

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Cilt: 13 Sayı: 70 Nisan 2020 & Volume: 13 Issue: 70 April 2020
www.sosyalaramalar.com Issn: 1307-9581
Doi Number: <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2020.4148>

MÜKEMMELİYETÇİLİK İLE İŞ-AİLE ÇATIŞMASI ARASINDAKİ İLİŞKİ: HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

THE RELATIONSHIP BETWEEN PERFECTIONISM AND WORK-FAMILY CONFLICT: A RESEARCH ON NURSES

Sevdiye ERSOY YILMAZ*
Betül TUFANOĞLU**

Öz

Bu çalışma bir kişilik özelliği olan mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma kapsamında ayrıca katılımcıların demografik özellikleri ile mükemmeliyetçilik tutumları ve iş-aile çatışması ve arasındaki farklılıklar da belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini kamu sektöründe çalışan 203 hemşire oluşturmaktadır. Yapılan analizler katılımcıların mükemmeliyetçilik tutumları ile hem iş-aile hem de aile-iş çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre uyumsuz mükemmeliyetçilik skoru yüksek olan katılımcılar uyumlu mükemmeliyetçi ve mükemmeliyetçi olmayan katılımcılara nazaran daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar. Yapılan analizler ayrıca mükemmeliyetçilik eğilimine sahip katılımcıların daha yüksek düzeyde aile-iş çatışması yaşadıklarını da göstermiştir. Son olarak katılımcıların mükemmeliyetçilik tutumları ile idari görev, cinsiyet ile iş-aile çatışması, idari görev ve çocuk sayısı değişkenleri ile aile-iş çatışması arasında da anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Araştırma kapsamında elde edilen bulgular literatür bağlamında tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mükemmeliyetçilik, İş-Aile Çatışması, Aile-İş Çatışması.

Jel Kodları: D23, M12, M19.

Abstract

This study was carried out to examine the relationship between perfectionism, which is a personality trait, and work-family conflict. Also, within the scope of the study, the differences between the demographic characteristics of the participants and their perfectionism attitudes and the work-family conflict were tried to be determined. The sample of the study consists of 203 nurses working in the public sector. The analyzes revealed that there was a significant difference between the perfectionism attitudes of the participants and their levels of work-family and family-work conflict. Accordingly, participants with high maladaptive perfectionism scores experience more work-family conflicts than those who are adaptive perfectionists and non-perfectionists. The analyzes also showed that participants with a tendency to perfection experience higher levels of family-work conflict. Finally, significant differences were found between the perfectionism attitudes of the participants and the administrative task, gender and work-family conflict, the variables of administrative duty and number of children and family-work conflict. Findings obtained within the scope of the research are discussed in the context of the literature.

Keywords: Perfectionism, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict.

Jel Codes: D23, M12, M19.

* Dr. Öğr. Üyesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, İİBF, Uluslararası Ticaret Bölümü, sevdiyeyilmaz@karatekin.edu.tr

** Uzman Doktor, Çankırı Devlet Hastanesi, Psikiyatri Bölümü, btfnoglu@gmail.com



1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kişilik özellikleri ve diğer bireysel farklılıkların örgütsel davranış alanında uzun bir geçmişi vardır. Belki de psikolojinin hiçbir alanı örgütsel davranış çalışmalarını kişilik psikolojisi kadar derinden ve geniş çerçevede etkilememiştir (Judge vd., 2008, 1982). Bu çerçevede bir kişilik özelliği olan mükemmeliyetçilik de örgütsel davranış çalışmalarının ilgi alanına giren konulardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Mükemmeliyetçiliği ilk tanımlayan araştırmacılarından biri olan Hollander (1978) kavramı patolojik bir kişilik özelliği olarak ele almış ve olguyu "*bireyin durumun gerektirdiğinden çok daha yüksek performans hedefleri belirlemesi*" şeklinde tanımlamıştır (Leonard ve Harvey, 2008, 588). Literatür kapsamında yapılan başka bir tanımda ise mükemmeliyetçilik, "*mükemmel olandan daha azının kabul edilemez olduğunu hissetme eğilimi*" olarak ifade edilmektedir (Caliskan vd., 2014, 130). Bu bağlamda mükemmeliyetçi kişiler kendilerine çok yüksek performans standartları belirleyerek kusursuzluğu hedefleyen ve aynı zamanda gerçekleşen performansın değerlendirilmesinde de fazlasıyla eleştirel davranan kişiler olarak nitelendirilebilirler (Deuling ve Burns, 2017; Stoeber ve Damian 2016; Hill ve Curran, 2015; Leonard ve Harvey, 2008; Stoeber ve Rennert, 2008). Buna göre mükemmeliyetçi kişiler kendilerine sadece yüksek hedefler belirlemekle kalmazlar. Aynı zamanda ulaşılması mümkün olmayan bu hedefleri gerçekleştirmek için hissettikleri baskı çerçevesinde şekillenen davranışlar sergilerler (Leonard ve Harvey, 2008, 588). Buna rağmen kendilerine belirledikleri performans düzeyine ulaşırlar da kendilerini hiç bir zaman verimli hissetmezler (Stoeber ve Damian, 2016).

Mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan ilk çalışmalarda kavram olumsuz olarak ele alınmış, mükemmeliyetçi kişiler ise psikolojik açıdan sorunlu kişiler olarak ifade edilmiştir. Hatta mükemmeliyetçiliğin alkolizm, depresyon, obsesif-kompulsif kişilik bozukluğu gibi psikolojik sorunlara yol açtığı ileri sürülmüştür (Frost vd. 1990, 450). Mükemmeliyetçiliği olumsuz ve tek boyutlu bir kavram olarak ele alan bu yaklaşıma rağmen son dönemde araştırmacılar arasında kavramın farklı yönleri sahip olduğu ve bu nedenle de çok boyutlu olarak kavramsallaştırılması gerektiğine dair önemli bir görüş birliği söz konusudur (Genç vd., 2016; Stoeber ve Damian 2016; Caliskan vd., 2014, Kağan, 2011; Stoeber ve Rennert, 2008; Frost vd., 1990). Öte yandan çok boyutlu bir yapı olarak ele alındığında mükemmeliyetçiliğin hangi boyutlardan oluşması gerektiği konusunda araştırmacılar arasında fikir ayrılıkları da yaşanmaktadır (Rice vd., 2007). Buna göre literatürde yapılan araştırmalar kapsamında farklı yaklaşımların ortaya çıktığı söylenebilir.

Literatür kapsamında mükemmeliyetçiliği çok boyutlu olarak araştırmalara ilk konu edenlerden Frost ve diğerleri (1990:449) önerdikleri modelde mükemmeliyetçiliği yüksek kişisel standartlar, yüksek ailesel beklentileri, aile eleştirileri, bireylerin hareketlerinden şüphe duymaları, hata yapma endişesi ve düzen boyutları itibarıyla ele almışlardır. Hewitt ve Flett tarafından geliştirilen sosyal psikoloji perspektifli modelde ise mükemmeliyetçilik; kendilik odaklı, başkası odaklı ve sosyal odaklı olmak üzere üç boyutta incelenmektedir (Fairlie ve Flett, 2003). Ayrıca farklı çalışmalarda mükemmeliyetçilik sağlıklı ve sağlıklı (Chang vd. 2016), normal ve nevrotik (Genç vd., 2016; Leonard ve Harvey, 2008), olumlu ve olumsuz (Leonard ve Harvey, 2008), uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik (Deuling ve Burns, 2017) olarak da boyutlandırılmaktadır. Görüldüğü üzere mükemmeliyetçilik literatürdeki araştırmalarda farklı boyutlar itibarıyla ele alınarak anlaşılmalı ve açıklanmalı çalışılmaktadır. Bununla birlikte söz konusu boyutlar incelendiğinde farklı tanımlamalar olmasına rağmen genel olarak mükemmeliyetçiliğin uyumlu/uyumsuz ve olumlu/olumsuz olmak üzere iki boyutta ele alındığı söylenebilir. Diğer bir ifadeyle literatürdeki çok boyutlu modeller kavramın olumlu ve olumsuz yapısını paralel bir şekilde ölçmeye ve değerlendirmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda çalışmamızda da mükemmeliyetçilik uyumlu ve uyumsuz olmak üzere iki boyutlu bir yapı olarak değerlendirilmiştir.

Literatür kapsamında uyumlu mükemmeliyetçilik normal ve sağlıklı bir kişilik özelliği olarak kabul edilmektedir (Stoeber ve Rennert, 2008). Bu bağlamda mükemmeliyetçi kişiler; kendilerine yüksek, esnek ve geniş ölçekte performans standartları belirleyen, mükemmel ulaşmak için çabalamaktan hoşlanan, benlik saygısı yüksek, hızlı karar veren ve pozitif geri bildirim alan kişiler olarak tanımlanmaktadır (Chang vd. 2016; Stoeber ve Damian 2016; Hill ve Curran, 2015; Leonard ve Harvey, 2008). Öte yandan uyumsuz mükemmeliyetçiler ise, kendilerine yüksek, katı ve dar ölçekte hedefler belirleyen, hata yapmaktan korkan, olumsuz geri bildirimden kaçınan, başkalarının onayını alma konusunda sürekli kaygı yaşayan, belirsizliğe karşı düşük toleransı olan, şüpheli ve başarısızlıktan korkan kişiler olarak değerlendirilmektedirler (Chang vd. 2016; Stoeber ve Damian, 2016; Hill ve Curran, 2015; Caliskan vd., 2014; Leonard ve Harvey, 2008; Stoeber ve Rennert, 2008). Verilen bilgiler ışığında hedeflenen ve beklenen performans sonuçları noktasında uyumsuz mükemmeliyetçilerin uyumlu mükemmeliyetçilere nazaran daha yüksek düzeyde tutarsızlık



hissedebilecekleri ve bu nedenle de sürekli olarak gerginlik yaşayabileceklerini söylemek yanlış olmayacaktır (Deuling ve Burns, 2017).

Mükemmeliyetçilik çok boyutlu bir yapı olarak ele alındığında söz konusu boyutların getirileri de farklılaşmaktadır (Chang vd., 2016; Fairlie ve Flett, 2003; Frost vd. 1990, 449). Buna göre psikoloji literatürü kapsamında yapılan araştırmalar uyumsuz mükemmeliyetçiliğin depresyon, kaygı, iş stresi, umutsuzluk, aşırı sorumluluk hissi, aile içi sorunlar ve psikosomatik bozukluklar gibi olumsuz duygusal sonuçları beraberinde getirdiğini göstermektedir (Leonard ve Harvey, 2008). Konuya örgütsel davranış çerçevesinden yaklaşıldığında ise insan yaşamında bu denli olumsuz getirileri olan uyumsuz mükemmeliyetçiliğin çalışma yaşamındaki yansımalarının nasıl olduğu, uyumlu mükemmeliyetçilerin örgütlere getirilerinin ne olduğu gibi pek çok soru gündeme gelmektedir. Nitekim son dönemde konuya ilişkin örgütsel davranış alanında yapılan araştırmaların da söz konusu soruları çözmek üzere yola çıktıklarını söylemek mümkündür. Bu kapsamda mükemmeliyetçiliğin çalışma yaşamındaki etkisini belirlemeye çalışan araştırmacıların kavramı farklı örgütsel davranış konularıyla ilişkilendirdikleri söylenebilir. Mükemmeliyetçilik psikoloji literatürüyle benzer bir şekilde örgütsel davranış alanında da genel olarak çok boyutlu olarak ele alınmış ve boyutların getirilerinin de farklılaştığı bulgulanmıştır. Nitekim yapılan çalışmalar uyumlu mükemmeliyetçiliğin örgütsel adanma, iş tatmini, yaşam doyumu, yenilikçi çalışan davranışları ve yüksek özsaygı (Deuling ve Burns, 2017; Chang vd. 2016; Stoeber ve Damian 2016; Karababa ve Acun, Kapıkıran, 2014; Mitchelson ve Burns, 1998) uyumsuz mükemmeliyetçiliğin ise stres, kaygı, tükenmişlik (Deuling ve Burns, 2017; Chang vd. 2016; Hill ve Curran, 2015; Stoeber ve Rennert, 2008; Fairlie ve Flett, 2003) ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Literatürdeki bu araştırma sonuçlarından hareketle Stoeber'in (2014 akt.; Chang vd., 2016) mükemmeliyetçiliği çalışma yaşamında neden "*iki ucu keskin kılıç*" olarak ifade ettiği daha iyi anlaşılmaktadır.

