

PAPER DETAILS

TITLE: Duygusal Zekâ Özelliğinin İs Aile Çatısmasına Etkisinde Uyumlu Mükemmeliyetçiliğın
Düzenleyici Rolü

AUTHORS: Hayri CENGİZ

PAGES: 1282-1295

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2577896>



Duygusal Zekâ Özelliğinin İş Aile Çatışmasına Etkisinde Uyumlu Mükemmeliyetçiliğin Düzenleyici Rolü

The Moderator Role of Adaptive Perfectionism in The Effect of Trait Emotional Intelligence on Work Family Conflict

Hayri CENGİZ¹ 

Geliş Tarihi (Received): 04.08.2022

Kabul Tarihi (Accepted): 13.10.2022

Yayın Tarihi (Published): 30.11.2022

Öz: Bu çalışmanın temel amacı bireylerin sahip olduğu duygusal zekâ özelliğinin iş aile çatışmasına olan etkisini ve bu ilişkide uyumlu mükemmeliyetçilik eğiliminin düzenleyici rolü üstlenip üstlenmediğini ortaya çıkarmaktır. Bu doğrultuda kolayda örnekleme yöntemiyle 217 hastane çalışanına anket yaptırılarak veriler toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS ve AMOS programıyla analiz edilmiştir. Değişkenler arasındaki düzenleyici etkiyi ortaya çıkarmak amacıyla gözlenen değişkenlerle yol analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre duygusal zekâ özelliğinin iş aile çatışmasına negatif yönde ve anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Duygusal zekanın iş aile çatışmasına olan etkisinde ise uyumlu mükemmeliyetçiliğin düzenleyici bir etkisinin olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlar önceki araştırmaların sonuçlarıyla karşılaştırılarak tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Zekâ, İş Aile Çatışması, Uyumlu Mükemmeliyetçilik, Mükemmeliyetçilik, Düzenleyici Etki.

&

Abstract: The main purpose of the study is to determine the effect of trait emotional intelligence of individuals on work-family conflict and whether the adaptive perfectionism tendency plays a moderating role in this relationship. In this direction, data were collected by making surveys of 217 hospital employees using convenience sampling method. The obtained data were analyzed with SPSS and AMOS programs. Path analysis was carried out with the observed variable in order to reveal the moderator effect between variables. According to the results of the research, it has been revealed that emotional intelligence has a negative way significant effect on work-family conflict. And it was observed that adaptive perfectionism had a moderating effect on the effect of emotional intelligence on work-family conflict. The obtained results are discussed by comparing them with the results of previous studies.

Keywords: Emotional Intelligence, Work-family Conflict, Adaptive Perfectionism, Perfectionism, Moderator Effect.

Atıf/Cite as: Cengiz, H. (2022). Duygusal Zekâ Özelliğinin İş Aile Çatışmasına Etkisinde Uyumlu Mükemmeliyetçiliğin Düzenleyici Rolü. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(3), 1282-1295. doi: 10.11616/asbi.1156151

İntihal-Plagiarism/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

¹ Dr.Öğr. Üyesi, Hayri Cengiz, Süleyman Demirel Üniversitesi, hayricengiz@sdu.edu.tr.

1. Giriş

Çalışma hayatında karşılaşılan en önemli sorunlardan birisinin iş ve aile rolleri arasında yaşanan çatışmalar olduğu bilinmektedir. Bu durumun çalışma ortamında maksimum uyum, bağlılık ve mutluluk hedefleyen örgütler için sorun teşkil etmesi nedeniyle örgütlerin yaşanabilecek olası çatışmalara karşı önlemler aldığı görülmektedir. Yaşanacak olası bir iş aile çatışmasının hem bireyi hem de örgütü etkilediği açıktır. İş ve aile rolleri arasında yaşanan çatışmalar aile ve hayat memnuniyetinin azalması, tükenme, motivasyon kaybı gibi bireysel sorunlara sebebiyet verirken, işe karşı devamsızlık, işten ayrılma, memnuniyetsizlik ve verimsizlik gibi temel örgütsel sorunlara neden olmaktadır (Taslak, 2007: 69). İş aile çatışmasının bireysel ve örgütsel birçok soruna neden olduğu ortadayken, çatışmaları azaltarak bireysel ve örgütsel açıdan sağlıklı işleyişe katkı sunmak amacıyla sürekli araştırmaların yapıldığı ve azaltıcı önlemlerin geliştirildiği görülmektedir.

