

Evlilik Doyumu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Mükemmeliyetçilik Aracı Rolü ile İncelenmesi

Examining the Relationship Between Marital Satisfaction and Job Satisfaction with Mediating Role of Perfectionism

Simge Ak¹, Seher Balci Çelik²

Öz

Bu araştırmanın amacı evlilik doyumu ve iş tatmini arasındaki ilişkide mükemmeliyetçilik aracı rolünün olup olmadığını incelemektir. İlgili değişkenlerin cinsiyet, evlilik süresi, öğrenim kademesi, algılanan fiziksel yorgunluk, algılanan zihinsel yorgunluk ve algılanan mesleki saygınlıklarına göre de incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın katılımcıları Türkiye'nin çeşitli illerinde yaşayan 306 kadın ve 207 erkek olmak üzere toplam 523 evli ve çalışan bireyden oluşmaktadır. Araştırmanın modeli betimsel araştırma yöntemlerinden nedensel karşılaştırmadır. Veriler, 2021 Nisan ayında online olarak toplanmıştır. AMOS ve SPSS 26 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Aracılık analizine göre, dört varsayımdan ikisi sağlanmadığından mükemmeliyetçiliğin evlilik doyumu ile iş tatmini arasında aracı rol oynamadığı bulgulanmıştır. Diğer denenceleri test edebilmek için Bağımsız Örneklemeler T Testi, Tek Yönlü ANOVA ve Tukey Testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumunun evlilik süresine göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulgulanmıştır. İş tatmininin ise mezun olunan öğrenim kademesine, algılanan mesleki saygınlığa, algılanan zihinsel ve fiziksel yorgunluğa göre anlamlı şekilde farklılaştığı bulgulanmıştır. Ayrıca bu araştırma sonuçlarına göre erkeklerin mükemmeliyetçilik düzeyleri kadınlardan yüksektir. Bulgular ilgili alan yazın doğrultusunda tartışılmış ve çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mükemmeliyetçilik, Evlilik, Evlilik Doyumu, İş, İş Tatmini

Abstract

The purpose of this research is to investigate whether perfectionism has a mediating role in the relationship between marital satisfaction and job satisfaction. It is also aimed to examine the related variables according to gender, duration of marriage, level of education, perceived physical fatigue, perceived mental fatigue and perceived professional dignity. The research was conducted with 523 volunteer individuals. The model of the research is a causal-comparative research, which is one of the descriptive research methods. Data were analyzed using AMOS and SPSS 26 program. According to the mediating analysis, it was found that perfectionism did not play an intermediary role between marital satisfaction and job satisfaction because two of the four assumptions were not met. In order to test other hypotheses, Independent Samples T-Test, One-Way ANOVA and Tukey Test were performed. According to the results of the analysis, it was found that the marital satisfaction of married and working people differs significantly according to the duration of marriage. It has been found that job satisfaction differs significantly according to the level of education graduated, perceived professional dignity, perceived mental and physical fatigue. In addition, according to the results of this research, men's perfectionism levels are higher than women's.

Keywords: Perfectionism, Marriage, Marital Satisfaction, Job, Job Satisfaction

Araştırma Makalesi [Research Paper]

Submitted: 26 / 11 / 2021

Accepted: 01 / 01 / 2022

¹ 1Psikolojik Danışman, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, simgak07@gmail.com, Orcid No: <https://orcid.org/0000-0002-0543-2449>

² Prof. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, sbalci@omu.edu.tr, Orcid No: <https://orcid.org/0000-0001-9506-6528>

Giriş

Birey, yaşamının bütün dönemlerinde sorumluluklara ve yerine getirmesi gereken bazı rollere sahiptir. Bu rol ve sorumluluklar dönem dönem değişse de rolleri yerine getirme çabası yaşamın başlangıcından sonuna kadar devam eden bir süreçtir. Birey, çalışmaya başladıktan sonra, işinin dışında olan rollerine ek olarak işteki rolünü de yerine getirmek durumunda kalmaktadır. Fakat her zaman iş ve iş harici rolleri, aynı anda uyumlu bir şekilde yerine getirmek mümkün değildir. Bu sebeple insanlar iş ve diğer rollerini dengede tutabilme isteği ve çabası içindedirler. Birey, iş ve aile rollerini dengeleyemediğinde çatışma ortaya çıkabilir. Herhangi bir taraftan aşırı talep olması durumunda birey zamanını ve enerjisini bir yöne yönlendirmek zorunda kalabilir ve çatışma böylelikle doğmuş olur (Yüksel, 2005: 303). Bireylerin günlük yaşamlarının büyük bir kısmını aile ve iş oluşturmaktadır. İnsanlar uzun vakit harcadıkları iş ve aile yaşamlarında başarılı ve tatmin olma arzusu içerisindedirler. Kişilerin bu iki önemli yaşam alanından beklentileri olduğu kadar bu alanların da bireyden bazı beklentileri vardır. Bu nedenle iş ve aile alanlarında aynı zamanda oluşabilecek istek, beklenti ve gereksinimler çatışmaların meydana gelmesine neden olmaktadır (Çarıkçı, Çiftçi ve Derya, 2010: 54). Çalışan bireylerin iş ile aile hayatları arasındaki dengeyi sağlayabilmeleri, onların iş yaşamlarındaki bireysel başarılarına ve özel hayatlarındaki mutluluklarına yansımaktadır ve bu durum uzun zamandır araştırmacıların dikkatini çekmiştir (Frone vd., 1992; Gutek vd., 1991; Higgins ve Duxbury, 1992; Turunç ve Erkuş, 2010: 417). 21. Yüzyılın ikinci yarısında iş-aile çatışmasını dengeleyebilecek birtakım toplumsal değişiklikler meydana gelmiş bu değişikliklerin en önemlisi, özellikle çocuk sahibi olan ailelerde karı-kocanın ikisinin de çalıştığı durumun oldukça yaygınlaşmasıdır. Bireyin eşinden aldığı destek iş yaşamı açısından ciddi öneme sahiptir. Eş desteğini alan bireyin iş yaşamında karşılaştığı sorunlarla baş edebilmesini kolaylaştırmaktadır (Çiçek, 2020).

İnsanın hayatında yapacağı seçimlerden en önemlilerinden birisi de eş seçimidir. Evliliğin uyumlu ve doyum verici olabilmesi için, eş seçimi dikkatli ve doğru bir şekilde yapılmalıdır. Duygusal, mental, fiziksel ve sosyal ilişkiler bütünü olan evlilikte uyum yakalandığında, eşler ve aileleri için ruhsal ve fiziksel açıdan sağlıklı bir ortam yaratılır (Kalkan, 2015). Evlilik, binlerce yıldan beri var olan ve günümüze kadar birçok değişiklik geçirerek gelen, vazgeçilmez bir unsurdur. Toplumdan topluma, kültürden kültüre bazı farklılıklar gösterse de tüm toplumların geleneğinde yer alan ve resmi olarak kabul edilen bir ilişkidir (Yılmaz, 2009). Evlilik yalnızca iki insanın cinsel hayatını sürdürmesi olarak görülmemelidir. Romantik bir ilişkinin devamında gelen ve iki insanın ulaşabileceği en yüce konumdur (Sarıçam, 2019). Evlilik, kişilerin yaşamına, sosyal ve ekonomik fayda sunarak onlara daha kaliteli ve sağlıklı bir hayat sağlar. Sağlıklı evlilik kişinin yaşam kalitesini artırır. Bireylerin daha mutlu oldukları ve doyum verici bir yaşama ulaşmasında sağlıklı evlilik bir köprü görevi görür. Evlilik başarısını etkileyen faktörlerden biri de şüphesiz evlilik doyumudur (Çağ ve Yıldırım, 2013: 14). Kişinin evlilikteki mutluluğu, ilişkideki doyum hissidir. Bireyin evlilik hakkındaki duygularını ve ilişkisinin çeşitli yönlerindeki duygularını barındırır (Yılmaz, 2001: 50). İnsan yaşamında çok önemli bir kişilerarası ilişki türü olan evlilik, kimisi için mutluluk ve doyumunu birlikte getirirken kimisi için olumsuz birçok yaşantı doğurabilir (Yılmaz Bingöl, 2019). Evlilik uyumu ve evlilik doyumunu kavramları aralarında yüksek ilişki olması sebebiyle çoğunlukla birbirlerinin yerine kullanılabilir. Evliliklerinden doyum sağlayan bireylerin aynı zamanda uyumlu eşler varsayılması nedeniyle bu iki kavramın aynı olduğu belirtilmektedir (Akar, 2005: 24). Özgüven (2014) evlilik uyumuna etkisi olabilecek birtakım değişkenleri sıralamıştır. Bunları kişisel, aileye ilişkin ve sosyo-ekonomik değişkenler olarak gruplandırmıştır. Bu değişkenler, cinsiyet, evlilik sayısı, yaş, evlenme yaşı, sağlık durumu, fiziksel görünüm, eşler arasındaki yaş farkı, çocuk sahibi olma-olmama, eşle duygu ve düşünce paylaşımı, ev işleri paylaşımı, aile desteği, cinsel doyum, aylık gelir, mesleki durum, işten memnuniyet durumu olarak sıralanabilir.

