

Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi ve Mükemmeliyetçilik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Araştırma Makalesi)

*¹Sevda AYSESLİ, ²Rüstem AŞKIN

¹0000-0002-3493-6646, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uygulamalı Psikoloji Tezli Yüksek Lisans Programı, sevdaaysesli@gmail.com

²0000-0002-6499-883X, Prof. Dr. İstanbul Ticaret Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, raskin@ticaret.edu.tr

Geliş Tarihi : 18.04.2022

Kabul Tarihi : 29.08.2022

<https://doi.org/10.55150/apjec.1104562>

Öz

Günümüzde örgütsel davranış alanında kişilik özellikleri ve diğer bireysel farklılıkların dikkatle ele alındığı ve iş-yaşam dengesi kavramının gittikçe önem kazandığı görülmektedir. Bu doğrultuda mükemmeliyetçi kişilik özelliği de iş-yaşam dengesi sorunsalıyla ilişkilendirilmiştir. Bu çalışmanın amacı; çevrimiçi çalışanlarda iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkinin sosyodemografik değişkenler ışığında incelenmesidir. Veri toplamak amacıyla Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği ve Hayat Dengesi Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma kapsamında yaşları 20 ile 57 arasında değişen 113 kadın, 50 erkek olmak üzere 163 beyaz yakalı çalışana anket uygulanarak sonuçlar istatistiksel analizi yapılmıştır. Araştırma, normal dağılım göstermediği için Spearman Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Verilerin analizi IBM SPSS Statistics 24 programı ile yapılmıştır. Araştırma sonucunda bireylerin mükemmeliyetçilik düzeyi ile iş-yaşam dengesi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür.

Anahtar kelimeler: İş-yaşam dengesi, mükemmeliyetçilik, iş-aile çatışması

Examining the Relationship Between Work-Life Balance and Perfectionism Level in Employees

Abstract

Today, it is seen that personality traits and other individual differences are handled carefully in the field of organizational behavior and the concept of work-life balance is becoming increasingly important. In this direction, the perfectionist personality trait has also been

*¹Sevda AYSESLİ, İst. Ticaret Üniv. Sos. Bil. Enst. Uygulamalı Psk. Tezli Yük. Lisans Programı, sevdaaysesli@gmail.com

associated with the problem of work-life balance. The aim of this study; The aim of this study is to examine the relationship between work-life balance and perfectionism in employees in the light of sociodemographic variables. Multidimensional Perfectionism Scale and Life Balance Perception Scale were used to collect data. Within the scope of the study, a questionnaire was applied to 163 white-collar employees, 113 women and 50 men, aged between 20 and 57, and the results were statistically analyzed. Spearman Correlation Analysis was used because the research did not show a normal distribution. Data analysis was done with IBM SPSS Statistics 24 program. As a result of the research, it was seen that there was no significant relationship between the level of perfectionism of individuals and work-life balance.

Keywords: Work-life balance, perfectionism, work-family conflict.

1. GİRİŞ

“İş” hayatımızın olmazsa olmaz gerçeğidir (Çam, 2018, s. 1). Sanayi devrimi öncesi üretim yalnızca ailenin gereksinimleri ile sınırlı iken sanayi devriminden sonra farklı kültür ve beklentiler doğrultusunda hızlanmıştır (Clark, 2000, s. 748).

Günümüzde de iş, bireylerin ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasında, yaşamın devamında önemlidir (Yıldırım, 2007, s. 254). Ekonomik gelir sağlamanın yanında işin, toplumsal iletişim, zihinsel ve fiziksel eylem, kendini değerli hissetme, güven ve yarışma gibi temel insan ihtiyaçlarının bir bölümünü de karşıladığı bilinmektedir (Aydın, 2008, s. 15). İş, çoğu birey için merkezi bir konuma sahip alt yaşam alanını oluşturmaktadır (Keser, 2005, s. 898).

