa da hipotezlerle kısmen tutarlılık göstermektedir.

4.2.1.4. Kendini olumlamanın algılanan kişi-örgüt değer uyumu ve kişi-örgüt değer uyumsuzluğuna etkileri

Bu araştırmada, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu karşısında kendini olumlama müdahalelerinin çalışanların algıladıkları değer uyumu ve uyumsuzluğu üzerindeki etkileri incelenmiştir. Müdahaleden önce, hemen sonra ve bir ay sonra alınan ölçümler, gruplar arasında zaman içinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Bununla birlikte, olumlama niyeti belirten (KON) ve değerlerle uyumlu davranış hedefi oluşturan (KOD) gruplarında sırasıyla son ölçüm ve izlem sürecinde algılanan kişi-örgüt değer uyumu puanlarının istatistiksel olarak anlamlı olmayan orta büyüklükte artışlar gösterdiği görülmüştür. Bu değişim, kontrol grubu puanlarının neredeyse sabit kaldığı göz önünde bulundurulduğunda, olumlama müdahalelerinin değer uyumu algısında görece bir artış sağladığını göstermektedir. Yalnızca değer yazısı yazan KO grubunun puanları ise müdahaleden sonra kontrol grubuna benzer bir seyir izleyerek dikkate değer olmayacak kadar küçük etkide azalma, müdahaleden 1 ay sonra ise yine belirgin olmayan bir artış göstermiştir (bkz., Grafik 3.8).

Her ne kadar KOD ve KON'daki bu farklılıklar istatistiksel anlamlılığa ulaşmamış olsa da, olumlama müdahalelerinin kişinin güçlü yönlerinin öne çıkarıldığı veya günlük yaşama aktarıldığı koşullarda çalışanların değer uyumu algısını olumlu etkileyebileceğine işaret etmektedir. Nitekim literatürde, kısa süreli müdahalelerin etkilerinin genellikle sınırlı kaldığını, kalıcı değişimlerin ise tekrarlayan uygulamalarla mümkün olduğunu ortaya koyan bulgular vardır (örn., Pandey vd., 2023). Dolayısıyla bu çalışmada gözlenen orta büyüklükteki etkiler, daha uzun süreli ve geniş örneklemelerle yürütülecek araştırmalarda anlamlı hale gelebilir.

Algılanan değer uyumu doğrudan, değer uyumsuzluğu ise dolaylı ölçümlerle değerlendirilmiştir. Doğrudan ölçüm, bireylerin örgütle olan değer benzerliğine ilişkin hızlı ve genel bir yargısını yansıttığı için olumlamayla tetiklenen bilişsel değişim sürecinden daha hızlı etkilenebilir. Buna karşın, öznel (dolaylı) uyum ölçümünde, bireyin kendi değerleri ile örgütün değerleri arasındaki farklar esas alınmakta ve bu farklara dayalı olarak hesaplanan uyum düzeyi, daha karmaşık bir bilişsel değerlendirme süreci gerektirmektedir (Piasentin ve Chapman, 2006). Nitekim bu çalışmada da, KON ve KOD grubunun doğrudan algılanan uyum puanlarında orta düzeyde etkiler gözlenirken, dolaylı algılanan (öznel) uyumsuzluk puanlarında tüm deney gruplarında küçük ve istatistiksel olarak anlamlı olmayan değişimler

saptanmıştır. Beklentilerin aksine, müdahale sonrasında KO ve KOD gruplarında uyumsuzluk puanlarında küçük artışlar gözlenmiş; KON grubunda çok küçük bir azalma, kontrol grubunda ise büyük ölçüde sabitlik izlenmiştir (bkz. Grafik 3.9). Özellikle KO grubunda, doğrudan ölçülen uyum algısında azalma olurken dolaylı ölçülen uyumsuzlukta artış olması, bu müdahalenin bireylerde var olan değer uyumsuzluğuna ilişkin bilişsel farkındalığı artırmış olabileceğini düşündürmektedir. Ancak bu yorumu desteklemek için elde edilen bulgular istatistiksel olarak yeterli güce sahip değildir.

Sonuç olarak, bulgular KOD ve KON gruplarında olumlama müdahalesinin değer uyumu algısını kontrol koşuluna kıyasla daha olumlu etkileyebileceğini, KO grubunda ise kontrol grubuna benzer bir seyir izlendiğini göstermektedir. Bu farklılıklar, müdahale biçimi ve içeriğinin önemini vurgulamakta; davranışsal bileşenlerin ve güçlü kişisel özelliklere odaklanmaya dair geleceğe yönelik bilişsel hazırlığın, stresli durumlarda olumlamanın etkilerini artırdığını ortaya koymaktadır. Pozitif bilişsel değişim literatürü de bu bulgularla örtüşmektedir: Kendini olumlama müdahaleleri tehdit algısını, olumsuz bilişleri ve ruminasyonu azaltmakta; özyeterlik algısını ve problem çözme eğilimlerini desteklemektedir (Creswell vd., 2005; Sherman vd., 2009; Kingston ve Ellet, 2014; Morgan ve Harris, 2015; Critcher ve Dunning, 2015; Evans vd., 2019). Nitekim bu çalışmaların birçoğunda yalnızca değer yazımı içeren kendini olumlama (KO) uygulamalarının dahi olumlu bilişsel değişimleri desteklediği görülmektedir. Bununla birlikte, söz konusu anlamlı etkilerin çoğunlukla daha büyük örneklem büyüklükleriyle yürütülen çalışmalarda görüldüğü, dolayısıyla kendini olumlama müdahalesinin nispeten küçük etkisinin gözlenebilirliği açısından örneklem büyüklüğünün kritik bir etmen olduğu değerlendirilmektedir.

4.2.2. Kendini Olumlama Müdahale Gruplarının Etkilerinin Karşılaştırılması

Bu bölümde, çalışma kapsamında uygulanan üç tür kendini olumlama müdahalesinin (KO, KOD, KON) çeşitli ruhsal durum göstergeleri üzerindeki farklı etkileri, müdahalelerin yapısal özellikleri ve çalışmanın temel hipotezleriyle birlikte bütüncül biçimde tartışılmaktadır. Araştırmada, müdahalenin hemen ardından alınan ölçümlerde KO ve KOD'un KON'a kıyasla daha güçlü bir etki göstermesi; bir ay sonraki ölçümlerde ise KOD'un etkisinin en yüksek düzeye ulaşması, KO ve KON'un onu takip etmesi beklenmiştir. Bu beklentinin temelinde, katılımcıların değerleri üzerine düşünerek bilişsel farkındalıklarını artırmaları ve bunu davranışa dönüştürerek benlik bütünlüğünü daha güçlü

biçimde desteklemelerinin etkili olacağı varsayımı yer almaktadır. KON uygulamasında katılımcılar stresli durumlarda başarılarını, kendilerine dair değerli özellikleri ya da önemsedikleri değerleri düşünmeye yönelik bir niyet oluşturmuş; ancak önceden bu özelliklerin ya da başarıların neler olduğuna dair detaylı bir çalışma yapılmadığından bu müdahalenin daha zayıf etkide kalacağı varsayılmıştır. Bu varsayım, BDT ya da üçüncü dalga BDT yaklaşımı olan ACT süreçlerinde, seanslarda danışanla birlikte düşünerek keşfetmenin önemine ve yine birlikte karar verilen davranışsal uygulamaların etkilerine yapılan vurguya dayanmaktadır (Beck, 2001; Hayes vd., 2006).

Sonuçlar, yalnızca müdahaleden hemen sonra alınan durumluk kaygı ölçümlerinde bu beklentileri doğrulamıştır. KO ve KOD gruplarında büyük etki boyunda anlamlı azalmalar olurken KON grubunda orta düzeyde ancak anlamlı olmayan bir azalma gerçekleşmiştir. Bu durum, anlık stres tepkilerini azaltmak için değerlerle ilgili derinlemesine düşünmenin yeterli olduğunu göstermektedir. KO ve KOD'un kısa vadede benzer etkiler göstermesi, davranış hedefinin henüz uygulanmadan ölçümün alınmasına bağlanabilir (KO ve KOD arasındaki tek fark iki hafta içerisinde uygulamak üzere değerle uyumlu bir davranış hedefi belirlemektir).

Diğer değişkenlerin ölçümlerinde ise KO grubunun puanlarının küçük etkide değişimler gösterdiği, çoğunlukla kontrol grubuna benzer şekilde neredeyse sabit kaldığı görülmüştür. Müdahaleden hemen sonra özsaygı, özyeterlik ve algılanan kişi-örgüt değer uyumu açısından anlamlı değişimler gözlenmemiş; ancak KOD ve KON gruplarında orta düzeyde olumlu değişimler saptanmıştır. Bu bulgular, kısa vadede benlik algısındaki değişim için değerler üzerine düşünmenin yeterli olmadığını, ancak uygulamak üzere değerle uyumlu davranışsal bir hedef belirleyerek (KOD) veya stres durumlarında güçlü kişisel özellikleri ve başarıları hatırlamak üzere niyet oluşturarak (KON) günlük yaşam ile bağlantı kurmanın daha etkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, özsaygı ve özyeterlik için yalnızca KON grubunda bu olumlu değişimlerin bir ay sonra da devam ettiği görülmüş olup bu durum müdahalenin sürdürülebilir etkilerini desteklemektedir.

KON müdahalesinde, katılımcılara stresli durumlarda kullanılmak üzere önem verdikleri değerlerin yanı sıra, kendileriyle ilgili değer verdikleri unsurları düşünmek ve geçmişteki başarılarını hatırlamak gibi alternatifler de sunulmuştur. Bu iki seçenek, doğrudan özsaygı ve özyeterlik algısını desteklemeye yönelik içeriklerdir. Katılımcıların oluşturduğu olumlama niyetleri incelendiğinde, KON grubundaki üç katılımcının

başarılarına, üç katılımcının kendisiyle ilgili değer verdiği özelliklere ve dört katılımcının hayatında önem verdiği değerlere odaklandığı görülmektedir; bu dağılım nispeten dengelidir (Katılımcıların olumlama niyeti oluşturmak üzere seçimlerinin dağılımı için bkz., Tablo 2.12). Müdahalenin içeriğinin doğrudan benlik değeri ve yeterlik algısını pekiştirmeye yönelik olması nedeniyle, KON müdahalesinin uzun vadeli etkilerinin KOD'a kıyasla daha belirgin olmasını açıklayabilir.

Örgütsel değerlerle uyum algısında KON ve KOD gruplarında gözlenen orta düzeydeki artış, bir ay sonra da korunmuştur. KOD'un hem değer üzerine yazmayı hem de değerle uyumlu davranış hedeflerini içermesi, olumlamanın bilişsel etkilerini güçlendirmiş olabilir. KON müdahalesinde ise stresli durumlarda hayatta önem verdiklerini, değerli özellikleri ve başarıları hatırlamaya yönelik niyetin, müdahaleden sonraki bir aylık dönemde, kişisel güç kaynaklarını tetikleyerek olumlu algıyı desteklediği düşünülmektedir. Örgütsel bağlamda olumlama niyetinin psikolojik kaynakları desteklediği yönündeki bulgular da bunu desteklemektedir (Morgan ve Harris, 2015; Morgan ve Atkin, 2016). Bu çalışmada da benzer şekilde, müdahaleden bir ay sonra bilişsel yeniden değerlendirme stratejisinde KON grubunda orta düzeyde belirgin artış olurken, diğer iki müdahale grubunda küçük etkiler görülmüştür. Bu bulgu, KON müdahalesinin duygusal zorlanmalarda daha işlevsel olduğunu ortaya koymaktadır.

Genel psikolojik sağlık açısından müdahaleden bir ay sonra alınan son ölçümde KOD ve KON gruplarında anlamlı iyileşmeler görülmüşken KO grubunda beklenen düzeyde değişim olmamıştır. KO müdahalesi, katılımcıların yalnızca uygulama sırasında değerleri hakkında yazı yazmalarıyla sınırlı kalmış; bu uygulama kısa vadeli benlik tehditlerini azaltarak anlık kaygı düzeylerinde güçlü etki yaratmışsa da, günlük yaşama taşınabilecek davranışsal veya bilişsel bir unsur içermediğinden uzun vadeli etkileri sınırlı kalmıştır. Sürekli kaygı açısından ise tüm deney gruplarında çok küçük ve anlamlı olmayan azalmalar görülmüş olup müdahale grupları arasında farklılıklar belirginleşmemiştir. Bu durum, sürekli kaygının yapısal özelliği gereği ölçüm yöntemlerinin değişimi değerlendirmeye yeterince duyarlı olmaması ile açıklanabilir.

Beklentilerin aksine, uzun vadeli etkiler açısından en güçlü sonuçlar KOD'dan ziyade KON müdahalesinde görülmüştür. Müdahale grupları arasındaki farklar son ölçüm ve izlem ölçümünde istatistiksel olarak anlamlı olmasa da, kaygı, özsaygı ve algılanan kişi-örgüt değer uyumu gibi değişkenlerde gruplararası gözlenen orta etki boyundaki

farkların büyük ölçüde KON grubundaki olumlu değişimlerden kaynaklandığı dikkat çekmektedir.

KON müdahalesinde, stresli durumlarda hatırlanacak değerler veya başarılar hakkında ön hazırlık yapılmamıştır. Bu nedenle diğer müdahalelere kıyasla belirgin olumlu etkiler beklenmemiştir. Ancak araştırmanın katılımcıları arasında psikolojik destek alan bireylerin oranının düşük olduğu ve normal popülasyon örnekleminde gerçekleştirildiği göz önünde bulundurulduğunda, KON müdahalesinin beklenenden daha etkili sonuçlar vermesi anlam kazanmaktadır. Klinik örnekleme, bireylerin bilişsel süreçleri daha ketlenmiş olduğundan, yalnızca niyet temelli bir müdahale yeterli olmayabilir. Böyle durumlarda değerlerin terapötik bağlamda, terapist desteğiyle keşfedilmesi gerekebilir. Buna karşın, normal popülasyondaki bireyler daha önce değerleri ya da başarıları üzerine sistematik biçimde düşünmemiş olsalar bile, oluşturulan niyetler sayesinde içsel keşif süreçlerini harekete geçirmiş olabilirler. Bu nedenle KON müdahalesinin beklenenden güçlü etkileri, katılımcıların bu içsel potansiyelleriyle açıklanabilir. Dolayısıyla, başlangıçta zayıf bir müdahale olarak görülmesine rağmen, bu niyetin stres anlarında otomatik biçimde devreye girerek bilişsel değişimi desteklemesi, uzun vadede güçlü etkiler yaratmış olabilir.

Bu bulgular literatürdeki normal örnekleme yapılan önceki çalışmalarla da tutarlıdır. KON müdahalesi, kendini olumlamanın genellikle öğrenci örneklemlerinde ve laboratuvar koşullarında kaygıyı azalttığını gösteren çalışmaların ötesine geçerek (örn., Creswell vd., 2005; Crowell vd., 2015) etkilerin müdahale oturumu sonrasına ve stresli gerçek yaşam bağlamlarına, özellikle iş ortamına (örneğin küçülme süreçleri) genellenip genellenemeyeceğini test etmek amacıyla örgütsel alanda uygulanmıştır (örn., Morgan ve Harris, 2015). KON'un tercih edilme nedenlerinden biri, KO gibi klasik olumlama müdahalelerinin pratikte uygulanmasının zorluğu ve yazılı anlatım gerektirmesi gibi sınırlılıklarıdır. KO müdahaleleri genellikle paragraf düzeyinde yazılı anlatım gerektirdiğinden, sözel yeterlilik ve zaman açısından katılımcılara yük getirmekte ve bu durum müdahalenin sahada uygulanabilirliğini azaltmaktadır (Armitage vd., 2011). Buna karşın, KON müdahalesi uygulama niyetlerine dayandığı için, stresli durumlarda işlevsel tepkilerin otomatik olarak devreye girmesini kolaylaştırmaktadır. Nitekim, uygulama niyetlerinin temelinde çevresel ipuçlarına bağlı olarak uygun davranışların otomatik biçimde tetiklenmesi yatmaktadır ve araştırmalar bu tür planların uzun vadede davranış üzerinde anlamlı etkiler yaratabildiğini göstermektedir (Gollwitzer ve Sheeran, 2006).

Her ne kadar bu müdahaleler başlangıçta sağlık davranışlarının değiştirilmesi bağlamında test edilmiş olsa da (örn., Armitage vd., 2011), Morgan ve Harris (2015) ile Morgan ve Atkin (2016), KON müdahalesini örgütsel bağlamda değerlendirerek olumlu etkilerinin iş ortamında da geçerli olduğunu göstermiştir. Bu çalışmalarda KON müdahalesinin kaygıyı azalttığı, özyeterliği artırdığı ve bilişsel yeniden değerlendirme stratejilerini teşvik ettiği rapor edilmiştir.

KO müdahalesinin etkileri ise daha çok örgütsel alan dışında, performans baskısı veya değerlendirilme kaygısı gibi akut stres durumlarında incelenmiş ve bu tür tehditler karşısında olumlu etkiler gösterdiği bulunmuştur (örn., Creswell vd., 2005, 2007; Tang ve Schmeichel, 2015). KO'nun uzun süreli stres koşullarındaki örgütsel ortam etkileri ise mevcut çalışmadan daha geniş örneklemle incelenmiş; ancak bu çalışmalarda işsizlikle başa çıkma (Pfrombeck vd., 2023), öğretmenlerde liderlik algısı (Bolat, 2023) ve iş güvencesizliği durumunda yaratıcılık (Jiang, 2018) gibi farklı değişkenler değerlendirilmiştir.

Örgütsel bağlamda KOD uygulamasının etkilerini incelemeye yönelik olarak daha önce yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak, Evans vd. (2019) örgütsel bağlam dışında normal örneklemle yürüttükleri çalışmada, değer yazısını davranışsal hedef belirleyerek pekiştirmenin, yalnızca yazıya dayalı olumlamaya kıyasla işlevsel olmayan şüpheci düşünceleri azaltmada daha kalıcı sonuçlar doğurduğunu göstermiştir. Mevcut çalışma ise, KOD'un örgütsel stres bağlamında denenmiş olması açısından literatüre katkı sunmaktadır. Katılımcılar, iki hafta içerisinde uygulamak üzere belirledikleri öncelikli değerleriyle uyumlu davranış planlarını gerçekleştirdiklerini alınan izlem ölçümünde belirtmiş olmakla birlikte, bu beyanların doğruluğunun belirsizliği ve davranışın yalnızca bir kez yapılmış olması, müdahalenin uzun vadeli etkilerini sınırlamış olabilir.

KO müdahalesi uygulama anıyla sınırlı bir uygulama iken, KOD ileriye dönük fakat tek seferlik bir davranış hedefini içermiştir. KON müdahalesi ise stresli durumlar genelinde kullanılabilecek tekrarlanabilir bir niyet içermektedir. Kısa vadede KO ve KOD uygulamaları anlık stres tepkilerini azaltmada etkiliyken, uzun vadede özellikle KON müdahalesi öne çıkmıştır. Bu durum, değerlerle uyumlu tek seferlik davranış yerine, stresli durumlarda benliğe dair olumlu unsurları hatırlamaya yönelik tekrarlı niyet oluşturma daha sürdürülebilir etkiler yaratabileceğini düşündürmektedir. Nelson vd. (2014) ve Pandey (2023), uzun süreli olumlama müdahalelerinin iyi oluş üzerinde kalıcı etkiler yarattığını

ortaya koymuştur. Li vd. (2022) ve Dang vd. (2023) ise COVID-19 pandemisi sırasında uygulanan tekrarlı değer yazısı mşdahalelerinin kaygıyı azalttığını bildirmiştir.

Sonuç olarak, kısa vadede değerlerle ilgili dşşşnmenin (KO ve KOD) anlık stres tepkilerini yatıştırdığı anlaşılmaktadır. Uzun vadede ise hem KOD hem de KON mşdahalelerinin genel psikolojik sağlık şzerinde etkili olabileceği; şzsaygı, şzyeterlik ve bilişsel yeniden değerlendirme gibi değişkenlerde şzellikle KON mşdahalesinin sşrdşrşlebilir etkiler yaratma potansiyeli taşıdığı gşrşlmşştşr. Uygulama açısından, değer uyumsuzluğu nedeniyle kronik şrgştsel stres yaşayan alışanlarda KON mşdahalesinin dşzenli olarak tekrarlanan davranış hedefleriyle (KOD) birlikte uygulanması, bireylerin psikolojik olarak gşlenmesine yardımcı olabilir. Bu kapsamda, gşnlşk yaşamda değerlerle uyumlu davranış alışkanlıklarının geliştirilmesi ve stresli durumlarda kişisel gşlş yşnlerin hatırlanmasını teşvik edecek psikolojik mşdahalelerin tasarlanması ve uygulanması klinik açıdan şnem taşımaktadır. Gelecek çalışmalarda, bu yşnde oluşturulan çok oturumlu ve uzun sşreli mşdahalelerin etkileri değerlendirilebilir.

