



## İŞ-AİLE ÇATIŞMASI BOYUTLARI İLE MÜKEMMELİYETÇİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİDE EVLİLİK DOYUMUNUN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

THE MODERATING ROLE OF MARITAL SATISFACTION ON THE RELATIONSHIP BETWEEN DIMENSIONS OF WORK-FAMILY CONFLICT AND PERFECTIONISM

**Ayda BÜYÜKŞAHİN SUNAL**

Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi, Psikoloji Bölümü, [bsahin@humanity.ankara.edu.tr](mailto:bsahin@humanity.ankara.edu.tr)

**Afife Başak OK**

Yrd. Doç. Dr., Ankara Üniversitesi, Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi, Psikoloji Bölümü, [basakok@ankara.edu.tr](mailto:basakok@ankara.edu.tr)

**Seçil KESKİN**

Uzm., Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, [onderoglu\\_s@ibu.edu.tr](mailto:onderoglu_s@ibu.edu.tr)

**Öz**

Bu çalışmanın temel amacı, mükemmeliyetçi eğilimlerle iş-aile çatışmasının hem iş hem de aile kaynaklı çatışma boyutları arasındaki ilişkide evlilik doyumunun düzenleyici değişken olarak etkisini incelemektir. Ayrıca çalışmada iş aile çatışması boyutları açısından cinsiyetler arası bir fark olup olmadığı da incelenmiştir. Çalışmaya 57'si kadın, 75'si erkek olmak üzere toplam 132 evli birey katılmıştır. Veri toplamak amacıyla demografik bilgi formu, Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği, İlişki İstikrarı Ölçeği ve İş Aile Çatışması Ölçeği kullanılmıştır. Bağımsız gruplar için t-testi analizi sonuçlarına göre erkeklerin daha yüksek oranda aile kaynaklı iş-aile çatışması yaşadığı bulunmuştur. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, evlilik doyumunun mükemmeliyetçilik ile iş aile çatışmasının her iki boyutu arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynadığı bulunmuştur. Evlilikte, mükemmeliyetçi eğilimlere sahip olmaktan çok evlilik doyumunun in iş-aile çatışması yaşanmasıyla yakından ilişkili olduğu görülmüştür.

**Abstract**

The main aim of this study is to investigate the moderating role of marital satisfaction in explaining the relationship between perfectionism and both dimensions of work-family conflict (i.e. family-to-work and work-to-family). The study also examines gender differences regarding both dimensions of work-family conflict. The study included 132 married participants (57 female, 75 male). In order to collect data from the participants demographic information form, Multidimensional Perfectionism Scale, Relationship Stability Scale and Work-Family Conflict Scale were used. The results of the t-test analysis for independent samples have revealed a significant gender difference indicating that men experience higher levels of family-to-work conflict. As a result of the hierarchical regression analyses, marital satisfaction was found to have a moderating role in explaining the relationship between perfectionism and both dimensions of work-family conflict. It was found that compared to perfectionism, marital satisfaction is more related to work-family conflict in marriage.

### Makale Bilgisi

Gönderildiği tarih: 24 Mart 2016  
Kabul edildiği tarih: 13 Haziran 2016  
Yayınlanma tarihi: 23 Haziran 2016

### Article Info

Date submitted: 24 March 2016  
Date accepted: 13 June 2016  
Date published: 23 June 2016

### Anahtar sözcükler

Mükemmeliyetçilik, İş-aile çatışması, İş kaynaklı iş-aile çatışması, Aile kaynaklı iş-aile çatışması, Evlilik doyumu

### Keywords:

Perfectionism, Work-family conflict, Work-to-family conflict, Family-to-work conflict, Marital satisfaction

DOI: 10.1501/Dtcfder\_0000001468

## Giriş

Günümüzde hem kadın hem de erkek çalışanlar yoğun iş yükü ve uzun çalışma saatleri ile baş etmek durumunda kalmakta ve bu da iş ve aile yaşamı arasında denge kurmalarını ve her iki yaşam alanına ait rollerinin gereklerini karşılamalarını zaman zaman zorlaştırmaktadır. İlgili yazında, iş-aile çatışması (work-family conflict – WFC) olarak adlandırılan (Greenhaus ve Beutell 77) bu durum roller arası çatışmanın bir türü olarak kabul edilmektedir. Yukarıda da belirtildiği gibi, bu tür çatışmalar bir örgütün üyesi olarak benimsenen roller ile bir ailenin üyesi olarak benimsenen roller arasında uyumsuzlukları içermektedir (Greenhaus ve Beutell 77). İş-aile çatışması ile ilgili yazında ağırlıklı olarak işten kaynaklı iş-aile çatışması üzerinde durulsa da aslında aile rolü sorumlulukları da (örn., çocuğun hastalanması nedeniyle işe gidememe), iş rollerinin önüne geçebilmekte ya da engelleyebilmektedir.

Buna da aile kaynaklı çatışma (family to work conflict – FWC) adı verilmektedir (Greenhaus ve Powell 292). Bu nedenle Gutek ve diğerleri (560) iş-aile çatışması kavramının işten aileye ve aileden işe olmak üzere iki yönlü incelenmesinin daha yararlı olacağına işaret etmektedirler. Yazarlar bu iki kavramın birbirinden farklı kavramlar olduğunu, ancak birbirleriyle yakından ilişkili olduğunu belirtmektedirler. Buna benzer olarak bazı araştırmacılar (örn., Kossek ve Ozeki 145; Mesmer-Magnus ve Viswesvaran 217; Rahman, Tabassum ve Jahan 91) iş kaynaklı çatışmanın daha çok iş doyumu ve işe ilişkin stresle, aile kaynaklı çatışmanın ise daha çok yaşam doyumu ile ilişkili olacağını belirtmektedirler. Hem iş hem de aile kaynaklı çatışma, özellikle uzun, düzensiz ve katı çalışma saatleri olan çalışanlar arasında daha fazla görülme eğilimindedir (Greenhaus, Bedeian ve Mossholder 209). Daha önce bahsedildiği üzere, hem aileden hem de işten kaynaklı olabilmekle birlikte, bu her iki genel boyut; *zamana dayalı çatışma*, *gerilime dayalı çatışma* ve *davranışa dayalı çatışma* olmak üzere üç alt boyutu içermektedir (Greenhouse ve Beutell 77, 80-81). Zamana dayalı çatışmada, kişi, iş yaşamı için ayırması gereken zamanla (örn., çalışma süresi ve iş yoğunluğu) ailesi ya da iş dışı yaşamı için ayırması gereken zaman (örn., evli ve çocuk sahibi olma) arasında denge kurmakta zorlanır. Zaman baskısı, fiziksel olarak diğer rolün beklentilerini gerçekleştirmeyi zorlaştırabilir ya da zihinsel meşguliyyete neden olabilir (Pleck, Staines ve Lang 30). Gerilime ya da strese dayalı çatışma ise kişinin işle ya da aile ile ilgili (örn., kişinin iş yerinde ya da aile içinde yaşadığı düş kırıklığı, üzüntü ya da kızgınlık duyguları) yaşadığı gerilimin, kişinin diğer alandaki yaşamını etkilemesidir. Son olarak, davranışa dayalı çatışmada ise, kişinin iş ya da aile yaşantısında üstlendiği rollere (örn., iş yaşamında girişken ve başarı odaklı olmaları beklenen kişilerin, aile içinde, hoşgörülü, sevecen ve sıcak olmasının beklenmesi gibi) uygun olarak yaptığı davranışlar kişinin diğer yaşam alanında sergilediği davranışlarla uyum göstermeyebilir ya da çatışmaya neden olabilir.