Bireyler iş dışındaki yaşamlarında aileleri, arkadaşları, akrabaları ya da sivil toplum kuruluşlarıyla etkileşimlerini sürdürmekte, bu etkileşimde bireylerin özen göstermesi gereken en önemli nokta aileleri olmaktadır (Özdevecioğlu ve Doruk, 2009, s. 70). Birey için aile en önemli toplumsal kurumken iş hayatı da diğer yaşamsal gereksinimleri ve ekonomik ihtiyaçları karşılama ikinci önemli alan olarak karşımıza çıkmaktadır (Arslan, 2012, s. 100). İş ve yaşam birbiriyle dengede olması ve çatışmaması gereken iki alan olmakta ve bu iki alana yönelik taleplerin gerçekleşmesiyle bireyler mutlu bir varlık sürdürmektedir (Polat, 2019, s. 1). Fakat bireyler özel hayatlarında iş alanından gelen talepler nedeniyle ödün verebilmekte ve bu durumun yaşamlarında sıkça tekrarlanması birçok yönden olumsuz etkilenmelerine neden olabilmektedir (Çam, 2018, s. 2). Bu sebeple bireyler yaşamlarında işten kaynaklı talepler ile iş dışı talepleri arasında dengeyi sağlamak durumundadırlar (Wayne, Musisca ve Fleeson, 2004, s. 109). Çoğu çalışmada bireyler iş dışında ayrılan zamanı yeterli bulmamakta ve kendilerine

ve ailelerine yeterli zaman ayıramadıkları için dengede hissetmemektedirler (Topgül, 2016, s. 218).

Teknolojik gelişmeler ve iş yaşamında çalışan insanlara verilen değerin artmasıyla çalışma hayatında iş yaşam dengesine etki eden faktörler önem kazanmaktadır (Ekinci ve Sabancı, 2021, s. 153). Bu bağlamda mükemmeliyetçiliğin de örgütsel davranış çalışmalarında ilgi gösterilen konulardan olduğu söylenmektedir (Yılmaz ve Tufanoğlu, 2020, s. 942). Son yıllarda bireylerin hayatta kalmak adına verdikleri mücadele, uyum sağlama çabası ve telaşı yaşanan koşulların zorluğuna rağmen mükemmel insana ulaşabilme, kusursuz olabilme adınadır (Cesur, 2017, s. 1). Mükemmel olma arzusunun hem olumlu (yüksek kişisel standartlar, başarıya ulaşma isteği, artan benlik saygısı ve doyum duygusu) hem de olumsuz (hatalar üzerinde düşünmek, başarısızlık korkusu ve hareketler üzerinde düşünmek) yanlarına sahip olduğu bilinmektedir (Büyükbayraktar, 2011, s. 1). Mükemmeliyetçiliğin evrensel kabul gören bir tanımı yoksa da bireylerin kendisi veya başkalarından gerekenden daha yüksek standartlarda performans talep etmesi olarak tanımlanmaktadır (Brocklehurst, Drake ve Corley, 2015, s. 3).

İş-yaşam dengesi üzerine yapılan çalışmalarda iş ve aile yaşamının net bir şekilde ayrıldığı görülmektedir. Kimi çalışmalarda bireylerin kişilik özelliklerinden dolayı işkolik olabilecekleri ve iş-yaşam dengesinin etkilenebileceği görülmektedir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014, s. 310). Çoğunlukla demografik faktörlerle ilişkili olarak ele alınan iş yaşam dengesi değişkeni örgütsel bağlılık, kariyer tatmini, tükenmişlik ve stres gibi örgütsel değişkenlerle de araştırılmıştır (Akın, Ulukök ve Arar, 2017, s. 122). Hem iş kaynaklı hem de aile kaynaklı çatışmalarda mükemmeliyetçilik eğiliminin etkili olduğu ifade edilmektedir (Sunal, Ok ve Keskin, 2016, s. 151 ve Yılmaz ve Tufanoğlu, 2020, s. 944). Yapılan bir çalışmada mükemmeliyetçi eğilimleri olan bireylerin karşılanması kolay olmayan yüksek standartlara sahip olmaları nedeniyle iş doyumsuzluğu yaşayabilecekleri ortaya çıkmıştır (Wittenberg ve Norcross, 2001, s. 1544). Ancak mükemmeliyetçilik düzeyi ve iş-yaşam dengesi hakkında doğrudan çevrimiçi çalışanlarla yürütülen bir araştırmaya rastlayamadık. Bu çalışmanın amacı: çalışanlarda iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi arasındaki ilişkiyi sosyodemografik özellikler ışığında incelemektir. Araştırmanın hipotezine aşağıda yer verilmiştir:

H₁: Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeyi ile iş yaşam dengesi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmamızda tarama yöntemlerinden olan değişkenler arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli kullanılarak oluşturulan araştırmalarda iki ya da daha çok değişken arasındaki ilişki olup olmadığını incelenirken değişkenler arasında birlikte değişim olup olmadığı ve mevcudiyette bir değişim olduğunda değişimin yönü belirlenmeye çalışılmaktadır (Gözen, 2020, s. 18).