İnsan yaşamında ailedeki rollerin yerine getirilmesine olanak sağlayan ve yaşamın önemli bir kısmını kapsayan iş süreci önemli bir alandır. İş, yalnızca bireyin yaşamında büyük bir zaman dilimini kaplamaz, aynı zamanda birey için maddi-manevi anlamda önem arz etmektedir. Bununla birlikte iş olmadan ekonomik ve sosyal yaşantıyı devam ettirmek de olanaksız görünmektedir. İş, hem birey için ekonomik kazanç getirir hem de bireyin toplum içindeki yerini belirlemektedir (Tınar, 1996). İş tatmini ise bireyin kendisinde olmasını istediği ve almaya hakkı olduğu şeyleri iş ortamından -iş, yöneticiler, mesai arkadaşları, örgüt, yaşam- temin edebildiğini hissedebilme durumudur. Bu, yapısı gereği bilişsel değil duygusal bir durumdur. Yaş, medeni durum, zekâ cinsiyet, kişilik yapısı ve kariyer amaçlarına göre değişebilmektedir (Duygulu, 2003). Alan-yazın incelendiğinde iş tatmininin iç ve dış faktörlerden etkilendiği görülmektedir. İç faktörler bireyin kişilik özellikleri, duygu ve düşünceleri, beklentileri, istekleri, gereksinimleri ve bunların şiddetini içermektedir. Yani fiziksel, psikolojik ve güvenlik gereksinimlerinden oluşmaktadır. Dış faktörler ise işle ilgili etmenlerdir. İşe dönük fiziksel ve psikolojik koşullar ile bu koşulların kişinin beklentilerine yanıt verme düzeyidir. Yanıt verme derecesine bağlı olarak kişinin iş tatmin düzeyinin de yükselmesi beklenmektedir (Bayrak Kök, 2006).

Kadın iş gücünün yoğun bir şekilde çalışma yaşamına girmesiyle aile hayatında kritik değişimler meydana gelmeye başlamıştır. Yoğun çalışma hayatı kişinin farklı rolleri arasındaki dengeyi sarsabilmektedir. Geçmişte kadının çalışması zorunlu görülmezken, artık gelişmiş ülkelerde bir gereklilik haline gelmiştir (Kinnunen ve arkadaşları 2004; Turunç ve Erkuş, 2010: 416). Günümüzde karı-kocanın her ikisinin de çalışıyor olması, yalnızca erkeğin veya kadının çalıştığı durumdan daha yaygındır. Çalışma yaşamı ve çalışma şartları, kişilerin evliliklerini ve aile ilişkilerini önemli derecede

etkileyen hususlardandır. Bu nedenle bireylerin, mesleğini seçerken, benliğine, kişiliğine uygun olup olmadığına bakması, istediği meslekle ilgili eğitim alması onların duygusal gelişimini ve mental olarak iyi oluşunu, yaşam tatminini pozitif yönden etkileyebilir (Gündoğar, Sallan-Gül, Uskun, Demirci ve Keçeci, 2007: 15). Sanayi devriminden bu yana ve yaşamın bir gereksinimi olarak kadın-erkek ayırt etmeksizin iş yaşamına girmiş ve aileler her geçen gün çift gelirli olmaya başlamışlardır. İş ve aile rollerindeki bu değişim beraberinde yeni rol beklentilerini de getirmiştir. Bu beklentiler de kimi zaman kişilerin iş yaşamlarıyla aile yaşamları arasındaki dengeyi sağlamalarını zorlaştırmaktadır (Bağcı ve Kolbaşı, 2018: 165). Birey, iş yaşamına fazlaca vakit ayırmaktadır ve doğal olarak iş yaşamından duyduğu tatmin, bireyin diğer yaşam alanlarına da olumlu bir şekilde yansır (Bağcı ve Kolbaşı, 2018: 159).

İş hayatı, bireyin yaşamında önemli bir yere sahiptir ve onun diğer yaşam alanlarını da etkilemektedir. Birey iş yaşamından doyum sağlayamazsa bu tatminsizliği diğer yaşam alanlarına da yansıtılmaktadır. Aile ve evlilik, iş yaşamının etkileşimde bulunduğu en önemli yaşam alanlarından biridir (Torun, 1995: 21). Yapılan araştırmalar incelendiğinde iş yaşamı ve ev yaşantısı büyük ölçüde birbirinden etkilenmektedir. İş yaşamı günün büyük bir kısmını kaplamakla birlikte, bireye toplum içinde rol, statü ve ekonomik faydalar sağlamaktadır (Anar, 2011: 4). Evlilik yaşamlarından yüksek doyum alamayan bireylerin iş yaşamlarında da doyumlarının düşük olacağı beklenmektedir. İşten veya iş çevresinden memnuniyetsiz olma durumu iş doyumunun düşük olmasını ve mesleki anlamda tükenmişliği de beraberinde getirmektedir (Kaçmaz, 2005: 29).