Günümüzde pek çok kişi için iş ve aile yaşamı en önemli odak noktalarını oluşturmaktadır. Gerçekten de bireylerin yaşamlarında bu denli merkezi bir yeri olan aile ve çalışma yaşamlarının birbirinden bağımsız olduğu düşünülemez. Diğer bir ifadeyle aile ve iş alanları arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğu yadsınamaz bir gerçektir (Michel vd., 2011; Ahmad, 2008; Netemeyer vd., 1996). Nitekim son dönemde aile ve iş sorumlulukları arasında denge sağlama çabasının pek çok çalışan için günlük yaşamın ayrılmaz bir parçası haline dönüştüğü söylenebilir (Michel vd., 2011). Bu bağlamda iş ve aile sorumluluklarının eş zamanlı olarak yürütülmeye çalışılması potansiyel bir çatışma kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır ki bu noktada iş-aile çatışması gündeme gelmektedir. Literatür kapsamında iş-aile çatışmasının ne olduğu ile ilgili pek çok tanımlama yapılmıştır. Buna göre Greenhaus ve Beutell'a (1985, 77) göre iş-aile çatışması "*kişilerin aile üyesi ve çalışan kimliklerinden kaynaklanan rol baskılarının bazı yönleriyle uyumsuz olması*" şeklinde ifade edilmektedir. Bu kapsamda iş-aile çatışması kavramı genel olarak rol teorisi çerçevesinde değerlendirilmektedir. Nitekim rol beklentisi, bireylerin davranışlarının en önemli belirleyicisi olduğu düşünüldüğünde bireylerin sahip oldukları her rolün farklı talepleri gerektireceği ve bunun da roller arası çatışmayı kaçınılmaz hale getireceğini söylemek yanlış olmayacaktır (Ahmad, 2008). Bu noktada Deuling ve Burns'ün (2017) de belirttikleri üzere aile ve iş rollerinin birbiriyle uyuşmayan talepleri iş-aile çatışmasını ortaya çıkarmakta bu durum da çalışanlar için önemli bir stres kaynağı haline dönüşmektedir.

Literatür kapsamında genel olarak iş-aile çatışması çift yönlü bir olgu olarak nitelendirilmektedir. Buna göre aile rolü bireylerin iş rollerini yerine getirmeyi zorlaştırdığında aileden işe yönelik çatışma yaşanırken iş rolü bireylerin aile rollerini yerine getirmeyi zorlaştırdığında ise işten aileye yönelik çatışma söz konusu olmaktadır (Bellavia ve Frone, 2005; Netemeyer vd., 1996). Bu bağlamda "*bireyler neden iş-aile çatışması yaşamaktadır?*" sorusuna cevap arayan çalışmaların ağırlıklı olarak işten kaynaklı iş-aile çatışması üzerinde durdukları söylenebilir (Sunal Büyüksahin vd., 2016:144). Araştırmalara daha sık konu olmasına rağmen ister iş kaynaklı iterse de aile kaynaklı olsun bireylerin zaman, enerji ve bağlılık talep eden rolleri aynı anda üstlenmek zorunda kalmaları çatışma ihtimalini ortaya çıkaran en önemli neden olarak karşımıza çıkmaktadır (Greenhaus ve Beutel, 1985, 77). Buradan hareketle iş-aile çatışmasına neden olan faktörlerin genel olarak üç grupta incelendiği söylemek mümkündür. Bunlardan ilki işin yapısı, çalışma zamanı, aşırı rol yükü, rol belirsizliği, işin esnekliği, örgütsel destek gibi unsurları kapsayan işle ilgili faktörlerdir. Diğer bir faktör olarak aileyle ilgili unsurlar; çocuk sayısı, aileye bağlılık, çocuk bakım hizmetleri, eş desteğini kapsamaktadır. Üçüncü grupta ise yaşam değerleri, cinsiyet, kontrol odağı ve mükemmeliyetçilik gibi bireyle ilgili faktörler yer almaktadır (Michel vd., 2011; Ahmad, 2008, 57).