Bazı çalışmalarda bireysel eğilimlerin hem evlilik doyumu (Michel ve diğerleri) hem de iş-aile çatışması (Allen ve diğerleri; Michel ve diğerleri; Zhang ve Liu) ile ilişkili olduğu yönünde bulgular mevcuttur. Bu bağlamda bireysel bir eğilim olan mükemmeliyetçiliğin de hem evlilik doyumu hem de iş-aile çatışması ile ilişkili olabileceği düşünülebilir. Kusursuzluk için çabalayan, kendilerine ve diğerlerine yönelik ulaşılması neredeyse olanaksız standartlar koyan ve bu standartları korumaya çalışan mükemmeliyetçi bireyler (Flett ve Hewitt 5) mükemmel olmadığını düşündükleri performansa ilişkin hem bilişsel hem de duygusal tepkiler verebilmektedirler (Besser, Flett ve Hewitt 302). Hewitt ve Flett'e (457) göre

mükemmeliyetçilik hem kişi içi hem de kişilerarası bir süreci içerdiği için çok boyutlu (kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik) olarak da ele alınabilmektedir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilikte, birey kendisi için yüksek standartlar koyar ve mükemmel olmak için içsel bir ihtiyaç duyar. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilikte ise birey diğerlerinin yeteneklerine odaklanır ve onlar için yüksek standartlar belirler. Hewitt ve Flett'in (457) önerdiği son boyut olan toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilikte ise, birey başkaları tarafından belirlenmiş standartlara ve beklentilere ulaşma ihtiyacı içerisindedir. Bu yazarlara göre, kendine yönelik ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik boyutları mükemmeliyetçiliğin birey içi süreçlerini içermektedir, yani bireyin kendisiyle ilgili standartlar belirleyip, bunları korumasını içerir. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ise, diğer kişilere yönelik standartlar belirleyip bunların korunmasını içermektedir. Bu nedenle de bu boyut, kişilerarası süreç olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmada da mükemmeliyetçiliğin birey içi süreçlere yönelik iki boyutu olan bireyin kendisine yönelik ve toplum tarafından bireye dayatılan mükemmeliyetçilik boyutları tek bir boyut altında toplanmıştır.

Daha önce de belirtildiği üzere, mükemmeliyetçiler herhangi bir başarısızlığı “mükemmel olmama” göstergesi olarak algıladıkları için yaşamın her alanında kusursuz olmak için çaba gösterirler (Hewitt ve diğerleri 1305). Bu bağlamda bu bireylerin hem iş yaşamlarında hem de evlilik ilişkilerinde sorunlar deneyimleyebilecekleri düşünülmektedir. Nitekim, bazı araştırmacılar (örn., Hewitt ve diğerleri 340; Haring ve diğerleri 143-158) mükemmeliyetçi bireylerin evlilik ilişkilerinde sorun yaşadıkları yönünde bulgular elde etmişlerdir. Mükemmeliyetçi bireyler genellikle diğerlerinin beklentilerini karşılamada kendilerini yetersiz hissetme eğilimindedir ve bu da hem kendilerine ilişkin olumsuz duygular geliştirmelerine hem de genel bir doyumsuzluk ve diğer kişilere (mükemmellik beklentisi olan kişilere) yönelik öfke ya da kızgınlık duygusu geliştirmelerine yol açabilmektedir. Bu da bireylerin eşleriyle uyumsuzluk yaşamalarına ve diğerlerinin beklenti ve standartlarını karşılamada kendilerini yetersiz algıladıkları için ilişki ya da evliliklerinde sorun yaşamalarına neden olmaktadır (Hewitt ve diğerleri 340; Haring ve diğerleri 149). Benzer şekilde, mükemmeliyetçi eğilimleri olanlar iş yaşamlarında da performanslarına ilişkin karşılanması zor yüksek standartlar belirleme eğiliminde oldukları için iş doyumsuzluğu ya da çatışma yaşayabilmektedirler. Bir çalışmada, mükemmeliyetçilik ile belirsizliğe karşı hoşgörüsüzlük ve iş doyumsuzluğu arasında pozitif ilişki bulunmuştur (Wittenberg

ve Norcross 1546). Yine özellikle bazı çalışmalarda (Flett, Hewitt ve Hallett 32; Fairlie ve Flett 7) mükemmeliyetçiliğin tükenmişlik, işten doyum almama ve depresyonla ilişkili olduğu gösterilmiştir.

Netemeyer, Boles ve McMurrian (403) iş yaşamı kaynaklı iş aile çalışmasının özellikle işyerinde geçirilen zaman arttıkça daha fazla yaşanıldığına işaret etmişlerdir. Ayrıca, iş ya da aile rollerinin baskısı arttıkça çatışmalar daha da kaçınılmaz hale gelmektedir. Özellikle kişiler iş ya da aile rollerinden birine aşırı bağlı olduklarında çatışma daha fazla yaşanmaktadır. Sonuç olarak, iş aile çatışmasında iş rolüne katılım aile rolüne katılımı güçleştirmekte, diğer bir deyişle bir rolün talepleri diğer rolün performansını zorlaştırmaktadır. Yapılan bir çalışmada, iş-aile çatışmasının aile ilişkilerine ilişkin doyumun %38'ini, yaşam doyumunun ise %35'ini açıkladığı bulunmuştur (Michel ve diğerleri 205). Yakın zamanda yapılan bir diğer çalışmada da (Minnotte, Minnotte ve Pedersen 691), hem kadınlarda hem de erkeklerde, aile kaynaklı çatışmanın evlilik doyumunu negatif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Benzer olarak, Byron (183) iş-aile çatışmasının evlilikteki çatışmaları artırabileceğine işaret etmiştir. Byron' u destekler nitelikte, çok sayıda çalışmada iş-aile çatışması arttıkça evlilik doyumunu ve uyumunun azaldığını ortaya konulmuştur (Barling 4; Beatty 240; Bedeian, Burke ve Moffett 475; Frone, Barnes ve Farrell 1024; Matthews, Conger ve Wickrama 69; Judge, Ilies ve Scott 793; Kopelman, Greenhaus ve Connolly 198; Rice, Frone ve McFarlin 161). Son olarak, ülkemizde Aycan ve Eskin (461) tarafından yapılan bir çalışmada iş-aile çatışmasının (özellikle de iş kaynaklı çatışmanın) ebeveyn rolünden elde edilen doyum ve evlilik doyumunu azalttığı bulgusu ortaya konulmuştur. Tüm bu bulgulardan hareketle, evlilik doyumunun işten ve aileden kaynaklı çatışma ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkide düzenleyici değişken rolü oynayabileceği beklenmektedir.