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, çalışmamıza gönüllü olarak katılmayı kabul eden, beyaz yakalı, yaşları 20 ile 57 arasında değişen (Ort.= 30,64 ± 29,00) yetişkinler oluşturmaktadır. Örneklem ise kartopu örnekleme yöntemiyle seçilmiş 113'ü kadın, 50'si erkek olmak üzere 163 yetişkinden meydana gelmektedir.

Tablo 1. Çalışanlara Ait Sosyodemografik Özellikler

Değişkenler		n	%
Yaş	20-57 yaş	163	30,64
Cinsiyet	Kadın	113	69,30
	Erkek	50	30,70
Medeni Durum	Bekar	100	61,30
	Evli	60	36,80
	Dul	3	1,80
Eğitim Durumu	Lise	5	3,10
	Üniversite	103	63,20
	Yüksek Lisans	51	31,30
	Doktora	4	2,50
Çocuğu Sahibi Mi?	Evet	44	27,00
	Hayır	119	73,00
Sahip Olduğu Çocuk Sayısı	1	27	16,60
	2	13	8,00
	3	3	1,80
	4	1	,60
Çocuğu Dışında Evde Bakmakla Yükümlü Biri	Evet	21	12,90
	Hayır	142	87,10

Araştırmaya yaşları 20 ile 57 arasında değişen (Ort. = 30, 64 ± 29, 00) yetişkin katılmıştır. Katılımcıların 113'ü (%69,30) kadın, 50'si (%30,70) ise erkektir. Medeni yönden 100'ü (%61,30) bekar, 60'ı (%36,80) evli, 3'ü (%1,80) ise dul bireylerden oluşmaktadır. Eğitim dağılımlarına bakıldığında 5'inin (%3,10) lise, 103'ünün (%63,20) üniversite, 51'inin (%31,30) yüksek lisans, 4'ünün (%2,50) doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların 44'ü (%27,00) çocuklu, 119'u (%73,00) ise çocuksuzdur. Katılımcıların 21'inin (%12,90) evde çocuğu dışında bakmakla yükümlü olduğu biri bulunduğu, 142'sinin (%87,10) ise bulunmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 2. Çalışanların İş Yaşantısına Ait Bilgiler

Değişkenler		n	%
Çalışılan Düzenli İş	Evet	141	86,50
	Hayır	22	12,50
Çalışma Yılı	1 yıldan az	32	19,60
	1-5 yıl arası	46	28,20
	5-10 yıl arası	45	27,60
	11 yıl ve üzeri	40	24,50
Çalışma Şekli	Tamamen Yüz Yüze Çalışma	42	25,80
	Tamamen Çevrimiçi Çalışma	33	20,20
	Bazen Yüz Yüze Bazen Çevrimiçi Çalışma (Hibrit Çalışma Modeli)	88	54,00
	Tamamen Yüz Yüze Çalışma	72	44,20
Tercih Edilen Çalışma Şekli	Tamamen Çevrimiçi Çalışma	19	11,70
	Bazen Yüz Yüze Bazen Çevrimiçi Çalışma (Hibrit Çalışma Modeli)	72	44,20
Çalışma Saati	4-6 saat	34	20,90
	6-8 saat	64	39,30
	8-10 saat	54	33,10
	10 saat ve üzeri	11	6,70
Çalışılan Sektör	Özel Sektör	21	12,90
	Kamu Sektörü	142	87,10
	0-2.825 TL	24	14,70
	2.825-5.000 TL	71	43,60
	5001-7.500 TL	48	29,40

Aylık Gelir	7501-10.000 TL	13	8,00
	10.001-12.500 TL	1	,60
	12.501-15.000 TL	3	1,80
	15.001 ve üzeri	3	1,80

Katılımcıların 141'inin (%86,50) düzenli bir işi olduğu, 22'sinin (%13,50) ise düzenli bir işte çalışmadığı bilinmektedir. Diğer iş özellikleri de Tablo 2.'de gösterilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, katılımın gönüllülük esasına uygun olduğunu göstermek amacıyla Bilgilendirilmiş Onam Formu, katılımcıların sosyodemografik özellikleri ve kişisel bilgilerini belirlemeye yönelik Demografik Bilgi Formu, mükemmeliyetçilik düzeylerini ölçebilmek için Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği ve iş-yaşam dengesinin belirlenmesi için Hayat Dengesi Algısı Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir.