Mükemmeliyetçilik bireyin hem kendisi hem diğerleri için yüksek standartlar belirlemesi ve bu standartlara ulaşabilmenin olası olduğunu düşünerek devamlı bir gayret içerisinde olması durumudur. Mükemmeliyetçi bireyler, kendilerine güvenmekte problem yaşarlar ve başkalarından değer görebilmek için, koymuş oldukları bütün o yüksek standartlara uymaya, ulaşmaya gayret ederler (Erol, 2013). Burns (1980), mükemmeliyetçi tutumu olan kişilerin herhangi bir eleştiriye karşı hemen savunmacı bir tepki verme, kusurlarını kapatmak için geri çekilme ve kendisine koymuş olduğu mükemmeliyetçi standartları yapma meyilleri sebebiyle mükemmeliyetçiliğin romantik ilişkiler ve aile kurumu için zorlayıcı bir unsur olduğunu söylemiştir. Yine benzer şekilde Hewitt ve Flett (1991), başkalarına yönelimli mükemmeliyetçi tutuma sahip kişilerin eşlerine karşı narsistik, sömürücü, dominant davranışlarını sebebiyle partnerlerini devamlı olarak suçlama eğiliminde olduklarını belirtmiştir (Lafontaine ve Matte, 2012). Bireyler mükemmeliyetçi standartları ve katı kuralları eşlerine koydukları zaman olumsuz durumlar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin birey eşinin kültürel bakımdan bilgi sahibi, sportif aktivitelerle ve sanatla ilgilenen, aynı zamanda çalıştığı işinden iyi bir gelir elde eden, kişisel bakımını ihmal etmeyen biri olmasını bekleyebilir. Bir konuyla ilgili ufak bir soruya yanıt verememesi durumunda veya iş yaşamında yolunda gitmeyen şeyler olduğunda, örneğin borçlandığında mükemmeliyetçi birey hemen eşini suçlayabilir, ona destek olması gereken zamanda ilişkilerini bir çıkmaza sürükleyebilir (Saticı, 2018: 3). Mükemmeliyetçiliğin etkilediği yaşam alanlarının incelendiği araştırmada, üniversite öğrencilerinin yaklaşık olarak üçte biri romantik ilişkilerinde mükemmeliyetçiliğin varlığından söz etmişlerdir (Stoeber ve Stoeber, 2009; Saticı, 2018:4). Flett ve arkadaşları (2001) mükemmeliyetçi bireyin partnerine karşı saplantılı bir kaygı duyabileceğini ve bunun da ilişkilerinde yıkıcı bir rol oynayacağını belirtmişlerdir. Wiebe ve McCabe (2002) mükemmeliyetçilik düzeyi yüksek olan bireyin eşinin, dayatmalardan dolayı bireylerarası olumsuzluklar yaşayabileceğini ve ilişki doyumunun da düşebileceğini söylemişlerdir. Stoeber (2012) yapmış olduğu bir araştırmada, mükemmeliyetçiliğin üniversite öğrencilerinin romantik ilişki doyumlarını yordayıp yordamadığını incelemiştir. Burada partnerine dönük mükemmeliyetçiliğin romantik ilişki doyumunu negatif yönlü yordadığı bulgulanmıştır. Genel olarak araştırmalara bakıldığında mükemmeliyetçiliğin romantik ilişkiden temin edilen doyumunu azaltan bir etmen olduğu görülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde iş ve evliliğin birbirinden etkilenen yapılar olduğu görülmektedir. Mükemmeliyetçilik devreye girdiğinde ise kendisine ve çevresine yüksek standartlar koyan bireylerin, ulaşılmaz standartlar koymaları sebebiyle başarısızlıkla yüz yüze kaldıklarında yaşamlarındaki çeşitli alanlarda doyumun düştüğü görülmektedir. İlgili araştırmalar incelendiğinde iş tatmini ve evlilik doyumunun birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca bu iki değişkenle farklı bir değişkenin aracılık analizinin yapıldığı araştırmaya da rastlanılmamıştır. Bu doğrultuda yapılan araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı evlilik doyumunu ve iş tatmini arasındaki ilişkide mükemmeliyetçilik aracı rolünün olup olmadığını incelemektir. Alan yazın doğrultusunda ilgili değişkenlerin cinsiyet, öğrenim kademesi, evlilik süresi, algılanan fiziksel yorgunluk, algılanan zihinsel yorgunluk ve algılanan mesleki saygınlıklarına göre de incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda evli ve çalışan bireylerden veri toplanmış ve veriler AMOS ve SPSS.26 programları aracılığı ile analiz edilmiştir.

1. Metodoloji

1.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örnekleme 2021 Nisan ayında Türkiye'de yaşayan, evli ve çalışmakta olan toplam 578 gönüllü bireyden oluşmaktadır. 55 evli olmayan veya çalışmayan bireyin ölçüğü değerlendirilmeye alınmamıştır. Araştırma 523 birey üzerinden yürütülmüştür. Katılımcıların 306'sı kadın (%58,5) 207'si (%41,5) erkektir. Katılımcıların yaşları 19 ile 62 arasında değişmektedir. Örneklemin yaş ortalaması 37'dir.

1.1.1. Örnekleme Yöntemi

Kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi ile veriler toplanmıştır.

1.2. Veri Toplama Araçları

1.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Bu formda cinsiyet, evlilik süresi, mezun olunan öğrenim kademesi, algılanan mesleki saygınlık, işin bıraktığı algılanan fiziksel yorgunluk ve işin bıraktığı zihinsel yorgunluğa ilişkin bilgiler alınmıştır.

1.2.2. Evlilik Yaşamı Ölçeği

Tezer (1996) tarafından, bireylerin evlilik doyumlarını ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek 10 maddeden oluşmaktadır. 2, 4, ve 5. maddeler ters maddedir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısını hesaplayabilmek için test-tekrar-test yöntemi kullanılmıştır. Ölçeğin test-tekrar-test güvenilirlik katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır. İç tutarlılık katsayısı birinci uygulamada .91 ikinci uygulamada .89 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar Evlilik Yaşamı Ölçeği'nin iyi bir güvenilirliği olduğuna işaret etmektedir. Ölçek 5'li Likert şeklindedir.

1.2.3. Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Ölçek Slaney ve arkadaşları (2001) tarafından geliştirilmiş ve Kağan (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 23 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlardan ilki olan standart boyutunda, kişisel standartları ölçmek amaçlanmıştır. Düzen boyutunda organizasyon ve düzen ihtiyacını ölçmek amaçlanmıştır. Tutarsızlık alt boyutunda ise bireyin performansı ile standartları arasındaki stresi ölçmek amaçlanmıştır.

Ölçeğin iç tutarlılık hesaplanmasında Slaney ve arkadaşları, Tutarsızlık alt boyutunun cronbach alfa değeri .91, Yüksek Standart boyutunun cronbach alfa değeri .85, Düzen alt boyutunun cronbach alfa değeri ise .82 bulunmuştur. Kağan ise cronbach alfa değerini .80 olarak elde etmiştir. Faktör analizi sonucunda 3 faktör etrafında toplandığını görmüş ve şu şekilde isimlendirmiştir: standart ve düzen, standartlarımıza ulaşamama endişesi ve başarı tatminsizliği. Standart ve düzen ölçeği 11 maddeden, standartlara ulaşamama endişesi 8 maddeden, başarı tatminsizliği ise 4 maddeden oluşmaktadır.

1.2.4. İş Tatmini Ölçeği

İş Tatmini Ölçeği Brayfield ve Rothe tarafından 1951 yılında geliştirilmiştir. Orijinal formu 18 maddeden oluşmaktadır. Judge, Locke, Durham ve Kluger tarafından 1998 yılında 5 maddelik kısa formu oluşturulmuştur. Türkçe'ye uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Keser ve Öngen Bilir (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik değeri 0,85'tir. Bu bulgu orijinal formun iç güvenilirlik değeriyle de tutarlıdır. 5 maddelik ölçeğin 2 maddesi ters maddedir. Ölçek 5'li Likert şeklindedir.

1.3. Verilerin Toplanması

Çalışma belirlendikten sonra Evlilik Yaşamı Ölçeği için Prof. Dr. Esin Tezer'den, Mükemmeliyetçilik Ölçeği için Doç. Dr. Sertan Kağan'dan ve İş Tatmini Ölçeği için Prof. Dr. Aşkın Keser'den gerekli izinler alınmıştır. Veriler 2021 yılı Nisan ayında Google Form aracılığı ile online şekilde toplanmıştır.

1.4. Verilerin Analizi

523 kişiden Kişisel Bilgi Formu, Mükemmeliyetçilik Ölçeği, Evlilik Yaşamı Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği yoluyla elde edilen veriler SPSS 26 paket programına girilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu test edilmiştir. İş tatmini değişkeni çarpıklık değeri -.67, basıklık değeri .10; evlilik doyumu değişkeni çarpıklık değeri -.81, basıklık değeri .46 ve mükemmeliyetçilik çarpıklık değeri .06, basıklık değeri .62'dir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 aralığında olması verilerin normal dağılıma uygun olduğuna işaret etmektedir (Büyüköztürk, 2012). Evli ve çalışan bireylerin cinsiyete göre mükemmeliyetçilik düzeyleri varyansların homojenliği testinde p değeri .72 olarak elde edilmiştir ve varyansların homojen olduğu görülmüştür (F: .13 p>.05).