4.2.3. şrgştsel Bağlamda Psikolojik Mşdahaleler ve Kendini Olumlama

Kendini olumlama teorisine (Steele, 1988) gşre, bireylerin temel değerleriyle ilişkilendirilen mşdahaleler, tehdit algısını azaltarak stres tepkilerini hafifletmekte ve sağlıklı bilişsel ve duygusal sşreleri harekete geçirmektedir. Bu yaklaşım, bireyin benlik břtřnlřęřnř koruma ve tehdit altındaki řz-değer sistemini yeniden dengeleme çabasına dayanmaktadır. Benlik břtřnlřęř, bireyin değerli, tutarlı ve bştşnlşklş bir benlik algısına sahip olmasıdır; bu břtřnlřęřn tehdit edilmesi, psikolojik stres ve savunma mekanizmalarını tetiklemektedir. Kendini olumlama mşdahaleleri ise, bireyin olumlu benlik algısını pekiştirerek benlik břtřnlřęřnř desteklemektedir. Bu bağlamda değerlere vurgu yaparak değerlerle uyumlu davranış hedefleri (KOD) ve niyet oluşturma (KON) mşdahalelerinin şzsaygı ve şzyeterlik şzerinde anlamlı olmayan ancak orta dşzeyde etki gşstermesi, bu mşdahalelerin kişi-şrgşt değer uyumsuzluğu stres faktşrşne karşı çalışanların benlik břtřnlřęřnř desteklemeye yşnelik potansiyel etkilerini dşşşndşrmektedir.

Çalışanlara yşnelik psikolojik mşdahalelere ilişkin meta-analiz ve derlemelerde, BDT temelli stres yşnetimi mşdahalelerinin kaygı ve depresyon belirtilerini azaltmada etkili olduğu belirtilmektedir (Martin vd., 2009; Joyce vd., 2016; Hogg vd., 2021). BDT, çeşitli iş

ortamlarında sıklıkla en etkili yöntem olarak değerlendirilmektedir; ayrıca araştırmalarda farklı sektörlerden çalışanlara, yöneticilere ve girişimcilere uygulanan BDT temelli müdahalelerin kendi kendine uygulamalardan yüz yüze desteğe kadar çeşitlilik gösterdiği, bazı çalışmalarda (örn., Demou vd., 2018) ise BDT'nin başka psikoterapi teknikleriyle birlikte kullanıldığı belirtilmektedir (Hogg vd., 2021). Ancak, özellikle klinik tanı almamış bireylerde uygulanan müdahalelerde etkiler küçük veya orta düzeyde kalabilmekte ve istatistiksel olarak belirgin hale gelmeyebilmektedir (Martin vd., 2009; Hogg vd., 2021). Küçük ve orta ölçekli işletmelerde gerçekleştirilen randomize kontrollü çalışmalarda da BDT temelli müdahalelerin kaygı ve depresyon belirtilerini azalttığı; ancak semptom azalmasının kontrol gruplarına kıyasla anlamlı düzeyde olmadığı ve belirtilerin klinik düzeyin altında olması nedeniyle değişimlerin tespit edilmesinin güç olduğu vurgulanmaktadır (Hogg vd., 2021). Bu durum, mevcut çalışmamızdaki bulgularla da tutarlıdır; müdahalelerin etkisi çoğunlukla küçük-orta düzeyde gerçekleşmiş ve gruplararası farklar anlamlı bulunmamıştır.

Farklı müdahale türlerinin bir arada kullanılmasının daha etkili sonuçlar verdiği ve çok bileşenli programların daha yüksek etkililik sağladığı da tartışılmıştır (Joyce vd., 2016; Yunus vd., 2018). Bu doğrultuda, kendini olumlama müdahalelerinin benlik bütünlüğünü destekleyerek BDT'nin hedeflerini güçlendirme potansiyeli dikkate alınmalıdır. Mevcut çalışmada, kişilerin öncelikli değerlerinin farkındalığının artırılmasının durumluk kaygıyı anlamlı biçimde azalttığı görülmüş ancak genel kaygı değerlendirmesinde anlamlı sonuçlar elde edilmemiştir. Bu durum ise, örneklem büyüklüğü ve kullanılan ölçüm araçlarıyla ilişkilendirilmiştir. Ayrıca, KOD müdahalesindeki davranışsal hedef ve KON müdahalesindeki bilişsel niyet oluşturma, BDT'nin bilişsel yeniden yapılandırma ve davranışsal aktivasyon unsurlarıyla uyum göstermektedir (Beck, 2001). BDT'nin seanslar arasında uygulamaya dönük alıştırmalar ve ev ödevlerinin önemine yaptığı vurgu, bu müdahalelerin ev ödevi benzeri görevler olarak günlük yaşama taşınmasıyla desteklenmektedir. Bu nedenle kendini olumlama müdahalelerinin, olumlu benlik algısını destekleyici bir rol üstlenerek BDT paketlerinin bir bileşeni olarak yer alabileceği önerilebilir.

Üçüncü dalga BDT yaklaşımlarından biri olan ACT, değer odaklı yaşam ve psikolojik esneklik kavramlarını içermektedir (Hayes vd., 2006). Değer yazısı müdahaleleri, bireylerin değer farkındalığını artırarak psikolojik esnekliğini destekleyebilir.

Araştırmamızda, genel psikolojik sağlık açısından KOD müdahalesinin olumlu ve tutarlı sonuçlar göstermesi, ACT'nin prensipleriyle de örtüşmektedir. Nitekim ACT müdahalesi uygulanan bireylerde de iş kaynaklı stresle baş etme becerisinin geliştiği ve genel sağlık algısında iyileşmeler olduğu görülmüştür (Bond ve Bunce, 2003). Kendini olumlama müdahalelerinin değer farkındalığı ve davranış uyumu üzerinden işlev göstermesi, bu yaklaşımla paralellik taşımakta ve örgütsel ortamda kişisel dayanıklılığı artırma açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu doğrultuda, değer çatışması yaşayan çalışanları destekleyici süreçlerde bireylerin öncelikli değerlerini keşfederek değerlerle uyumlu davranışları günlük yaşama taşımaları ile stres anlarında değerlerini hatırlamaya teşvik edilmeleri gibi kombine müdahaleler kullanılabilir. Bu müdahaleler, örgütsel stres faktörleri karşısında çözüm odaklı baş etme yollarının mümkün olmadığı durumlarda, duygu odaklı başa çıkma stratejileri olarak faydalı olabilir (Lazarus ve Folkman, 1984). Bu noktada, olumsuz duyguların tetiklendiği durumlarda bu duygularla baş etmede Gross ve John'un (2003) önerdiği duygu düzenlemenin süreç modeline de değinilmelidir. Bu modelde, bilişsel yeniden değerlendirme, duygusal deneyimi dönüştürerek olumlu sonuçlar sağlarken; baskılama stratejisinin uzun vadede olumsuz sonuçlar doğurduğu belirtilmektedir. Çalışmamızda, KOD ve KON müdahalelerinin bilişsel yeniden değerlendirme kullanımını artırabileceği ve tüm olumlama müdahalelerinin baskılama eğilimine karşı koruyucu olabileceği görülmüştür. Bu sonuçlar, müdahalelerin işlevsel duygu düzenleme stratejilerini destekleyici rolüne işaret etmektedir. Bu durum, genel psikolojik sağlık bulgularımızla da tutarlıdır ve müdahalelerin işlevsel duygu düzenleme süreçlerini (baş etmeleri) destekleyici bir rol oynayabileceğini düşündürmektedir.

Kendini olumlama müdahalelerinin örgütsel bağlamda nasıl konumlanabileceği, birincil, ikincil ve üçüncül önleme düzeyleri açısından ele alınabilir. Mevcut çalışma, özellikle kişi-örgüt değer uyumsuzluğu gibi örgütsel stresörlerle karşılaşan çalışanların kaygı ve ilişkili ruhsal sağlık göstergelerini hedeflemesi bakımından ikincil önleme düzeyinde değerlendirilebilir. Literatürde de iş stresine ilişkin semptomlar bildiren bireylere yönelik psikolojik müdahalelerin çoğunlukla ikincil önleme kapsamında ele alındığı görülmektedir (Joyce vd., 2016). Joyce vd. (2016) tarafından yapılan meta-analize göre, birincil önleme düzeyinde iş kontrolünü artırma ve fiziksel aktiviteyi teşvik etme gibi yaklaşımlar orta düzeyde etkili bulunmuştur. İkincil önleme kapsamında BDT temelli stres

yönetimi müdahaleleri semptom azaltıcı etkiler göstermekte; üçüncül önleme stratejilerinde ise işe dönüşü hedefleyen BDT temelli programların işlevsel iyileşmeye katkı sunduğu belirtilmektedir. Bu çerçevede, kendini olumlama müdahaleleri; birincil önlemede değer farkındalığını artırarak dayanıklılığı güçlendirme, ikincil önlemede örgütsel stres faktörleriyle ilişkili psikolojik belirtileri hafifletme ve üçüncül önlemede tükenmişlik ya da kaygı bozukluğu gibi sorunlar yaşayan çalışanlarda yaşam kalitesini artırma gibi çeşitli düzeylerde destekleyici bir araç olarak değerlendirilebilir.

Sonuç olarak, kendini olumlama müdahalelerinin BDT temelli stres yönetimi programlarıyla entegrasyonu, bireysel ve örgütsel düzeyde çok boyutlu faydalar sağlayacak etkili bir strateji olabilir. Gelecek araştırmalarda, kendini olumlama uygulamalarının bu tür müdahale paketlerinin bir bileşeni olarak değerlendirilmesi ve etkilerinin daha kapsamlı biçimde test edilmesi önerilmektedir.

4.2.4. Kendini Olumlamanın Etkilerini Araştıran Çalışmaların Sonuçlarına Dair Önemli Noktalar

Kendini olumlama çalışmalarını konu alan derlemelerde, bu müdahalelerin etkilerinde kültürel farklılıklar, bireylerin özsaygı düzeyi ve olumlamanın yapıldığı alan gibi bazı etkenlerin düzenleyici rol oynayabileceği yönünde tartışmalara yer verilmiştir (McQueen ve Klein, 2006; Sherman ve Cohen, 2006; Cohen ve Sherman, 2014).

4.2.4.1. Kültürel farklar

Kendini olumlama etkilerinde kültürel farklılıkların düzenleyici rol oynayabileceği tartışılmıştır (Cohen ve Sherman, 2014; Sherman ve Cohen, 2006). Bireyci ve kolektivist kültürlerin grup aidiyetine verdikleri önem bakımından farklılık gösterdiği görüşünden yola çıkarak bu durumun, olumlamanın etkilerini değiştirebileceği öne sürülmektedir. Bireyci kültürlerde benlik daha özerk bir yapı sergilerken, kolektivist kültürlerde benlik önemli sosyal ilişkilerle tanımlanır. Kolektivist kültürlerde özsaygıya bireyci kültürlerle kıyasla daha az önem verilmesi, bu kültürlerde benlik bütünlüğünü koruma motivasyonunun daha zayıf olabileceği veya tehdit edici ve olumlayıcı etkinliklerin farklı biçimlerde işleyebileceği şeklinde yorumlanmaktadır. Bu yorumlardan yola çıkarak, bireyci ve kolektivist bağlamların, hangi tür olumlamaların etkili olacağını belirleyeceği düşünülebilir.

2000–2020 yılları arasında yayımlanan deneysel çalışmaların büyük çoğunluğunun Amerika’da gerçekleştirildiği, farklı kültürlerde kendini olumlamanın etkilerini inceleyen araştırmaların ise oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Bu yıllar arasında yapılan deneysel bir çalışmada, Amerikalı katılımcıların iyi oluş düzeylerinde olumlu değişimler gözlenirken, aynı olumlama müdahalesi Güney Koreli katılımcılar için benzer etkiler üretmemiştir (Nelson vd., 2014). Bu bulgu, kültürel farklılıkların belirleyici olabileceğine dair görüşü desteklemektedir.

Bununla birlikte, 2020 sonrası dönemde Amerika dışındaki kültürlerde de olumlama müdahalelerine yönelik çalışmaların arttığı görülmektedir. Çin (Kim ve McGill, 2018; Li vd., 2022; Dang vd., 2023), Hindistan (Pandey vd., 2023) ve Türkiye’de (Bolat, 2023) yürütülen araştırmalar, kültürel farklılıkların müdahale etkisini her zaman zayıflatmadığını ve kendini olumlamanın bu kültürlerde de olumlu sonuçlar doğurabildiğini göstermiştir.

Hofstede (1980), Türkiye’yi kolektivist bir kültür olarak sınıflandırmıştır. Ancak daha sonraki araştırmalar (Göregenli, 1995; Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000), kentli Türk bireylerinin değer sistemlerinin yalnızca “bireyci” ya da “kolektivist” olarak sınıflandırılmayacağını ortaya koymuştur. Endüstriyel ekonomiye geçiş, mesleki prestij, eğitim düzeyi ve yüksek gelir sahibi olma gibi sosyoekonomik değişkenler, bireyciliğe geçişle ilişkilendirilmiştir (Inglehart ve Baker, 2000). Ayrıca, bireyci yaşamsal düzenlemelere geçişten önce mavi yakalı işlerden beyaz yakalı işlere yönelim olduğu gösterilmiştir (Grossmann ve Varnum, 2015).

Bireyci kültürlerin benlik saygısına daha fazla önem verdiği (Cohen ve Sherman, 2014; Sherman ve Cohen, 2006) ve beyaz yakalı çalışanların bireyci değerlerle daha fazla ilişkilendirildiği (Grossmann ve Varnum, 2015) dikkate alındığında, Türkiye’deki beyaz yakalı çalışanların, hangi değer alanında olumlama yaptıklarından bağımsız olarak, öncelikli değerlerini olumlamalarının stresin etkilerine karşı tamponlayıcı bir işlev görebileceği öne sürülebilir. Ancak, Türkiye’de kendini olumlama üzerine yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu alanda yalnızca Bolat’ın (2023) öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmaya rastlanmaktadır. Bu çalışmada, özaşkınlık değerlerini olumlamanın, özgenişletim değerlerine kıyasla öğretmenlerin liderlik algılarını daha fazla güçlendirdiği ve dolayısıyla daha güçlü bir bilişsel değişim sağladığı görülmüştür.

Mevcut çalışmada ise, hem KOD hem de KO grubu katılımcıları, öncelikli değerlerini belirleyerek bu değerler hakkında yazı yazarak olumlama yapmıştır. Katılımcıların belirlediği öncelikli değerlerin, temel değer boyutlarına göre (özaşkınlık, özgünlük, yeniliğe açıklık, muhafazakârlık) oldukça dengeli bir biçimde dağıldığı görülmektedir (Katılımcıların öncelikli değerlerinin dağılımı için bkz., Tablo 2.13). Dolayısıyla, farklı değer alanlarında olumlama yapan katılımcılar mevcuttur.

Schwartz (1994, 2006b), kolektif çıkarlara hizmet eden değerlerin bazı kültürlerde ön planda olduğunu, bireyci kültürlerin özyönelim, başarı ve hazcılık gibi kişisel çıkar odaklı değerlere; kolektivist kültürlerin ise uyum, gelenek, iyilikseverlik, grup uyumu ve başkalarına yardım etme gibi kolektif çıkarlara hizmet eden değerlere daha fazla önem verdiklerini ifade etmektedir. Benzer şekilde Kağıtçıbaşı (1997), bireycilik ve kolektivizm üzerine yazdığı bölümde özellikle aile bütünlüğü, yaşlılara saygı, uyum ve itaat gibi temaların kolektivist kültürlerde vurgulandığını ifade eder. Bu bağlamda, özaşkınlık ve muhafazakârlık değerlerinin kolektivist kültürlerle ilişkili olduğu doğrudan ifade edilmese de bu yönde bir zemin sunulmuştur. Çin’de yürütülen bir çalışmada (Cai vd., 2013), aile değerlerine dayalı (kolektif) olumlama uygulamasının, bireylerin psikolojik tehdit karşısında daha az savunucu tepki vermelerini sağladığı gösterilmiştir. Bu bulgu, Sherman ve Cohen’in (2006) kültürün, kendini olumlamanın etkililiğinde belirleyici bir rol oynayabileceği; neyin tehdit oluşturduğu ve neyin olumlama sayıldığı gibi süreçlerin kültürel bağlama göre farklılaşabileceği yönündeki açıklamalarıyla da örtüşmektedir. Dolayısıyla, bu tür bulgular kolektivist toplumlarda kolektif değerlere dayalı olumlamaların daha güçlü bir tampon etkisi yaratabileceğine işaret etmektedir.

Bolat’ın çalışması ve yukarıda sunulan tartışmalar ışığında, kolektivist kültürlerle daha fazla ilişkilendirilen özaşkınlık ve muhafazakârlık gibi değer alanlarında yapılan olumlamaların, Türk kültüründe değer uyumsuzluğu yaşayan çalışanların ruhsal durum göstergeleri üzerinde daha belirgin ve olumlu etkiler yaratıp yaratmayacağının araştırılması, gelecek çalışmalar açısından önemli bir açılım sağlayabilir.

4.2.4.2. Özsaygı

Sherman ve Cohen (2006), derlemelerinde özsaygı düzeyinin kendini olumlama müdahalelerinin etkisindeki rolüne dair farklı görüşlere yer vermiştir. Olumlama kaynakları görüşüne göre, özsaygısı yüksek bireyler, düşük özsaygılı bireylere kıyasla kendileri

hakkında daha fazla olumlu bilgiye sahiptir. Bu bağlamda bir görüş, olumlama yoluyla bu olumlu benlik bilgilerine erişim sağlandığında, özsaygısı yüksek bireylerin bu bilgileri tehdit anında daha kolay kullanarak benlik bütünlüklerini koruyabildikleri yönündedir. Diğer bir görüş ise, özsaygısı yüksek bireylerin olumlu benlik bilgilerinin zaten erişilebilir olması nedeniyle, olumlamanın bu bireyler için ek bir fayda sağlamayacağını; buna karşılık, özsaygısı düşük bireylerin olumlamalardan daha fazla yarar sağlayabileceğini savunmaktadır.

Yapılan araştırmalarda her iki görüşü destekleyen bulgulara rastlanmıştır. Bazı çalışmalar, kendini olumlamanın özsaygısı yüksek bireylerde fayda sağladığını; ancak düşük özsaygıya sahip bireylerde aynı etkiyi göstermediğini ortaya koymuştur (örn., Creswell vd., 2005; Zhu ve Yzer, 2021). Örneğin, Zhu ve Yzer'in (2021) çalışmasında, olumlama zamanlaması ve içeriği değişen deney ve kontrol koşulları oluşturularak olumlamanın sağlık içerikli mesajlara karşı gösterilen dirence etkisi incelenmiştir. Özsaygı düzeyi yüksek bireyler, farklı zamanlamalarda ve biçimlerde sunulan olumlamalardan tutarlı biçimde yarar sağlamış; bu bireylerin psikolojik sıkıntı düzeyinde ve savunmacı tepkilerde azalma gözlenmiştir. Buna karşın, düşük özsaygıya sahip bireylerde bu olumlu etkiler görülmemiştir.

Öte yandan, bazı araştırmalar ise tam tersi bir bulguya ulaşmıştır: özsaygısı düşük bireylerin olumlamalardan daha fazla yarar sağladığı, yüksek özsaygıya sahip bireylerde ise anlamlı bir etki gözlenmediği rapor edilmiştir (örn., Evans vd., 2019; Jaremka vd., 2011; Spencer vd., 2001). Bu nedenle, bireylerin özsaygı düzeyi ister yüksek ister düşük olsun, olumlamalardan yarar sağlama potansiyeli bulunduğu söylenebilir. Ancak özellikle çalışan popülasyonunda özsaygının bir kişilik özelliği olarak olumlamaların etkilerini ne ölçüde değiştirdiği konusu soru işareti olabilir.

Bu çalışmada kendini olumlamaların özsaygıya etkileri değerlendirilmiştir; ancak başlangıçtaki özsaygı düzeylerine göre gruplar belirlenmemiştir. Dolayısıyla, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu durumunda olumlamanın çalışanların özsaygı düzeyine bağlı farklı etkiler üretip üretmediği ayrı bir çalışma konusu olabilir.