İş aile çatışmasını etkileyen başlıca etmenlerin örgütsel faktörlerle beraber bireysel faktörlerin olduğu gerçeği de göz ardı edilmemelidir. Bu nedenle hem aile hem de iş ilişkilerinde problem yaşamayan, mutlu ve motivasyona sahip bireylerin sahip olması gereken özelliklerin ve yeteneklerin ortaya çıkartılmasıyla, iş aile çatışmasını azaltmak bireyler ve örgütler açısından çok önemlidir. Bu bağlamda iş aile çatışmasına karşın örgütsel düzeyde önlemler alınsa da bireylerin kişilik özelliklerinin de bu çatışmaya etki edebileceği göz önünde bulundurularak bireysel faktörlerin bu çatışma üzerindeki olumlu ya da olumsuz etkilerinin detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir. Çünkü Kaynakları Koruma Teorisi'ne göre bireylerin sahip olduğu bazı kişisel özellikler örgütte karşılaşılabilecekleri stresli süreçleri dengelemeye yardımcı olmaktadır (Akgündüz, 2021: 54). Dolayısıyla sahip olunan bireysel yeteneklerin ve kişisel özelliklerin olası iş aile çatışması süreçlerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Buradan hareketle son yıllarda popüler bir kişilik özelliği olarak ele alınan ve bireyin işleyişine sunduğu pozitif katkıyla ön plana çıkan duygusal zekâ özelliği önem arz etmektedir. Bireylerin sahip olduğu duygusal zekâ özellikleriyle stresli süreçlerde duygularını düzenleme yeteneklerini kullanarak daha sakin kalmayı başardıkları ve daha akılcı davranışlarda bulundukları değerlendirilmektedir. Benzer olarak duygusal zekanın pozitif duygulara sahip olmayı teşvik etmesi, empati geliştirmeyi güdülemesi ve bireyin öz farkındalığını arttırmasıyla iş ve aile rolleri arasında yaşanabilecek olası bir çatışmayı engelleyebileceği ya da çatışmanın şiddetine azaltıcı bir etkide bulunabileceği ifade edilmektedir (Goleman, 2019: 54). Duygusal zekâ özelliği gösterdiği tüm bu özelliklerle problem çözme ve ilişki yönetimine olumlu katkılar sunmaktadır (Erdoğan, 2008: 63). Dolayısıyla duygusal zekâ özelliğinin iş aile çatışmasına etkisinin ortaya çıkartılmasının önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Duygusal zekanın iş aile çatışmasına etkisini düzenleyen bir değişkenin de varlığını ortaya koymak amacıyla araştırmaya bir kişilik özelliği olan mükemmeliyetçilik dahil edilmiştir. Son yıllarda yapılan araştırmalarda mükemmeliyetçilik özelliğinin uyumlu ve uyumsuz boyutları üzerine yoğunlaşıldığı görülmektedir (Kanten ve Deniz, 2020; Yeşiltaş ve Andıç, 2021; Tangör ve Özgen, 2022). Genel mükemmeliyetçilik algısının aksine, uyumlu mükemmeliyetçiliğin pozitif çıktılarla ilişkili olduğu görülürken, uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliğinin daha çok negatif sonuçlara sebebiyet verdiği ifade edilmektedir. Dolayısıyla uyumlu mükemmeliyetçi özellik gösteren bireylerin en iyinin peşinde koşarken hatalara daha fazla tahammül gösterdikleri anlaşılmaktadır (Teber, 2021: 55). Bu doğrultuda gerçekten mükemmelin peşinde olan ancak elinden gelenin en iyisi için uğraşırken yapabileceği hatalara karşı da tolerans gösteren bireylerin, duygusal zekâ ve iş aile çatışması arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynayabileceği değerlendirilmektedir.