Araştırmanın aracı değişkeni mükemmeliyetçilik, bağımsız değişkeni iş tatmini ve bağımlı değişkeni evlilik doyumdur. Bu değişkenler ile analiz edilecek diğer bağımsız değişkenler ise cinsiyet, evlilik yılı, çalışma yılı, öğrenim kademesi, algılanan mesleki saygınlık, algılanan fiziksel yorgunluk ve algılanan zihinsel yorgunluktur.

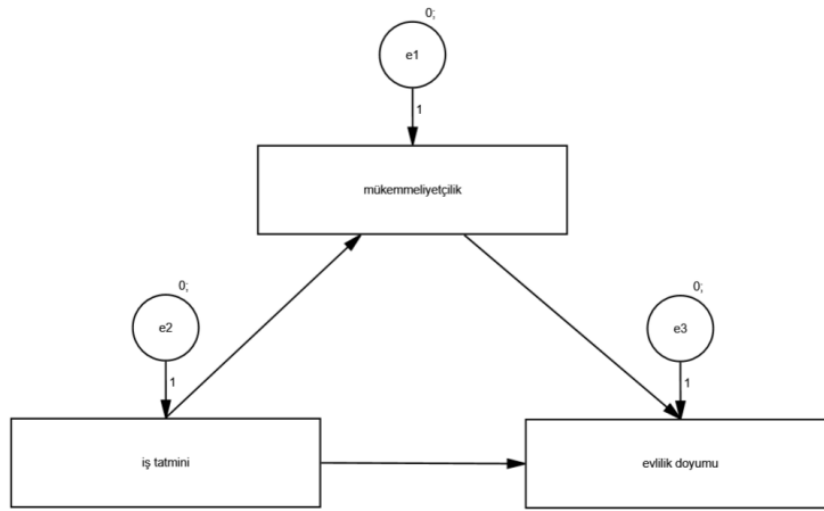
AMOS ve SPSS.26 programları kullanılarak analizler yapılmıştır. Bütün hipotezler test edilirken %95 güven aralığı esas alınmıştır ve manidarlık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir.

2. Bulgular

Hipotez 1: Mükemmeliyetçilik, iş tatmini ve evlilik doyumu arasındaki ilişkide aracı rol oynamaktadır.

Judd ve Kenny (1981)'e göre aracılık analizinin 4 temel koşulu vardır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde, aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde etkisi olmalıdır. Ayrıca aracı değişken bağımsız değişken ile beraber modele dahil olduğunda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı veya artık etkisi olmamalıdır.

Bu hipotezi test edebilmek için AMOS programı kullanılmıştır. Öncelikle aşağıdaki model oluşturulmuştur.



Şekil 1. İş Tatmini ile Evlilik Doyumu Arasında Mükemmeliyetçilik Aracı Rolü

Model oluşturulduktan sonra aracılık analizi yapılmıştır. Gerekli analizler yapıldığında Judd ve Kenny (1981)'nin sıralamış olduğu varsayımların ikisinin sağlanmadığı bulgulanmıştır. Analiz çıktıları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 1. İş Tatmini ile Mükemmeliyetçilik Değişkenleri Regresyon Ağırlıkları Tablosu

Bağımsız Değişken	Aracı Değişken	Tahmin	S.E.	C.R.	p
İş Tatmini	Mükemmeliyetçilik	-.03	.44	-.61	.54

Tablo 1'de p değerinin belirlenen manidarlık düzeyinden büyük olduğu görülmektedir. Bağımsız değişken olan iş tatmini, aracı değişken mükemmeliyetçiliği yordamamaktadır ($p > .05$).

Tablo 2. İş Tatmini ile Evlilik Doyumu Değişkenleri Regresyon Ağırlıkları Tablosu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Tahmin	S.E.	C.R.	p
İş Tatmini	Evlilik Doyumu	.21	.04	5.05	.00*

$p < .05^*$

Tablo 2'de görüldüğü gibi p değeri belirlenen manidarlık düzeyinden küçüktür. Yani bağımsız değişken olan iş tatmini bağımlı değişken evlilik doyumunu yordamaktadır ($p < .05$). Tahmin değeri .21 olarak bulgulanmıştır. İş tatmini evlilik doyumunu pozitif yönde ve düşük düzeyde yordamaktadır.

Tablo 3. Mükemmeliyetçilik ile Evlilik Doymu Regresyon Ağırlıkları Tablosu

Aracı Değişken	Bağımlı Değişken	Tahmin	S.E.	C.R.	p
Mükemmeliyetçilik	Evlilik Doymu	-.04	.04	-1.04	.29

Tablo 3' te görüldüğü gibi p değeri belirlenen manidarlık düzeyinden büyüktür. Aracı değişken olan mükemmeliyetçilik bağımlı değişken olan evlilik doyumunu yordamamaktadır ($p > .05$).

Tablo 4. İş Tatmininin Evlilik Doymuna Mükemmeliyetçilik Aracı Rolü ile Dolaylı Etkisi Tablosu

İş Tatmini	
Mükemmeliyetçilik	...
Evlilik Doymu	.38

Tablo 4'te görüldüğü gibi iş tatmini ile evlilik doyumu arasına mükemmeliyetçilik aracı rol ile girdiğinde artık yordamamaktadır ($p > .05$). Sağlanması gereken 4 varsayımdan ikisi reddedildiğinden mükemmeliyetçilik, iş tatmini ile evlilik doyumu arasında aracı rol oynamamaktadır.

Hipotez 2: Evli ve çalışan bireylerin mükemmeliyetçilik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Evli ve çalışan bireylerin cinsiyete göre mükemmeliyetçilik düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığı Bağımsız Örneklem T Testi ile test edilmiş olup analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5. Evli ve çalışan bireylerin cinsiyete göre mükemmeliyetçilik düzeyleri Bağımsız Örneklem T Testi sonucu

	Cinsiyet	N	Ortalama	SS	t	p
Mükemmeliyetçilik	Kadın	306	105.70	1.15	-2.37	.01**
	Erkek	217	109.88	1.31		

** $p < .01$

Tablo 5'te görüldüğü gibi evli ve çalışan bireylerin mükemmeliyetçilik düzeyleri cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p < .05$). Erkeklerin mükemmeliyetçilik puan ortalamaları kadınların mükemmeliyetçilik puan ortalamalarından yüksektir.

Hipotez 3: Evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu düzeyleri evlilik sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Bu hipotezi test etmek amacı ile tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır ve analiz sonuçları tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Evli ve çalışan bireylerin evlilik sürelerine göre evlilik doyumu düzeyleri ANOVA analizi sonuçları

Kaynak	KT	sd	KO	F	p	
Evlilik Doymu	Gruplar arası	869.42	5	173.88	2.63	.02*
	Gruplar içi	34244.86	517	166.24		
	Toplam	35114.28	522			

* $p < .05$

Tablo 6'da görüldüğü gibi evli ve çalışan bireylerin evlilik doyumu düzeyleri evlilik sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir ($p < .05$).

Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu test etmek amacı ile Tukey Testi yapılmıştır.