4.2.4.3. Olumlama alanı

Kendini olumlama müdahalelerine ilişkin dikkat çeken bir diğer konu, olumlamanın benlik tehdidiyle doğrudan ilişkili bir alanda gerçekleşmesinin, bazı durumlarda etkisiz ya

da ters etki yaratabileceğine dair bulgulardır (McQueen ve Klein, 2006; Sherman ve Cohen, 2006). Steele'in (1988) kuramsal çerçevesi de olumlamanın, tehditten bağımsız bir alanda gerçekleştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Bu görüşe göre, bireyler olumlamayı tehditten uzak bir değer alanında gerçekleştirdiklerinde, savunmacı bilişsel tepkiler azalır ve benlik bütünlüğü daha etkili biçimde desteklenir.

McQueen ve Klein (2006), olumlamanın tehditle aynı alanda yapılmasının bireyin tehdit algısını daha da tetikleyerek bilişsel uyumsuzluğu artırabileceğini tartışmıştır. Buna karşılık, olumlamanın tehditten bağımsız bir alanda yapılması, bireyin daha açık fikirli olmasını sağlayabilir; çünkü bu tür olumlamalar, tehdidi doğrudan hedef almak yerine bireyin genel benlik kaynaklarını güçlendirme işlevi görür. Ancak tehdit açık ve yoğun değilse ya da birey bu tehdidi zayıf biçimde algılıyorsa, olumlamanın tehditle aynı alanda yapılması da etkili olabilir.

Çalışma yaşamına yönelik bazı araştırmalar, olumlamanın tehditten farklı bir alanda yapılmasının etkili olduğunu göstermektedir. Örneğin, Spoelma'nın (2022) araştırmasında, benlik tehdidinden bağımsız değer alanlarının olumlanması, öfke ve etik dışı davranışlar gibi tepkiler üzerinde azaltıcı etki göstermiştir. Ancak, tehditle ilişkili gibi görünen alanlarda yapılan olumlamaların da bazı koşullarda etkili olabileceği görülmüştür. Örneğin, Jiang (2018) ve Wiesenfeld vd. (2001), örgütsel bağlamda uyguladıkları “iş olumlama” müdahaleleriyle, çalışanların ruh hali ve yaratıcılık düzeyleri üzerindeki olumsuz etkilerin hafiflediğini göstermiştir. Bu müdahalelerde katılımcılardan, iş yaşamlarında kendilerini iyi hissetmelerine yardımcı olan olay, durum ya da kişisel özellikleri tanımlamaları istenmiştir.

Literatürde benlik tehdidi ile aynı alanda ya da farklı bir alanda yapılan olumlamaların etkilerine ilişkin karmaşık ve bağlamsal sonuçlar elde edilmiştir. Örgütsel alanda yapılan çalışmalarda da bu konuya dair belirsizlik olduğu düşünülebilir. Bu durum, olumlamanın etkisinin yalnızca içeriğiyle değil, aynı zamanda tehditin algılanma biçimiyle de şekillendiğini göstermektedir. Açık ve güçlü tehdit durumlarında farklı bir alanda olumlama daha etkili olurken, daha belirsiz ya da düşük yoğunluklu tehditlerde, aynı alanda yapılan olumlamalar da fayda sağlayabilmektedir (McQueen ve Klein, 2006).

Bu bağlamda değerlendirildiğinde, çalışanın örgütle yaşadığı değer uyumsuzluğu, benlik bütünlüğünü tehdit eden önemli bir stres kaynağıdır. Mevcut çalışmada, tehdit algısı, çalışanların örgütsel bağlamda algıladıkları değer uyumsuzluğu temelinde ele alınmıştır.

Ancak, bireylerin tehdit algıladıkları değer alanlarının neler olduğu ve bu alanlarda mı yoksa farklı değer alanlarında mı olumlama yaptıkları kontrol edilmemiştir. Başka bir ifadeyle, katılımcının örgütsel değerlerle çatışma yaşadığı değer alanı ile olumlama yaptığı alanın örtüşüp örtüşmediği değerlendirilmemiştir. Bu durum, bazı katılımcıların tehdit ile aynı alanda olumlama yapmış olma ihtimalini ortaya koymakta ve bu tür bir çakışmanın, özellikle açık ve güçlü tehdit algısı söz konusuysa, müdahalenin etkilerini zayıflatmış olabileceğini düşündürmektedir.

Bu nedenle, olumlama içeriği ile tehdit kaynağı arasındaki ilişkinin dikkate alınmaması, bu çalışmada gözlenen sınırlı etki boylarının nedenlerinden biri olabilir. Gelecek araştırmalarda, tehdit edilen değer alanlarının belirlenmesi ve olumlamanın bu alanla ilişkili mi yoksa ilgisiz mi olduğunun deneysel olarak yapılandırılması, olumlamanın etkililiğini değerlendirmek açısından bir adım olacaktır.

4.2.5. Çalışmanın Yöntemsel Açıdan Değerlendirilmesi

Bu bölümde, çalışmanın yöntemi, deneysel psikolojik müdahale araştırmaları için önerilen ideal kriterler (Kraemer vd., 2002; Guidi vd., 2018; Mohr, 2024) çerçevesinde değerlendirilmiştir. Kraemer vd. (2002), etkili bir klinik deney için; yeterli örneklem büyüklüğü, seçkisiz atama, standartlaştırılmış müdahale protokolü, uygun ölçüm araçları, tedavi amaçlı analiz yapılması (*intention-to-treat* analizi) ve klinik olarak çalışmanın amacına uygun geçerli analizlerin kullanılması gerektiğini vurgulamıştır.

Mevcut çalışmada da bu kriterlerin önemli bir kısmı karşılanmıştır. Çalışmada, deneysel müdahalelerin etkililiğini değerlendirmek için önerilen ideal yöntem olan randomize kontrollü deney (RKD) deseni (Sibbald ve Roland, 1998; Kraemer vd., 2002; Guidi vd., 2018; Mohr, 2024) kullanılarak katılımcılar, bilgisayar tarafından oluşturulan (*computer-generated*) blok seçkisizleştirme yöntemiyle üç müdahale grubuna ve bir aktif kontrol grubuna atanmıştır. Randomizasyon, katılımcıların başlangıçta bilinen veya bilinmeyen tüm özellikler bakımından dengelenmesini sağlar ve böylece sonuçlardaki farkların uygulanan müdahaleden kaynaklandığını varsaymak mümkün olur (Sibbald ve Roland, 1998). *Computer-generated* blok seçkisizleştirme ayrıca, araştırmacıların veya katılımcıların hangi gruba atanacağını öngörmelerini engeller (Mohr, 2024).

Her ne kadar tam seçkisizlik sağlanmış olsa da, çalışmanın çevrimiçi yürütülmüş olması nedeniyle katılımcıların deney süreci boyunca devamlılıklarını sürdürmeleri

konusunda güçlükler yaşanmıştır. Katılımcı kaybına bağlı olası yanlılığı önlemek amacıyla ITT analizi yapılmış (Little ve Rubin, 2002) ve sonuçların orijinal analizlerle tutarlı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, deney ve kontrol grupları sosyodemografik özellikler açısından karşılaştırıldığında, grupların bu özellikler açısından benzer bir dağılım sergilemesi seçkisiz atama sürecinin başarıyla gerçekleştirildiğine işaret etmektedir.

Araştırmanın örneklem büyüklüğü, G*Power yazılımı ile yapılan güç analizine dayanarak belirlenmiş ve hedeflenen sayıya ulaşılmıştır. Ancak, varyans analizi için ideal olarak önerilen hücre başına 30 katılımcı kriterinin altında kalınmıştır. Bununla birlikte, eğer hücre başına 30 katılımcı kriteri karşılanamıyorsa hücre başına en az 7 katılımcı olması önerilmektedir (VanVoorhis ve Morgan, 2007). Literatürde, çalışan örnekleminde kendini olumlama müdahaleleri üzerine yapılan en düşük örneklemler çalışmada grup başına ortalama 20 katılımcı yer alırken (Morgan ve Atkin, 2016), bu çalışmada grupların yaklaşık 10-11 kişiden oluşması, bulguların genellenebilirliğini sınırlamış, istatistiksel gücü düşürmüş ve Tip II hata riskini artırmış olabilir (Guidi vd., 2018).

Çalışmada katılımcılar hangi gruba atandıkları konusunda kör tutulmuş, ancak uygulamacı tam kör olmadığından, uygulayıcı beklentisinden kaynaklı olası yanlılık riski tamamen ortadan kaldırılamamıştır (Guidi vd., 2018). Ayrıca, kullanılan ölçüm araçları yalnızca öz bildirime dayalıdır; ölçeklerin yüksek iç tutarlılıkları (.73 - .96 arası) güvenilirlik açısından güçlü olsa da, bağımsız değerlendirici ve gözlem verileri olmaması çalışmanın yöntemsel açıdan gücünü kısıtlayan bir unsurdur.

Araştırmada müdahalenin yarattığı değişimi değerlendirmek amacıyla Rosenberg Özsaygı Ölçeği, Genel Özyeterlik Ölçeği ve STAI Sürekli Kaygı Envanteri gibi stabil özellikleri ölçen (trait) ölçekler kullanılmıştır. Bu tür ölçeklerin, bireylerin belirli durumlara verdiği tepkiler ve değişkenlerin dinamik etkilerini yakalamakta hassasiyeti düşük olabilir. Ölçek yönergelerine duruma özgü değerlendirme ifadeleri eklenerek bu sınırlılık azaltılmaya çalışılmış olsa da bu yaklaşım kısmen sınırlı kalmış olabilir. Ancak literatürdeki çok sayıda psikolojik müdahale çalışmasında da özsaygı (Bouvet ve Coudet, 2016), özyeterlik (Morgan ve Harris, 2015; Morgan ve Atkin, 2016) ve kaygı düzeyine (örn., Anderson vd., 1999; Aşçı, 2003; Gupta vd., 2006; Mathews vd., 2007; Coleman ve Carter, 2007; Çekici ve Sonay Güçray, 2012; Bergen-Cico ve Cheon, 2014; Steiner vd., 2017) etkileri ölçmek için bu ölçeklerin yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Bu bulgular, sürekli (trait) ölçeklerinin de belirli koşullarda müdahale etkilerine duyarlı olabileceğini

desteklemekle birlikte, gelecek çalışmalarda durumluk ölçeklerinin kullanımının eklenmesi ölçümlerin hassasiyetini artıracaktır.

Uygulanan müdahaleler açıkça tanımlanıp manüelleştirilmiş ve bu standartlaştırma sayesinde deneyin aynı şekilde tekrar edilebilirliği sağlanmıştır. Ancak, müdahalelerin hedeflenen psikolojik süreçleri aktive edip etmediğini değerlendirmek için manipülasyon kontrolü yapılmamıştır. Hauser vd. (2018) manipülasyon kontrollerinin müdahalenin etkilerini güçlendirme ya da zayıflatma gibi önemli problemleri beraberinde getirebileceğini vurgulamıştır. Aynı vurguyla, Łakuta (2022) kendini olumlamanın etkilerinin incelendiği çalışmasında manipülasyon kontrolü uygulamamıştır. Bununla birlikte, bu durum, etkilerin teorik varsayımların geçersizliğinden mi yoksa müdahalenin uygulanmasındaki sorunlardan mı kaynaklandığını belirsiz hale getirmektedir (Hauser vd., 2018; Łakuta, 2022).

Bu çalışmada kontrol grubunda, müdahalenin özel bileşenlerini içermeyen ancak benzer düzeyde zaman ve bilişsel çaba gerektiren günlük rutin yazımı görevi kullanılmıştır. Bu sayede, deney ve kontrol koşulları arasında görev yapma, yazma süresi ve dikkat düzeyi açısından eşitlik sağlanmış; böylece deney koşullarındaki farkların yalnızca kendini olumlama içeriğinden kaynaklandığı varsayımı güçlendirilmiştir. Nitekim kendini olumlamanın etkilerinin incelendiği birçok çalışmada da (örn., Sherman vd., 2000; Cohen vd., 2006; Armitage, 2012), nötr içerikli aktif kontrol görevleri tercih edilmiş; böylece deneysel manipülasyonun etkileri daha güvenilir biçimde test edilmiştir. Bu tür aktif kontrol tasarımlarının önemli bir avantajı, katılımcıların deneyin amacını fark etme olasılığını azaltması ve beklenti etkisini dengelemesidir. Bununla birlikte, nötr içerikli olsa da yazı yazımı görevlerinin, bireyde dolaylı etkiler yaratabileceği ve böylece etkilerin karşılaştırmalı olarak hafifletilebileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu durum, olumlamanın etkisini olduğundan daha küçük gösterebilir.

Çalışmada izlem ölçümleri müdahale sonrası bir aylık süreçte gerçekleştirilmiştir. Tek seanslık müdahaleler açısından yaygın kabul edilen izlem süreleri birkaç hafta ile bir ay arasında değişmektedir (Schleider ve Weisz, 2017; Łakuta, 2022). Örneğin Morgan ve Atkin'in (2016) bu çalışmada kullanılan ölçümleri aldığı benzer müdahalesinde bu süre iki haftadır. Dolayısıyla bu çalışmada kullanılan bir aylık izlem değerlendirilme için yeterli sayılabilir.

Son olarak, çalışmanın hipotezlerini test etmek amacıyla, zaman içindeki değişimleri ve grup farklarını eş zamanlı olarak incelemeye olanak tanıyan Tekrarlayan Ölçümler için ANOVA yöntemi kullanılmıştır. Bu analiz, deneysel desenli araştırmalarda sıklıkla tercih edilen, güçlü ve uygun bir yöntemdir (Field, 2009; Tabachnick ve Fidell, 2013). Müdahale etkilerinin geçerliliğini değerlendirebilmek için öncelikle tüm katılımcıların ön test puanları gruplar arasında karşılaştırılmış; gruplar arasında anlamlı bir başlangıç farkı bulunmaması, elde edilen etkilerin müdahaleye atfedilebilmesi açısından önemli bir koşul olarak değerlendirilmiştir (Field, 2009). Ayrıca, ITT analizlerinin uygulanması, araştırmanın istatistiksel olarak gücünü ve geçerliliğini arttırmıştır.

Sonuç olarak, küçük örneklem, kısmi körleme, sadece öz bildirim dayalı ölçümler ve manipülasyon kontrolünün eksikliği gibi bazı sınırlılıklara rağmen bu çalışma, seçkisiz kontrollü deney düzeni, aktif kontrol grubu, amaca uygun testlerin kullanımı, tedavi amaçlı analizler ve manüelleştirilmiş müdahaleler gibi ölçütleri karşılayarak yöntemsel açıdan güçlü bir çerçeve sunmaktadır (Kraemer vd., 2002).

4.2.6. Sınırlılıklar ve Gelecekteki Araştırmalar İçin Öneriler

Bu araştırmanın bulguları değerlendirilirken bazı sınırlılıkların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İlk olarak, araştırmanın örneklem büyüklüğü sınırlıdır. Güç analizine dayanarak belirlenen örneklem büyüklüğüne ulaşılmış olsa da hücre başına düşen katılımcı sayısının düşük olması, istatistiksel gücü azaltarak Tip II hata riskini artırmıştır. Bu nedenle gelecekte yapılacak çalışmalarda daha geniş katılımcı gruplarıyla araştırmanın tekrarlanması önerilmektedir.

İkinci olarak, müdahalelerin tek oturumluk ve kısa süreli olması, küçük veya orta düzeyde değişimler yaratabilir. Bu değişimlerin tespit edilmesi, hem küçük örneklem büyüklüğü hem de kullanılan ölçümlerin değişime duyarlılığının sınırlı olması nedeniyle güç olabilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda Rosenberg Özsaygı Ölçeği, Genel Özyeterlik Ölçeği ve STAI Sürekli Kaygı Envanteri gibi ölçeklerin yanı sıra, durumluk veya duruma özgü uyarlanmış ölçeklerin kullanılması önerilmektedir. Bu sayede müdahalelerin etkileri daha hassas biçimde değerlendirilebilir.

Üçüncü olarak, bu çalışmada müdahalelerin etkinliğini doğrulamak amacıyla manipülasyon kontrolü yapılmamıştır. Müdahalelerin hedeflenen psikolojik süreçleri aktive edip etmediği konusunda belirsizlik, sonuçların yorumlanmasını güçleştirmektedir.

Gelecekte yapılacak çalışmalarda müdahalelerin içerik ve süreçlerinin etkin manipülasyon kontrolleriyle doğrulanması ve müdahale mekanizmalarının açıkça tanımlanarak test edilmesi önerilmektedir.

Dördüncü olarak, katılımcılara sosyal medya kanalları aracılığıyla ulaşılması, bazı katılımcıların araştırmaya katılımını sınırlandırmış olabilir. Araştırmacının katılımcılarla doğrudan kurumlar üzerinden iletişim kurmaması, katılım açısından güvensizlik yaratmış olabilir. Ancak bu durum, kurum ile bağın olmaması nedeniyle katılımcıların daha dürüst yanıtlar vermelerine olanak sağlamış da olabilir. Yine de gelecekteki araştırmalarda kurumlarla yapılacak iş birlikleri, katılımcı erişimini kolaylaştırabilir.

Beşinci olarak, bu çalışmada analiz yöntemi olarak ANOVA kullanılmıştır. Kullanılan analiz yöntemi araştırmanın amacına uygundur; ancak örneklem büyüklüğü daha yüksek olsaydı MANOVA veya MANCOVA gibi aynı anda birden fazla bağımlı değişkeni ya da kovaryansları kontrol eden çok değişkenli yöntemlerin kullanılması, analizlerin gücünü artırabilir ve değişkenler arası ortak varyansı daha etkili biçimde açıklayabilirdi. Ayrıca, olumlama müdahalelerinin hangi mekanizmalar aracılığıyla etkili olduğunu ortaya koymak amacıyla yapısal eşitlik modellemesi gibi yaklaşımlar daha açıklayıcı olabilir. Özellikle çalışmanın ilk aşamasında test edilen yol analizlerinin müdahale sonrası nasıl değiştiğini incelemek için örtük büyüme modelleri (*latent growth models*) gibi zamana yayılan değişim süreçlerini inceleyen modeller kullanılabilir. Bu tür modeller, müdahalelerin etkilerinin zaman içindeki gelişimini anlamada daha güçlü nedensel çıkarımlar sağlayabilir.

Bu çalışmada kontrol koşulu olarak katılımcıların günlük rutinleri üzerine yazı yazmaları kullanılmıştır. Her ne kadar aktif kontrol koşulları beklenti etkilerini azaltmada yararlı olsa da, günlük rutin yazma görevlerinin istem dışı psikolojik etkileri olabilir. Gelecekteki çalışmalarda farklı kontrol koşullarının denenmesi veya bazı çalışmalarda olduğu gibi (örn., Łakuta, 2020b) aktif ve pasif kontrol koşullarının birlikte kullanılması, daha net sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir.

Bunlara ek olarak, bazı görüşlere göre tehdit algılanan alanda yapılan olumlama, müdahale etkilerini sınırlandırabilmektedir. Bu çalışmada da bazı katılımcılar örgütleriyle uyumsuzluk yaşadıkları değer alanlarında olumlama yapmış olabilirler ve bu durum müdahale etkisini azaltmış olabilir. Gelecekteki araştırmalarda olumlama yapılan alanın

tehdit algısıyla ilişkili olup olmadığı açıkça belirlenip kontrol edilerek, tehditten bağımsız alanlarda gerçekleştirilen olumlamaların avantajları sistematik olarak değerlendirilmelidir.

Kültürel bağlamın, olumlama müdahalelerinin etkinliği üzerindeki rolü de gelecekteki araştırmalarda daha ayrıntılı biçimde ele alınabilir. Özellikle Türkiye gibi hem kolektivist hem de bireyci eğilimleri içeren kültürlerde, hangi değer alanlarında olumlamaların daha etkili olduğunu incelemek faydalı olacaktır. Ayrıca, özsaygı gibi bireysel farklılıkların olumlama müdahalelerine yanıt verme üzerindeki etkileri değerlendirilebilir.