Çalışma yaşamında iş-aile çatışması üzerinde önemle durulması gereken bir sorun olarak değerlendirilmektedir. Nitekim yapılan çalışmalar genel olarak iş-aile çatışmasının stres, kaygı, depresyon gibi psikolojik sorunlara yol açtığı, yaşam doyumu, iş tatminini ve örgütsel bağlılık gibi pozitif çalışan davranışlarını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Deuling ve Burns, 2017; Akbolat vd., 2016;



Tekingündüz vd., 2015; Caliskan vd., 2014; Bellavia ve Frone, 2005; Netemeyer vd., 1996). İş-aile çatışmasının çalışma yaşamına bu olumsuz etkileri göz önüne alındığında hem bireylerin sağlığı hem de örgüt performansı için çatışma yaşanmasına neden olabilecek faktörlerin anlaşılması ve önlemlerin alınmasının önemli bir gereklilik olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Örgütsel davranış literatüründe çalışanların iş-aile çatışması yaşamalarına neden olabilecek faktörlerin anlaşılması kapsamında son dönemlerde kişilik özellikleri konusu araştırmacıların dikkatini çekmeye başlamıştır. Bu bağlamda mükemmeliyetçilik de iş-aile çatışması araştırmalarına konu edilen önemli bir kişilik özelliği olarak karşımıza çıkmaktadır (Michel vd., 2011; Mitchelson, 2009). Literatür kapsamında yapılan çalışmalarda mükemmeliyetçilik bireylerin iş-aile çatışması yaşama ihtimalini etkileyen, söz konusu çatışmayı nasıl algıladıklarını belirleyen ve çatışma ile başa çıkma yöntemlerini farklılaştıran bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Deuling ve Burns, 2017; Caliskan vd., 2014, 132). Daha önce de ifade edildiği üzere mükemmeliyetçi kişiler diğer alanlarda olduğu gibi çalışma yaşamında da kendilerine ulaşılması zor standartlar belirleme eğilimindedirler ve bu onların çatışma yaşama ihtimallerini artırmaktadır (Sunal Büyüksahin vd., 2016, 144). Ayrıca mükemmeliyetçi kişiler yüksek standartlar belirlemenin yanında diğer çalışanlara nazaran işleri hakkında daha fazla endişe duyarlar ki bu durum onların iş dışındaki zamanlarda bile rahatlamalarını engeller. Böylece iş-yaşam dengesi sağlama noktasında mükemmeliyetçi kişilerin daha çok zorlanacaklarını beklemek şaşırtıcı olmayacaktır (Stoeber ve Damian 2016). Öyle ki literatür kapsamında yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular da genel olarak bu varsayımı destekler niteliktedir. Buna göre sınırlı sayıda olsa da mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda genel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı bulgulanmıştır (Deuling ve Burns, 2017; Akanbi, 2016; Mitchelson, 2009). Bununla birlikte mükemmeliyetçiliği çok boyutlu bir yapı olarak değerlendiren araştırmalarda uyumlu mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışması arasında negatif yönlü ilişki, uyumsuz mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışması arasında ise pozitif yönlü bir ilişkinin tespit edildiğinin de altını çizmek gerekmektedir (Deuling ve Burns, 2017; Caliskan vd., 2014; Mitchelson, 2009). Bu araştırma bulguları göz önüne alındığında mükemmeliyetçiliğin iş-aile çatışması üzerinde etkili bir faktör olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, kişisel bir özellik olan mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi incelemektir. Diğer bir ifadeyle çalışma "*mükemmeliyetçilik iş-aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkiye sahip midir?*" sorusuna yanıt bulmak amacıyla tasarlanmıştır. Bununla birlikte çalışma kapsamında katılımcıların demografik özellikleri ile mükemmeliyetçilik tutumları, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeyleri arasındaki farklılıklar da incelenmiştir.

2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırma evrenini Türkiye'de kamuda çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Çalışma amacı kapsamında veri elde etme yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Kullanılan anket katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye çalışan sorular, APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği ve İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği'ni kapsamaktadır. Bu bağlamda katılımcıların mükemmeliyetçi tutumlara sahip olup olmadıklarını belirlemek ve mükemmeliyetçiliğin uyumlu ve uyumsuz özelliklerini birbirinden ayırt etmek amacıyla kullanılan APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği Slaney ve diğerleri (2001) tarafından geliştirilmiş Sapmaz (2006) tarafından ise Türkçe'ye uyarlanmıştır. Bununla birlikte araştırma kapsamında kullanılan İş-Aile Yaşam Çatışması Ölçeği Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilmiş Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Buna göre ölçek katılımcıların iş yaşamlarından kaynaklanan iş-aile çatışması ve aile yaşamlarından kaynaklanan aile-iş çatışması düzeylerini ölçmeyi amaçlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır.

Araştırmada veri elde etme yöntemi olarak kullanılan anket web aracılığıyla hemşirelere gönderilmiştir. Ayrıca geri dönüş oranını artırmak için anketin gönderimi birkaç kez yapılmıştır. Sonuç itibarıyla 203 hemşire anketi doldurarak çalışmaya katkı sağlamıştır. Elde edilen verilerin analiz edilmesinde SPSS 22.0 istatistik programı kullanılmıştır. Bu kapsamda tanımlayıcı istatistikler, ki-kare, korelasyon, t-testi, ANOVA ve ikili karşılaştırmalar için Sidak testi kullanılmıştır. Çalışmada 0,05'den küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmaya katılan hemşirelerin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de özetlendiği gibidir.