Tablo 6.1. Evli ve çalışan bireylerin evlilik sürelerine göre evlilik doyumu düzeyleri Tukey Testi analiz sonuçları

Evlilik Süresi	Evlilik Süresi	Ortalama Farkı	Standart Hata	p	Alt Sınır	Üst Sınır
0-5	6-11	1.25	.98	.79	-1.5	4.04
	12-17	3.35	1.07	.02*	.27	6.41
	18-23	1.77	1.13	.63	-1.47	5.01
	24-29	.41	1.33	1.00	-3.39	4.21
	30+	1.66	1.66	.22	-1.01	8.48

*p<.05

Tukey testi analizi sonuçlarına göre 0-5 yıllık evli olanların evlilik doyumunun 12-17 yıllık evli olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmektedir (p<.05).

Hipotez 4: Evli ve çalışan bireylerin iş tatmini düzeyleri algıladıkları fiziksel yorgunluklarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Evli ve çalışan bireylerin algıladıkları fiziksel yorgunluklarına göre iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Evli ve çalışan bireylerin algıladıkları fiziksel yorgunluklarına göre iş tatmini düzeyleri ANOVA analizi sonuçları

	Kaynak	KT	sd	KO	F	p
İş Tatmini	Gruplar arası	694.52	9	77.17	4.46	.00***
	Gruplar içi	8869.18	513	17.29		
	Toplam	9563.70	522			

***p<.001

Tablo 7'de görüldüğü gibi evli ve çalışan bireylerin iş tatmini düzeyleri algıladıkları fiziksel yorgunluklarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (p<.001). Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığı test etmek amacı ile Tukey Testi yapılmıştır.

Tablo 7.1. Evli ve çalışan bireylerin algıladıkları fiziksel yorgunluklarına göre iş tatmini düzeyleri Tukey Testi analiz sonuçları

Fiziksel Yorgunluk	Fiziksel Yorgunluk	Ortalama Farkı	Standart Hata	p	Alt Sınır	Üst Sınır
1	2	2.29	1.28	.74	-1.79	6.37
	3	3.45	1.11	.06	-.08	6.99
	4	2.84	1.09	.23	-.65	6.32
	5	2.59	1.01	.24	-.63	5.82
	6	3.37	1.06	.04*	.00	6.74
	7	3.10	1.00	.06	-.09	6.30
	8	3.25	.99	.00***	.08	6.43
	9	4.57	1.04	.00***	1.23	7.90
	10	5.39	1.01	.00***	2.15	8.62

*p<.05; ***p<.001

Tabloya bakıldığında işteki fiziksel yorgunluğuna "1" verenler ile "6, 8, 9 ve 10" verenlerin iş tatmini düzeylerinin istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaştığı görülmektedir (p<.05; p<.001). Fiziksel yorgunluğuna 1 verenlerin iş tatmini ortalamaları 6,8,9 ve 10 verenlerinkinden yüksektir. Tabloya genel olarak bakıldığında fiziksel yorgunluk arttıkça iş tatmini düzeyinin azaldığı görülmektedir.

Hipotez 5: Evli ve çalışan bireylerin iş tatmini düzeyleri algıladıkları zihinsel yorgunluklarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Evli ve çalışan bireylerin algıladıkları zihinsel yorgunluklarına göre iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek amacı ile tek yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8. Evli ve çalışan bireylerin algıladıkları zihinsel yorgunluklarına göre iş tatmini düzeyleri ANOVA analizi sonuçları

Zihinsel Yorgunluk	Zihinsel Yorgunluk	Ortalama Farkı	Standart Hata	p	Alt Sınır	Üst Sınır
1	2	1.71	1.78	.99	-3.96	7.38
	3	1.48	1.57	.99	-3.52	6.48
	4	2.69	1.43	.68	-1.85	7.24
	5	3.05	1.22	.27	-.85	6.96
	6	3.61	1.31	.15	-.55	7.79
	7	2.97	1.27	.37	-1.08	7.03
	8	2.49	1.18	.51	-1.25	6.24
	9	3.04	1.16	.21	-.66	6.75
	10	4.00	1.15	.02*	.33	7.67

*p<.05

Tabloya bakıldığında bu farklılığın işteki zihinsel yorgunlukları "1" olanlar ile "10" olanlar arasında olduğu görülmektedir. Algılanan zihinsel yorgunluğu "1" olan bireylerin iş tatmini düzeyleri "10" olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir (p<.05).

Hipotez 6: Evli ve çalışan bireylerin iş tatmini düzeyleri mezun oldukları öğrenim kademelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Evli ve çalışan bireylerin mezun oldukları öğrenim kademesine göre iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek amacı ile tek yönlü ANOVA testi yapılmış ve analizi sonuçları Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9. Evli ve çalışan bireylerin mezun oldukları öğrenim kademesine göre iş tatmini düzeyleri ANOVA analizi sonucu

Kaynak	KT	sd	KO	F	p
İş Tatmini	Gruplar arası	12.17	3	4.06	5.19
	Gruplar içi	370.38	519	.71	
	Toplam	382.55	522		

***p<.001

Tablo 9'da görüldüğü gibi evli ve çalışan bireylerin iş tatmini düzeyleri mezun oldukları öğrenim kademelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir (p<.001). Bu farklılığın hangi öğrenim kademeleri arasında olduğunu görebilmek için Tukey Testi analizi yapılmıştır.

Tablo 9.1. Evli ve çalışan bireylerin mezun oldukları öğrenim kademesine göre iş tatmini düzeyleri Tukey Testi analizi sonucu

Öğrenim Kademesi	Öğrenim Kademesi	Ortalama Farkı	Standart Hata	p	Alt Sınır	Üst Sınır
İlkokul	Ortaokul	-.48	.21	.11	-1.02	.06
	Lise	-.46*	.17	.04*	-.90	-.01
	Üniversite	-.60*	.15	.00***	-.98	-.21

*p<.05; ***p<.001

Tabloya bakıldığında ilkokul mezunu evli ve çalışan bireylerin iş tatmini düzeylerinin lise ve üniversite mezunu bireylerden istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı görülmektedir. Lise ve üniversite mezunu olan bireylerin iş tatmini düzeyleri ilkokul mezunu bireylerden yüksektir (p<.05; p<.001).

Hipotez 7. Evli ve çalışan bireylerin iş tatmini düzeyleri algıladıkları mesleki saygınlıklarına göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Evli ve çalışan bireylerin iş tatmini düzeyleri algıladıkları mesleki saygınlıklarına göre anlamlı farklılık olup olmadığı tek yönlü ANOVA analizi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Evli ve çalışan bireylerin algıladıkları mesleki saygınlıklarına göre iş tatmini düzeyleri ANOVA analizi sonucu

	Kaynak	KT	sd	KO	F	p
İş Tatmini	Gruplar arası	58.73	9	6.53	10.33	.00***
	Gruplar içi	323.82	513	.63		
	Toplam	382.55	522			

***p<.001

Tablo 10'da görüldüğü gibi evli ve çalışan bireylerin iş tatmini düzeyleri algıladıkları mesleki saygınlıklarına göre anlamlı farklılık göstermektedir (p<.001).

Bu farklılığın hangileri arasında olduğunu belirlemek için Tukey Testi analizi yapılmıştır.

Tablo 10.1. Evli ve çalışan bireylerin algıladıkları mesleki saygınlıklarına göre iş tatmini düzeyleri Tukey Testi analizi sonucu

Algılanan Mesleki Saygınlık	Algılanan Mesleki Saygınlık	Ortalama Farkı	Standart Hata	p	Alt Sınır	Üst Sınır
1	2	.97	.29	.04*	.02	1.91
	10	-.71	.21	.03*	-1.39	-.03
2	1	-.97	.29	.04*	-1.91	-.02
	3	-1.05	.25	.00**	-1.86	-.25
	4	-.99	.26	.01**	-1.83	-.14
	5	-1.08	.23	.00**	-1.84	-.33
	6	-1.50	.24	.00**	-2.28	-.72
	7	-1.33	.23	.00**	-2.09	-.57
	8	-1.63	.23	.00**	-2.39	-.87
	9	-1.48	.26	.00**	-2.31	-.64
	10	-1.68	.23	.00**	-2.41	-.94

*p<.05; ***p<.001

Tabloya bakıldığında algılanan mesleki saygınlığı "1" olan bireylerin iş tatmini düzeyleri "2" olanlardan yüksek olduğu, "10" olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede düşük görülmektedir. Algılanan mesleki saygınlığı "2" olan bireylerin iş tatmini düzeyi ise "1,3,4,5,6,7,8,9,10" olanlardan istatistiksel olarak anlamlı derecede düşüktür (p<.05;p<.001).