Sosyodemografik Bilgi Formu

Araştırmadaki katılımcıların yaşını, cinsiyetini, medeni durumunu, eğitim durumunu, çocuğu olup olmadığını, çocuğu varsa kaç çocuğu olduğunu, çocuğu dışında evde bakmakla yükümlü olduğu birisinin bulunuyor olmasını, çalıştığı düzenli işi, kaç yıldır çalıştığını, çalışma şeklini, hangi çalışma düzenini tercih ettiğini, günde kaç saat çalıştığını, hangi sektörde çalıştığını, aylık gelirini öğrenmeye dair sorulardan oluşmaktadır.

Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Çalışanların mükemmeliyetçilik düzeyini ölçmek için Hewitt ve Flett (1991) tarafından geliştirilen Türkiye'de geçerlilik ve güvenilirlik çalışması ilk olarak Oral (1999) tarafından yapılan Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği kullanılmıştır. Sözü edilen ölçek mükemmeliyetçiliğin kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkasına yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal öngörülebilir mükemmeliyetçilik olmak üzere üç boyutunu değerlendirmektedir. Her üç alt ölçekte 15 madde olmak üzere toplamda 45 maddeden oluşmaktadır.

Ölçek, yedili likert tipi ile yanıtlanmakta her bir madde (1: Hiç Katılmıyorum ile 7: Tamamen Katılıyorum) şeklinde puanlanmaktadır.

Hayat Dengesi Algısı Ölçeği

Çalışmada kullanılan Hayat Dengesi Algısı Ölçeği için Çam'ın (2018) yayınlanmamış yüksek lisans tezindeki bilgilerden yararlanılmıştır. Ölçeğin son hali altı madde şeklinde oluşmaktadır.

Hayat dengesi algısı değerlendirilirken beşli likert tipi ölçekle “Kesinlikle Katılıyorum” (1) ile “Kesinlikle Katılmıyorum” (5) arasında değişen ifadelerle puanlanmaktadır. Ölçeğin toplam puanı altı maddeye verilen ifadelerin toplamı şeklinde hesaplanmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı .88 olarak bulunmuş ve madde analizi incelemesinde madde korelasyon puanının tümünün .20'nin üzerinde ve pozitif olduğu görülmüştür.

2.4. Verilerin Analizi

Mevcut çalışmada verilerin analizi, IBM SPSS Statistics 24 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak yapılmıştır. Katılımcılara ilişkin değerlerin sayı ve yüzde dağılımlarını belirlemek amacıyla betimleyici istatistik uygulanmıştır. Ardından sayısal verilerin analizinde normal dağılıma uygunluk Kolmogrov Simirnov testi ile incelenmiştir. İnceleme sonucunda verilerin normal dağılım göstermemesi tespit edildiğinden Spearman korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmada anlamlılık seviyesi ($p= 0,05$) olarak alınmış ve yapılan incelemelerde $p<0,05$ düzeyi aranmıştır. Araştırmada kullanılan ölçeklerin betimsel istatistikleri ve korelasyon analizi sonuçları tablolarda gösterilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik ve Hayat Dengesi Algısı Ölçekleri Betimsel İstatistiği

Anket formunda kullanılan ÇBMÖ için Cronbach Alfa değeri .87 bulunmuştur. HDAÖ için ise Cronbach Alfa değeri .89 olarak tespit edilmiştir. Genel olarak iki ölçek değerlendirildiğinde yüksek güvenirliliğin söz konusu olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 3.1.1. Çalışanların Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği'ne Verdikleri

	Ortalama	S.S.	Min.	Max.
ÇBMÖ Toplam Puanı	192,21	32,89	100,00	264,00
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik Alt Boyutu	73,08	19,36	29,00	105,00
Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik Alt Boyutu	63,36	10,34	39,00	99,00
Sosyal Öngörülen Mükemmeliyetçilik Alt Boyutu	12,58	12,58	21,00	92,00

Tablo 3.1.1.'de tanımlayıcı istatistik bilgilerine göre, çalışanların Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Düzeyi Ölçeği'nden aldıkları toplam puanların ortalaması 192,21 ve standart sapması 32,89'dur. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği'nden alınan minimum puan 100,00 maksimum puan 264,00'dür.