İş-aile çatışması ile ilgili yazın incelendiğinde en çok ele alınan değişkenlerden birinin cinsiyet olduğu dikkat çekmektedir, çünkü her ne kadar eğitim düzeyleri ve iş yaşamına katılım oranları giderek artsa da kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi aile işlerinde geleneksel iş bölümünü hala sürdürdükleri görülmektedir (Weisfeld ve diğerleri 1167). Örneğin, ülkemizde yapılan bir çalışmada Aycan ve Eskin (461), erkeklerle karşılaştırıldıklarında çalışan kadınların bir işte çalışıyor olmaktan kaynaklı daha fazla suçluluk duyduklarını bulmuşlardır. Bununla tutarlı bir şekilde iş-aile çatışmasının kadınlar tarafından daha fazla yaşandığı belirtilmektedir (Aycan ve Eskin 461; Parasuraman ve diğerleri 288).

Örneğin, Aycan'ın (289) kadın yöneticilerle yaptığı bir çalışmada, katılımcılar, iyi bir anne olmanın, kadınların en temel rolü olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kalıpyargıların iş-aile çatışmasının yaşanması ile de ilişkili olduğunu ve toplumsal cinsiyet rolleri açısından eşitlikçi olmayan kültürlerde iş-aile çatışmasının daha yoğun olarak yaşanabileceğine vurgu yapmışlardır.

*Denence 1:* a) İş kaynaklı çatışma ve b) aile kaynaklı çatışmanın çalışan kadınlar arasında, çalışan erkeklere göre daha yüksek oranda deneyimlenmesi beklenmektedir.

*Denence 2:* Evlilik doyumu a) işten kaynaklı çatışma ve mükemmeliyetçilik ile b) aileden kaynaklı çatışma ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkide düzenleyici değişken rolü oynaması beklenmektedir. Özgül olarak, evlilik doyumu düşük olan bireyler arasında mükemmeliyetçilik eğilimi ile hem aileden hem de işten kaynaklı iş-aile çatışması arasındaki ilişkinin pozitif yönde ve daha yüksek olması beklenmektedir.

### **Yöntem**

Araştırma, 57 kadın (%43.2), 75 erkek (%56.8) olmak üzere toplam 132 evli bireyle yapılmıştır. Çalışma koşullarının ağır olduğu düşünüldüğü için katılımcılar, çeşitli hastanelerde çalışan evli doktorlar arasından seçilmiştir. Kadınların yaş ortalaması 36.21 (s=7.35), erkeklerin yaş ortalaması 38.76'dır (s=9.54). Evlilik süresi incelendiğinde, kadınlarda ortalama evlilik süresi 8.26 yıl, erkeklerde ortalama evlilik süresi 10.22 yıldır. Katılımcıların çalışma süreleri 1 ile 36 yıl arasında değişmektedir (Ort.=12.25, s=8.71), Aynı kurumda çalışma süreleri de 1 ile 29 yıl (Ort.=5.48, s=5.43) arasında değiştiği görülmüştür. Doktorların haftalık çalışma saatleri de 35 ile 120 saat arasında değişmektedir (Ort.=50.11, s=15.62).

### **Veri Toplama Araçları**

**Demografik Bilgi Formu:** Bu formda katılımcılara yaşları, evlilik süreleri, toplam çalışma süreleri ve çalışma saatleri, eğitim ve gelir düzeyleriyle ilgili sorular sorulmuştur.

**Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği:** Mükemmeliyetçiliğin çeşitli boyutlarını ölçmek üzere Hewitt ve Flett (99) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek 45 maddeden oluşmaktadır ve 7'li Likert tipidir (1:hiç katılmıyorum ile 7:tamamen katılıyorum). Ölçeğin kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ve başkalarınca

belirlenen mükemmeliyetçilik olmak üzere üç alt boyutu vardır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Oral (Aktaran: Yorulmaz 61) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık Cronbach Alfa katsayıları kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeği için .91, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik alt ölçeği için .73 ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik alt ölçeği için .80 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada bireyin kendisine yönelik ve toplum tarafından bireye dayatılan mükemmeliyetçilik eğilimlerinin değerlendirilmesi amacıyla her biri 15'er maddeden oluşan bu iki boyut tek bir boyut olarak ele alınmıştır. Puanların artması mükemmeliyetçilik düzeyinin arttığına işaret etmektedir.

**İlişki İstikrarı Ölçeği:** Bu ölçek, Rusbult, Martz ve Agnew tarafından geliştirilmiş, Büyükşahin, Hasta ve Hovardaoğlu (31) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmıştır. Yatırım modeli değişkenlerini (seçeneklerin niteliğini değerlendirme, ilişki yatırımı, bağlanım ve ilişki doyumu alt boyutları) ölçmek amacıyla geliştirilen bu ölçek 30 maddeden oluşmaktadır. Uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayılarının .70 ile .90 arasında değiştiği bulunmuştur. Bu çalışmada sadece ilişki doyumu alt ölçeği (Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı .90, 10-madde) kullanılmıştır. Puanların artması ilişki doyumunun arttığına işaret etmektedir.

**İş Aile Çatışması Ölçeği:** Netemeyer, Boles ve McMurrian (402) tarafından çalışanların hem iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması hem de aile yaşamı kaynaklı aile-iş çatışması düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçeğin iş yaşamı kaynaklı iş-aile çatışması (5 madde) ve aile yaşamı kaynaklı aile- iş çatışması (5 madde) olmak üzere iki boyutu vardır. Ölçeğin Cronbach Alfa değerleri sırasıyla .88 ve .89 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye uyarlama çalışması, Aycan ve Eskin (460) tarafından yapılmış ve Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı iş- aile çatışması boyutu için .90; aile-iş çatışması boyutu içinse .89 olarak bulunmuştur.