Sonuç ve Değerlendirme

Bu araştırmanın temel hipotezi doğrultusunda, evlilik doyumu ve iş tatmini arasında mükemmeliyetçilik aracı rolü test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda hipotez reddedilmiştir ve böyle bir aracı rol olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İlgili literatür incelendiğinde Bitirgen (2013) ilkököl öğretmenleri ve yöneticileriyle yapmış olduğu çalışmada evlilik doyumu ile mükemmeliyetçiliğin çeşitli alt boyutları arasında negatif yönlü anlamlı ilişkiler bulmuştur. Satıcı (2018) genç yetişkinlerle yapmış olduğu bir çalışmada mükemmeliyetçiliğin düşmesinin duygusal zekâ ve bilinçli farkındalığı arttırabileceğini ve bu artışın da romantik ilişki doyumunu güçlendirebileceğini bulgulamıştır. Eker (2018) ise 112 Acil Sağlık Hizmetleri çalışanlarıyla yapmış olduğu çalışmada, çalışanların mesleki tükenmişlikleri ile evlilik doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki saptamıştır. Yüksel (2005) iş-aile çatışması ile iş tatmini arasında negatif yönlü ilişki tespit etmiştir. Eren ve Küçükaltan (2017) iş performansı ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yaptıkları çalışmada, mükemmeliyetçiliğin iş performansını %15,6'sını açıkladığını bulgulamışlardır. İlgili araştırmalara genel olarak bakıldığında mükemmeliyetçiliğin evlilik doyumu üzerinde negatif bir etkisinin olduğu, iş tatmini ile mükemmeliyetçiliğin ve evlilik doyumunun da ilişkili olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan hareketle test edilen tez reddedilmiştir. Araştırmadan böyle bir bulgu elde edilmesinin, veri toplanan örneklemden kaynaklanabileceği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca bu örneklemin iş ve evlilik ayrımını yapabilen ve iş veya evlilikteki tatminsizliği birbirine yansıtmayan, mükemmeliyetçi olsa bile bunun olumsuz birtakım özelliklerini işine ve evliliğine taşımayan bir örneklem olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Mükemmeliyetçilik kadın ve erkeklerde istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Bu çalışmada erkeklerin mükemmeliyetçilik düzeyleri kadınlardan yüksektir. Görkem (2020) akademisyenlerle yaptığı çalışmada erkeklerin mükemmeliyetçilik düzeyinin kadınlardan anlamlı derecede yüksek olduğunu, Cırcır (2006) cinsiyete göre mükemmeliyetçilik düzeyinin bazı alt boyutlarda farklılaştığını, Ergin ve Demirli (2020) erkek öğrencilerin ikili ilişkilerde

mükemmeliyetçilik tutumu kadınlara göre artış gösterdiğini bulgulamışlardır. Bu araştırmayı destekleyen çalışmaların yanı sıra çelişen araştırmalar da vardır. Karababa (2012) psikolojik danışmanlarda olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçiliğin cinsiyete göre farklılaşmadığını bulgulamıştır. Benzer şekilde Saya (2006) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir. Genel olarak bakıldığında araştırmalarda yoğun olarak erkeklerin mükemmeliyetçilik düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Türk toplumunun Ataerkil bir yapıya sahip olması nedeniyle, çocukluktan itibaren erkeklerden beklentilerin yüksek olması, kimi zaman ağır sorumluluklar verilip titizlikle takip edilmesi gibi faktörlerden dolayı böyle bir sonucun elde edildiği düşünülebilir.

Araştırmada “Evli ve çalışan bireylerin evli oldukları toplam yıla göre evlilik doyumu farklılaşmaktadır” hipotezi kabul edilmiştir. Çelik (2006), Koçak (2008), Bitirgen (2013), Çağ ve Yıldırım (2013) evlilik süresine göre evlilik doyumunda anlamlı bir farklılık tespit etmemiştir. Taşköprü (2013) yapmış olduğu bir çalışmada evlilik süresi arttıkça evlilik doyumunun azaldığını bulgulamıştır. Yapılan bu araştırmada da evlilik süresine göre evlilik doyumunun farklılaştığı tespit edilmiştir. Bu farklılığın 0-5 yıl arası evli olanlar ile 12-17 yıl arası evli olanlar arasında olduğu bulgulanmıştır. 0-5 yıl arası evli olanların evlilik doyumu düzeyi 12-17 yıl arası evli olanlardan anlamlı derecede yüksektir. Evliliğin ilk yıllarında olan eşlerin evliliğin heyecanını koruyabilmeleri, henüz aile içi sorumlulukların artmamış olması, çocuk sayısının az olması gibi etmenlerden dolayı evlilik doyumlarının 12-17 yıl arası evli olanlardan daha fazla olabileceği düşünülmektedir.

Evli ve çalışan bireylerin algıladıkları fiziksel yorgunluklarına göre iş tatmini düzeyleri istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Analiz sonuçlarına göre fiziksel yorgunluklarına “1” verenlerin iş tatmini düzeyi “6, 8, 9 ve 10” verenlerden yüksektir. Blenegen (1993)’e göre çalışanın fiziksel ve ruhsal durumu iş tatminini etkileyen başlıca faktörlerdendir. Ayrıca Akçakanat (2019) yaptığı bir çalışmada öznel yorgunluk algısının işten ayrılma niyetini pozitif ve anlamlı derecede yordadığını bulgulamıştır. İlgili çalışmalar ve araştırma bulgusu göstermektedir ki fiziksel yorgunluğun artması iş tatmininin azalmasına neden olabilmektedir. Yapılan çalışmada fiziksel yorgunluğuna “1” veren kişilerin iş tatmini ortalamasının en yüksek olduğu bulgulanmıştır. Yine benzer şekilde evli ve çalışan bireylerin algılanan zihinsel yorgunluklarına göre iş tatmini düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada en yüksek iş tatmini ortalamasının zihinsel yorgunluğu “1” olan bireylerin olduğu bulgulanmıştır. Zihinsel yorgunluğu “1” olan bireylerin iş tatmini ortalaması “10” olan bireylerden istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksektir. Bu iki hipotezden yola çıkarak işteki fiziksel ve zihinsel yorgunluğun artmasının iş tatminini düşürebileceği söylenebilir.

Evli ve çalışan bireylerin iş tatmini düzeyleri mezun oldukları öğrenim kademelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Araştırmada ilkökul mezunları ile ortaokul mezunlarının iş tatmini ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. İlkokul mezunu olanlar ile lise ve üniversite mezunlarının iş tatmini düzeyinin farklılaştığı bulgulanmıştır. En yüksek iş tatmini ortalamasına üniversite mezunları sahiptir. İlkokul mezunlarının iş tatmini ortalaması lise ve üniversite mezunu olanlardan düşüktür. Bu araştırmanın sonucuyla çelişen Kuzuligil (2012)’in kamu hastanelerinde çalışanlarla yaptığı bir çalışmaya göre öğrenim kademesi düştükçe iş tatmini artmaktadır. Tekne ve Güney (2019) eğitim durumu ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığını bulgulamışlardır. Elibüyük ve Güney (2019) öğrenim durumu arttıkça iş tatmininin de arttığını bulgulamışlardır. Yapılan bu çalışmada öğrenim kademesi arttıkça iş tatmininin artması, mezun olunan öğrenim kademesi yükseldikçe yapılan işin de konforunun, güvenliğinin artması, üniversite mezunlarının çoğunlukla devlet kurumlarında çalışıyor olması, maaşlarının daha iyi ve düzenli olması gibi faktörlerle açıklanabilir.