Son olarak, araştırmanın örneklemini ağırlıklı olarak İstanbul'da çalışan, 25-35 yaş aralığında, lisans mezunu, özel sektörde hizmet alanlarında görev yapan kadınlardan oluşmaktadır. Kamu çalışanları, psikolojik destek alan veya hizmet sektörü dışında çalışan katılımcılar örneklemede daha düşük oranda yer almıştır. Kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun çalışanlar üzerindeki etkileri farklı sektörler ve çalışma koşullarına göre farklılaşabilir. Özellikle müşterilerle doğrudan etkileşimde bulunan çalışanların duygu düzenleme süreçlerinde daha fazla zorluk yaşayabilecekleri düşünüldüğünde, bu durumun değer uyumsuzluğunun olası etkilerini artırabileceği söylenebilir. Bu nedenle, gelecekteki araştırmalarda daha ayrıntılı örneklem seçim kriterleri belirlenerek, farklı sektör ve çalışma koşullarına özgü incelemelerin yapılması önerilmektedir. Ayrıca, psikolojik destek alma durumu bir kontrol değişkeni olarak dahil edilerek, bu durumun sonuçlar üzerindeki etkisi değerlendirilebilir. Buna ek olarak, araştırmanın veri toplama süreci yaklaşık 18 aya yayılmıştır. Bu uzun dönem, katılımcı profillerinde zamanla ortaya çıkabilecek değişiklikler veya döneme özgü dışsal olaylardan etkilenme riskini artırabilir. Nitekim Şubat 2023'te meydana gelen ve ülke genelinde çok büyük bir etki yaratan deprem felaketi de dahil olmak üzere önemli toplumsal olaylar, katılımcıların duygu durumunu ve örgütsel algılarını etkilemiş olabilir. Gelecekteki araştırmalarda daha kısa süreli veri toplama süreçleri planlanarak, zaman içindeki dışsal değişkenlerden kaynaklanabilecek etkiler en aza indirilebilir.

Tüm bu sınırlılıklar göz önüne alındığında, mevcut araştırmanın bulguları öncü nitelikte olsa da dikkatli yorumlanmalıdır. Bununla birlikte, önerilen yöntemsel iyileştirmelerle desteklenecek gelecekteki çalışmaların, olumlama müdahalelerinin etki mekanizmalarını daha ayrıntılı biçimde açıklaması ve örgütsel bağlamda uygulanabilirliğini artırması mümkündür.

4.3. Sonuç

Bu tez çalışması, bireyin örgütsel bağlamda yaşadığı değer uyumsuzluğunun psikolojik süreçler üzerindeki etkisini iki aşamalı bir yaklaşımla ele alarak, kuramsal açıklamalarla uygulamalı müdahale önerilerini birleştiren bütüncül bir çerçeve sunmayı amaçlamıştır. Değerler sosyal psikolojinin; kişi-örgüt değer uyumu ise örgütsel psikolojin alanına aittir. Ancak çalışmanın odağında, bu sosyal değişkenlerin bireyin kaygı düzeyi üzerindeki etkileri ve benlik kaynakları yoluyla işleyişi yer almaktadır. Bu yönüyle tez, sosyal, örgütsel ve klinik psikolojinin kesişiminde konumlanan bir klinik sosyal psikoloji araştırması niteliği taşımaktadır.

Sistem yaklaşımları da bireyin psikolojik iyi oluşunu yalnızca içsel süreçlerle değil, çok katmanlı sosyal, kültürel ve örgütsel bağlamlarla birlikte değerlendirmeyi önermektedir (Dereboy ve Oktay, 2020). Von Bertalanffy'nin 1968 tarihli Genel Sistem Teorisi, insan psikolojisini biyolojik, psikolojik ve sosyal düzeylerin karşılıklı etkileşimi içinde açıklayan bütüncül bir yaklaşım sunarak, bireyin ruh sağlığının yalnızca biyolojik ya da bireysel faktörlere indirgenemeyeceğini savunur. Bu teori, ruhsal süreçlerin aile, sosyal çevre ve daha geniş toplumsal bağlamla etkileşim içinde değerlendirilmesi gerektiğini vurgular ve psikolojik değerlendirme ile tedavi planlamasında disiplinlerarası, dinamik bir bakış açısını mümkün kılar. Miller'ın 1978 tarihli Yaşayan Sistemler Teorisi ise canlı organizmaların hücreden ulusüstü sistemlere kadar yedi düzeyde yapısal ve işlevsel özellikler taşıdığını öne sürerek, bireyin psikolojik durumunun biyolojik, psikolojik ve sosyal süreçlerin ortak etkisiyle şekillendiğini ifade eder (Miller ve Miller, 1990). Özellikle stres gibi karmaşık psikososyal olguların anlaşılmasında, bu yaklaşım sistemler arası etkileşimi kavrayarak daha kapsamlı müdahale stratejileri geliştirilmesine katkı sağlar. Benzer şekilde, Bronfenbrenner'in (1979) Ekolojik Sistemler Teorisi de bireyin gelişimini çok katmanlı çevresel sistemlerle ilişkilendirerek açıklar; bu modelde en içteki mikrosistem (bireyin içinde bulunduğu işyeri), bu sistemler arası ilişkileri kapsayan mezosistem, dolaylı etkiler barındıran ekzosistem (kurumun değerleri ve politikaları), toplumsal değerler ve kültürel normları içeren makrosistem ve zaman içindeki değişimleri vurgulayan kronosistem yer almaktadır. Mikrosistemden makrosistem düzeyine kadar uzanan bu yapı, bireyin psikolojik işleyişini yalnızca kişisel özellikler temelinde değil, aynı zamanda çevresel, kültürel ve toplumsal bağlamda yorumlamayı önerir. Böylece Bronfenbrenner'in modelinin vurguladığı

çok düzeyli etkileşim ağı, psikolojik müdahalenin sosyal bağlamı da dikkate alması gerektiğini güçlü biçimde ortaya koyar.

Bu sistem yaklaşımlarının ortak önerisi, bireyin psikolojik sorunlarının yalnızca içsel etmenlerden değil, sosyal çevresiyle kurduğu ilişkilerden de kaynaklanabileceğini savunur (Dereboy ve Oktay, 2020). Bu açıdan bakıldığında, kişi-örgüt değer uyumsuzluğu, örgütsel düzeyde bireyin benlik bütünlüğünü tehdit eden sistemsel bir stresör olarak görülebilir. Nitekim, çalışmanın ilk aşamasında, sosyal bağlamda ortaya çıkan bir stresör olarak kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun; özsaygı, özyeterlik ve bilişsel yeniden değerlendirme gibi benliğe ve duygulara ilişkin süreçler yoluyla kaygı düzeyini etkilediği görülmüştür. Bu sonuç, değer uyumsuzluğunun psikolojik iyi oluşu tehlikeye atan çok düzeyli bir stres kaynağı olduğunu göstermekte olup, Kowalski ve Leary'nin (1999) klinik ve sosyal psikolojinin kesişim alanında bir kategori olarak tanımladığı sosyal-hastalık yaratıcı süreçler kapsamında değerlendirilebilir; çünkü değer uyumsuzluğu, sosyal bir grubun (örgütün) içinde yaşanan bir etkileşim olarak bireyin psikolojik iyi oluşunu tehdit etmektedir. Bu aşamada, duygular, benlik ve grup üyeliği gibi sosyal psikolojinin temel konuları, klinik bir çıktı olan kaygıyı yordamada anlamlı bir rol oynamıştır. Bu bulgu, Harlak'ın (2019) derleme çalışmasında aktardığı, psikolojik sorunların yalnızca bireyin iç dünyasıyla değil, sosyal bağlamla da ilişkili olduğunu ortaya koyan görüşleri desteklemektedir.

Çalışmanın sonuçları, sistem yaklaşımının önerdiği biçimde, sorunun sosyal bağlamla birlikte çok boyutlu olarak değerlendirilip ardından en uygun müdahale düzeyine odaklanmanın önemini göstermektedir. Bu doğrultuda, çalışmanın ikinci aşamasında benlik tehdidine karşı geliştirilen bir müdahale olan kendini olumlama uygulamalarının etkileri incelenmiş ve olumlamanın özellikle stresli durumlarda bireyin psikolojik kaynaklarını koruyucu bir rol oynayabileceği görülmüştür. Her ne kadar bulguların çoğu istatistiksel olarak anlamlı düzeye ulaşmamış olsa da, bu durumun örneklem büyüklüğü ve ölçüm duyarlılığı gibi yöntemsel sınırlılıklardan kaynaklanabileceği göz önünde bulundurulduğunda, elde edilen eğilimlerin potansiyel etkiler açısından anlamlı ipuçları sunduğu söylenebilir. İçeriğine bağlı olarak günlük yaşama aktarılabilirdiğinde, olumlama uygulamalarının özsaygı, özyeterlik, bilişsel yeniden değerlendirme, kaygı ve genel sağlık üzerinde olumlu etkiler yaratabileceği ve değer uyumsuzluğu algısını hafifletme potansiyeli taşıdığı gözlemlenmiştir. Böylece ikinci aşama, ilk aşamada tanımlanan tehdit edici sosyal-psikolojik sürece yönelik koruyucu bir psikolojik müdahale önerisi sunmaktadır.

Bu bütüncül yaklaşım, özellikle klinik psikologlar açısından sosyal bağlamın belirleyici rolünü görünür kılmaktadır. Harlak'ın (2019) klinik sosyal psikoloji konulu derlemesindeki değerlendirmesine göre, klinik psikoloji yalnızca bireysel belirtileri değil, bireyin sosyal çevresiyle etkileşim biçimlerini de dikkate alan bir anlayışla ilerlediğinde, daha gerçekçi ve işlevsel modeller geliştirebilir. Bu tez çalışması, sosyal bağlamda ortaya çıkan değer uyumsuzluğu gibi stresörlerin benlik süreçleri aracılığıyla psikolojik riske dönüştüğünü ve bu sürece müdahale edilebileceğini göstererek, sosyal psikoloji bilgilerinin klinik değerlendirme ve uygulamalarda nasıl kullanılabileceğine dair somut bir örnek sunmuştur.

Türkiye'de sosyal ve klinik psikoloji arasındaki iş birliğinin henüz sınırlı olduğuna dikkat çeken literatür, bu tür disiplinler arası çalışmalara duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır (Harlak, 2019). Bu bağlamda, bu tez çalışması yalnızca kişi-örgüt uyumunun psikolojik sonuçlarını açıklamakla kalmayıp, sosyal, örgütsel ve klinik psikolojiyi bir araya getiren bir model önererek alana özgün bir katkı sunmaktadır. Aynı zamanda bu tez, Yip vd. (2021) tarafından değer uyumsuzluğunun artan kaygı ile ilişkilendirilebileceği yönündeki öneriyi de destekler niteliktedir. Çalışma sonuçları, iş yerinde yaşanan kaygı tepkilerinin yalnızca bireysel özelliklere değil, örgütsel norm ve değerlerle olan etkileşimlere bağlı olarak şekillendiğini göstermekte olup kendini olumlama müdahalelerinin özellikle ikincil önleme düzeyinde, yani değer uyumsuzluğu stresiyle ilişkili psikolojik belirtilerin hafifletilmesinde potansiyel bir destek aracı olabileceğini ortaya koymaktadır.

Bu noktada, klinik psikologların değerlendirme süreçlerinde sosyal bağlamın etkilerini göz ardı etmeden ilerlemesi önem taşımaktadır. Örgütsel yapılarda ortaya çıkan değer çatışmalarının, çalışanların kaygı düzeyini artırabileceği; bu sürecin özsaygı, özyeterlik ve duygu düzenleme stratejileri gibi benliğe ilişkin kaynaklar yoluyla işleyebileceği dikkate alınmalıdır. Bu tür durumlarda, danışanların bilişsel yeniden değerlendirme ve olumlu benlik algısını güçlendirmeyi hedefleyen müdahalelerle desteklenmesi yararlı olabilir. Özellikle kendini olumlama temelli yaklaşımlar, değer uyumsuzluğu yaşayan ve buna bağlı kaygı belirtileri gösteren bireylerde, psikolojik kaynakları korumaya ve işlevsel başa çıkma becerilerini geliştirmeye katkı sağlayabilir.

Sonuç olarak, bu tez çalışması, kişi-örgüt değer uyumsuzluğunun bireylerin kaygı düzeyi üzerindeki etkilerini sosyal, örgütsel ve klinik psikolojinin kesişiminde ele alarak disiplinler arası bir perspektif sunmuştur. Çalışma, bireyin psikolojik iyi oluşunun yalnızca

içsel değil, çok katmanlı sosyal ve örgütsel etkileşimlerle şekillendiğini savunan sistem yaklaşımlarıyla da örtüşmektedir (Dereboy ve Oktay, 2020). Bu çerçeve, özellikle iş yaşamına ilişkin değer uyumsuzluğu gibi sistem temelli stres faktörlerinin psikolojik değerlendirme ve müdahalelerde göz ardı edilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Gelecekte, mevcut araştırmanın sınırlılıkları dikkate alınarak, bu bulguların genişletilmiş yöntemlerle ve farklı örneklerle yeniden test edilmesi, hem birey düzeyinde daha sağlam sonuçlara ulaşılmasını hem de stres tetikleyici bir faktör olarak örgütsel değer uyumsuzluğu durumunda çalışan bireylere yönelik uygulamalara daha güvenilir bir temel sunulmasını sağlayacaktır.

5. KAYNAKLAR

- Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2017). Work values underlying protean and boundaryless career orientations. *Career Development International*, 22(3), 241–259.
- Adair, J. G. (1984). The Hawthorne effect: a reconsideration of the methodological artifact. *Journal of applied psychology*, 69(2), 334.
- Aguinis, H., Edwards, J. R., & Bradley, K. J. (2017). Improving our understanding of moderation and mediation in strategic management research. *Organizational Research Methods*, 20(4), 665–685.
- Ak, Ö. K., ve Diken, A. (2020). İş tatmini ve kaygı düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Banka çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar Dergisi*, 14(2), 175–204.
- Akbulut, C. A. (2018). Depresyonun duygu düzenleme süreçlerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 21(2), 184–192.
- Akfirat, O. N. (2020). Investigation of relationship between psychological well-being, self-esteem, perceived general self-efficacy, level of hope and cognitive emotion regulation strategies. *European Journal of Education Studies*, 7(9).
- Akın, A., & Kurbanoglu, I. N. (2011). The relationships between math anxiety, math attitudes, and self-efficacy: A structural equation model. *Studia Psychologica*, 53(3), 263.
- Aksu, G., Eser, M., ve Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları* (1. baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Aliche, J. C., Ifeagwazi, C. M., Chukwuorji, J. C., & Eze, J. E. (2020). Roles of religious commitment, emotion regulation and social support in preoperative anxiety. *Journal of Religion and Health*, 59, 905–919.
- Allen, P., & Bennett, K. (2008). *SPSS for the health and behavioural sciences*. Thomson.
- Allport, G. W., Vernon, P. E., & Lindzey, G. (1970). *Manual: Study of values*. Houghton Mifflin.
- American Psychological Association. (2018, 19 Nisan). Anxiety. *APA Dictionary of Psychology*. <https://dictionary.apa.org/anxiety>
- Amos, E. A., & Weathington, B. L. (2008). An analysis of the relation between employee–organization value congruence and employee attitudes. *The Journal of Psychology*, 142(6), 615–632.
- Anderson, V. L., Levinson, E. M., Barker, W., & Kiewra, K. R. (1999). The effects of meditation on teacher perceived occupational stress, state and trait anxiety, and burnout. *School Psychology Quarterly*, 14(1), 3–25.

- Andrea, H., Bültmann, U., van Amelsvoort, L. G., & Kant, Y. (2009). The incidence of anxiety and depression among employees—The role of psychosocial work characteristics. *Depression and Anxiety*, 26(11), 1040–1048.
- Andreotti, C., Thigpen, J. E., Dunn, M. J., Watson, K., Potts, J., Reising, M. M., ... & Compas, B. E. (2013). Cognitive reappraisal and secondary control coping: Associations with working memory, positive and negative affect, and symptoms of anxiety/depression. *Anxiety, Stress & Coping*, 26(1), 20–35.
- Armitage, C. J. (2012). Evidence that self-affirmation reduces body dissatisfaction by basing self-esteem on domains other than body weight and shape. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 53(1), 81–88.
- Armitage, C. J., Harris, P. R. & Arden, M. A. (2011). Evidence that self-affirmation reduces alcohol consumption: Randomized exploratory trial with a new, brief means of self-affirming. *Health Psychology*, 30, 633–641.
- Arndt, J. E., Hoglund, W. L., & Fujiwara, E. (2013). Desirable responding mediates the relationship between emotion regulation and anxiety. *Personality and Individual Differences*, 55(2), 147–151.
- Asensio-Martínez, Á., Leiter, M. P., Gascón, S., Gumuchian, S., Masluk, B., Herrera-Mercadal, P., ... & García-Campayo, J. (2019). Value congruence, control, sense of community and demands as determinants of burnout syndrome among hospitality workers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25(2), 287–295.
- Aşçı, F. H. (2003). The effects of physical fitness training on trait anxiety and physical self-concept of female university students. *Psychology of Sport and Exercise*, 4(3), 255–264.
- Aycan, Z. (2006). Paternalism: Towards conceptual refinement and operationalization. U. Kim, K. S. Yang, & K. K. Hwang (Eds.), In *Indigenous and cultural psychology: Understanding people in context* (pp. 445–466). Boston, MA: Springer US.
- Aypay, A. (2010). Genel Öz Yeterlik Ölçeği'nin (GÖYÖ) Türkçe'ye uyarlama çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 113–131.
- Aziziaran, S., & Basharpour, S. (2020). The role of rumination, emotion regulation and responsiveness to stress in predicting of Corona anxiety (COVID-19) among nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 9(3), 8–18.
- Bajaj, B., Robins, R. W., & Pande, N. (2016). Mediating role of self-esteem on the relationship between mindfulness, anxiety, and depression. *Personality and Individual Differences*, 96, 127–131.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122–147.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. *Self-efficacy in changing societies*, 15, 334.

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman and Company.
- Bao, Y., Vedina, R., Moodie, S., & Dolan, S. (2013). The relationship between value incongruence and individual and organizational well-being outcomes: An exploratory study among Catalan nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 69(3), 631–641.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Başaran, F. (1992). The university students' value preferences. *Ankara Üniversitesi DTCF Araştırma Dergisi*, 14, 13–25.
- Batlis, N. C. (1980). The effect of organizational climate on job satisfaction, anxiety, and propensity to leave. *The Journal of Psychology*, 104(3–4), 233–240.
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252–1265.
- Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B. F., & Emery, G. (1979). *Cognitive therapy of depression*. Guilford Press.
- Beck, J. S. (2001). *Bilişsel terapi: Temel ilkeler ve ötesi* (N. Hisli Şahin, Çev.). Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Beilock, S. L., Kulp, C. A., Holt, L. E., & Carr, T. H. (2004). More on the fragility of performance: Choking under pressure in mathematical problem solving. *Journal of Experimental Psychology: General*, 133(4), 584–600.
- Bem, D. J. (1967). Self-perception: An alternative interpretation of cognitive dissonance phenomena. *Psychological review*, 74(3), 183.
- Berber Çelik, Ç., & Odacı, H. (2020). Does child abuse have an impact on self-esteem, depression, anxiety and stress conditions of individuals? *International Journal of Social Psychiatry*, 66(2), 171–178.
- Bergen-Cico, D., & Cheon, S. (2014). The mediating effects of mindfulness and self-compassion on trait anxiety. *Mindfulness*, 5(5), 505–519.
- Besharati, F., & Pourahmadi, E. (2024). Predicting the general self-efficacy of the people with diabetes in Bandargaz-2023: The role of rumination and alexithymia. *Iranian Journal of Diabetes and Obesity*.

- Bilsky, W., Janik, M., & Schwartz, S. H. (2011). The structural organization of human values: Evidence from three rounds of the European Social Survey (ESS). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(5), 759–776.
- Bolat, Ö. (2023). The impact of self-affirmation on teacher leadership: An experimental design. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi [Journal of Theoretical Educational Science]*, 16(4), 868-886.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables*. John Wiley & Sons.
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2000). Mediators of change in emotion-focused and problem-focused worksite stress management interventions. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 156.
- Bouvet, C., & Coulet, A. (2016). Relaxation therapy and anxiety, self-esteem, and emotional regulation among adults with intellectual disabilities: A randomized controlled trial. *Journal of intellectual Disabilities*, 20(3), 228-240.
- Branscombe, N. R., Schmitt, M. T., & Harvey, R. D. (1999). Perceiving pervasive discrimination among African Americans: Implications for group identification and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(1), 135–149.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard university press.
- Brotheridge, C. M., & Lee, R. T. (2003). Development and validation of the emotional labour scale. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 365-379.
- Brunton, R., Simpson, N., & Dryer, R. (2020). Pregnancy-related anxiety, perceived parental self-efficacy and the influence of parity and age. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6709.
- Burson, A., Crocker, J., & Mischkowski, D. (2012). Two types of value-affirmation: Implications for self-control following social exclusion. *Social Psychological and Personality Science*, 3(4), 510–516.
- Buyruk Genç, A., Amanvermez, Y., Zeren, S. G., & Erus, S. M. (2019). Early separations: Dropout from online and face-to-face counseling / Erken ayrılıklar: Çevrimiçi ve yüz yüze psikolojik danışmayı yarıda bırakma. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 9(4), 1001–1030.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470–483.
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Pegem Akademi.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2018). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri* (24. baskı). Pegem Akademi Yayıncılık.