Tablo 1: Katılımcılara İlişkin Frekans ve Yüzdeler

Değişken	Kategori	f	%
Cinsiyet	Kadın	180	88,7
	Erkek	23	11,3
Yaş	20-29	40	19,7
	30-39	78	38,4
	40-49	76	37,5
	50 ve üzeri	9	4,4
Eğitim Durumu	Lise	6	3,0
	Yüksekokul	16	7,8
	Lisans	108	53,2
	Lisansüstü	73	36,0
Medeni Durum	Evli	151	74,4
	Bekar	52	25,6
Çocuk Sayısı	Yok	57	28,1
	1	54	26,6
	2	69	34,0
	3 ve üzeri	23	11,3
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	24	11,8
	6-10 yıl	59	29,1
	11-16 yıl	31	15,3
	17 yıl ve üzeri	89	43,8
İdari Görev	Evet	56	27,6
	Hayır	147	72,4
Unvan	Klinik hemşire	85	41,8
	Sorumlu hemşire	31	15,3
	Diğer	87	42,9
Çalışma Biçimi	Sürekli gündüz	134	66,0
	Vardiyalı	69	34,0

Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcıların neredeyse tamamına yakını (%88,7) kadındır ve 78 katılımcı 30-39 (%38,4) yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların yarısından fazlası (%53,2) lisans mezunudur. Bununla birlikte 151 (%74,4) katılımcı evli, 52 (%25,6) katılımcı ise bekar. Ayrıca katılımcıların neredeyse üçte biri (%34,0) iki çocuğa sahiptir. 89 katılımcı (%43,8) mesleklerinde 16 yıl ve üzeri çalışmaya devam etmekte iken 147 katılımcı gibi büyük bir çoğunluğunun (%72,4) kurumlarında idari görevleri bulunmamaktadır. Öte yandan 87 (%42,9) katılımcı görev unvanı olarak eğitim, kalite, poliklinik gibi unvanları içeren diğer kategorisinde yer alırken, 134 (%66,0) katılımcı sürekli gündüz şeklinde çalışmaya devam ettikleri söylenebilir.

Tablo 2: Katılımcıların Mükemmeliyetçilik Tutumlarına İlişkin Bulgular

Kategori	f	%
Mükemmeliyetçi Olmayanlar	136	67,0
Uyumlu Mükemmeliyetçilik	46	22,7
Uyumsuz Mükemmeliyetçilik	21	10,3
Toplam	203	100,0

Katılımcıların mükemmeliyetçilik tutumlarını belirlemek amacıyla yapılan kümeleme analizi sonuçlarına Tablo 2'de yer verilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların 136'sının mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip olmadıkları görülmektedir. Diğer taraftan yapılan analizde 67 katılımcının mükemmeliyetçilik özelliklerine sahip oldukları bulgulanmıştır. Buna göre 46 katılımcı uyumlu, 21 katılımcı ise uyumsuz mükemmeliyetçilik tutumlarına sahiptir.



Tablo 3: Katılımcıların Mükemmeliyetçilik Tutumları ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki

	Gruplar	n	X	s.s.	p
İş-Aile Çatışması	Mükemmeliyetçi Olmayan	136	3,13	0,55	0,04*
	Uyumlu Mükemmeliyetçi	46	3,10	0,61	
	Uyumsuz Mükemmeliyetçi	21	3,30	0,72	

Araştırmanın temel varsayımını sınamak için yapılan analiz sonucu ulaşılan bulgulara göre katılımcıların mükemmeliyetçilik tutumları ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. Bununla birlikte bu farkın uyumsuz mükemmeliyetçilik tutumuna sahip katılımcıların iş-aile çatışması düzeylerinin uyumlu mükemmeliyetçi ve mükemmeliyetçi olmayan katılımcılara nazaran daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir ($p=0,04$, $p<0,05$). Diğer bir ifadeyle uyumsuz mükemmeliyetçi özelliklerine sahip hemşireler diğer katılımcılara nazaran daha fazla iş-aile çatışması yaşamaktadırlar.

Tablo 4: Katılımcıların Mükemmeliyetçilik Tutumları ile Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişki

	Gruplar	n	X	s.s.	p
Aile-İş Çatışması	Mükemmeliyetçi Olmayan	136	3,35	0,60	0,03*
	Uyumlu Mükemmeliyetçi	46	3,53	0,68	
	Uyumsuz Mükemmeliyetçi	21	3,50	0,64	

"Katılımcıların mükemmeliyetçilik tutumları ile aile-iş çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?" sorusuna yanıt aramak amacıyla yapılan analizde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu bulgulanmıştır. Buna göre mükemmeliyetçi olmayan katılımcıların aile-iş çatışması düzeyleri diğer katılımcılara nazaran daha düşüktür ($p=0,03$, $p<0,05$). Diğer bir anlatımla uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçi tutumlarına sahip hemşireler daha fazla aileden kaynaklı çatışma yaşamaktadırlar.

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların mükemmeliyetçilik tutumlarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuk sayısı, meslekte çalışma süresi, idari görev, unvan ve çalışma biçimleri değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Buna göre yapılan analizlerde katılımcıların idari görev durumları ile mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilirken diğer değişkenler ile bu yönde anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Tablo 5: İdari Görev Değişkeni ile Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişki

		Mükemmeliyetçilik						p
		Mükemmeliyetçi Olmayan		Uyumlu Mükemmeliyetçi		Uyumsuz Mükemmeliyetçi		
		n	%	n	%	n	%	
İdari görev	Evet	33	24,3%	30	65,2%	7	33,3%	0,01*
	Hayır	103	75,7%	16	34,8%	14	66,7%	

Çalışma kapsamında yapılan analizde katılımcıların idari göreve sahip olup olmamaları ile mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı bir farklılık olduğu bulgulanmıştır. Buna göre tablodan da görüleceği üzere idari görevi olan katılımcılar olmayanlara nazaran daha yüksek düzeyde mükemmeliyetçilik tutumuna sahiptirler. Aynı zamanda idari görevi olan katılımcıların idari görevi bulunmayan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde uyumlu mükemmeliyetçilik sergiledikleri görülmektedir.

Katılımcıların demografik değişkenleri ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizlerde elde edilen bulgulara göre cinsiyet, idari görev ve çocuk sayısı değişkenleri anlamlı bir farklılık yaratmaktadır. Bununla birlikte



katılımcıların diğer demografik özellikleri ile hem işten kaynaklı hem de aileden kaynaklı çatışma düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir.