Tablo 3.1.2. Çalışanların Hayat Dengesi Algısı Ölçeği'ne Verdikleri Cevaplara İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ortalama	S.S.	Min.	Max.
HDAÖ Toplam Puanı	16,98	6,04	6,00	30,00

Tablo 3.1.2.'de tanımlayıcı istatistik bilgilerine göre, ölçekten alınabilecek maksimum puan değeri 30,00 minimum puan değeri 6,00'dür. Çalışanların Hayat Dengesi Algısı Ölçeği'nden aldıkları toplam puanların ortalaması 16,98 ve standart sapması 6,04'dür. Sonuçlara bakıldığında Hayat Dengesi Algısı Ölçeği'nden alınan minimum puan 6,00 maksimum puan 30,00'dür.

3.2. Değişkenler Arasındaki İlişkilere Yönelik Bulgular (Korelasyon Analizi)

İki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan korelasyon analizinde verilerin incelenmesi sonucunda normal dağılım göstermediği bulunmuş ve Spearman korelasyon katsayısı kullanılarak inceleme yapılmıştır. Bu kısımda çalışanlarda çok boyutlu mükemmeliyetçilik düzeyi boyutları ve hayat dengesi algısı ele alınmıştır. Araştırma

kapsamında yapılan incelemede çok boyutlu mükemmeliyetçilik düzeyi alt boyutları ve hayat dengesi algısı arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$).

Tablo 3.2.1. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Düzeyi ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler	r	p	n
Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği Toplam Puanı	,012	,439	163
Hayat Dengesi Algısı Ölçeği Toplam Puanı			
P>0,05			

Tablo 3.2.1.'de, çalışanların Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği'nden aldıkları puanlar ile Hayat Dengesi Algısı Ölçeği'nden aldıkları puanlar arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemek amacıyla yapılan Spearman korelasyon işlemi sonucunda iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Tablo 3.2.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Düzeyi Alt Boyutları ve İş-Yaşam Dengesi Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler	Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik	Sosyal Öngörülen Mükemmeliyetçilik
	r	,097	,123
Hayat Dengesi Algısı Ölçeği	p	,109	,059
	n	163	163

P>0,05

Tablo 3.2.2.'de, Hayat Dengesi Algısı Ölçeği ve Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği alt boyutları olan Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik, Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik ve Sosyal Öngörülen Mükemmeliyetçilik puanları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$).

3.3. Çalışanların Sosyodemografik Bilgileri ve Ölçeklerin Toplam Puanına İlişkin Bulgular

Bulguların bu bölümünde çalışanların Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği ve Hayat Dengesi Algısı Ölçeği'ne verdikleri cevaplar ile sosyodemografik bilgileri arasında yapılan Pearson korelasyon analizine ilişkin istatistiklere yer verilmiştir

Tablo 3.3.1. Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Düzeyi ve Hayat Dengesi Algısı Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler		r	P	n
ÇBMÖ HDAÖ	Bekar	,209*	,018	100
	Evli	-,214	,051	60
	Dul	-,500	,333	3

*:p<0,05

Katılımcıların, iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeylerinin medeni duruma göre yapılan karşılaştırması ile ilgili korelasyon sonuçları Tablo 3.3.1.'de görülmektedir. Tabloda yer alan bilgiler doğrultusunda, bekar çalışanlarda iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi açısından pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (p<0,05). Bu sonuçlara göre; bekar çalışanların, evli ve dul çalışanlara oranla, yaşamlarında iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi arasındaki ilişkiyi daha iyi sağladıkları söylenebilir. Bekar katılımcıların mükemmeliyetçilik düzeyleri artarken iş-yaşam dengesinin de arttığı veya tam tersi bir durumun ortaya çıktığı belirtilebilir.

Tablo 3.3.2. Çalışanların Çocuk Durumuna Göre Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Düzeyi ve Hayat Dengesi Algısı Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler		r	P	N
ÇBMÖ HDAÖ	Evet	-,261*	,044	44
	Hayır	,126	,087	119

*:p<0,05

Katılımcıların, iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeylerinin çocuk durumuna göre yapılan karşılaştırması ile ilgili korelasyon sonuçları Tablo 3.3.2.'de görülmektedir. Tabloda

yer alan bilgiler doğrultusunda, çocuğu olan çalışanlarda iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi açısından negatif yönlü ve zayıf kuvvetli anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Çocuğu olan katılımcılar için mükemmeliyetçilik düzeyi arttıkça iş-yaşam dengesi arasındaki ilişki azalmaktadır.