- Byrd, T. G., Cochran, J. K., Silverman, I. J., & Blount, W. R. (2000). Behind bars: An assessment of the effects of job satisfaction, job-related stress, and anxiety on jail employees' inclinations to quit. *Journal of Crime and Justice*, 23(2), 69–93.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 875–884.
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 822–834.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person–organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294–311.
- Cai, H., Sedikides, C., & Jiang, L. (2013). Familial self as a potent source of affirmation: Evidence from China. *Social Psychological and Personality Science*, 4(5), 529–537.
- Chatman, J. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person–organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333–349.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459–484.
- Chatman, J. A., & O'Reilly, C. A. (2016). Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199–224.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62–83.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 375–395.
- Chen, Y., Li, D., & Yin, H. (2023). Individuals with higher trait self-esteem prefer to use reappraisal, but not suppression: Evidence from functional connectivity analyses.
- Cheng-xiang, C. H. U., Qian, G. A. O., & Hui-qin, M. A. O. (2013). The study of the impact of person–organization fit on job performance: Taking communication enterprises for example. *Journal of Beijing University of Posts and Telecommunications (Social Sciences Edition)*, 15(5), 55–61.
- Christensen, L. B., Johnson, R. B., & Turner, L. A. (2015). *Research methods, design, and analysis* (12th ed.). Pearson Education.
- Churbaji, D., Schlechter, P., Nickerson, A., & Morina, N. (2024). Emotion regulation profiles in Syrian refugees and migrants in Germany: Self-efficacy, resilience and well-being comparisons. *BMJ Mental Health*, 27(1).
- Clair, J. A., Beatty, J. E., & Maclean, T. L. (2005). Out of sight but not out of mind: Managing invisible social identities in the workplace. *Academy of Management Review*, 30(1), 78–95.

- Clark, D. A., & Beck, A. T. (2010). *Cognitive therapy of anxiety disorders: Science and practice*. Guilford Press.
- Cohen, G. L., & Sherman, D. K. (2014). The psychology of change: Self-affirmation and social psychological intervention. *Annual Review of Psychology*, 65, 333-371.
- Coleman, V. H., & Carter, M. M. (2007). Biracial self-identification: Impact on trait anxiety, social anxiety, and depression. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 7(2), 103-114.
- Collier, J. (2020). *Applied structural equation modeling using AMOS: Basic to advanced techniques*. Routledge.
- Cornwell, J. M., & Dunlap, W. P. (1994). On the questionable soundness of factoring ipsative data: A response to Saville & Willson (1991). *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67(1), 89-100.
- Coudevylle, G. R., Gernigon, C., & Ginis, K. A. M. (2011). Self-esteem, self-confidence, anxiety and claimed self-handicapping: A mediational analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(6), 670-675.
- Creswell, J. D., Dutcher, J. M., Klein, W. M., Harris, P. R., & Levine, J. M. (2013). Self-affirmation improves problem-solving under stress. *Plos One*, 8(5), e62593.
- Creswell, J. D., Lam, S., Stanton, A. L., Taylor, S. E., Bower, J. E., & Sherman, D. K. (2007). Does self-affirmation, cognitive processing, or discovery of meaning explain cancer-related health benefits of expressive writing? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(2), 238-250.
- Creswell, J. D., Welch, W. T., Taylor, S. E., Sherman, D. K., Gruenewald, T. L., & Mann, T. (2005). Affirmation of personal values buffers neuroendocrine and psychological stress responses. *Psychological Science*, 16(11), 846-851.
- Critcher, C. R., & Dunning, D. (2015). Self-affirmations provide a broader perspective on self-threat. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(1), 3-18.
- Crocker, J., Luhtanen, R., Blaine, B., & Broadnax, S. (1994). Collective self-esteem and psychological well-being among White, Black, and Asian college students. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(5), 503-513.
- Crowell, A., Page-Gould, E., & Schmeichel, B. J. (2015). Self-affirmation breaks the link between the behavioral inhibition system and the threat-potentiated startle response. *Emotion*, 15(2), 146.
- Cumming, G. (2014). The new statistics: Why and how. *Psychological science*, 25(1), 7-29.
- Curran, E., Rosato, M., Ferry, F., & Leavey, G. (2020). Prevalence and factors associated with anxiety and depression in older adults: Gender differences in psychosocial
- Çekici, F., ve Sonay Güçray, S. (2012). Problem çözme terapisine dayalı beceri geliştirme grubunun üniversite öğrencilerinin sosyal problem çözme becerileri, öfkeyle ilişkili

davranış ve düşünceler ile sürekli kaygı düzeylerine etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 103–128.

Çileli, M. (2000). Change in value orientations of Turkish youth from 1989 to 1995. *The Journal of Psychology*, 134(3), 297–305.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (5. baskı). Pegem Akademi.

Çuhadaroglu, F. (1986). *Adolesanlarda benlik saygısı*. Yayınlanmamış uzmanlık tezi, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Ankara.

Dang, Q., Wu, J., Bai, R., & Zhang, B. (2023). Self-affirmation training can relieve negative emotions by improving self-integrity among older adults. *Current Psychology*, 42(11), 8816–8823. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02608-w>

Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. University of Minnesota Press.

De Clercq, D., Haq, I. U., & Azeem, M. U. (2018). Self-efficacy to spur job performance: Roles of job-related anxiety and perceived workplace incivility. *Management Decision*, 56(4), 891–907.

De Clercq, S. (2006). *Extending the Schwartz value theory for assessing supplementary person-organization fit*. Unpublished doctoral dissertation, Ghent University, Ghent, Belgium.

De Clercq, S., Fontaine, J. R. J., & Anseel, F. (2008). In search of a comprehensive value model for assessing supplementary person–organization fit. *The Journal of Psychology*, 142(3), 277–302.

Dede, E., Çetin, C., ve Sağlam, H. (2020). Çalışma yaşam alanı değişkenlerinin mesleki başa çıkma öz yeterlilik algısına etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma. *PressAcademia Procedia*, 11(1), 173-177.

Demirutku, K., ve Sümer, N. (2010). Temel değerlerin ölçümü: Portre Değerler Anketi'nin Türkçe uyarlaması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(25), 17–25.

Demou, E., Hanson, M., Bakhshi, A., Kennedy, M., & Macdonald, E. B. (2018). Working health services Scotland: a 4-year evaluation. *Occupational Medicine*, 68(1), 38-45.

Deng, H., Wu, C. H., Leung, K., & Guan, Y. (2016). Depletion from self-regulation: A resource-based account of the effect of value incongruence. *Personnel Psychology*, 69(2), 431–465.

Dereboy, Ç. G., ve Oktay, S. (2020). Sistemler, ihtimaller ve stres., M. Eskin, Ç. G. Dereboy ve N. Karancı (Editörler), *Klinik psikoloji bilim ve uygulama içinde* (33-57) (Birinci baskı). Ankara. Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Diefendorff, J. M., & Gosserand, R. H. (2003). Understanding the emotional labor process: A control theory perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 945-959.

- Dirilen-Gümüş, Ö., & Büyükşahin-Sunal, A. (2012). Gender differences in Turkish undergraduate students' values. *Sex Roles*, 67, 559–570.
- Diseth, Å., Meland, E., & Breidablik, H. J. (2014). Self-beliefs among students: Grade level and gender differences in self-esteem, self-efficacy and implicit theories of intelligence. *Learning and Individual Differences*, 35, 1–8.
- Doblhofer, D. S., Hauser, A., Kuonath, A., Haas, K., Agthe, M., & Frey, D. (2019). Make the best out of the bad: Coping with value incongruence through displaying facades of conformity, positive reframing, and self-disclosure. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(5), 572–593.
- Doby, V. J., & Caplan, R. D. (1995). Organizational stress as threat to reputation: Effects on anxiety at work and at home. *Academy of Management Journal*, 38(4), 1105–1123.
- Dursun, P. (2021). *Küreselleşmenin tüketici davranışları üzerine etkisi: İzmir örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Dylağ, A., Jaworek, M., Karwowski, W., Kożusznik, M., & Marek, T. (2013). Discrepancy between individual and organizational values: Occupational burnout and work engagement among white-collar workers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 43(3), 225–231.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. John Wiley & Sons.
- Edwards, J. R. (1993). Problems with the use of profile similarity indices in the study of congruence in organizational research. *Personnel Psychology*, 46(3), 641–665.
- Edwards, J. R. (1994). Alternatives to difference scores as dependent variables in the study of congruence in organizational research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 64(3), 307–324.
- Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654–677.
- Edwards, J. R., & Parry, M. E. (1993). On the use of polynomial regression equations as an alternative to difference scores in organizational research. *Academy of Management Journal*, 36(6), 1577–1613.
- Elahi, A., McIntyre, J. C., Hampson, C., Bodycote, H. J., Sitko, K., White, R. G., & Bentall, R. P. (2018). Home is where you hang your hat: Host town identity, but not hometown identity, protects against mental health symptoms associated with financial stress. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 37(3), 159–181.
- Elizur, D., & Sagie, A. (1994). *Facets of human values: Definition and structure of work values and general life values*. WORC, Work and Organization Research Centre.
- Endler, N. S., Speer, R. L., Johnson, J. M., & Flett, G. L. (2001). General self-efficacy and control in relation to anxiety and cognitive performance. *Current Psychology*, 20(1), 36–52.

- Endo, M., Ono, M., Deguchi, A., Iwata, Y., Tamada, Y., Masuya, J., ... & Honyashiki, M. (2024). Effects of subjective social status and self-esteem in the association between childhood abuse and adulthood anxiety. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 877-884.
- Epton, T., & Harris, P. R. (2008). Self-affirmation promotes health behavior change. *Health Psychology*, 27(6), 746–752.
- Eroğlu, Ş. G. (2014). Örgütlerde duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi üzerine bir araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (19), 147–160.
- Ertürk, A. (2012). The role of person-organization fit in TQM: Influence of values and value congruence on TQM orientation. *Quality management and practices*, 231-254.
- Escovar, E., Craske, M. G., Roy-Byrne, P., Stein, M. B., Sullivan, G., Sherbourne, C. D., Bystritsky, A., & Chavira, D. A. (2018). Cultural influences on mental health symptoms in a primary care sample of Latinx patients. *Journal of Anxiety Disorders*, 55, 39–47.
- Evans, N., Ellett, L., Carpenter, R., & Kingston, J. (2019). Immediate and short-term effects of values-based interventions on paranoia. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 65, 101500.
- Everett, M. J. (2010). *Leader-follower congruence and its relationship to follower self-efficacy*. Unpublished Doctoral Thesis, Capella University.
- Eysenck, M. W. (1979). Anxiety, learning, and memory: A reconceptualization. *Journal of Research in Personality*, 13(4), 363–385.
- Eysenck, M. W. (1982). Anxiety and performance. In G. Sanders & J. Suls (Eds.), *Social psychology of health and illness* (pp. 95–123). Springer.
- Eysenck, M. W. (1988). Anxiety and attention. *Anxiety Research*, 1(1), 9–15.
- Fan, L. B., Blumenthal, J. A., Watkins, L. L., & Sherwood, A. (2015). Work and home stress: Associations with anxiety and depression symptoms. *Occupational Medicine*, 65(2), 110–116.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175–191.
- Feinberg, M., Ford, B. Q., & Flynn, F. J. (2020). Rethinking reappraisal: The double-edged sword of regulating negative emotions in the workplace. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 161, 1–19.
- Fernandes, B., Newton, J., & Essau, C. A. (2022). The mediating effects of self-esteem on anxiety and emotion regulation. *Psychological Reports*, 125(2), 787-803.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance* (Vol. 2). Stanford University Press.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3rd ed.). Sage Publications.

- Finegan, J. E. (2000). The impact of personal and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149–169.
- Flaxman, P. E., Ménard, J., Bond, F. W., & Kinman, G. (2012). Academics' experiences of a respite from work: Effects of self-critical perfectionism and perseverative cognition on postrespite well-being. *Journal of Applied Psychology*, 97(4), 854–865.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (6th ed.). Springer.
- Frankl, E. V. (2009). *İnsanın anlam arayışı* (S. Budak, Çev.). Okyanus Yayınları.
- Frijda, N. H. (1986). *The emotions*. Cambridge University Press; Editions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- Fritz, C. O., Morris, P. E., & Richler, J. J. (2012). Effect size estimates: current use, calculations, and interpretation. *Journal of experimental psychology: General*, 141(1), 2. DOI: 10.1037/a0024338
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18(3), 233–239.
- Fulmer, C. A., Gelfand, M. J., Kruglanski, A. W., Kim-Prieto, C., Diener, E., Pierro, A., & Higgins, E. T. (2010). On “feeling right” in cultural contexts: How person–culture match affects self-esteem and subjective well-being. *Psychological Science*, 21(11), 1563–1569.
- Gabriel, A. S., Diefendorff, J. M., Chandler, M. M., Moran, C. M., & Greguras, G. J. (2014). The dynamic relationships of work affect and job satisfaction with perceptions of fit. *Personnel Psychology*, 67(2), 389–420.
- Garnefski, N., Kraaij, V., & Spinhoven, P. (2001). Negative life events, cognitive emotion regulation and emotional problems. *Personality and Individual Differences*, 30(8), 1311–1327.
- Gartlehner, G., Hansen, R. A., Nissman, D., Lohr, K. N., & Carey, T. S. (2006). Criteria for distinguishing effectiveness from efficacy trials in systematic reviews. *Technical Reviews* No.12, 1-19.
- Gathier, A. W., van Tuijl, L. A., Penninx, B. W., de Jong, P. J., van Oppen, P. C., Vinkers, C. H., & Verhoeven, J. E. (2024). The role of explicit and implicit self-esteem in the relationship between childhood trauma and adult depression and anxiety. *Journal of Affective Disorders*, 354, 443-450.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple study guide and reference*. Pearson Education.
- Gillman, A. S., Iles, I. A., Klein, W. M., & Ferrer, R. A. (2023). Increasing receptivity to COVID-19 public health messages with self-affirmation and self vs. other framing. *Health Communication*, 38(9), 1942-1953.

- Goldberg, L. S., & Grandey, A. A. (2007). Display rules versus display autonomy: emotion regulation, emotional exhaustion, and task performance in a call center simulation. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 301.
- Gollwitzer, P. M., & Sheeran, P. (2006). Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes. *Advances in experimental social psychology*, 38, 69-119.
- González, A., Blanco-Piñero, P., & Diaz-Pereira, M. P. (2018). Music performance anxiety: Exploring structural relations with self-efficacy, boost, and self-rated performance. *Psychology of Music*, 46(6), 831-847.
- Göregenli, M. (1995). Kültürümüz açısından bireycilik-toplulukçuluk eğilimleri: Bir başlangıç çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10, 1-14.
- Grandey, A. (2003). When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as predictors of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46(1), 86–96.
- Grandey, A. A. (1999). Surface acting and deep acting as emotional labor: Predicting employee burnout, attitudes, and effective customer service. *Manuscript submitted for publication*.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 95–110.
- Grandey, A. A., & Melloy, R. C. (2017). The state of the heart: Emotional labor as emotion regulation reviewed and revised. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 407.
- Graves, C. W. (1970). Levels of existence: An open system theory of values. *Journal of Humanistic Psychology*, 10(2), 131–155.
- Greenberg, J., Solomon, S., Pyszczynski, T., Rosenblatt, A., Burling, J., Lyon, D., ... & Pintel, E. (1992). Why do people need self-esteem? Converging evidence that self-esteem serves an anxiety-buffering function. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(6), 913.
- Groeneveld, R. A., & Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *Journal of the Royal Statistical Society: Series D (The Statistician)*, 33(4), 391–399.
- Gross, J. J. (1998). Antecedent- and response-focused emotion regulation: Divergent consequences for experience, expression, and physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224–237.
- Gross, J. J. (1999). Emotion regulation: Past, present, future. *Cognition & Emotion*, 13(5), 551–573.
- Gross, J. J. (2001). Emotion regulation in adulthood: Timing is everything. *Current Directions in Psychological Science*, 10(6), 214–219.

- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362.
- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1993). Emotional suppression: Physiology, self-report, and expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(6), 970–986.
- Gross, J. J., & Levenson, R. W. (1997). Hiding feelings: The acute effects of inhibiting negative and positive emotion. *Journal of Abnormal Psychology*, 106(1), 95–103.
- Gross, J. J., & Thompson, R. A. (2006). Emotion regulation: Conceptual foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (pp. 3–25). New York: The Guilford Press.
- Grossmann, I. ve Varnum, M. E. W. (2015). Social structure, infectious diseases, disasters, secularism, and cultural change in America. *Psychological Science*, 26, 311–324.
- Guidi, J., Brakemeier, E.-L., Bockting, C. L. H., Cosci, F., Cuijpers, P., Jarrett, R. B., ... Fava, G. A. (2018). Methodological recommendations for trials of psychological interventions. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 87(5), 276–284.
- Guil, R., Gómez-Molinero, R., Merchan-Clavellino, A., Gil-Olarte, P., & Zayas, A. (2019). Facing anxiety, growing up. Trait emotional intelligence as a mediator of the relationship between self-esteem and university anxiety. *Frontiers in Psychology*, 10, 567.
- Gupta, N., Khera, S., Vempati, R. P., Sharma, R., & Bijlani, R. L. (2006). Effect of yoga based lifestyle intervention on state and trait anxiety. *Indian Journal of Physiology and Pharmacology*, 50(1), 41–47.
- Güngör, C., ve Gül, İ. (2021). Öğretmen adaylarının öz yeterlik algıları ile mesleki kaygı düzeyleri arasındaki ilişki. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (25), 774-811.
- Gürlek, M. (2019). *Hizmet odaklı yüksek performanslı insan kaynakları uygulamalarının işgören hizmet performansı üzerindeki etkisinde aracı ve düzenleyici değişkenlerin rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.
- Gürlek, M. (2020). Kişi-çevre uyumu ve kariyer tatmini arasındaki ilişkilerin modellenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(43), 255–281.
- Hair, J. F., Black, C. W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage.
- Hao, R., Zuo, J., Jin, H., Wang, Y., Zhang, L., Zhu, Y., ... & Hu, J. (2023). Anxiety-associated factors among employees with different personality profiles: A cross-sectional study in China. *Frontiers in Psychology*, 14, 1043339.
- Harlak, H. (2019). Klinik sosyal psikolojiye doğru. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 3(2), 104-115.
- Harris, P. R., & Easterbrook, M. J. (2024). Groups or values? Testing the effectiveness of online social cure, group-affirmation, and self-affirmation manipulations on

- wellbeing outcomes. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 34(2), e2774.
- Harris, P. R., & Napper, L. (2005). Self-affirmation and the biased processing of threatening health-risk information. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(9), 1250-1263.
- Hauser, D. J., Ellsworth, P. C., & Gonzalez, R. (2018). Are manipulation checks necessary?. *Frontiers in psychology*, 9, 998.
- Hayat, A. A., Choupani, H., & Dehsorkhi, H. F. (2021). The mediating role of students' academic resilience in the relationship between self-efficacy and test anxiety. *Journal of Education and Health Promotion*, 10.
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2nd ed.). The Guilford Press.
- Hayes, J., Schimel, J., Faucher, E. H., & Williams, T. J. (2008). Evidence for the DTA hypothesis II: Threatening self-esteem increases death-thought accessibility. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44(3), 600-613.
- Hayes, S. C., Luoma, J. B., Bond, F. W., Masuda, A., & Lillis, J. (2006). Acceptance and commitment therapy: Model, processes and outcomes. *Behaviour Research and Therapy*, 44(1), 1-25.
- Hayes, S. C., Strosahl, K., & Wilson, K. G. (1999). *Acceptance and commitment therapy: An experiential approach to behavior change* (1st ed.). Guilford Press.
- Heriot-Maitland, C., Knight, M., & Peters, E. (2012). A qualitative comparison of psychotic-like phenomena in clinical and non-clinical populations. *British Journal of Clinical Psychology*, 51(1), 37-53.
- Hewlin, P. F. (2009). Wearing the cloak: Antecedents and consequences of creating facades of conformity. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 727-741.
- Ho, R. (2014). *Handbook of univariate and multivariate data analysis with IBM SPSS* (2nd ed.). CRC Press.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E., & Lilly, R. S. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, 21(2), 128-148.
- Hochschild, A. R. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Hoffman, B. J., Bynum, B. H., Piccolo, R. F., & Sutton, A. W. (2011). Person-organization value congruence: How transformational leaders influence work group effectiveness. *Academy of Management Journal*, 54(4), 779-796.