Araştırmanın son bulgusuna göre ise evli ve çalışan bireylerin iş tatmini düzeyi algıladıkları mesleki saygınlıklarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre mesleki saygınlığının “1” olduğunu düşünen bireylerin iş tatmini ortalamaları “2” olduğunu düşünenlerden anlamlı derecede yüksek ve “10” olanlardan anlamlı derecede düşüktür. Mesleki saygınlığına “2” veren bireylerin iş tatmini ortalamaları, mesleki saygınlığının “1,3,4,5,6,7,8,9,10” olduğunu düşünen bireylerden düşüktür. En yüksek iş tatmini ortalaması mesleki saygınlığının “10” olduğunu düşünen bireylerindir. Doğan (2005) saygınlığı mesleki değerler arasında sıralamıştır (Gökdeniz ve Merdan, 2016). Gökdeniz ve Merdan (2016) yapmış oldukları çalışmada saygınlığa önem verme ile iş tatmini arasında negatif yönlü düşük düzey ilişki tespit etmişlerdir. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinde statü ve saygınlık ihtiyacından sonra en üst basamakta doyum ve kendini gerçekleştirme yer almaktadır (Eren, 2010; Zeynel ve Çarıkçı, 2015). Saygınlığı bir ihtiyaç olarak nitelendiren Maslow doyumun bu basamaktan sonra geldiğini ifade etmiştir. Araştırma bulgusu ve Maslow’un teorisine dayanarak, saygınlık bir ihtiyaçtır ve algılanan mesleki saygınlık arttıkça iş tatmini düzeyi de artmaktadır.

Araştırmanın bulgularından yola çıkarak şu önerilerde bulunulmuştur. Evlilik doyumu ile iş tatmini arasındaki ilişkide mükemmeliyetçiliğin aracı rolü olmadığı bulgulanmıştır. Çok boyutlu bir mükemmeliyetçilik ölçeği kullanılıp alt boyutlarının evlilik doyumu ile iş tatmini arasında aracı rolü olup olmadığı test edilebilir. İş yaşamı ile evliliğin ve sağlanan doyumların ilişkili olabileceğini gösteren birçok araştırma vardır. Aracı rol olarak farklı değişkenler ile tekrar model oluşturulabilir ve test edilebilir. Bu araştırma aracılık modeliyle analiz edilmiştir. Çoklu regresyon ile de analizi yapılarak evlilik doyumu ve iş tatmini mükemmeliyetçiliği ne kadar yordadığı test edilmesi önerilebilir. Evlilik doyumu ve iş tatminini arttırmaya yönelik psiko-eğitim programları geliştirilebilir ve deneysel araştırmalar yapılabilir. İş yerlerinde bireylerin iş tatminini etkileyen faktörler göz önüne alınarak, artırılmasına yönelik çalışmalar yapılabilir. Bu araştırma Türkiye’nin farklı illerinde yaşayan,

farklı meslek gruplarına mensup evli ve çalışan bireyler ile yürütülmüştür. Tek bir meslek grubu belirlenerek, bu meslek grubunda çalışan bireylerin evlilik doyumu, iş tatmini düzeyi ve mükemmeliyetçiliğin aracı rolü test edilebilir.

Kaynakça

- Akar, H. (2005). *Psikiyatrik Yardım Talebi Olanlar ile Yardım Talebi Olmayan ve Boşanma Aşamasında Olan Çiftlerde Çift Uyum ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Karşılaştırması*. Psikiyatri Birimi Uzmanlık Tezi, Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul.
- Akçakanat, T. (2019). Hava ve Trafik Kontrollerinde Algılanan İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde İş Tatmini ve Özel Yorgunluk Algısının Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 901-920.
- Arslan, M., Karacaoğlu, K. (2018). Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-135.
- Anar, B. (2011). *Evlilik ve Çalışan Bireylerin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Evlilik ve İş Tatmini İlişkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Bağcı, Z., Kolbaşı, E. (2018). İş-aile ve Aile- İş Çatışması ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: İmalat Sektöründe Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(10), 157-168.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.
- Bitirgen, H. (2013). *İlkokul Öğretmenlerinin ve Yöneticilerinin Evlilik Doymu ve Mükemmellik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Blenegen, M. A. (1993). "Nurses' Job Satisfaction: A Meta-Analysis Of Related Variables". *Nursing Research Journal*, 42(1), 31-44.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı İstatistik, Araştırma Deseni SPSS Uygulamaları Ve Yorum*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çağ, P., Yıldırım, İ. (2013). Evlilik Doymunu Yordayan İlişkisel ve Kişisel Değişkenler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(39), 13-23.
- Çankıç, İ. H., Çiftçi, M. & Derya, S. (2010), "İş-Aile Yaşam Çatışması: Türkiye'deki Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama". *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(2): 53-65.
- Çelik M. (2006). *Evlilik Doym Ölçeği Geliştirme Çalışması*. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Çiçek, B. (2020). *Kariyer Yönetimi ve İş Dünyasına Giriş Rehberi*. Ankara: Nobel Akademi.
- Duygulu, E. (2003). Örgütsel Etkinlik Kriterlerinin Örgütsel Başarıdaki Rolü. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(3).
- Eren, S., Günlü Küçükaltan, E. (2017). Mükemmeliyetçiliğin İş Performansına Etkileri: Aşçılar Üzerine Bir Araştırma. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 28(2), 281-292.
- Ergin, B., Demirli, C. (2020). Vakıf Üniversitelerindeki Öğrencilerin Ebeveynle Bağlanma ile İlişkilerdeki Mükemmeliyetçilik Düzeyinin İncelenmesi. *Academic Platform Journal of Education and Change*, 3(2), 179-207.
- Erol, Z. (2013). *Mükemmeliyetçi Kişi Kimdir?*. İstanbul: Timaş.
- Flett, Gordon L., Paul L. Hewitt, Brenley Shapiro, Jill Rayman. 2001. Perfectionism, Beliefs, And Adjustment In Dating Relationships. *Current Psychology*, 20(4), 289-311.
- Gündoğar, D., Sallan-Gül, S., Uskun, E., Demirel, S. & Keçeci, D. (2007). Üniversite öğrencilerinde yaşam doymunu etkleyenlerin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri*, 10, 14-27.
- Güney, S., Tekne, S. (2019). İş Görenlerin Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *ABMYO Dergisi*, 58, 143-170.
- Güney, S., Elibüyük, N. (2019). Çalışanların İş Tatmini Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *ABMYO Dergisi*, 58, 171-192.