## **İşlem**

Veri toplama araçları bölümünde bahsedilen ölçeklere bir adet yönerge de eklenerek ölçek bataryası oluşturulmuştur. Ölçek bataryası katılımcılara bir zarf içerisinde verilmiş ve daha sonra kapalı zarf içerisinde geri alınmıştır. Katılımcılardan kimlik bilgileri istenmemiştir. Ölçeklerin uygulanması yaklaşık 30 dakika sürmektedir.



## BULGULAR

### Regresyon Analizi Sonuçları

Bu çalışmanın temel amacı, evli bireylerin iş ve aile kaynaklı çatışmaları ile mükemmeliyetçilik eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesinde evlilik doyumu düzeyinin düzenleyicilik rolünü araştırmaktır. Bu bağlamda çalışmada öncelikle mükemmeliyetçilik alt boyutlarının (kendine ve diğerleri tarafından dayatılan) hem iş-aile çatışması hem de aile-iş çatışmasıyla ve evlilik doyumuyla ilişkilerini anlamak amacıyla değişkenler arası ilişkiler incelenmiştir. Değişkenlerin birbirleriyle korelasyonları Tablo 1’de verilmektedir.

**Tablo 1. Değişkenler Arası İlişkiler**

	1	2	3	4
1. İş aile çatışması	-			
2. Aile iş çatışması	.51**	-		
3. Evlilik doyumu	-.09	-.22*	-	
4. Mükemmeliyetçilik	.30**	.12*	.10	-

\*\* p<0.01, \* p<0.05

Tablo 1’de görüldüğü gibi, değişkenlerin birbirleriyle gösterdikleri korelasyon değerleri .51 ile -.22 arasında değişmektedir. Mükemmeliyetçilik puanları hem iş kaynaklı hem de aile kaynaklı çatışma ile pozitif ilişki göstermiştir (sırasıyla  $r = .30$ ,  $p < .01$  ve  $r = .12$ ,  $p < .05$ ). Yani, mükemmeliyetçi eğilimler arttıkça iş-aile çatışmasının her iki boyutunda da artış gözlenmektedir. Diğer taraftan mükemmeliyetçi eğilimlerle evlilik doyumu arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Son olarak, evlilik doyumu ile iş aile çatışmasını boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde sadece aile kaynaklı çatışma ile anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur ( $r = -.22$ ,  $p < .05$ ).

Çalışmanın birinci denencesi a) iş kaynaklı çatışma ve b) aile kaynaklı çatışmanın çalışan kadınlar arasında, çalışan erkeklere göre daha yüksek oranda deneyimleneceği yönündeydi. Bu denenceyi test etmek amacıyla bağımsız gruplar arası t-test analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda sadece aile kaynaklı çatışma boyutunda cinsiyet farkı gözlenmiştir. Buna göre kadınlarla (N=57, Ort.= 2.05, S=1.00) karşılaştırıldığında erkeklerin (N = 75, Ort. = 2.44, S = 1.22) daha yüksek düzeyde aile kaynaklı çatışma yaşadığı bulunmuştur ( $t = -1.95$ ,  $p < .05$ ).

Kadın ve erkeklerin evlilik doyumu ve mükemmeliyetçilik boyutları açısından da farklılaşıp farklılaşmadığına bakılmış, ancak gruplar arası anlamlı bir fark gözlemlenmemiştir.

“Denence 2: Evlilik doyumunun a) işten kaynaklı çatışma ve mükemmeliyetçilik eğilimi ile b) aileden kaynaklı çatışma ve mükemmeliyetçilik eğilimi arasındaki ilişkide düzenleyici değişken rolü oynaması beklenmektedir. Özgül olarak, mükemmeliyetçilik eğilimi yüksek olan bireylerin evlilik doyumu düzeyleri düşük olduğunda hem işten hem de aileden kaynaklı iş-aile çatışmasını daha yüksek düzeyde deneyimlemesi beklenmektedir” yönündeydi. Bu denenceyi test etmek amacıyla birinde iş kaynaklı çatışmanın diğerinde ise aile kaynaklı çatışmanın yordanan değişken olduğu iki ayrı hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Her iki hiyerarşik regresyon analizi de Hayes’in PROCESS modeli kullanılarak yapılmıştır. Analizlere başlamadan önce yordayıcı değişken (mükemmeliyetçilik eğilimi) ve düzenleyici değişken (evlilik doyumu) standart puana dönüştürülmüş sonrasında bu standart puanlar çarpılarak etkileşim (ortak etki) değişkeni oluşturulmuştur. Her iki regresyon analizinde de demografik değişkenlerin etkisini kontrol etmek amacıyla cinsiyet, toplam çalışma süresi, evlilik süresi ve çocuk sayısı da yordayıcı değişken ve düzenleyici değişken ile birlikte analize dâhil edilmiş, ikinci aşamada ise evlilik doyumu ve mükemmeliyetçilik değişkenlerinin çarpımından oluşturulan ortak etki değişkeni analize sokulmuştur.

İş kaynaklı iş-aile çatışmasının yordanan değişken olduğu regresyon analizi sonuçlarına göre demografik değişkenlerin anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Evlilik doyumunun temel etkisinin anlamlı olmadığı bulunmuştur. Diğer yandan hem mükemmeliyetçilik değişkeninin temel etkisi hem de evlilik doyumu ile etkileşiminin anlamlı olduğu bulunmuştur (bkz. Tablo 2). Aile kaynaklı iş-aile çatışmasının yordanan değişken olduğu regresyon analizi sonuçlarına göre demografik değişkenlerden sahip olunan çocuk sayısının anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu görülmüştür. Evlilik doyumu değişkeninin temel etkisinin ve mükemmeliyetçilik ile etkileşiminin anlamlı olduğu bulunmuştur (bkz. Tablo 3).

Her iki regresyon analizinde de evlilik doyumu ve mükemmeliyetçilik ortak etkisi anlamlı çıktığı için ortak etki değişkeninin hangi düzeyinde iş-aile çatışmasının yüksek olduğunu belirlemek amacıyla iş kaynaklı iş-aile çatışması ve aile kaynaklı iş-aile çatışması için iki ayrı basit eğim analizi (simple slope analysis) yapılmıştır (bkz. Şekil 1 ve Şekil 2).