- Hofmann, S. G., Heering, S., Sawyer, A. T., & Asnaani, A. (2009). How to handle anxiety: The effects of reappraisal, acceptance, and suppression strategies on anxious arousal. *Behaviour Research and Therapy*, 47(5), 389–394.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hogg, B., Medina, J. C., Gardoki-Souto, I., Serbanescu, I., Moreno-Alcázar, A., Cerga-Pashoja, A., ... & Amann, B. L. (2021). Workplace interventions to reduce depression and anxiety in small and medium-sized enterprises: A systematic review. *Journal of affective disorders*, 290, 378-386.
- Hopkins, K. D., & Weeks, D. L. (1990). Tests for normality and measures of skewness and kurtosis: Their place in research reporting. *Educational and Psychological Measurement*, 50(4), 717–729.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Huang, C. S., Simha, A., & Elloy, D. F. (2016). Exploring the relationships among person–organization fit, work engagement and positive mental health in a longitudinal study. *Journal of Business Administration (Qi Ye Guan Li Xue Bao)*, (109), 21–40.
- Hui, Q., Li, Y., Li, Y., Yao, C., Che, X., Zhu, R., & You, X. (2024). Professional identity and well-being among pre-service teachers: A mediation model of reappraisal and self-esteem. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 1–11.
- Hutcheson, G. D., & Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. SAGE.
- Iles, I. A., Gillman, A. S., Ferrer, R. A., & Klein, W. M. (2022). Self-affirmation inductions to reduce defensive processing of threatening health risk information. *Psychology & Health*, 37(10), 1287-1308.
- Inglehart, R. F. ve Baker, W. E. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 65, 19–51.
- İmamoğlu, E. O., ve Karakitapoğlu-Aygün, Z. (1999). 1970'lerden 1990'lara değerler: Üniversite düzeyinde gözlenen zaman, kuşak ve cinsiyet farklılıkları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(44), 1–18.
- Jaremka, L. M., Bunyan, D. P., Collins, N. L., & Sherman, D. K. (2011). Reducing defensive distancing: Self-affirmation and risk regulation in response to relationship threats. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(1), 264-268.
- Jensen, J. M., Patel, P. C., & Messersmith, J. G. (2013). High-performance work systems and job control: Consequences for anxiety, role overload, and turnover intentions. *Journal of Management*, 39(6), 1699–1724.
- Jessop, D. C., Harris, P. R., & Gibbons, T. (2023). Individual differences in spontaneous self-affirmation predict well-being. *Self and Identity*, 22(2), 247-275.

- Ji, Y. (2023). *Integrating Public Service Motivation with Organizational Citizenship Behavior: Testing a Sequential Mediation of PO Fit and Emotional Labor*. Master's thesis, ISCTE-Instituto Universitario de Lisboa (Portugal)).
- Jiang, L. (2018). Job insecurity and creativity: The buffering effect of self-affirmation and work-affirmation. *Journal of Applied Social Psychology*, 48(7), 388-397.
- Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326-339.
- Joyce, S., Modini, M., Christensen, H., Mykletun, A., Bryant, R., Mitchell, P. B., & Harvey, S. B. (2016). Workplace interventions for common mental disorders: a systematic meta-review. *Psychological medicine*, 46(4), 683-697.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Scientific Software International.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Judge, T. A., Locke, E. A., & Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151–188.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 107–122.
- Judge, T. A., Van Vianen, A. E., & De Pater, I. E. (2004). Emotional stability, core self-evaluations, and job outcomes: A review of the evidence and an agenda for future research. *Human performance*, 17(3), 325-346.
- Judge, T. A., Woolf, E. F., & Hurst, C. (2009). Is emotional labor more difficult for some than for others? A multilevel, experience-sampling study. *Personnel Psychology*, 62(1), 57–88.
- Kafetsios, K. G., & Gruda, D. (2018). Interdependent Followers Prefer Avoidant Leaders: Followers' Cultural Orientation Moderates Leaders' Avoidance Relationships with Followers' Work Outcomes. *Frontiers in Communication*, 3, Article 9.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1997). Individualism and collectivism. *Handbook of cross-cultural psychology*, 3, 1-49.
- Kahraman, Ü., & Çelik, K. (2019). Eğitim fakültesi formasyon öğrencilerinin özyeterlik inançları ile mesleki kaygıları arasındaki ilişki. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 45(45), 353-375.

- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5. baskı). Pegem Akademi.
- Kamalinasab, Z., & Mohammadkhani, P. (2018). A comparison of self-compassion and self-esteem based on their relationship with adaptive and maladaptive emotion regulation strategies. *Practice in Clinical Psychology*, 6(1), 9-20.
- Kaplan, H. I., & Sadock, B. J. (2004). *Klinik psikiyatri* (E. Abay, Çev. Ed.). Nobel Tıp Kitabevleri.
- Karakitapoğlu-Aygün, Z., & İmamoğlu, E. O. (2002). Value domains of Turkish adults and university students. *The Journal of Social Psychology*, 142(3), 333-351.
- Kay, A., Levine, L., & Shapiro, E. (2024). Reducing anxiety through workplace communication during COVID-19: Who, what, when, and how. *International Journal of Business Communication*, 61(3), 573-605.
- Kazdin, A. E. (2003). Psychotherapy for children and adolescents. *Annual Review of Psychology*, 54, 253-276.
- Keith, Z. T. (2015). *An introduction to multiple regression and structural equation modeling* (2nd ed.). Routledge.
- Kesen, M. (2017). Birey örgüt uyumunun duygusal emek üzerindeki etkileri: Hemşireler üzerine görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18), 75-89.
- Kılıç, C. (1996). General Health Questionnaire: Reliability and validity study. *Turkish Journal of Psychiatry*, 7(1), 3-9.
- Kim, J. W., & Lee, J. K. (2023). The effects of LMX and perceived fit on employees' negative word-of-mouth: The role of corporate citizenship and organization-based self-esteem. *Journal of Korea Trade*, 27(4), 19-44.
- Kim, N. Y. (2024). Linking creative self-efficacy and emotional exhaustion: Mediation through cognitive reappraisal. *Psychological Reports*, 00332941241276397.
- Kim, S., & McGill, A. L. (2018). Helping others by first affirming the self: When self-affirmation reduces ego-defensive downplaying of others' misfortunes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(3), 345-358.
- King, F. J., Heinrich, D. L., Stephenson, R. S., & Spielberger, C. D. (1976). An investigation of the causal influence of trait and state anxiety on academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 68(3), 330-334.
- Kingston, J., & Ellett, L. (2014). Self-affirmation and nonclinical paranoia. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 45(4), 502-505.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.

- Kling, K. C., Hyde, J. S., Showers, C. J., & Buswell, B. N. (1999). Gender differences in self-esteem: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125(4), 470–500.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and value-orientations in the theory of action: An exploration in definition and classification. In T. Parsons & E. Shils (Eds.), *Toward a general theory of action* (pp. 388–433). Harvard University Press.
- Korman, A. K. (2001). Self-enhancement and self-protection: Toward a theory of work motivation. In M. Erez, U. Kleinbeck, & H. Thierry (Eds.), *Work motivation in the context of a globalizing economy* (pp. 121–130). Lawrence Erlbaum Associates.
- Kowalski, R. M., & Leary, M. R. (1999). Interfaces of social and clinical psychology: Where we have been, where we are. In R. M. Kowalski & M. R. Leary (Eds.), *The social psychology of emotional and behavioral problems: Interfaces of social and clinical psychology* (pp. 7–33). American Psychological Association.
- Köse, S., Oral, L., & Türesin, H. (2011). Duygusal emek davranışlarının işgörenlerin tükenmişlik düzeyleri ile ilişkisi üzerine sağlık sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(2), 165–185.
- Kraemer, H. C., Wilson, G. T., Fairburn, C. G., & Agras, W. S. (2002). Mediators and moderators of treatment effects in randomized clinical trials. *Archives of General Psychiatry*, 59(10), 877–883.
- Krannitz, M. A., Grandey, A. A., Liu, S., & Almeida, D. A. (2015). Workplace surface acting and marital partner discontent: Anxiety and exhaustion spillover mechanisms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(3), 314–325.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Kristof-Brown, A. L., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 3, pp. 3–50). American Psychological Association.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Kruml, S. M., & Geddes, D. (2000). Exploring the dimensions of emotional labor: The heart of Hochschild's work. *Management Communication Quarterly*, 14(1), 8–49.
- Kuster, F., Orth, U., & Meier, L. L. (2012). Rumination mediates the prospective effect of low self-esteem on depression: A five-wave longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(6), 747–759.
- Kuşdil, M. E., ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve Schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 59–76.

- Kuşluvan, Z., ve Kuşluvan, S. (2005). Otel işletmelerinde iş ve işletme ile ilgili faktörlerin işgören tatmini üzerindeki görece etkisi: Nevşehir örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 183–203.
- Lakens, D. (2013). Calculating and reporting effect sizes to facilitate cumulative science: a practical primer for t-tests and ANOVAs. *Frontiers in psychology*, 4, 863. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2013.00863>
- Łakuta, P. (2020a). Can self-affirmations reduce depression and anxiety, and boost well-being in psoriasis patients? Preliminary findings. *Polskie Forum Psychologiczne*, 25(2), 188-207. Uniwersytet Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy.
- Łakuta, P. (2020b). Using the theory of self-affirmation and self-regulation strategies of mental contrasting and forming implementation intentions to reduce social anxiety symptoms. *Anxiety, Stress, & Coping*, 33(4), 370–386.
- Łakuta, P. (2022). A factorial randomized controlled trial of implementation-intention-based self-affirmation interventions: Findings on depression, anxiety, and well-being in adults with psoriasis. *Frontiers in Psychiatry*, 13, 795055.
- Łakuta, P. (2023). Brief self-affirmation intervention for adults with psoriasis for reducing anxiety and depression and boosting well-being: Evidence from a randomized controlled trial. *Psychological Medicine*, 53(6), 2574-2584.
- Lam, W., Huo, Y., & Chen, Z. (2018). Who is fit to serve? Person–job/organization fit, emotional labor, and customer service performance. *Human Resource Management*, 57(2), 483–497.
- Lamiani, G., Dordoni, P., & Argentero, P. (2018). Value congruence and depressive symptoms among critical care clinicians: The mediating role of moral distress. *Stress and Health*, 34(1), 135–142.
- Lande, N. M., Ask, T. F., Sætren, S. S., Lugo, R. G., & Sütterlin, S. (2023). The role of emotion regulation for general self-efficacy in adolescents assessed through both neurophysiological and self-reported measures. *Psychology Research and Behavior Management*, 3373-3383.
- Lannin, D. G., Vogel, D. L., & Heath, P. J. (2017). Can reflecting on personal values online increase positive beliefs about counseling? *Journal of Counseling Psychology*, 64(3), 261.
- Lannin, D. G., Vogel, D. L., Guyll, M., & Seidman, A. J. (2019). Reducing threat responses to help-seeking information: Influences of self-affirmations and reassuring information. *Journal of Counseling Psychology*, 66(3), 375.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 454–470.
- Lawyer, S. R., Karg, R. S., Murphy, J. G., & McGlynn, F. D. (2002). Heavy drinking among college students is influenced by anxiety sensitivity, gender, and contexts for alcohol use. *Journal of Anxiety Disorders*, 16(2), 165–173.

- Layous, K., Chancellor, J., & Lyubomirsky, S. (2014). Positive activities as protective factors against mental health conditions. *Journal of Abnormal Psychology, 123*(1), 3.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and research: Past, present, and future. *Psychosomatic Medicine, 55*(3), 234–247.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. *Advances in experimental social psychology, 33*, 1–62.
- LeBreton, J. M., Wu, J., & Bing, M. N. (2009). The truth(s) on testing for mediation in the social and organizational sciences. In E. C. Lance & J. R. Vandenberg (Eds.), *Statistical and methodological myths and urban legends: Doctrine, verity and fable in the organizational and social sciences* (pp. 107–141). Routledge.
- Lee, M. S., Han, S. L., Hong, S., & Hyun, H. (2019). Relationship bonds and service provider's emotional labor: Moderating effects of collectivism. *Frontiers in Psychology, 10*, Article 370.
- Lee, M., Pekrun, R., Taxer, J. L., Schutz, P. A., Vogl, E., & Xie, X. (2016). Teachers' emotions and emotion management: Integrating emotion regulation theory with emotional labor research. *Social Psychology of Education, 19*, 843–863.
- Li, C., Fu, P., Wang, M., Xia, Y., Hu, C., Liu, M., ... & Yang, Y. (2023a). The role of self-esteem and emotion regulation in the associations between childhood trauma and mental health in adulthood: A moderated mediation model. *BMC Psychiatry, 23*(1), 241.
- Li, S., Xia, Y., Zhao, W., Miao, X., & Xu, Q. (2023b). Self-affirmation increases acceptance of information on COVID-19 vaccines and promotes vaccination intention. *Journal of Behavioral Medicine, 46*(1), 303-310.
- Li, S., Xu, Q., & Zhou, A. (2022). Follow-up to a randomized controlled trial of the effect of self-affirmation on anxiety during the COVID-19 pandemic. *Psychology, Health & Medicine, 27*(2), 361-366.
- Liao, J. M., Stack, C. B., Griswold, M. E. & Localio, A. R. (2017). *Annals* understanding clinical research: intention-to-treat analysis. *Annals of Internal Medicine, 166*(9), 662. doi:10.7326/M17-0196
- Lieutaud, A., Grenier, K., & Bois, D. (2021). The effects of a mind–body approach, somatic psychoeducation, on anxiety and self-esteem. *Alternative and Complementary Therapies, 27*(4), 176-186.
- Linn, B. S., Linn, M. W., & Jensen, J. (1981). Anxiety and immune responsiveness. *Psychological Reports, 49*(3), 969–970.
- Little, R. J. A., & Rubin, D. B. (2002). *Statistical analysis with missing data* (2nd ed.). Wiley.

- Litz, B. T., & Keane, T. M. (1989). Information processing in anxiety disorders: Application to the understanding of post-traumatic stress disorder. *Clinical Psychology Review*, 9(2), 243–257.
- Liu, Y., Pan, H., Yang, R., Wang, X., Rao, J., Zhang, X., & Pan, C. (2021). The relationship between test anxiety and emotion regulation: The mediating effect of psychological resilience. *Annals of General Psychiatry*, 20, Article 26.
- Logel, C., & Cohen, G. L. (2012). The role of the self in physical health: Testing the effect of a values-affirmation intervention on weight loss. *Psychological Science*, 23(1), 53–55.
- Lönnqvist, J. E., Verkasalo, M., Helkama, K., Andreyeva, G. M., Bezmenova, I., Rattazzi, A. M. M., ... & Stetsenko, A. (2009). Self-esteem and values. *European Journal of Social Psychology*, 39(1), 40–51.
- Lundberg, T., Årestedt, K., Forinder, U., Olsson, M., Fürst, C. J., & Alvariza, A. (2022). Higher self-esteem associated with less symptoms of anxiety and depression among young adults after the loss of a parent to cancer—A longitudinal study. *Journal of Palliative Care*, 37(2), 113–119.
- Luszczynska, A., Gutierrez-Dona, B., & Schwarzer, R. (2005a). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80–89.
- Luszczynska, A., Scholz, U., & Schwarzer, R. (2005b). The general self-efficacy scale: multicultural validation studies. *The Journal of psychology*, 139(5), 439–457.
- Ma, S., Wang, Y., & Liu, F. (2016). The mediator role of innovative self-efficacy between person–organization fit and innovative behavior. In *2016 13th International Conference on Service Systems and Service Management (ICSSSM)* (pp. 1–6). IEEE.
- MacKinnon, D. P. (2012). *Introduction to statistical mediation analysis*. Routledge.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7(1), 83–104.
- Mahan, P. L., Mahan, M. P., Park, N. J., Shelton, C., Brown, K. C., & Weaver, M. T. (2010). Work environment stressors, social support, anxiety, and depression among secondary school teachers. *AAOHN Journal*, 58(5), 197–205.
- Martin, A., Sanderson, K., & Cocker, F. (2009). Meta-analysis of the effects of health promotion intervention in the workplace on depression and anxiety symptoms. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 7–18.
- Martin, R. C., & Dahlen, E. R. (2005). Cognitive emotion regulation in the prediction of depression, anxiety, stress, and anger. *Personality and Individual Differences*, 39(7), 1249–1260.

- Martín-Albo, J., Núñez, J. L., Navarro, J. G., & Grijalvo, F. (2007). The Rosenberg Self-Esteem Scale: Translation and validation in university students. *The Spanish Journal of Psychology*, 10(2), 458–467.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mathews, A., Ridgeway, V., Cook, E., & Yiend, J. (2007). Inducing a benign interpretational bias reduces trait anxiety. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 38(2), 225–236.
- Matta, F. K., Erol-Korkmaz, H. T., Johnson, R. E., & Biçaksiz, P. (2014). Significant work events and counterproductive work behavior: The role of fairness, emotions, and emotion regulation. *Journal of Organizational Behavior*, 35(7), 920–944.
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). Are anxious workers less productive workers? It depends on the quality of social exchange. *Journal of Applied Psychology*, 101(2), 279–291.
- McQueen, A., & Klein, W. M. P. (2006). Experimental manipulations of self-affirmation: A systematic review. *Self and Identity*, 5(4), 289–354.
- McRae, K., Ochsner, K. N., Mauss, I. B., Gabrieli, J. J., & Gross, J. J. (2008). Gender differences in emotion regulation: An fMRI study of cognitive reappraisal. *Group Processes & Intergroup Relations*, 11(2), 143–162.
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351–389.
- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B. J., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37(8), 1119–1129.
- Melchior, M., Niedhammer, I., Berkman, L. F., & Goldberg, M. (2003). Do psychosocial work factors and social relations exert independent effects on sickness absence? A six-year prospective study of the GAZEL cohort. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 57(4), 285–293.
- Memon, M. A., Cheah, J. H., Ramayah, T., Ting, H., & Chuah, F. (2018). Mediation analysis issues and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 2(1), 1–9.
- Merecz, D., & Andysz, A. (2012). Relationship between person-organization fit and objective and subjective health status. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 25(2), 166–177.
- Michl, L. C., McLaughlin, K. A., Shepherd, K., & Nolen-Hoeksema, S. (2013). Rumination as a mechanism linking stressful life events to symptoms of depression and anxiety:

- longitudinal evidence in early adolescents and adults. *Journal of Abnormal Psychology*, 122(2), 339–352.
- Miller, J. G., & Miller, J. L. (1990). Introduction: the nature of living systems. *Behavioral science*, 35(3), 157-163.
- Mohr, D. C. (2024). Standards for randomized controlled trials of efficacy of psychological treatments. *World Psychiatry*, 23(2), 286–287.
- Monat, A., & Lazarus, R. S. (1991). *Stress and coping: An anthology*. Columbia University Press.
- Moors, J. J. A. (1986). The meaning of kurtosis: Darlington reexamined. *The American Statistician*, 40(4), 283–284.
- Morales-Rodríguez, F. M., & Pérez-Mármol, J. M. (2019). The role of anxiety, coping strategies, and emotional intelligence on general perceived self-efficacy in university students. *Frontiers in Psychology*, 10, 1689.
- Morgan, J. I., & Harris, P. R. (2015). Evidence that brief self-affirming implementation intentions can reduce work-related anxiety in downsize survivors. *Anxiety, Stress, & Coping*, 28(5), 563–575.
- Morgan, J., & Atkin, L. (2016). Expelling stress for primary school teachers: Self-affirmation increases positive emotions in teaching and emotion reappraisal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(5), 500.
- Mossholder, K., Bedian, A., & Armenakis, A. (1981). Role perceptions, satisfaction and performance: Moderating effects of self-esteem and organizational level. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28(2), 224–234.
- Mulaik, S. A., James, L. R., Van Alstine, J., Bennet, N., Lind, S. ve Stilwell, C. D. (1989). Evaluation of goodness-of-fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105(3), 430-45.
- Muñoz, Á. S. A., López, M. F. P., & Vieitez, J. C. (2018). Self-efficacy and anxiety in female hospital healthcare workers. *Ansiedad y Estrés*, 24(2-3), 99-104.
- Murphy, S. A., Duxbury, L., & Higgins, C. (2007). The individual and organizational consequences of stress, anxiety, and depression in the workplace: A case study. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 25(2), 143–157.
- Muschalla, B., & Linden, M. (2009). Workplace phobia: A first explorative study on its relation to established anxiety disorders, sick leave, and work-directed treatment. *Psychology, Health & Medicine*, 14(5), 591–605.
- Muschalla, B., Linden, M., & Olbrich, D. (2010). The relationship between job anxiety and trait anxiety—A differential diagnostic investigation with the Job-Anxiety Scale and the State-Trait Anxiety Inventory. *Journal of Anxiety Disorders*, 24(3), 366–371.
- Myers, R. H. (1990). *Classical and modern regression with applications*. PWS and Kent Publishing.