Tablo 6: Cinsiyet Değişkeni ile İş-Aile Çatışması Arasındaki İlişki

Boyutlar	Cinsiyet	n	X	s.s.	p
İş-Aile Çatışması	Erkek	23	2,86	0,56	0,01*
	Kadın	180	3,18	0,57	

Tablo 6'da verilen bağımsız örneklem t testi sonucuna göre hemşirelerin cinsiyetleri ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık ($p=0,01, p<0,05$) tespit edilmiştir. Yapılan analizde elde edilen bulgu kadın katılımcıların erkeklere nazaran daha yüksek düzeyde iş-aile çatışması yaşadığını göstermektedir.

Tablo 7: İdari Görev Değişkeni ile Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişki

Boyutlar	İdari Görev	n	X	s.s.	p
Aile-İş Çatışması	Evet	56	3,64	0,56	0,01*
	Hayır	147	3,31	0,62	

Tablo 7'de görüldüğü üzere katılımcıların yaşadıkları aile-iş çatışması düzeylerinin çalıştıkları kurumlarında idari görevleri olması durumuna göre farklılaştığı belirlenmiştir. Buna göre idari görevi olan hemşirelerin idari görev sorumluluğu olmayan hemşirelere nazaran daha yüksek düzeyde aile-iş çatışması yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 8: Çocuk Sayısı Değişkeni ile Aile-İş Çatışması Arasındaki İlişki

Boyutlar	Çocuk Sayısı	n	X	s.s.	p
Aile-İş Çatışması	Yok	57	3,22	0,61	0,01*
	1	54	3,61	0,61	
	2	69	3,36	0,65	
	3 ve üzeri	23	3,48	0,52	

Yapılan varyans analizinde katılımcıların çocuk sayısına göre aile-iş çatışması düzeylerinin farklılaştığı bulunmuştur. Buna göre çocuk sahibi olan hemşirelerin çocuğu olmayan hemşirelere nazaran daha yüksek düzeyde aile-iş çatışması yaşadıklarını söylemek yanlış olmayacaktır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Çalışanların psikolojik özelliklerinin çalışma yaşamına nasıl yansıdığı, beraberinde nasıl sonuçlar getirdiği, örgüt performansını ne yönde etkilediği gibi sorular her geçen gün örgütsel davranış araştırmacılarının daha çok dikkatini çekmektedir. Nitekim literatürün yapısını ortaya koymak üzere yapılan araştırmalar da kişilik psikolojisinin örgütsel davranış alanının şekillenmesinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Judge vd., 2008). Bu bağlamda kişilik psikolojisinin araştırma konularından biri olan mükemmeliyetçilik örgütsel davranış alanında son dönemlerde merak uyandıran bir kavram olarak gündeme gelmektedir. Ancak Fairlie ve Flett'in (2003) de ifade ettikleri üzere mükemmeliyetçiliğin henüz çalışma yaşamındaki rolü hakkında çok az şey bilinmektedir. Nitekim son dönemde yerli yazında mükemmeliyetçilik kavramı örgütsel davranış alanında ele alınmaya başlansa da çalışmaların sınırlı sayıda olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Öyle ki 2020 tarihi itibarıyla Yükseköğretim Kurumu tez veri tabanında yapılan taramada mükemmeliyetçilik kavramını işletme alanında ele alan herhangi bir lisansüstü çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan analizde aynı zamanda mükemmeliyetçilik kavramının lisansüstü çalışmalar bağlamında özellikle psikoloji, eğitim ve öğretim alanlarında ele alındığı söylenebilir. Bununla birlikte çalışmalarda bilhassa öğrenci örnekleminin kullanıldığı dikkat çekmektedir. Öte yandan lisansüstü çalışmalarda rastlanmamasına rağmen sınırlı sayıda da olsa Türkiye'de örgütsel davranış alanında yazılan makalelerde mükemmeliyetçiliğin iş performansı, iş tatmini, tükenmişlik gibi kavramlarla ilişkilendirilerek araştırmalara konu edildiği görülmektedir. Bir diğer ifadeyle lisansüstü çalışmalar özellikle öğrenci örneklemini ele almasına rağmen araştırmacıların dikkatlerini makaleler bağlamında mükemmeliyetçiliğin çalışma ortamı ve çalışan davranışlarını nasıl etkilediği sorusu üzerine kaydırmaya başladıklarını söylemek



mümkündür. Bu bağlamda "çalışanların kişilik özellikleri örgütsel davranışlarını etkiler mi?" sorusu kapsamında şekillenen bu çalışmada "çalışanların mükemmeliyetçilik tutumları ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?" sorusuna yanıt aranmaktadır. Buradan hareketle araştırma sorusuna yanıt aramak amacıyla Türkiye'de kamu sektöründe çalışan 203 hemşireden oluşan örneklem grubundan anket yoluyla veri elde edilmiş ve elde edilen veriler SPSS 22.0 istatistik programı ile analiz edilmiştir.