**Tablo 2. İş kaynaklı iş-aile çatışmasını yordayan etmenler**

<b>İş-kaynaklı İş-Aile Çatışmasını Yordayan Değişkenler</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>B</b>	<b>Standart Hata</b>	<b>t</b>	<b>Güven Aralığı Değerleri</b>
I. Aşama	.16	3.44**				
Cinsiyet			.39	.22	1.83	-.03 - .82
Toplam çalışma süresi			-.04	.04	-1.09	-.11 - .03
Toplam evlilik süresi			.04	.04	1.17	-.03 - .11
Çocuk sayısı			.01	.15	.09	-.28 - .31
Evlilik doyumu			-.14	.10	-1.41	-.34 - .06
Mükemmeliyetçilik			.48	.13	3.64**	.22 - .74
II. Aşama						
	<b>R<sup>2</sup> değ.</b>	<b>F</b>				
	.04	5.34*				
Evlilik doyumu x Mükemmeliyetçilik			.26	.11	2.31*	.04 - .47

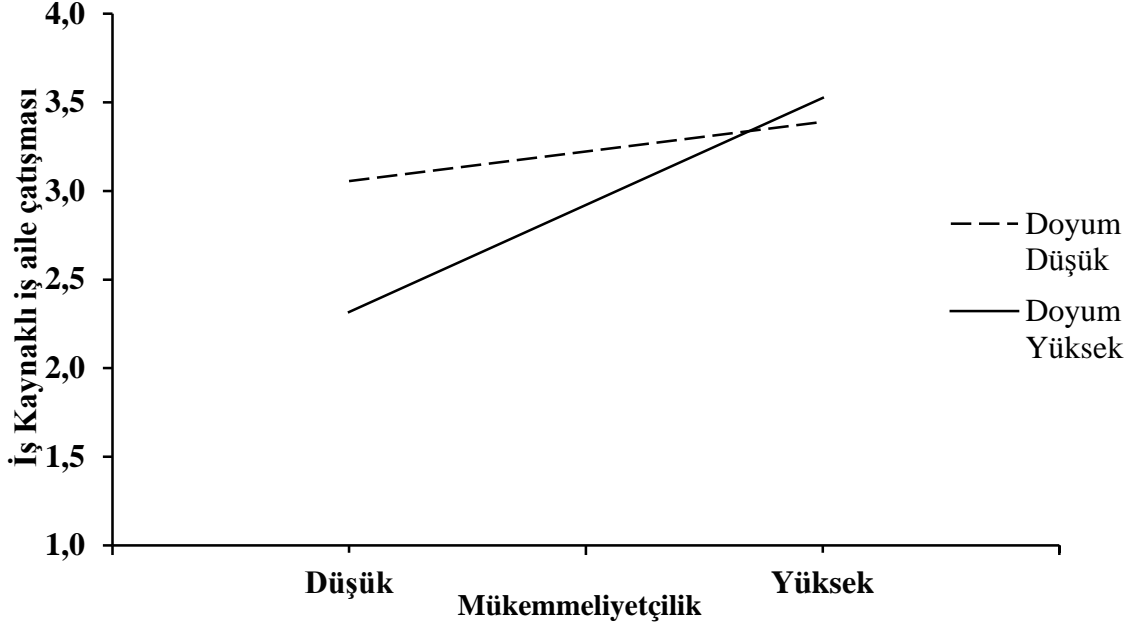
\* p &lt; .05, \*\* p &lt; .01

**Tablo 3. Aile kaynaklı iş-aile çatışmasını yordayan etmenler**

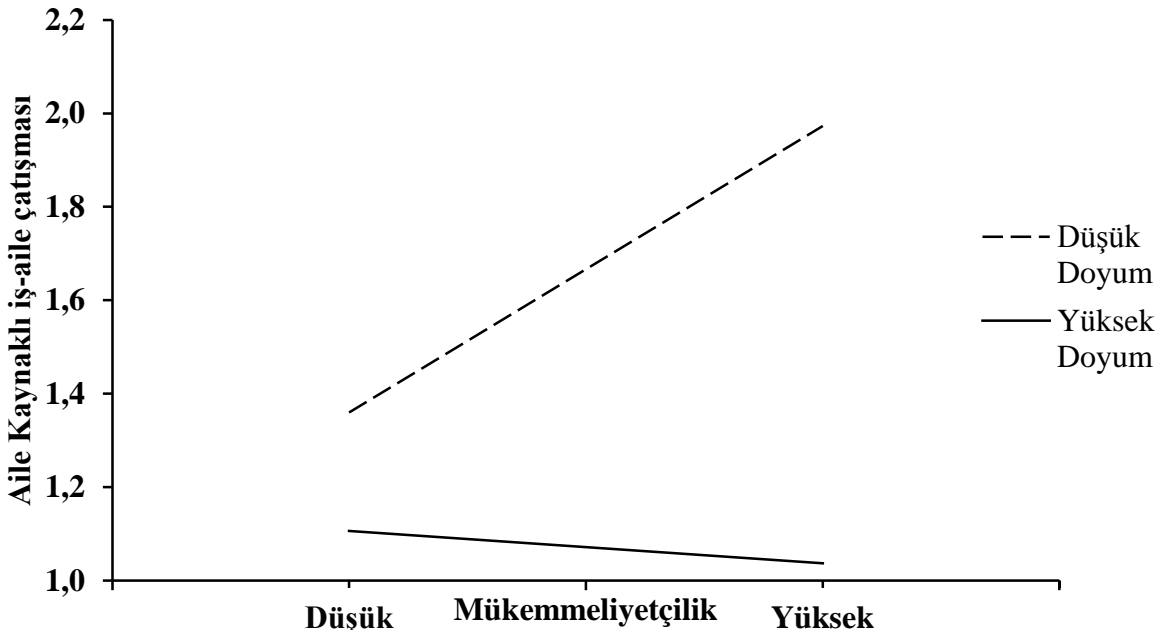
<b>Aile kaynaklı İş-Aile Çatışmasını Yordayan Değişkenler</b>	<b>R2</b>	<b>F</b>	<b>B</b>	<b>Standart Hata</b>	<b>t</b>	<b>Güven Aralığı Değerleri</b>
I. Aşama	.18	3.92**				
Cinsiyet			.41	.19	2.10*	.02 - .79
Toplam çalışma süresi			.01	.03	.22	-.05 - .07
Toplam evlilik süresi			-.02	.03	-.51	-.08 - .05
Çocuk sayısı			.33	.14	2.46*	.06 - .60
Evlilik doyumu			-.28	.09	-3.12**	-.45 - -.10
Mükemmeliyetçilik			.17	.12	1.43	-.06 - .41
II. Aşama						
	<b>R<sup>2</sup> değ.</b>	<b>F</b>				
	.03	4.01*				
Evlilik doyumu x Mükemmeliyetçilik			-.20	.10	-2.00*	-.40 - -.00