- Görkem, A. (2020). A Study To Investigate The Relationship Between The Perfectionist Level and Self-Esteem Level of Academicians Working At Universities. *Sakarya University Journal of Education*, 10(2), 212-225. doi: <https://doi.org/10.19126/suje.590357>
- Judd, C.M. & D.A. Kenny (1981). *Estimating the Effects of Social Interventions*. New York: Cambridge University Press.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68, 29-32.
- Kağan, S. (2006). *Bilişsel Davranışçı Terapiye Dayalı Mükemmeliyetçilik Eğitiminin Sporcuların Mükemmeliyetçilik, Başarı Güdüsü ve Başarısızlık Korkusuna Etkisi*. Doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Kalkan, M. (2015). Eş Seçimi ve Eş Seçiminde Önemli Faktörler. Hamamcı, Z., Kalkan, M. (Ed.). *Evlilik Öncesi Psikolojik Danışma* içinde. Ankara: Anı.
- Karababa, A. (2012). *Psikolojik Danışmanlarda Olumlu Mükemmeliyetçilik ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin İş Doymu ve Yaşam Doymunu Yordamadaki Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Koçak, R. (2008). Okul Yöneticilerinin Evlilik Doym Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *SAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 127-140.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(1), 129-141.
- Lafontaine, M., & Matte, M (2012). Assessment of Romantic Perfectionism: Psychometric Properties of The Romantic Relationship Perfectionism Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 45(2), 113-132.
- Özgüven, İ. E. (2014). *Evlilik ve Aile Terapisi*. Ankara: Nobel Akademi.
- Sarıçam, H. (2019). Romantik Bağlanma. Solmuş, T. (Ed.) *Psikolojide Güncel Kavramlar: Aile ve Evlilik* içinde. Ankara: Nobel Yayın.
- Satıcı, B. (2018). *Genç Yetişkinlerde Mükemmeliyetçilik ile Romantik İlişki Doymu Arasında Duygusal Zekâ ve Bilinçli Farkındalığın Aracılık Rollerinin İncelenmesi*, Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Slaney, R. B., Rice, G. K., Mobley, M., Trippi, J. ve Ashby, J. (2001). The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34, 130-144.
- Stoeber, J. (2012). Dyadic Perfectionism In Romantic Relationships: Predicting Relationship Satisfaction And Longterm Commitment. *Personality and Individual Differences*, 53(3), 300-305.
- Taşköprü, M. (2013). *Evlilik Doymu ile Problem Çözme Becerileri, Stresle Başa Çıkma ve Evlilik Süresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Bilim Üniversitesi, İstanbul.
- Tınar, Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Yayınları.
- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Turunç, Ö, Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415-440.
- Wiebe, Robyn, Scott McCabe. 2002. Relationship Perfectionism, Dysphoria, And Hostile Interpersonal Behaviors. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 21(1), 67-91.
- Yılmaz, A. (2001). Eşler Arasındaki Uyum: Kuramsal Yaklaşımlar ve Görgül Çalışmalar. *Aile ve Toplum Dergisi*, 1(4), 49-58.
- Yılmaz Bingöl, T. (2019). Evlilik Öz-Yeterliği. Solmuş, T. (Ed.) *Psikolojide Güncel Kavramlar: Aile ve Evlilik* içinde. Ankara: Nobel Yayın.
- Yılmaz, T. (2009). *Evlilik Öncesi İlişkileri Geliştirme Programının Çiftlerin Evlilik Doymu Düzeylerine Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Yüksel, İ. (2005). İş Aile Çatışmasının Kariyer Tatmini, İş Tatmini ve İş Davranışları ile İlişkisi. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 301-314.
- Zeynel, E. ve Çarıkçı, İ. H. (2015). Mesleki Motivasyonun İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Görgül Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 217-248.

Extended Abstract

Aim and Scope

When the literature is examined, it is seen that work and marriage are structures that are affected by each other. Perfectionism in individuals who set high standards for themselves and to unattainable standards that they have to face in various areas of their lives due to the failure of satisfaction decreased. The aim of this research is to deconstruct the role of perfectionism as a tool in the relationship between marital satisfaction and job satisfaction. In accordance with the literature, it is aimed to examine the related variables according to gender, education level, marriage duration, perceived physical fatigue, perceived mental fatigue and perceived professional dignity.

Methods

The sample of the study consists of a total of 523 volunteer individuals who were living, married and working in Turkey in April 2021. Those that are given by the easy-to-reach sampling direction are collected. The study by the researcher (1996) the name of the program developed by the marriage of life Scale, and Slaney (2001) by Khan and colleagues (2006) Perfectionism Scale, and Brayfield (1951) and developed by Rothe and cuts (2019) adapted to Turkish by Turan knows, the job satisfaction scale developed by the personal information form prepared and adapted to collect data has been used. The data were collected online via google form in April 2021. The data obtained were entered into the SPSS 26 package program. The suitability of the data for the normal distribution was tested. The skewness value of the job satisfaction variable is .67, the kurtosis value .10; the skewness value of the marital satisfaction variable -.81, the kurtosis value .46 and the value of perfectionism is skewed .06, the kurtosis value he is .62. The fact that the skewness and kurtosis coefficients are range of ± 2 indicates that the data are in accordance with the normal distribution (Buyukozturk, 2012). The level of perfectionism of married and working people according to gender was found as .72 (p -value) in the homogeneity test of variances and it was seen that the variances were homogeneous ($F:13 p>.05$). The moderator variable of the study is perfectionism, the independent variable is job satisfaction, and the dependent variable is marital satisfaction. Other independent variables to be analyzed with these variables are gender, Year of marriage, year of study, level of education, occupational prestige, perceived physical fatigue and mental fatigue. Analyzes were made using AMOS and SPS.26 programs.

Findings

According to the mediating analysis, perfectionism does not play an intermediary role between job satisfaction and marital satisfaction because two of the 4 assumptions that need to be provided are rejected. According to the independent samples T-Test result, the average perfectionism score of men is higher than the average perfectionism score of women. According to another analysis result, the marital satisfaction levels of married and working people differ significantly compared to the total year they were married ($p<.05$). It was found that the marital satisfaction of those who were married for 0-5 years was statistically significantly higher than those who were married for 12-17 years ($p<.05$). The job satisfaction levels of married and working people differ significantly according to their perceived physical fatigue ($p<.001$). It has been found that the level of job satisfaction decreases as physical fatigue increases. In addition, the job satisfaction levels of married and working people also differ significantly according to their perceived mental fatigue at work ($p<.05$). It seen that their mental fatigue at work is between those who have a "1" and those who have a "10". The job satisfaction levels of individuals with perceived mental fatigue "1" are statistically significantly higher than those with "10". According to another research finding, it was found that the job satisfaction levels of married and working individuals who graduated from primary school differed statistically significantly from those who graduated from high school and university. The job satisfaction levels of individuals with high school and university graduates are higher than those with primary school graduates ($p<.05$; $p<.001$). According to the latest finding of the study, the level of job satisfaction of individuals with a perceived professional reputation of "2" is statistically significantly lower than that of those with a "1,3,4,5,6,7,8,9,10" ($p<.05$; $p<.001$).

Conclusion

In this study, the role of perfectionism as a tool between marital satisfaction and job satisfaction was tested and the hypothesis was rejected. It can be interpreted that this finding may be due to the sample collected from the data and this sample is a sample that can distinguish between work and marriage. According to the other finding, perfectionism differs statistically significantly in men and women. In this study, the perfectionism levels of men are higher than women. In related studies, it has been observed that the perfectionism levels of men are higher than those of women. According to the research findings, the marital satisfaction of married and working people differs according to the duration of marriage. Çelik (2006), Koçak (2008), Bitgen (2013), Çağ and Yıldırım (2013) did not find a significant difference in marital satisfaction according to the duration of marriage. In a study conducted by Taşköprü (2013), it was found that the satisfaction of marriage decreases as the duration of marriage increases. According to the perceived physical fatigue of married and working people, job satisfaction levels differ statistically significantly. In a study conducted by Akçakanat (2019), it was

found that subjective perception of fatigue positively and significantly predicts the intention to quit work. The job satisfaction levels of married and working individuals differ significantly according to the levels of education they have graduated from. In this study, the increase in job satisfaction as the level of education increases, the comfort and safety of the work done as the level of education increases, university graduates mostly work in government institutions can be explained by factors such as. According to the latest findings of the study, the level of job satisfaction of married and working people differs significantly according to their perceived professional dignity. Gökdeniz and Merdan (2016) found a negative low-level relationship between decency importance and job satisfaction in their study.