Tablo 3.3.3. Katılımcıların Çalışma Süresine Göre Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Düzeyi ve Hayat Dengesi Algısı Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler	n	P	r
ÇBMÖ HDAÖ	1 yıldan az	,118	,216
	1-5 yıl arası	,244	,105
	5-10 yıl arası	,208	,124
	11 yıl ve üzeri	,029	-,302*

*: $p<0,05$

Katılımcıların, iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeylerinin çalışma süresine göre yapılan karşılaştırması ile ilgili korelasyon sonuçları Tablo 4.4.3.'de görülmektedir. Tabloda yer alan bilgiler doğrultusunda, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi açısından negatif yönlü ve zayıf kuvvetli anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p<0,05$). 11 yıl ve üzeri çalışan katılımcılar için mükemmeliyetçilik düzeyi artarken iş-yaşam dengesinin azaldığı söylenebilmektedir.

Tablo 3.3.4. Katılımcıların Çalışma Şekline Göre Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Düzeyi ve Hayat Dengesi Algısı Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler	n	P	r
ÇBMÖ HDAÖ	Tamamen Yüz Yüze Çalışma	,032	-,288*
	Tamamen Çevrimiçi Çalışma	,049	,293*
	Bazen Yüz Yüze Bazen Çevrimiçi Çalışma (Hibrit Çalışma Modeli)	,188	,095

*: $p<0,05$

Katılımcıların, iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeylerinin çalışma şekline göre yapılan karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.3.4.'de görülmektedir. Tabloda yer alan

bilgiler doğrultusunda, tamamen yüz yüze çalışanlarda iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi açısından negatif yönde ve zayıf kuvvette anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Aynı zamanda bakıldığında tamamen çevrimiçi çalışanlarda ise iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi açısından pozitif yönde ve zayıf kuvvette anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre; tamamen yüz yüz çalışan katılımcılarda mükemmeliyetçilik düzeyi artarken iş-yaşam dengesinin azaldığı, tamamen çevrimiçi çalışan bireylerde ise mükemmeliyetçilik düzeyi arttıkça iş-yaşam dengesinde de artışın olduğu ifade edilebilmektedir.

Tablo 3.3.5. Katılımcıların Çalışma Saatine Göre Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Düzeyi ve Hayat Dengesi Algısı Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler	n	P	R
ÇBMÖ HDAÖ	4-6 saat arası	34	,136
	6-8 saat arası	64	,080
	8-10 saat arası	54	,018
	10 saat ve üzeri	11	,315
			,194
			,178
			-,285*
			-,164

*: $p<0,05$

Katılımcıların, iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeylerinin çalışma süresine göre yapılan karşılaştırması ile ilgili korelasyon sonuçları Tablo 3.3.5.'de görülmektedir. Tabloda yer alan bilgiler doğrultusunda, 8-10 saat çalışanlarda iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi açısından negatif yönlü ve zayıf kuvvette anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). Bu doğrultuda, 8-10 saat çalışan katılımcılarda mükemmeliyetçilik düzeyi artarken iş-yaşam dengesinde azalmanın olduğu söylenebilmektedir.

Tablo 3.3.6. Katılımcıların Aylık Gelirine Göre Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Düzeyi ve Hayat Dengesi Algısı Ölçeği Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler	n	p	r
Aylık Gelir	0-2.825 TL	24	,288
	2.825-5.000 TL	71	,171
	5001-7.500 TL	48	,393
	7501-10.000 TL	13	,050
	10.001-12.500 TL	1	-
	12.501-15.000 TL	3	-
	15.001 ve üzeri	3	,333
			,120
			,115
			,040
			-,477*
			-
			-1,000**
			,500

*: $p<0,05$ **: $p<0,01$

Katılımcıların, iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeylerinin aylık gelire göre yapılan karşılaştırması ile ilgili test sonuçları Tablo 3.3.6.'de görülmektedir. Tabloda yer alan bilgiler doğrultusunda, 7.501-10.000 TL ücretle çalışanlarda iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi açısından negatif yönlü ve orta kuvvette anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($p<0,05$). 7.501-10.000 TL maaşla çalışan katılımcılar için mükemmeliyetçilik düzeyinin artmasıyla iş-yaşam dengesinde azalmanın olduğu söylenebilmektedir; öte yandan 12.501-15.000 TL maaşla çalışan katılımcılarda da negatif yönde ve yüksek kuvvette anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir ($p<0,01$).