\* p &lt; .05, \*\* p &lt; .01

**Şekil 1. Mükemmeliyetçilik eğilimi ile iş kaynaklı iş-aile çatışması ilişkisinde evlilik doyumunun düzenleyici rolü**



**Şekil 2. Mükemmeliyetçilik eğilimi ile aile kaynaklı iş-aile çatışması ilişkisinde evlilik doyumunun düzenleyici rolü**



İş kaynaklı iş-aile çatışmasının yordanan değişken olduğu durumda Şekil 1'de görüldüğü üzere evlilik doyumu yüksek olduğunda mükemmeliyetçilik eğilimi arttıkça iş kaynaklı çatışma da artmaktadır. Yani, evlilik doyumu, mükemmeliyetçilik ile iş kaynaklı çatışma arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynamaktadır. Evlilik doyumunun düşük olduğu durumda mükemmeliyetçilik eğilimi ile iş kaynaklı çatışma arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Aile kaynaklı iş-aile çatışmasının yordanan değişken olduğu durumda (Şekil 2) evlilik doyumu düşük ise mükemmeliyetçilik eğilimi arttıkça aile kaynaklı çatışmalar da artmaktadır. Ancak, evlilik doyumu yüksek olduğunda mükemmeliyetçilik eğilimi düzeyinin düşük ya da yüksek olmasından bağımsız olarak aile kaynaklı çatışma düşük düzeydedir.

### **TARTIŞMA**

Daha öncede belirtildiği gibi, bu çalışmanın temel amacı mükemmeliyetçilik ile iş aile çatışmasının iş ve aile kaynaklı boyutları arasındaki ilişkiyi incelemeye evlilik doyumu düzeyinin düzenleyici değişken olarak rolünü incelemektir. Denence 1'de iş-aile çatışmasının her iki boyutu için de cinsiyet değişkeninin anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığı incelenmişti. Beklentilerden farklı olarak çalışmada erkek katılımcılar kadınlara göre aile kaynaklı çatışmayı (örn., aile sorumluluklarının işin önüne geçmesi gibi) daha fazla yaşamaktadırlar. Bu durum çalışmanın katılımcılarının görece genç olması ve eğitim düzeylerinin oldukça yüksek olması ve bunlara bağlı olarak daha eşitlikçi değerlere sahip olmaları ile ilişkili olabilir. Denence 2a ve 2b'yi test etmek amacıyla yapılan iki ayrı hiyerarşik regresyon analizinde de cinsiyet, çalışma süresi, evlilik süresi ve çocuk sayısı kontrol değişkeni olarak analize dâhil edilen demografik değişkenlerdi. Bunlardan sadece sahip olunan çocuk sayısı aile kaynaklı iş-aile çatışması boyutunu anlamlı ve pozitif olarak yordamıştır. Buna göre, çocuk sayısı arttıkça daha yüksek düzeyde aile kaynaklı çatışma yaşamakla ilişkilidir. Özellikle, alanyazında yaşı küçük çocuk sahibi olmanın hem aile hem de iş kaynaklı çatışma ile yakından ilişkili olduğu sıklıkla vurgulanmaktadır (Elloy 21; Karapınar ve diğerleri 85).

Bazı çalışmalarda (Leonard ve Harvey) mükemmeliyetçiliğin olumsuz duyguları arttırdığı ve çatışmalara yol açtığı vurgulanmaktadır. Son zamanlarda gerçekleştirilen bazı çalışmalarda mükemmeliyetçilik eğilimlerinin hem iş kaynaklı hem de aile kaynaklı çatışmalarla ilişkili olduğu bulunmuştur (Çalışkan, Arıkan ve Saatçi 134; D'Souza, Egan, and Rees 20; Stoeber ve Rennert 43; Tashman, Tanenbaum ve Eklund 201). Mükemmeliyetçilik eğilimi yüksek olan bireyler, hem iş

yaşamlarında hem de evliliklerinde yüksek standartlar belirledikleri için bu standartları karşılama konusunda zaman zaman zorlanabilirler. Dolayısıyla, iş yaşamlarındaki rollerine katılım ile ailedeki rollerine katılım arasındaki dengeyi sağlamada güçlük deneyimleyebilirler. Bu çalışmada, yapılan hiyerarşik regresyon analizlerinde mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışmasının her iki boyutu arasındaki ilişkide evlilik doyumu düzeyinin düzenleyici rolü olduğu saptanmıştır. Özellikle aile kaynaklı iş-aile çatışmasında evlilik doyumunun koruyucu bir işlevi olduğu görülmektedir. Yani, doyum arttıkça mükemmeliyetçi eğilimlerin iş-aile çatışması üzerindeki etkisi azalmaktadır. Bu bulgulardan hareketle iş-aile çatışmasında bir kişilik özelliği olan mükemmeliyetçilikten daha çok evlilik doyumunun düzeyinin (özellikle yüksek olmasının) daha belirleyici bir rol oynadığı söylenebilir. Çiftlerin evlilik doyumlarını arttırmaya yönelik çeşitli etkinliklerde bulunulması iş yaşamlarına da olumlu yönde yansıtacaktır.

Değişkenler arası korelasyonlar incelendiğinde evlilik doyumu sadece aile kaynaklı çatışma ile negatif yönde ve anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Benzer şekilde, yapılan her iki hiyerarşik regresyon analizinde de evlilik doyumunun mükemmeliyetçilik değişkeni ile ortak etkisi anlamlı olmakla beraber, evlilik doyumunun sadece aile kaynaklı çatışmada temel etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu bulgu daha önce yapılan çalışmalarla da tutarlıdır (Matthews ve diğerleri 69; Judge ve diğerleri 793; Bedeian ve diğerleri 482; Kopelman ve diğerleri 198; Rice ve diğerleri 161; Frone ve diğerleri 1024). Diğer yandan, bu çalışmada mükemmeliyetçilik eğilimi ile evlilik doyumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu durum çalışmamızda kullandığımız mükemmeliyetçilik ölçeği ile ilgili olabilir. Daha önce de belirtildiği üzere mükemmeliyetçilik bireyin kendisine yönelik, başkalarına yönelik ve toplum tarafından bireye dayatılan olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Çalışmamızda bireyin başkalarına koyduğu standartlar dışında kalan iki boyutun ortalama puanı kullanılmıştır. İleride yapılacak olan çalışmalarda evlilik doyumu ve mükemmeliyetçilik ilişkisi incelenirken mükemmeliyetçiliğin her üç boyutu da ayrı ayrı ele alınması konu ile ilgili daha ayrıntılı sonuçlar elde edilmesini sağlayabilir.

Sonuç olarak, bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, tıp doktorları arasında mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişkiyi açıklamada evlilik doyumu koruyucu bir etkiye sahiptir. Çalışmada, değişkenler arasında bir neden sonuç ilişkisi kurmak mümkün olmamakla birlikte, mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışması arasında ilişki olduğu söylenilebilir.