Katılımcıların mükemmeliyetçilik tutumlarını belirlemek üzere yapılan analizlerde elde edilen bulgulara göre örneklemin üçte birinin (%33) mükemmeliyetçilik eğilimine sahip olduğu tespit edilmiştir. Literatür kapsamında yapılan çalışmalara bakıldığında genel olarak kadınların erkeklere nazaran daha fazla mükemmeliyetçilik eğilimine sahip oldukları ileri sürülmektedir (Stoeber ve Stoeber, 2009). Bilindiği üzere hemşirelik kadınların yoğun olarak varlık gösterdiği bir meslek grubudur. Dolayısıyla örneklemini hemşirelerin oluşturduğu bu çalışma çerçevesinde mükemmeliyetçilik eğiliminin yüksek olarak kabul edilebilecek değerlerde çıkmasının literatür bulgularıyla örtüştüğünü söylemek mümkündür. Mükemmeliyetçilik skorları yüksek olan grup içinde değerlendirildiğinde ise katılımcıların 46'sının uyumlu, 21'inin ise uyumsuz mükemmeliyetçi grubunda yer aldığı görülmüştür. Yapılan analizler aynı zamanda idari görevi olan 30 katılımcının uyumlu ve 7 katılımcının da uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri sergilediklerini göstermektedir. Daha önce de ifade edildiği gibi normal ve sağlıklı bir kişilik özelliği olarak kabul edilen uyumlu mükemmeliyetçilik örgütsel yaşamda hızlı karar verme, takdir görme, mükemmel ulaşmak için gereken çabayı gösterme gibi olumlu çıktılar da beraberinde getiren bir kişilik özelliği olarak değerlendirilmektedir (Chang vd. 2016; Hill ve Curran, 2015; Stoeber ve Rennert, 2008). Diğer taraftan uyumsuz mükemmeliyetçiler ise örgütsel yaşamda sürekli olarak başkalarının onayına ihtiyaç duyarak bağımsız hareket etme yetisini gerektiği gibi kullanamayan, belirsizlikten kaçınan ve yaşadıkları başarısızlık korkusunun bir sonucu olarak insiyatif almaktan çekinebilecek çalışanlar olarak tasvir edilmektedir (Stoeber ve Damian, 2016; Hill ve Curran, 2015; Caliskan vd., 2014; Leonard ve Harvey, 2008). Bu bağlamda araştırma kapsamında uyumlu mükemmeliyetçilik skorları yüksek olan hemşirelerin uyumsuz mükemmeliyetçilere nazaran iki katından daha fazla olması örneklem grubunun çalışma yaşamında mükemmeliyetçilik açısından değerlendirildiğinde uygun bir profil sergilediği şeklinde yorumlanabilir. Daha önce de belirtildiği gibi araştırmacılar tarafından mükemmeliyetçiliğin çok boyutlu bir yapı olduğu ve mükemmeliyetçilik boyutlarının örgütsel yaşamda farklı sonuçlara sebep olabileceği ileri sürülmektedir. Bu doğrultuda katılımcıların mükemmeliyetçilik tutumları ile iş-aile çatışması ve aile-iş çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan analizlerde beklendiği üzere hemşirelerin mükemmeliyetçilik tutumları ile iş-aile çatışması düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Buna göre uyumlu mükemmeliyetçi ve mükemmeliyetçi olmayan katılımcılarla kıyaslandığında uyumsuz mükemmeliyetçi grubunda yer alan katılımcıların iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları belirlenmiştir. Mükemmeliyetçilik ile aile-iş çatışması ilişkilendirilerek gerçekleştirilen analizlerde ise hem uyumlu hem de uyumsuz mükemmeliyetçilik kişilik özelliğine sahip katılımcıların mükemmeliyetçi olmayan katılımcılara nazaran daha yüksek düzeyde aileden kaynaklı çatışma yaşadıkları tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgular genel olarak literatürdeki çalışmalarla paralellik göstermektedir. Şöyle ki literatür kapsamında yapılan çalışmalara bakıldığında mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışması arasında anlamlı bir ilişki bulgulandığı görülmektedir. Ayrıca sınırlı sayıda yapılan bu çalışmalarda uyumsuz mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışması arasında pozitif yönlü bir ilişkinin ortaya konulması da araştırmamızda elde ettiğimiz bulguyla benzerlik taşımaktadır (Deuling ve Burns, 2017; Akanbi, 2016; Caliskan vd., 2014; Mitchelson, 2009).

Çalışma kapsamında yapılan analizler aynı zamanda cinsiyet ile iş-aile çatışması, idari görev ve çocuk sayısı değişkenleri ile aile-iş çatışması arasında da anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre literatür kapsamında yapılan diğer çalışmalarla (Akbolat vd., 2016; Michel vd., 2011; Ahmad, 2008) paralel bir şekilde kadınların iş-aile çatışması düzeylerinin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadınların ve erkeklerin sosyal yaşamdaki rolleri düşünüldüğünde elde edilen bu sonuç çok da beklenmedik olmamaktadır. Şöyle ki Akanbi'nin (2016) de belirttiği üzere çalışma yaşamına dahil olan kadınlar sahip oldukları anne, eş ve çalışan rolleri arasında denge kurma konusunda daha çok sıkıntı yaşamaktadırlar. Buna göre toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde ev içi sorumlulukların özellikle kadınlara yüklenmesinin çalışma yaşamı içinde yer alan kadınlar için önemli rol çatışmalarını da beraberinde getirdiğini söylemek mümkündür. Yapılan analizlerin çocuk sayısı arttıkça yaşanan aile-iş çatışmasının da arttığını ortaya koyması bu düşünceyi destekler nitelikte bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Nitekim çocuk sahibi olmanın bir yandan ailevi sorumlulukları ciddi anlamda artırırken diğer yandan da aile ile iş arasında yaşanacak çatışmalar için elverişli bir zeminin de temellerini oluşturacağını düşünmek yanlış olmayacaktır. Bu durum yapılan analizlerin de ortaya koyduğu üzere idari görevi olan çalışanlar için daha da geçerlidir.



Şöyle ki idari görev ile birlikte artan iş yükünün ailevi sorumluluklarla çatışarak aile-iş çatışmasına sebep olması çok da şaşırtıcı bir durum olarak değerlendirilemez.