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de iş-yaşam dengesi ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, politika ve düzenlemelere verilen önemin arttığı, halihazırdaki politikaların iyileştirilmeye çalışıldığı belirtilmektedir (Polat, 2019, s. 145). Hayat dengesi algısı 80’lerden itibaren rağbet gören bir kavram olarak gün geçtikçe iş piyasasındaki önem kazanmaktadır (Çam, 2018, s. 65). İş-yaşam dengesi üzerine yapılan çalışmalara bakıldığında bu alanla ilgili sınırlı çalışma bulunmaktadır (Topgül, 2016, 225). Bu konudaki farkındalığın artırılması için özellikle örgütlerle daha fazla çalışma yürütülmelidir. Örgütsel davranış alanının şekillenmesinde bireylerin kişilik özelliklerinin de ele alınması önemli bir etkiye sahiptir. Mükemmeliyetçilik kavramına bakıldığında çalışma yaşamındaki rolüyle ilgili az sayıda bilgiye ulaşılmaktadır (Yılmaz ve Tufanoğlu, 2020, s. 947). Literatür incelendiğinde genellikle çalışmaların iş-aile yaşam çatışması ile sınırlı olduğu görülmektedir. İş-yaşam dengesi ile ilgili var olan araştırma sonuçlarına bakıldığında ise; iş yaşam dengesinin yalnızca kadınlara özgü bir olgu olmadığı erkekler için de önem arz ettiği, iş-yaşam dengesi ile iş tatmini ve örgütsel sadakat arasında anlamlı bir ilişki varken iş-yaşam dengesi ve iş yükü arasında anlamlı ilişkinin olmadığı, iş-yaşam dengesinin işkoliklikle ilişkili olduğu ve iş-yaşam dengesinin örgütsel bağlılığı etkilediği görülmektedir (Kapız, 2002; Gökkaya, 2014; Pekdemir ve Koçoğlu, 2014; Durna ve Babayiğit, 2015).

İş-yaşam dengesi ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında genellikle örgütsel performans, tükenmişlik ve iş stresi ilişkisi, demografik faktörler, işe bağımlılık, iş-yaşam dengesinin belirleyicileri, yaşam kalitesi, iş-yaşam çatışması ve iş-yaşam zenginleştirme, işe yabancılaşma, örgütsel bağlılık, esnek çalışma düzenlemeleri ve iş-aile çatışması konularına değinildiği söylenebilmektedir (Tuğsal, 2017).

Bizim bulgularımıza göre, iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı görülmüştür. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği'nin alt boyutlarına bakıldığında da iş-yaşam dengesi ile anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu doğrultuda kişilik özelliklerinden mükemmeliyetçiliğin bireylerin iş-yaşam dengelerinde bir etkisinin bulunmadığı söylenebilmektedir. Sosyodemografik özelliklere göre incelendiğinde ise; bekar ve tamamen çevrimiçi çalışanlarda pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunurken ($p<0,05$), çocuğu olan çalışanlarda, 11 yıl ve üzeri çalışanlarda, tamamen yüz yüze çalışanlarda, 8-10 saat çalışanlarda, 7.501-10.000 TL ücretle ($p<0,05$) ve 12.501-15.000 TL ücretle çalışanlarda ($p<0,01$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar ışığında bekar ve tamamen çevrimiçi çalışan bireyler için mükemmeliyetçilik düzeyleri arttıkça iş-yaşam dengesinin de arttığı belirtilebilmektedir. Bu nedenle mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip bireylerin iş-yaşam dengesini sağlamalarının örgüt açısından önemli bir yeri olduğu ifade edilebilmektedir. Araştırmada diğer değişkenler arasında ise bir ilişkiye rastlanmamıştır.