Çalışmanın bazı sınırlılıkları da vardır. Araştırmanın verileri yoğun çalışma tempoları olduğu düşünüldüğü için, Ankara ilinde bulunan birkaç hastanede çalışan tıp doktorlarından toplanmıştır. Doktorlardan oluşan bir örneklemin seçilmesinin bir diğer nedeni ise, doktorluk mesleğinin zaman ve enerji açısından çok emek isteyen bir iş olmasıdır. Bu durum da evli doktorların yaşamlarına iş-aile çatışması olarak yansiyabilir (Hao ve diğerleri 330; Fuß ve diğerleri 359). Sadece doktorlardan oluşan bir örneklemden veri toplanmış olması, araştırmanın genellenabilirliğini sınırlandırmaktadır. Araştırmada ayrıca bireylere sadece sahip oldukları çocuk sayısı sorulmuş, ancak çocuklarının yaşları ile ilgili bir soru yöneltilmemiştir. Sahip olunan çocuk sayısının aile kaynaklı iş-aile çatışmasında anlamlı bir etkiye sahip olması göz önünde bulundurulduğunda, sonraki çalışmalarda çocukların yaşlarının da incelenmesinin iş-aile çatışmasının daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada, kesitsel bir çalışma deseni kullanılması dolayısıyla, yordayıcı ve yordanan değişkenlerin eş zamanlı ölçümü yapıldığı için, elde edilen bulgulara yönelik bir neden-sonuç ilişkisi kurulamaz. İleride yapılacak olan çalışmalarda boylamsal desenlerin kullanılması evlilik ve kariyer evrelerine göre bireylerin kendi içlerinde yaşayacağı değişimlerin de gözlemlenebilmesini olanaklı kılacaktır.

#### **KAYNAKÇA**

- Allen, Tammy D., Ryan C. Johnson, Kristin N. Saboe, Eunae Cho, Soner Dumani ve Sarah Evans. "Dispositional Variables and Work-Family Conflict: A Meta-Analysis." *Journal of Vocational Behavior* 80 (2012): 17-26.
- Aycan, Zeynep ve Mehmet Eskin. "Childcare, Spousal, and Organizational Support in Predicting Work-Family Conflict for Females and Males in Dual-Earner Families with Preschool Children." *Sex Roles* 53 (2005): 453-471.
- Aycan, Zeynep. "Perspectives on Human Development, Family and Culture: Career Development of Women in Turkey." *Perspectives in Human Development, Family, and Culture*. Eds. S. Bekman ve A. Koc. Cambridge: Cambridge University Press, 2009. 284-299.
- Barling, Julian. "Interrole Conflict and Marital Functioning Amongst Employed Fathers." *Journal of Occupational Behavior* 7 (1986): 1-8.
- Beatty, Carol A. "The Stress of Managerial and Professional Women: Is The Price Too High?" *Journal of Organizational Behavior* 17 (1996): 233-251.



- Bedeian, Arthur G., Beverly G. Burke ve Richard G. Moffett. "Outcomes of Work-Family Conflict Among Married Male and Female Professionals." *Journal of Management* 14 (1988): 475-491.
- Besser, Avi, Gordon L. Flett ve Paul L. Hewitt. "Perfectionism, Cognition, and Affect in Response to Performance Failure vs. Success." *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy* 22.4 (2004): 301-328.
- Büyükşahin, Ayda, Derya Hasta ve Selim Hovardaoglu. "İlişki İstikrarı Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması." *Türk Psikoloji Yazıları* 8.16 (2005): 25-37.
- Byron, Kristin. "A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and Its Antecedents." *Journal of Vocational Behavior*. 67 (2005): 169-198.
- Çalışkan, Sezer. C., Selma C. Arıkan ve Ezgi Y. Saatçi. "SMEs Context of Turkey from the Relational Perspective of Members Perfectionism, Work Family Conflict and Burnout." *International Journal of Business and Social Science* 5.4 (2014): 129-139.
- D'souza, Fiona, Sarah J. Egan ve Clare S. Rees. "The Relationship Between Perfectionism, Stress and Burnout in Clinical Psychologists." *Behavior Change* 28 (2011): 17-28.
- Elloy, David F. "Antecedents of Work-Family Conflict Among Dual-Career Couples: An Australian Study." *Cross Cultural Management* 11(2004): 17-27.
- Flett, Gordon L. ve Paul L. Hewitt. "Perfectionism and Maladjustment: An Overview of Theoretical, Definitional, and Treatment Issues." *Perfectionism*. Eds. P. L. Hewitt ve G. L. Flett. Washington, DC: American Psychological Association, 2002. 5-31.
- Flett, Gordon L., Paul L. Hewitt ve Yayne C. Hallett. "Perfectionism and Job Stress in Teachers." *Canadian Journal of School Psychology* 11.1 (1995): 32-42.
- Frone, Micheal R., Grace M. Barnes ve Michael P. Farrell. "Relationship of Work-Family Conflict To Substance Use Among Employed Mothers: The Role of Negative Affect." *Journal of Marriage and the Family* 56 (1994): 1019-1030.
- Fuß, Isabelle, Matthias Nübling, Hans-Martin Hasselhorn, David Schwappach ve Monika A. Rieger. "Working Conditions and Work-Family Conflict in German Hospital Physicians: Psychosocial and Organisational Predictors and Consequences." *BMC Public Health* 8 (2008): 353-369.

- Greenhaus, Jeffrey H., Arthur G. Bedeian ve Kevin W Mossholder. "Work Experiences, Job Performance and Feelings of Personal and Family Well-Being." *Journal of Vocational Behavior* 31 (1987): 200-215.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Nicholas J. Beutell. "Sources of Conflict Between Work and Family Roles." *The Academy of Management Review* 10.1 (1985): 76-88.
- Greenhaus, Jeffrey H. ve Gary N. Powell. "When Work and Family Collide: Deciding Between Competing Role Demands." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 90 (2003): 291-303.
- Gutek, Barbara A., Sabrina Searle ve Lilian Klepa. "Rational Versus Gender Role Explanations For Work-Family Conflict." *Journal of Applied Psychology* 76.4 (1991): 560-568.
- Hao, Junhui, Jiana Wang, Li Liu, Wei Wu ve Hui Wu. "Perceived Organizational Support Impacts on the Associations of Work-Family Conflict or Family-Work Conflict with Depressive Symptoms among Chinese Doctors." *International Journal of Environmental Research and Public Health* 13 (2016): 326-338.
- Haring, Michelle., Paul L. Hewitt ve Gordon L. Flett. "Perfectionism, Coping, and Quality of Intimate Relationships." *Journal of Marriage and Family* 65 (2003): 143-158.
- Hayes, Andrew F. *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression Based Approach*. New York: Guildford Press, 2013.
- Hewitt, Paul L. ve Gordon L. Flett. "Dimensions of Perfectionism in Unipolar Depression." *Journal of Abnormal Psychology* 100.1 (1991a): 98-101.
- . "Perfectionism in the Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment, and Association with Psychopathology." *Journal of Personality and Social Psychology* 60.3 (1991b): 456-470.
- Hewitt, Paul L., Gordon L. Flett ve Kirk R. Blankstein. "Perfectionism and Neuroticism in Psychiatric Patients and College Students." *Personality and Individual Differences* 12 (1991): 273-279.
- Hewitt, Paul L., Gordon L. Flett ve Samuel F. Mikail. "Perfectionism and Relationship Adjustment in Pain Patients and Their Spouses." *Journal of Family Psychology* 9.3 (1995): 335-347.