KAYNAKÇA

- Ahmad, Aminah (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictors of Work-Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, Vol. 4, No: 1, s.57-65.
- Akanbi, Samuel, Toyin, (2016). Contributions of Perfectionism and Social Support to the Prediction of Work-Family Conflict among Women Academics in Oyo State Nigeria. *Gender & Behaviour*, 14(1), s.7182-7196.
- Akbolat Mahmut, Kahraman Gülcan ve Öztürk Tarık (2016). Sağlık Çalışanlarının İş Yaşamında Karşılaştıkları İş-Aile Çatışması Örgütsel Bağlılıklarını Etkiler mi?: Sakarya İli Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(2), s.153-169.
- Bellavia, M. Gina. Ve Frone, R. Michael (2005). Work-Family Conflict, içinde J. Barlin, E. Kevin ve M. Frone (Eds.), *Handbook of Work Stress*, California: Sage Publications, s.113-147.
- Caliskan Cihan Sezer, Arikan C. Selma ve Yildirim Saatci Ezgi (2014). SMEs Context of Turkey from the Relational Perspective of Members' Perfectionism, Work Family Conflict and Burnout. *Journal of Business and Social Science*, Vol. 5 No. 4, s.129-139.
- Chang, Huo-Tsan, Yu-Jia Chou, Jia-Wen Liou ve Yi-Ting Tu (2016). The Effects of Perfectionism on Innovative Behavior and Job Burnout: Team Workplace Friendship as a Moderator. *Personality and Individual Differences*, 96, s. 260-265.
- Deuling K. Jacqueline ve Burns Lawrence (2017). Perfectionism and Work-Family Conflict: Self-Esteem and Self-Efficacy as Mediator. *Personality and Individual Differences*, 116:326-330.
- Efeoğlu, Efe, İbrahim (2006). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Fairlie M.A. Paul ve Flett, L. Gordon (2003). Perfectionism at Work: Impacts on Burnout, Job Satisfaction and Depression. 111th. Annual Convention of the American Psychological Association at Toronto, Ontario, Canada, <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.456.5769&rep=rep1&type=pdf>, Erişim Tarihi: 18.11.2019.
- Frost, O. Randy, Patricia Marten, Cathleen Lahart ve Robin Rosenblate, (1990). The Dimensions of Perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, Vol. 14, No. 5, s. 449-468.
- Genç, Mustafa, Abuhanoglu, Hüseyin ve Ayanoglu, Yıldız (2016). İşletme Alanında Eğitim Gören Lisans Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilik Algısının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2/3, s. 65-88.
- Greenhaus, H. Jeffrey ve Beutell, J. Nicholas (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), s.76-88.
- Hill, A. P. ve Curran, T. (2015). Multidimensional Perfectionism and Burnout: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, June, s.1-48.
- Hollander, M.H., (1978). Perfectionism, a Neglected Personality Trait. *Journal of Clinical Psychiatry*, 39(5), s.384-390.
- Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S., ve Yang, I. W. F. (2008). The Contributions of Personality to Organizational Behavior and Psychology: Findings, Criticisms, and Future Research Directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), s.1982-2000.
- Kağan, Mücahit (2011). Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Türkçe Formunun Psikometrik Özellikleri. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 12: s.192-197.
- Karababa, Ali ve Necla Acun Kapıkıran (2014). Psikolojik Danışmanlarda Olumlu-Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin İş ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5 (42), s.138-147.
- Leonard H. Nancy ve Harvey, Michael (2008). Negative Perfectionism: Examining Negative Excessive Behavior in the Workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 38, 3, s.585-610.
- Michel S.Jesse, Kotrba M. Lindsey, Mitchelson K. Jacqueline, Clark A. Malissa ve Baltes B. Boris (2011). Antecedents of Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Review. *Journal of Organizational Behavior*, Vol: 32(5), 689-725.
- Mitchelson K. Jacqueline ve Burns R. Lawrence (1998). Career Mothers and Perfectionism: Stress at Work and at Home. *Personality and Individual Differences*, Vol: 25, s. 477-485.
- Netemeyer G. Richard, Boles S. James ve McMurrian, Robert (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol: 81. No: 4, s. 400-410.
- Rice, G. Kenneth, Ashby S. Jeffrey ve Slaney B. Robert (2007). Perfectionism and the Five-Factor Model of Personality. *Assessment*, Vol:14, No:4, s. 385-398.
- Sapmaz, Fatma (2006). Üniversite Öğrencilerinin Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik Özelliklerinin Psikolojik Belirti Düzeyleri Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Slaney, R. B., Mobley, M., Trippi, J., Ashby, J. ve Johnson, D. G. (2001). The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, Vol:34, s.130-144.
- Stoeber, J. ve Damian, L. E. (2016). Perfectionism in Employees: Work Engagement, Workaholism, and Burnout. In F. M. Sirois & D. S. Molnar (Eds.), *Perfectionism, Health, and Well-Being* (s. 265-283), New York: Springer.
- Stoeber, J. ve Rennert, D. (2008). Perfectionism in School Teachers: Relation with Stress Appraisal, Coping Styles and Burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 21(1), s.37-53.
- Stoeber, Joachim ve Franziska S. Stoeber (2009). Domains of Perfectionism: Prevalence and Relationships with Perfectionism, Gender, Age, and Satisfaction with Life. *Personality and Individual Differences*, Vol:46, No:4, s.530-535.
- Sunal Büyüksahin Ayda, Ok Afife Başak ve Keskin Seçil (2016). İş-Aile Çatışması Boyutları İle Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkide Evlilik Doyumunun Düzenleyici Rolü. *DTCF Dergisi*, 56:1, s.144-162.
- Tekingündüz Sabahattin, Kurtuldu Aysu ve Öksüz Sibel (2015). İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Yıl: 3, Cilt: 3, Sayı: 4, s.27-42.