İş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi arasındaki ilişkinin araştırılmasında, katılımcıların 163 kişiden oluşması ve hedef alınan kitlenin beyaz yakalılardan oluşması kısıtlayıcı bir faktör olmuştur. Ancak bu çalışma, iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi arasındaki ilişkide bazı sosyodemografik özelliklerin pozitif bazılarının ise negatif bir etkileşimi olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmamızda iş-yaşam dengesi ve mükemmeliyetçilik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bu konuda yapılacak sonraki çalışmalar için araştırma aracı değişken eklenerek tekrarlanabilir. Genel olarak bakıldığında, beyaz yakalı çalışanlarda çalışma şartlarının gözden geçirilmesi, iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikaların iyileştirilmesinin faydalı olacağı söylenebilir.

5. KAYNAKÇA

- [1]. Akın, A., Ulukök, E. ve Arar, T. (2017). İş-yaşam dengesi: Türkiye'de yapılan çalışmalara yönelik teorik bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(1), 113-124.
- [2]. Arslan, M. (2012). İş-aile ve aile-iş çatışmalarının kadın çalışanların iş doyumları üzerindeki etkisi. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 99-114.
- [3]. Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres* (3. Baskı). Pegem Akademi.
- [4]. Brocklehurst, P.H., Drake, E., & Corley, M. (2015). Perfectionism and stuttering: Findings of an online survey. *Journal of Fluency Disorders*, 44, 46-62.

- [5]. Büyükbayraktar, Ç. (2011). *Üniversite öğrencilerinde mükemmeliyetçilik ve öfke ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- [6]. Çam, D. İ. (2018). *Nitelikli kadın çalışanların hayat dengesi algısında rol öneminin ve iş-iş dışı faaliyetlerine ayrılan zamanın rolü* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [7]. Cesur, C. (2017). *Bir grup çalışan yetişkinde kaygı düzeyi, mükemmeliyetçilik ve öfke arasındaki ilişki* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Işık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [8]. Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- [9]. Durna, U. ve Babayiğit, A. (2015). İş görenlerin iş yaşam dengesine yönelik tutumlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi. *International Conference on Eurasian Economies*, 6(2), 727-731.
- [10]. Ekinci, H. ve Sabancı, A. (2021). İş-yaşam dengesi ölçeği'nin türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Eğitim Dergisi*, 11(1), 151-163.
- [11]. Gökkuş, Ö. (2014). Yerel yönetimlerde iş-yaşam dengesi ve çalışan davranışı ilişkisinin incelenmesi "Kocaeli belediyeleri örneği". *Elektronik Mesleki Gelişim Ve Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-18.
- [12]. Gözen, E. (2020). İşkoliklik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin kanonik korelasyon analizi ile incelenmesi. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 13-32.
- [13]. Kapız, S. Ö. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: Sınır Teorisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(3), 139-153.
- [14]. Keser, A. (2005). Çalışma yaşamı ile yaşam doyumu ilişkisine teorik bakış. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 55(1), 897-913.
- [15]. Mızrak, Ö. E. (2006). *Anksiyete bozukluğu ve/veya depresif bozukluk tanısı alan hastalarda çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği uyarlama çalışması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- [16]. Özdevecioğlu, M. ve Doruk, N. Ç. (2009). Organizasyonlarda iş-aile ve aile iş çatışmalarının çalışanların iş ve yaşam tatminleri üzerindeki etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), 69-99.
- [17]. Pekdemir, I. ve Koçoğlu, M. (2014). İşkoliklik ile iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 309-338.
- [18]. Polat, K. (2019). *Türkiye'de iş-yaşam dengesi: Akademisyenler üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [19]. Sunal, A. B., Ok, A. B. ve Keskin, S. (2016). İş-aile çatışması boyutları ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkide evlilik doyumunun düzenleyici rolü. *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi*, 56(1), 144-162.
- [20]. Topgül, S. (2016). İş ve aile yaşamı dengesizliğinin kadın çalışanlar üzerindeki etkileri. *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 217-231.

- [21]. Tuğsal, T. (2017). *İş-yaşam dengesi, sosyal destek ve sosyo-demografik faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- [22]. Wayne, J. H., Musisca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64(1), 108-130.
- [23]. Wittenberg, K. J., & Norcross, J. C. (2001). Practitioner perfectionism: Relationship to ambiguity tolerance and work satisfaction. *Journal of Clinical Psychology*, 57(12), 1543-1550.
- [24]. Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi Sbf Dergisi*, 62(01), 253-278.
- [25]. Yılmaz, S.E. ve Tufanoğlu, B. (2020). Mükemmeliyetçilik ile iş-aile çatışması arasındaki ilişki: Hemşireler üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(70), 941-949.