- Hewitt, Paul L., Gordon L. Flett, Simon B. Sherry, Marie Habke, Melanie Parkin, Raymond W. Lam ve Murray B. Stein. "The Interpersonal Expression of Perfection: Perfectionistic Self-Presentation and Psychological Distress." *Journal of Personality and Social Psychology* 84.6 (2003): 1303-1325.
- Judge, Timothy A., Remus Ilies ve Brent A. Scott. "Work-Family Conflict and Emotions: Effects at Work and at Home." *Personnel Psychology* 59 (2006): 779-814.
- Karapınar, Pınar, Arzu İlsev ve Azize Ergeneli. "İş- Aile ve Aile-İş Çatışmasına Etki Eden Demografik Değişkenler ve Bu Çatışmalar Arasındaki İlişki." *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 24 (2006): 85-108.
- Kopelman, Richard E., Jeffrey Greenhaus ve Thomas F. Connolly. "A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Study." *Organizational Behavior and Human Performance* 32 (1983): 198-215.
- Kossek, Ernst E. ve Cynthia Ozeki. "Work-Family Conflict, Policies, and the Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions For Organizational Behavior-Human Resources Research." *Journal of Applied Psychology* 83.2 (1998): 139-149.
- Leonard, Nancy H. ve Micheal Harvey. "Negative Perfectionism: Examining Negative Excessive Behavior in the Workplace." *Journal of Applied Social Psychology* 38.3 (2008): 585-610.
- Matthews, Lisa S., Rand D. Conger ve K. A. S. Wickrama. "Work-Family Conflict and Marital Quality: Mediating Processes." *Social Psychology Quarterly* 59 (1996): 62-79.
- Mesmer-Magnus, Jessica ve Chockalingam Viswesvaran. "Convergence Between Measures of Work-to Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination." *Journal of Vocational Behavior* 67 (2005): 215-232.
- Michel, Jesse S., Jacqueline K. Mitchelson, Lindsey M. Kotrba, James M. LeBreton ve Boris B. Baltes. "A Comparative Test of Work-Family Conflict Models and Critical Examination of Work-Family Linkages." *Journal of Vocational Behavior* 74 (2009): 199-218.
- Michel, Jesse S., Lindsey M. Kotrba, Jacqueline K. Mitchelson, Malissa A. Clark ve Boris B. Baltes. "Antecedents of Work-Family Conflict: A Meta-Analytic Review." *Journal of Organizational Behavior* 32.5 (2011): 689-725.

- Minnotte, Krista L., Michael C. Minnotte ve Daphne E. Pedersen. "Marital Satisfaction Among Dual-Earner Couples: Gender Ideologies and Family-to-Work Conflict." *Family Relations* 62.4 (2013): 686-698.
- Netemeyer, Richard G., James S. Boles ve Robert Mcmurrian. "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales." *Journal of Applied Psychology* 80 (1996): 400-409.
- Oral, Muradiye. *Üniversite Öğrencilerinde Mükemmeliyetçi Kişilik Özelliği ve Yaşam Olaylarının Depresyon Belirtileriyle İlişkisi "Depresyona Yatkınlık-Stress Modelinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999.
- Parasuraman, Saroj, Yasmin S. Purohit, Veronica M. Godshalk ve Nicholas J. Beutell. "Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being." *Journal of Vocational Behavior* 48 (1996): 275-300.
- Pleck, Joseph H., Graham L. Staines ve Linda Lang. "Conflicts Between Work and Family." *Monthly Labor Review* 103.3 (1980): 29-32.
- Rahman, Tasnuva, Ayesha Tabassum ve Kursia Jahan. "Test of Work-to-Family and Family-to-Work Models of Conflict and Satisfaction: An Analysis of Dual Career Couples in Bangladesh." *Canadian Journal of Family and Youth* 7.1 (2015): 87-113.
- Rice, Robert W., Micheal R. Frone ve Dean B. McFarlin. "Work-Nonwork Conflict and The Perceived Quality of Life." *Journal of Organizational Behavior* 13 (1992): 155-168.
- Rusbult, Carly E., John M. Martz ve Christopher R. Agnew. "The Investment Model Scale: Measuring Commitment Level, Satisfaction Level, Quality of Alternatives, and Investment Size." *Personal Relationships* 5 (1998): 357-391.
- Stoeber, Joachim ve Dirk Rennert. "Perfectionism in School Teachers. Relations with Stress Appraisals, Coping Styles, and Burnout." *Anxiety, Stress & Coping*, 21 (2008): 37-53.
- Tashman, Lauren S., Gershon Tenenbaum ve Robert Eklund. "The Effect of Perceived Stress on The Relationship Between Perfectionism and Burnout in Coaches." *Anxiety, Stress & Coping*, 23 (2010):195-212.

- Weisfeld, Carol C., Lisa M. Dillon, Nicole T. Nowak, Koyonne R. Mims, Glenn E. Weisfeld, Olcay E. İmamoğlu, Marina Butovskaya ve Jiliang, Shen. "Sex Differences and Similarities in Married Couples: Patterns Across and Within Cultures". *Archives of Sexual Behavior*. 40 (2011): 1165-72.
- Wittenberg, Kevin J. ve John C. Norcross. "Practitioner Perfectionism: Relationship to Ambiguity Tolerance and Work Satisfaction." *Journal of Clinical Psychology* 57.12 (2001): 1543-1550.
- Yorulmaz, Orçun. *Responsibility and Perfectionism as Predictors of Obsessive-Compulsive Symptomatology: A Test of Cognitive Model*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2002.
- Zhang, Jianwei ve Yuxin Liu. "Antecedents of Work-Family Conflict: Review and Prospect." *International Journal of Business and Management* 6.1 (2011): 89-103.