- Mystakidou, K., Parpa, E., Panagiotou, I., Tsilika, E., Galanos, A., & Gouliamos, A. (2013). Caregivers' anxiety and self-efficacy in palliative care. *European Journal of Cancer Care*, 22(2), 188-195.
- Naus, F., Van Iterson, A. D., & Roe, R. A. (2007). Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: A self-based perspective on organizational cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(2), 195–219.
- Nelson, S. K., Fuller, J. A., Choi, I., & Lyubomirsky, S. (2014). Beyond self-protection: Self-affirmation benefits hedonic and eudaimonic well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40(8), 998-1011.
- Nezlek, J., & Kuppens, P. (2008). Regulating positive and negative emotions in daily life. *Journal of Personality*, 76(3), 561-580.
- Nima, A. A., Rosenberg, P., Archer, T., & Garcia, D. (2013). Anxiety, affect, self-esteem, and stress: Mediation and moderation effects on depression. *Plos One*, 8(9), e73265.
- Nolen-Hoeksema, S. (2012). Emotion regulation and psychopathology: The role of gender. *Annual Review of Clinical Psychology*, 8, 161–187.
- Nur İplik, F., Can Kılıç, K., & Yalçın, A. (2011). The simultaneous effects of person-organization and person-job fit on Turkish hotel managers. *International journal of contemporary hospitality management*, 23(5), 644-661.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person–organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516.
- Onyeizugbo, E. U. (2010). Self-efficacy, gender and trait anxiety as moderators of test anxiety. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8(1), 299-312.
- Orth, U., & Robins, R. W. (2014). The development of self-esteem. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 381–387.
- Orth, U., Robins, R. W., & Roberts, B. W. (2008). Low self-esteem prospectively predicts depression in adolescence and young adulthood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(3), 695–708.
- Ostroff, C., Shin, Y., & Kinicki, A. J. (2005). Multiple perspectives of congruence: Relationships between value congruence and employee attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, 26(6), 591–623.
- Öner, N., ve Le Compte, A. (1998). *Süreksiz Durumluk/Sürekli Kaygı Envanteri* (2. baskı). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi.
- Öz, E. Ü. (2007). *Duygusal emek davranışlarının çalışanların iş sonuçlarına etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özen Kutanis, R., ve Tunç, T. (2013). Hemşirelerde benlik saygısı ile durumluk ve sürekli kaygı arasındaki ilişki: Bir üniversite hastanesi örneği. *İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15(2).

- Öztürk, M. O., ve Uluşahin, A. (2016). *Ruh sağlığı ve bozuklukları*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.
- Özyılmaz, A., Erdoğan, B., & Karaeminoğulları, A. (2018). Trust in organization as a moderator of the relationship between self-efficacy and workplace outcomes: A social cognitive theory-based examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 91(1), 181–204.
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (6th ed.). Sydney: George Allen & Unwin.
- Pandey, R., Tiwari, G. K., & Rai, P. K. (2023). Understanding the efficacy of self-affirmation intervention for subclinical depression among young adults. *Practice in Clinical Psychology*, 11(1), 23-34.
- Parkinson, B., & Totterdell, P. (1999). Classifying affect-regulation strategies. *Cognition and Emotion*, 13(3), 277–303.
- Paul, N., & Glassman, M. (2017). Relationship between internet self-efficacy and internet anxiety: A nuanced approach to understanding the connection. *Australasian Journal of Educational Technology*, 33(4).
- Pfrombeck, J., Galinsky, A. D., Nagy, N., North, M. S., Brockner, J., & Grote, G. (2023). Self-affirmation increases reemployment success for the unemployed. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 120(37), e2301532120.
- Piasentin, K. A., & Chapman, D. S. (2006). Subjective person–organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 202–221.
- Posner, B. Z. (1992). Person–organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45(4), 351–361.
- Posner, B. Z. (2010). Another look at the impact of personal and organizational values congruency. *Journal of Business Ethics*, 97, 535–541.
- Preacher, K. J., & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models: Quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93–115.
- Pyszczynski, T., Greenberg, J., Solomon, S., Arndt, J., & Schimel, J. (2004). Why do people need self-esteem? A theoretical and empirical review. *Psychological Bulletin*, 130(3), 435–468.
- Qiao, X., & Hu, S. (2021). The relationship between perceived value congruence and teacher commitment: A moderated mediation model of teacher self-efficacy and time pressure. *Educational Studies*, 50(1), 43–60.
- Rahe, R. (1988). Anxiety and physical illness. *The Journal of Clinical Psychiatry*, 49(Suppl), 26–29.

- Rahmadina, A., Nashori, F., & Andrianto, S. (2020). The mediating effect of self-esteem on emerging adults' materialism and anxiety. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(1), 1–14.
- Rasoolimanesh, S. M., Wang, M., Roldán, J. L., & Kunasekaran, P. (2021). Are we in the right path for mediation analysis? Reviewing the literature and proposing robust guidelines. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 48, 395–405.
- Raykov, T., & Marcoulides, G. A. (2006). *A first course in structural equation modeling* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Reknes, I., Harris, A., & Einarsen, S. (2018). The role of hardiness in the bullying–mental health relationship. *Occupational Medicine*, 68(1), 64–66.
- Reyhanoğlu, M., & Balıkcıoğlu, B. (2019). An empirical study on the relationship between emotional labor, sales call anxiety and work performance. *Journal of Mehmet Akif Ersoy University Economics and Administrative Sciences Faculty*, 6(1), 183–198.
- Richards, J. M., & Gross, J. J. (2000). Emotion regulation and memory: The cognitive costs of keeping one's cool. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(3), 410–424.
- Riggs, S. A., & Han, G. (2009). Predictors of anxiety and depression in emerging adulthood. *Journal of Adult Development*, 16(1), 39–52.
- Risman, K., Erickson, R., & Diefendorff, J. (2016). The impact of person–organization fit on nurse job satisfaction and patient care quality. *Applied Nursing Research*, 31, 121–125.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Roohi, S., Noroozi, H., & Yousefi Afrashteh, M. (2019). Mediating role of resilience and self-efficacy in the relationship between cognitive emotion regulation strategies and psychological well-being of Iranian students. *Health Education and Health Promotion*, 7(4), 183–190.
- Ros, M., Schwartz, S. H., & Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology*, 48(1), 49–71.
- Rossi, A., Panzeri, A., Pietrabissa, G., Manzoni, G. M., Castelnuovo, G., & Mannarini, S. (2020). The anxiety-buffer hypothesis in the time of COVID-19: When self-esteem protects from the impact of loneliness and fear on anxiety and depression. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 2177.
- Rottweiler, A. L., Taxer, J. L., & Nett, U. E. (2018). Context matters in the effectiveness of emotion regulation strategies. *AERA Open*, 4(2), 2332858418778849.
- Rozgonjuk, D., Kraav, T., Mikkor, K., Orav-Puurand, K., & Täht, K. (2020). Mathematics anxiety among STEM and social sciences students: The roles of mathematics self-efficacy, and deep and surface approach to learning. *International Journal of STEM Education*, 7, 1–11.

- Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L., & Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 359–371.
- Rui-Jun, C. H. E. N., & Qi-Wen, Q. I. N. (2011). The relationship between emotional labor and depression/anxiety: Emotional exhaustion as a mediator. *Journal of Psychological Science*, 34(3), 676–680.
- Sagiv, L., & Schwartz, S. H. (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruency effects. *European Journal of Social Psychology*, 30(2), 177–198.
- Šare, S., Ljubičić, M., Gusar, I., Čanović, S., & Konjevoda, S. (2021). Self-esteem, anxiety, and depression in older people in nursing homes. *Healthcare*, 9(8), Article 1035.
- Schleider, J. L., & Weisz, J. R. (2017). Little treatments, promising effects? Meta-analysis of single-session interventions for youth psychiatric problems. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 56(2), 107–115.
- Schmeichel, B. J., & Martens, A. (2005). Self-affirmation and mortality salience: Affirming values reduces worldview defense and death-thought accessibility. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(5), 658–667.
- Schmeichel, B. J., & Vohs, K. (2009). Self-affirmation and self-control: Affirming core values counteracts ego depletion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 770–782.
- Schneider, B. (1995). The ASA framework: An update. *Personnel Psychology*, 48(4), 747–773.
- Scholz, U., Gutierrez-Doña, B., Sud, S., & Schwarzer, R. (2002). Is general self-efficacy a universal construct? *European Journal of Psychological Assessment*, 18(3), 242–251.
- Schumacker, R. E., & Beyerlein, S. T. (2000). Confirmatory factor analysis with different correlation types and estimation methods. *Structural Equation Modeling*, 7(4), 629–636.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling* (3rd ed.). New York: Routledge.
- Schwartz, S. (2006b). A theory of cultural value orientations: Explication and applications. *Comparative sociology*, 5(2-3), 137–182.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 25, pp. 1–65). Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Beyond individualism and collectivism: New cultural dimensions of values. In U. Kim, H. C. Triandis, Ç. Kağıtçıbaşı, S. Choi, & G. Yoon (Eds.), *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications* (pp. 85–119). Sage.

- Schwartz, S. H. (2006a). Basic human values: Theory, measurement, and applications. *Revue Française de Sociologie*, 45, 929–968.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), Article 11.
- Schwartz, S. H. (2021). A repository of Schwartz value scales with instructions and an introduction. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(2), Article 9.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(3), 550–562.
- Schwartz, S. H., & Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the content and structure of values. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26(1), 92–116.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. *J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston, Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*, 35(37), 82-003.
- Seggelen-Damen, I. V., & Dam, K. V. (2016). Self-reflection as a mediator between self-efficacy and well-being. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 18-33.
- Seidman, A. J., Wade, N. G., Lannin, D. G., Heath, P. J., Brenner, R. E., & Vogel, D. L. (2018). Self-affirming values to increase student veterans' intentions to seek counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 65(5), 653.
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2022). Relationship between mindfulness, depression, anxiety and stress: Mediating role of self-efficacy. *Personality and Individual Differences*, 186, 111363.
- Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., ve Zechmeister, J. S. (2018). *Psikolojide araştırma yöntemleri* (Çev. Can, H.). Göz, İ. (Ed.). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sherman, D. A., Nelson, L. D., & Steele, C. M. (2000). Do messages about health risks threaten the self? Increasing the acceptance of threatening health messages via self-affirmation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1046-1058.
- Sherman, D. K. (2013). Self-affirmation: Understanding the effects. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(11), 834-845.
- Sherman, D. K., & Cohen, G. L. (2006). The psychology of self-defense: Self-affirmation theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 183-242.
- Sherman, D. K., Bunyan, D. P., Creswell, J. D., & Jaremka, L. M. (2009). Psychological vulnerability and stress: The effects of self-affirmation on sympathetic nervous system responses to naturalistic stressors. *Health Psychology*, 28(5), 554.
- Shimura, A., Takaesu, Y., Nakai, Y., Murakoshi, A., Ono, Y., Matsumoto, Y., ... & Inoue, T. (2017). Childhood parental bonding affects adulthood trait anxiety through self-esteem. *Comprehensive Psychiatry*, 74, 1520.

- Sibbald, B., & Roland, M. (1998). Understanding controlled trials: Why are randomised controlled trials important? *BMJ*, 316(7126), 201.
- Siegall, M., & McDonald, T. (2004). Person–organization value congruence, burnout and diversion of resources. *Personnel Review*, 33(3), 291–301.
- Simonetti, V., Durante, A., Ambrosca, R., Arcadi, P., Graziano, G., Pucciarelli, G., ... & Cicolini, G. (2021). Anxiety, sleep disorders and self-efficacy among nurses during COVID-19 pandemic: A large cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 30(9-10), 1360-1371.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). Job satisfaction, stress, and coping strategies in the teaching profession: What do the teachers say? *International Education Studies*, 8(3), 181–192.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7(13), 1785 – 1799.
- Smith, C., & Tisak, J. (1993). Discrepancy measures of role stress revisited: New perspectives on old issues. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 56(2), 285–307.
- Sohn, B. K., Park, S. M., Park, I. J., Hwang, J. Y., Choi, J. S., Lee, J. Y., & Jung, H. Y. (2018). The relationship between emotional labor and job stress among hospital workers. *Journal of Korean Medical Science*, 33(39), e246.
- Sortheix, F. M., & Lönnqvist, J. E. (2015). Person–group value congruence and subjective well-being in students from Argentina, Bulgaria and Finland: The role of interpersonal relationships. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 25(1), 34–48.
- Sowislo, J. F., & Orth, U. (2013). Does low self-esteem predict depression and anxiety? A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 139(1), 213–240.
- Soysa, C. K., & Wilcomb, C. J. (2015). Mindfulness, self-compassion, self-efficacy, and gender as predictors of depression, anxiety, stress, and well-being. *Mindfulness*, 6, 217-226.
- Spencer, S. J., Fein, S., & Lomore, C. D. (2001). Maintaining one's self-image vis-à-vis others: The role of self-affirmation in the social evaluation of the self. *Motivation and Emotion*, 25(1), 41-65.
- Spencer-Rodgers, J., Major, B., Forster, D. E., & Peng, K. (2016). The power of affirming group values: Group affirmation buffers the self-esteem of women exposed to blatant sexism. *Self and Identity*, 15(4), 413-431.
- Spielberger, C. D. (1971). Theory and research on anxiety. In C. D. Spielberger (Ed.), *Anxiety and Behavior* (3rd ed., pp. 3–20). New York: Academic Press.
- Spielberger, C. D. (1972). Anxiety as an emotional state. In C. D. Spielberger (Ed.), *Current Trends in Theory and Research* (Vol. 1, pp. 24–49). New York: Academic Press.

- Spielberger, C. D. (2010). State–trait anxiety inventory. In *The Corsini Encyclopedia of Psychology*. Hoboken: Wiley.
- Spielberger, C. D., Goruch, R., Lushene, R., Vagg, P., & Jacobs, G. (1983). Manual for the state-trait inventory STAI (form Y). *Mind Garden, Palo Alto, CA, USA*.
- Spoelma, T. M. (2022). Counteracting the effects of performance pressure on cheating: A self-affirmation approach. *Journal of Applied Psychology*, 107(10), 1804.
- Spoelma, T. M., & Marchiondo, L. A. (2024). A shield against ageism: Self-affirmation mitigates the negative effects of workplace age discrimination on well-being and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 45(8), 1147-1169.
- Steele, C. M. (1988). The psychology of self-affirmation: Sustaining the integrity of the self. *Advances in Experimental Social Psychology*, 21, 261-302.
- Steiner, L. M., Zaske, S., Durand, S., Molloy, M., & Arteta, R. (2017). Spiritual factors predict state and trait anxiety. *Journal of Religion and Health*, 56, 1937–1955.
- Strandh, M. R., Enebrink, P., Stålborg, K., Sörensdotter, R., Ljungman, L., & Wikman, A. (2024). Parenting under pressure: A cross-sectional questionnaire study of psychological distress, parenting concerns, self-efficacy, and emotion regulation in parents with cancer. *Acta Oncologica*, 63, 40404.
- Sü Eröz, S., ve Baysal, K. (2022). Konaklama işletmelerinde önbüro personelinin bilişsel duygu düzenleme stratejilerinin psikolojik iyi oluş ve örgütsel özdeşleşme algıları ile ilişkisi. *Journal of Tourism & Gastronomy Studies*, 10(4), 3458–3483.
- Swann, W. B., Chang-Schneider, C., & McClarty, K. L. (2007). Do people’s self-views matter? Self-concept and self-esteem in everyday life. *American Psychologist*, 62(2), 84–94.
- Swift, J. K., & Greenberg, R. P. (2012). Premature discontinuation in adult psychotherapy: A meta-analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 80(4), 547–559.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları*. Ankara: Ekinoks.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt kültürü*. Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 732, Eskişehir.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. Nobel.
- Taherdoost, H. (2016). Sampling methods in research methodology; how to choose a sampling technique for research. *International Journal of Academic Research in Management (IJARM)*, 5).
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33–47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Tang, D., & Schmeichel, B. J. (2015). Self-affirmation facilitates cardiovascular recovery following interpersonal evaluation. *Biological Psychology*, 104, 108-115.

- Taşova, M. (2019). The role of work values in relationship between human values and motivation. *Journal of Industrial Policy and Technology Management*, 2(1), 1–11.
- Taylor, S. E., Lerner, J. S., Sherman, D. K., Sage, R. M., & McDowell, N. K. (2003a). Are self-enhancing cognitions associated with healthy or unhealthy biological profiles? *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 605–615.
- Taylor, S. E., Lerner, J. S., Sherman, D. K., Sage, R. M., & McDowell, N. K. (2003b). Portrait of the self-enhancer: Well adjusted and well liked or maladjusted and friendless? *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 165–176.
- Thomaes, S., Bushman, B. J., de Castro, B. O., & Reijntjes, A. (2012). Arousing “gentle passions” in young adolescents: Sustained experimental effects of value affirmations on prosocial feelings and behaviors. *Developmental Psychology*, 48(1), 103.
- Thomas, A., & Abhyankar, S. (2014). A correlational study of emotional labour and health among nurses. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 5(2), 239–242.
- Thompson, J., & Gomez, R. (2014). The role of self-esteem and self-efficacy in moderating the effect of workplace stress on depression, anxiety and stress. *The Australasian Journal of Organisational Psychology*, 7, Article e2.
- Thompson, R. A. (1994). Emotion regulation: A theme in search of definition. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 59(2), 25–52.
- Tisak, J., & Smith, C. S. (1994). Defending and extending difference score measures. *Journal of Management*, 20(3), 675–682.
- Tong, J., Wang, L., & Peng, K. (2015). From person-environment misfit to job burnout: Theoretical extensions. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 169–182.
- Tonglin, J., Guizhi, L., Zhang, L., Xiaoxiao, L., & Zhang, L. (2017). The relationship between person–organization fit and employee creativity: A mediated moderation model. *Studies of Psychology and Behavior*, 15(6), 846–852.
- Totan, T. (2015). Duygu düzenlenme anketi Türkçe formunun geçerlik ve güvenirliği. *Bilişsel Davranışçı Psikoterapi ve Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 153–161.
- Tugal, F., & Kılıç, K. (2015). Person-organization fit: Its relationships with job attitudes and behaviors of Turkish academicians. *International Review of Management and Marketing*, 5(1), 195–202.
- Turnipseed, D. L. (1998). Anxiety and burnout in the health care work environment. *Psychological Reports*, 82(2), 627–642.
- Ullman, J.B. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi., B.G.Tabachnick ve L.S. Fidell (Editörler), “Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı” içinde (681-785) (Altıncı basımdan çeviri; Çev. Ed.: M. Baloglu). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Vaidya, D. (2013). Re-visioning Rogers’ second condition – Anxiety as the face of ontological incongruence and basis for the principle of non-directivity in PCT therapy. *Person-Centered & Experiential Psychotherapies*, 12(3), 209–222.

- Van Vuuren, M., Veldkamp, B. P., De Jong, M. D., & Seydel, E. R. (2007). The congruence of actual and perceived person–organization fit. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1736–1747.
- VanVoorhis, C. R. W., & Morgan, B. L. (2007). Understanding power and rules of thumb for determining sample sizes. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 3(2), 43–50.
- Vernon, P. E., & Allport, G. W. (1931). A test for personal values. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 26(3), 231–248.
- Verplanken, B. (2004). Value congruence and job satisfaction among nurses: A human relations perspective. *International Journal of Nursing Studies*, 41(6), 599–605.
- Verquer, M., Beehr, T., & Wagner, S. (2003). A meta-analysis of relations between person–organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 473–489.
- Vignoli, M., Muschalla, B., & Mariani, M. G. (2017). Workplace phobic anxiety as a mental health phenomenon in the job demands-resources model. *BioMed research international*, 2017(1), 3285092.
- Villani, D., Caputo, M., Balzarotti, S., & Riva, G. (2017). Enhancing self-efficacy through a blended training: A pilot study with basketball players. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15(2), 160–175.
- Vowles, K. E., & McCracken, L. M. (2008). Acceptance and values-based action in chronic pain: a study of treatment effectiveness and process. *Journal of consulting and clinical psychology*, 76(3), 397.
- Vowles, K. E., McCracken, L. M., & O'brien, J. Z. (2011). Acceptance and values-based action in chronic pain: a three-year follow-up analysis of treatment effectiveness and process. *Behaviour research and therapy*, 49(11), 748–755.
- Vveinhardt, J., & Gulbovaite, E. (2014). Diagnostic instruments for value congruence. *Journal of Business Theory and Practice*, 2(2), 126–151.
- Wagner, D. T., Barnes, C. M., & Scott, B. A. (2014). Driving it home: How workplace emotional labor harms employee home life. *Personnel Psychology*, 67(2), 487–516.
- Wallace, J. C., Edwards, B. D., Shull, A., & Finch, D. M. (2009). Examining the consequences of the tendency to suppress and reappraise emotions on task-related job performance. *Human Performance*, 22(1), 23–43.
- Wang, M., Liu, S., Liao, H., Gong, Y., Kammeyer-Mueller, J., & Shi, J. (2013). Can't get it out of my mind: Employee rumination after customer mistreatment and negative mood in the next morning. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 989–1004.
- Wang, W., Huang, S., Yin, H., & Ke, Z. (2018). Employees' emotional labor and emotional exhaustion: Trust and gender as moderators. *Social Behavior and Personality*, 46(5), 733–748.

- Wang, X., & Chen, S. (2025). The potential pathway of mindfulness and depression: Suppression and self-esteem. *Current Psychology*, 1-15.
- Wasti, S. A. (2003). Organizational commitment, turnover intentions and the influence of cultural values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 303-321.
- Watson, D., Kotov, R., & Gamez, W. (2006). Basic dimensions of temperament in relation to personality and psychopathology. *Personality and Psychopathology*, 7-38.
- Westerman, J., & Cyr, L. (2004). An integrative analysis of person-organization fit theories. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), 252-261.
- Wheeler, A. R., Halbesleben, J. R., & Shanine, K. (2012). Exploring the middle range of person-environment fit theories through a conservation of resources perspective. *Organizational fit: Key issues and new directions*, 170-194.
- Wiesenfeld, B. M., Brockner, J., & Martin, C. (1999). A self-affirmation analysis of survivors' reactions to unfair organizational downsizings. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35(5), 441-460.
- Wiesenfeld, B. M., Brockner, J., Petzall, B., Wolf, R., & Bailey, J. (2001). Stress and coping among layoff survivors: A self-affirmation analysis. *Anxiety, Stress and Coping*, 14(1), 15-34.
- Wongsuwan, N., & Na-Nan, K. (2022). Mediating effects of self-efficacy, resilience and job satisfaction on the relationship between person-organisation fit and employee work adjustment. *Sustainability*, 14(18), 11787.
- Wright, B. E., & Pandey, S. K. (2008). Public service motivation and the assumption of person-organization fit: Testing the mediating effect of value congruence. *Administration & Society*, 40(5), 502-521.
- Wu, M., He, Q., Imran, M., & Fu, J. (2020). Workplace bullying, anxiety, and job performance: Choosing between “passive resistance” or “swallowing the insult”? *Frontiers in Psychology*, 10, 2953.
- Xiong, W., Huang, M., Okumus, B., Leung, X. Y., Cai, X., & Fan, F. (2023). How emotional labor affects hotel employees' mental health: A longitudinal study. *Tourism Management*, 94, 104631.
- Yalom, I. (2001). *Varoluşçu Psikoterapi*. (Çev. İyidoğan Babayiğit, Z.). Kabalcı Yayınevi, İstanbul.
- Yang, X., Hussain Qureshi, A., Kuo, Y., Quynh, N. N., Kumar, T., & Wisetsri, W. (2022). Teachers' value consonance and employee-based brand equity: The mediating role of belongingness and self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 900972.
- Yektatalab, S., & Ghanbari, E. (2020). The relationship between anxiety and self-esteem in women suffering from breast cancer. *Journal of Mid-life Health*, 11(3), 126-132.

- Yıldız, H., ve Sazkaya, M. K. (2021). Duygusal emek ile iş stresi ilişkisinin incelenmesi: Kamu çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 29–50.
- Yılmaz, H. (2023). Duygu düzenleme ve mesleki kaygı: Okul öncesi öğretmen adaylarını değerlendirme. *Ege Eğitim Dergisi*, 24(3), 298–313.
- Yip, J. A., Levine, E. E., Brooks, A. W., & Schweitzer, M. E. (2021). Worry at work: How organizational culture promotes anxiety. *Research in Organizational Behavior*, 100–124.
- Yortan, N., ve Olataş, M. (2021). Türkiye’de kamu ve özel sektör çalışanlarının maruz kaldıkları mobbing ve ruh sağlığı sorunları ilişkisi. *Journal of International Social Research*, 14(76).
- Yunus, W. M. A. W. M., Musiat, P., & Brown, J. S. (2018). Systematic review of universal and targeted workplace interventions for depression. *Occupational and environmental medicine*, 75(1), 66-75.
- Yurtsever, G. (2008). Negotiators’ profit predicted by cognitive reappraisal, suppression of emotions, misinterpretation of information, and tolerance of ambiguity. *Perceptual and Motor Skills*, 106, 590–608.
- Zammuner, V. L., & Galli, C. (2005). Wellbeing: Causes and consequences of emotion regulation in work settings. *International Review of Psychiatry*, 17(5), 355–364.
- Zeigler-Hill, V. (2011). The connections between self-esteem and psychopathology. *Journal of Contemporary Psychotherapy*, 41(3), 157–164.
- Zhang, K., & Cui, Z. (2022). The impact of leader proactivity on follower proactivity: A chain mediation model. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 781110.
- Zhao, X., Lynch, J. G., & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37(2), 197–206.
- Zhu, X., & Yzer, M. (2021). Understanding self-affirmation effects: The moderating role of self-esteem. *British Journal of Health Psychology*, 26(4), 1016-1039.
- Zlomke, K. R., & Hahn, K. S. (2010). Cognitive emotion regulation strategies: Gender differences and associations to worry. *Personality and Individual Differences*, 48(4), 408–413.

6. EKLER

Ek 1. Demografik Bilgi Formu ve Genel İş Tatmini Ölçeği Örnek Maddeleri

Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek	Yaşınız ☐ 25 yaşın altında ☐ 25-35 ☐ 36-45 ☐ 46-55 ☐ 56 ve üstü				
Eğitim Durumunuz (En son mezun olduğunuz dereceyi işaretleyiniz) ☐ Lise ☐ Yüksekokul (2 yıllık) ☐ Üniversite (Lisans) ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora	Çalıştığınız Sektör ☐ Özel Sektör ☐ Kamu ☐ Serbest Meslek				
Çalıştığınız sektör detayını belirtiniz ☐ Sağlık, ☐ Eğitim, ☐ Danışmanlık, ☐ Gıda, ☐ Turizm, ☐ Bilişim, ☐ Bankacılık, ☐ Finans, ☐ Telekomünikasyon, ☐ Otomotiv, ☐ Hızlı tüketim malları, ☐ İlaç sanayi ☐ Diğer.....	Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz ☐ Üst düzey yönetici (Direktör ve üstü) ☐ Orta seviye yönetici (Grup md., Bölge md vb.) ☐ Yönetici (Ekip lideri) ☐ Uzman ☐ Uzman yardımcısı ☐ İşe yeni başlayan ☐ Diğer				
Şu an çalıştığınız kurumdaki toplam çalışma süreniz. ... yıl / ... ay	Çalıştığınız şehir ...				
Şu an çalıştığınız kurumdan önce kaç farklı işte çalıştınız? ...	Önceki işyerinizden ayrılma sebebiniz ☐ Emeklilik ☐ Hastalık ☐ Askerlik ☐ Eğitim ☐ Evlilik/Hamilelik ☐ İkametgâh Değişikliği ☐ Ücret ☐ Çalışma Şartları ☐ Psikolojik Baskı ☐ Stres ☐ Ast-üst ilişkisi ☐ Terfi- Kariyer olanaklarının yetersizliği ☐ Diğer				
Herhangi bir sebeple 2 ay içerisinde şu an çalıştığınız işyerinden kesinleşmiş bir ayrılma durumunuz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır	Herhangi bir psikiyatrik/psikolojik destek alıyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır				
Aşağıdaki ifadelere katılma düzeyinizi belirtiniz: (Genel İş Tatmini Ölçeği; Kuşluyan ve Kuşluyan, 2005)					
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Genel olarak işimden memnunum.					
Çoğu zaman iyi bir işim olduğunu düşünüyorum.					
İmkânım olsaydı işimden ayrılırdım.					

Ek 2. Kişi-Örgüt Uyumu Anketi Örnek Maddeleri

Lütfen çalışmakta olduğunuz kurumunuzla ilgili olarak aşağıda verilen ifadeleri okuyup, kendinize en uygun seçeneği işaretleyiniz.

1= Kesinlikle Katılmıyorum

2= Katılmıyorum

3=Ne katılıyorum ne de katılmıyorum

4= Katılıyorum

5=Kesinlikle katılıyorum

		1	2	3	4	5
1	Hayatta değeri verdiğim şeyler, işletmenin değeri verdiği şeylere çok benzer.					
3	İşletmenin değeri ve kültürü, hayatta değeri verdiğim şeylerle iyi uyum sağlar.					

Ek 3. İş ve Örgütsel Değerler Ölçeği Örnek Maddeleri

Kişisel Değerler: Aşağıda çeşitli değerleri içeren bir liste bulunmaktadır. Her değeri izleyen parantezlerin içinde değerlerin anlamlarının sizler tarafından daha iyi anlaşılmasına yarayabilecek bilgiler vardır. Lütfen her değeri/maddeyi okuyunuz ve aşağıdaki ölçeği kullanarak her bir değer için sizin için önem derecesini 1 ile 5 arasında değişen bir ölçek sayısı ile belirtiniz. Değerlerin hepsi sizin için önemli olabilir. Öncelikle tüm değerleri okuyarak sizin için en çok ve en az öneme sahip olanları ayırt etmeye çalışınız. Daha sonra, 1 ile 5 arasında değişen tüm ölçek sayılarını kullanarak değerler arasında mümkün olduğunca bir ayırım yapmaya çalışınız.

Örgütsel Değerler: Lütfen aşağıda maddelenmiş olan her bir değer için çalışmakta olduğunuz işyeri için önem derecesini 1 ile 5 arasında değişen bir ölçek sayısı ile belirtiniz. Öncelikle tüm değerleri okuyarak çalıştığınız işyeri için en çok ve en az öneme sahip olanları ayırt etmeye çalışınız. Daha sonra, 1 ile 5 arasında değişen tüm ölçek sayılarını kullanarak değerler arasında mümkün olduğunca bir ayırım yapmaya çalışınız.

- 1: Benim/ çalışmakta olduğum işyerim için hiç önemli değil
- 2: Benim/ çalışmakta olduğum işyerim için önemli değil
- 3: Kararsızım
- 4: Benim/ çalışmakta olduğum işyerim için önemli
- 5: Benim/ çalışmakta olduğum işyerim için çok önemli

		1	2	3	4	5
1	DÜZENE UYMAK (kural ve yönetmeliklere uymak)					
2	SOSYAL İLİŞKİLER (sevilen insanlarla bir şeyler yapmak, vakit geçirmek)					
3	BAŞARILI OLMAK (amaçlara ulaşabilmek)					
8	MADDİYATÇILIK (maddi mala çok önem vermek)					
9	HEYECANLI BİR YAŞAM (uyarıcı deneyimlerle dolu)					
11	HEDEF ODAKLI OLMAK (bir amaç ile yaşamak)					
12	ÇEVREYİ KORUMAK (doğayı korumak)					
16	YAŞAMIN TADINI ÇIKARMAK (Yiyecek, eğlenme, müzik vb. den zevk almak)					
17	İŞYERİMİN GÜVENLİĞİ (işyerimin tehlikelere karşı korunması)					
22	TOPLUMDAKİ İMAJİ KORUYABİLMEK (başkalarının benim hakkımda olumlu bir imaja sahip olması)					
25	ZENGİN OLMAK (maddi servet, para)					
27	KİŞİSEL GÜVENLİK (herhangi bir tehlikenin tehdidi altında olmamak)					
40	YARDIMSEVER OLMAK (başkalarının iyiliği için çalışmak)					
42	HIRSLI OLMAK (çalışkan, önde giden olmak)					
43	SOSYAL ADALET (zayıf olanı kollama)					
44	CESUR OLMAK (macera ve risk aramak)					
49	OTORİTE SAHİBİ OLMAK (yönetme ve emir verme hakkına sahip olmak)					
50	ZEVK/HAZ ALMAK (istek ve arzuların doyurulması)					

Ek 4. Duygu Düzenleme Anketi  rnek Maddeleri

Lütfen aŗağıdaki ifadeleri okuyup kendinize en uygun seçeneği iŗaretleyin.

1: Kesinlikle katılmıyorum

2: Katılmıyorum

3: Biraz katılmıyorum

4: Kararsızım

5: Biraz katılıyorum

6: Katılıyorum

7: Kesinlikle katılıyorum

		1	2	3	4	5	6	7
1	Olumlu duygularımın daha fazla olmasını istersem (mutluluk veya eğlence gibi) düşündüğüm Şeyi deęiŗtiririm.							
5	Stresli bir durumla karŗı karŗıya geldiğim zaman beni sakinleŗtirecek Şeyler düşünmeye alıŗırım.							
6	Duygularımı ifade etmeyerek kontrol ederim.							
9	Olumsuz duygular hissettiğimde onları ifade etmediğimden emin olmak isterim.							
10	Olumsuz duygularımın az olmasını (kötü hissetme veya kızgınlık gibi) istersem düşündüğüm Şeyi deęiŗtiririm.							

Ek 5. Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği Örnek Maddeleri

Lütfen aşağıdaki ifadeleri okuyup kendinize en uygun seçeneği işaretleyin.

		Çok doğru	Doğru	Yanlış	Çok yanlış
1	Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.				
4	Ben de diğer insanların birçoğunun yapabildiği kadar bir şeyler yapabilirim.				
5	Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.				
8	Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim.				
10	Bazen kendimin hiç de yeterli bir insan olmadığını düşünüyorum.				

Ek 6. Genel Öz Yeterlik Ölçeği Örnek Maddeleri

Aşağıdaki ifadeleri işyerinde karşılaştığınız durumları dikkate alarak değerlendirip size en uygun seçeneği işaretleyiniz.

		Tamamen yanlış	Biraz doğru	Orta düzeyde doğru	Tamamen doğru
1	Yeterince çaba harcarsam, zor sorunları çözenin bir yolunu daima bulabilirim				
5	Yeteneklerim sayesinde beklenmedik durumlarla nasıl baş edebileceğimi biliyorum				
6	Gerekli çabayı gösterirsem birçok sorunu çözebilirim				
9	Başım dertte olduğunda, genellikle bir çözüm düşünebilirim				
10	Önüme çıkan zorluk ne olursa olsun, üstesinden gelebilirim				

Ek 7. Durumluk ve Sürekli Kaygı Envanteri Örnek Maddeleri

Sürekli Kaygı Ölçeği

Aşağıda kişilerin kendilerine ait duygularını anlatmada kullandıkları birtakım ifadeler verilmiştir. Kişisel değerlerinizle çalıştığınız işyerinin değerlerinin uyumsuzluğuna yönelik deneyimlerinizi düşünerek genel olarak nasıl hissettiğinizi size uygun ifadeyi işaretleyerek belirtin.

1: Hemen hemen hiçbir zaman, 2: Bazen, 3: Çok zaman, 4: Hemen her zaman

	1	2	3	4
Genellikle keyfim yerindedir				
Çabuk karar veremediğim için fırsatları kaçıyorum				
Kendimi dinlenmiş hissediyorum				
Genellikle sakin, kendine hakim ve soğukkanlıyım				
Her şeyi ciddiye alır ve endişelenirim				
Genellikle kendime güvenim yoktur				
Genellikle hayatımdan memnunum				
Olur olmaz düşünceler beni rahatsız eder				
Aklı başında ve kararlı bir insanım				
Son zamanlarda kafama takılan konular beni tedirgin ediyor				

Durumluk Kaygı Ölçeği

Aşağıda kişilerin kendilerine ait duygularını anlatmada kullandıkları birtakım ifadeler verilmiştir. Lütfen öncelikle, kişisel değerlerinizle çalıştığınız işyerinin değerlerinin uyumsuz olduğunu düşündüren son zamanlarda yaşadığınız bir deneyiminizi zihninizde canlandırın. Zihninizde bu deneyime odaklanarak şu anda nasıl hissettiğinizi size uygun ifadeyi işaretleyerek belirtin.

1: Hiç, 2: Biraz, 3: Çok, 4: Tamamıyla

	1	2	3	4
Şu anda sakinim				
Şu anda huzur içindeyim				
Şu anda hiç keyfim yok				
Şu anda kaygılıyım				
Kendimi rahat hissediyorum				
Sinirlerimin çok gergin olduğunu hissediyorum				
Kendimi rahatlamış hissediyorum				
Şu anda halimden memnunum				
Şu anda endişeliyim				
Şu anda keyfim yerinde				

Ek 8. Genel Sağlık Anketi Örnek Maddeleri

Son birkaç hafta içinde herhangi bir tıbbi şikayetinizin olup olmadığını, genel olarak sağlığınızın nasıl olduğunu öğrenmek istiyoruz. Bütün soruları size en uygun cevabı işaretleyerek cevaplayınız. Geçmişteki değil, yalnız son dönemdeki ve şu andaki şikayetlerinizi sorduğumuzu unutmayınız.

1. Endişeleriniz nedeniyle uykusuzluk çekiyor musunuz?

Hiç çekmiyorum () Her zamanki kadar () Her zamankinden sık () Çok sık ()

1. İşe yaradığınızı düşünüyor musunuz?

Her zamankinden çok () Her zaman ki kadar () Her zamankinden az ()

Her zamankinden çok daha az ()

7. Zorlukları halledemeyecek gibi hissediyor musunuz?

Hiç hissetmiyorum () Her zamanki kadar () Her zamankinden sık () Çok sık hissediyorum ()

9. Günlük işlerinizden zevk alabiliyor musunuz?

Her zamankinden çok () Her zaman ki kadar () Her zamankinden az ()

Her zamankinden çok daha az ()

12. Kendinizi değersiz biri olarak görüyor musunuz?

Hiç görmüyorum () Her zamanki kadar () Her zamankinden sık () Çok sık ()

Ek 10. Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

“Kişi-Örgüt Uyumsuzluğu ile Kaygı İlişkisinde Duygu Düzenleme, Özsaygı ve Öz yeterlik Değişkenlerinin Aracı Rolünün İncelenmesi: Yüksek Kişi-Örgüt Uyumsuzluğunda Kendini Olumlamanın Kaygıya Tamponlayıcı Etkisi” adlı klinik psikoloji doktora tez çalışması Psikolog İpek İzgialp Özen tarafından gerçekleştirilecektir.

1.Aşama:

- Araştırma 25 yaş üstündeki çalışan yetişkinlerdeki kaygı düzeyi ile çeşitli değişkenlerin ilişkilerini incelemek amacıyla planlanmıştır.
- Adınız ve soyadınızı yazmanız istenmeyecek, bilgileriniz gizli tutulacaktır.
- Bu anket ile toplanan bilgiler sadece bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Bu nedenle soruların tümüne doğru ve eksiksiz yanıt vermeniz büyük önem taşımaktadır.
- Anketi tamamlamak yaklaşık 25 dk. zamanınızı alacaktır.
- Bu araştırmaya katılmak gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmamayı tercih edebilir veya anketi doldururken sonlandırabilirsiniz.

2.Aşama:

Çalışmanın ikinci bir aşaması daha olacaktır. Bu aşamada, kendinize destek olacak bazı uygulamaların psikolojik sağlık göstergelerine etkisi incelenecektir. Kendini Olumlama uygulamaları, Prof. Dr. Çiğdem Günseli DEREBOY danışmanlığında Psikolog İpek İzgialp Özen tarafından yürütülecektir.

- Anketin sonunda bu aşamaya katılım isteğiniz sorulacaktır.
- Katılım isteğine “evet” yanıtını vermeniz durumunda sizden iletişim bilgileriniz istenecek, “hayır” yanıtını vermeniz durumunda ise iletişim bilgileriniz istenmeden anket sonlandırılacaktır.
- Çalışmaya katılmanın sizin için beklenen herhangi bir riski yoktur.
- Bu çalışmaya dahil edilebilmeniz için:
Katılmaya istekli olduğunuzu belirten kutucuğu işaretlemeniz
Ankette yer alan değerlendirme aracından belli bir puanı almış olmanız ve
Size ulaşabilmemiz için iletişim bilgilerinizi paylaşmanız gerekmektedir.
- Katılmak istemeniz durumunda, iletişim bilgileriniz üzerinden size ulaşılarak araştırmacı tarafından görüşme için randevu verilecektir.