Kaynakların Korunması Teorisi doğrultusunda duygusal zekâ özelliğinin iş aile çatışmasına etkisinde uyumlu mükemmeliyetçiliğin düzenleyici rolünü ortaya koymak amacıyla araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada öncelikle kavramlara değinilmiş ardından teorik çerçevelerde hipotezler belirlenmiş ve son olarak da düzenleyici etki analizleri gerçekleştirilerek sonuçlar detaylı olarak ele alınmıştır.

2. Literatür

2.1. Duygusal Zekâ

Salovey ve Mayer (1990) duygusal zekâ kavramını ilk olarak 1990'lı yıllarda duygularla başa çıkma becerisi olarak ele almış, duygu ve bilişin arayüzünde yatan farklı bir zekâ biçimi olarak zihinsel performansa odaklanan duygusal zekâ teorisini ifade etmişlerdir. Bu teoriye göre duygusal zekâ, duygusal bilgiyi işleyen, uyum ve başarıyı kolaylaştıran bir dizi yetenekten oluşmaktadır. Bu yetenekler ise bireyin kendi duygularıyla beraber diğerlerinin duygularını da algılaması, kullanması ve yönetmesiyle ilişkilidir (Lopes, 2021: 340). Kavram genel olarak bireyin karşılaşacağı aksiliklere rağmen pes etmemesi, kendisini motive edebilmesi, dürtülerini kontrol altına alabilmesi, empati kurabilmesi ve kendisini harekete geçirebilmesi olarak tanımlanmaktadır (Goleman, 1995: 51). Yapılan tanımlamaların ortak özellikleri değerlendirildiğinde, duygusal zekanın iyi düşünmeyi ve iyi duygulara sahip olmayı destekleyen bir duyguları düzenleme yeteneği olduğu görülmektedir (Salovey vd., 2004: 46).

Duyguları düzenleme becerisi gibi duygusal yetkinlikler tüm olumsuz ya da stresli durumlara rağmen bireylere motivasyonu ve umudu sürdürme konularında yardımcı olmaktadır. Bu nedenle yoğun rekabetin yaşandığı ve iş yerindeki pozitif duyguların öneminin çok daha fazla arttığı bu dönemde duygusal zekâ kavramının önemi daha da artmıştır (Lopes, 2021: 341). Duygusal zekâ kavramının önemine birçok araştırmada değinen Goleman (2019: 54-55), Harvard Business Review'de yayınlanan "Duygusal Zekâ ve Liderlik" kitabında iş hayatında liderler ve takipçiler için duygusal zekanın beş bileşeninin öz farkındalık, kendini ayarlama, motivasyon, empati ve sosyal beceri olduğunu öne sürmüştür. Bileşenler kısaca aşağıda tanımlanmaktadır:

- Öz Farkındalık: Bireyin güçlü ve zayıf yönlerini, değerlerini, güdülerini ve tüm bu yapıların başkaları üzerindeki etkisini bilmesidir.
- Kendini Ayarlama: Bozucu ruh hali ve dürtüleri kontrol altında tutmak ve yönlendirmeyi ifade etmektedir.
- Motivasyon: Başarı elde etmekten zevk almak.
- Empati: Diğer bireylerin duygusal yapılarını anlamak.
- Sosyal Beceri: Diğer bireylerle iyi ilişkiler kurarak istenilen tarafa yönlendirmeyi tanımlamaktadır.

2.2. Mükemmeliyetçilik

Yapılan literatür araştırmalarında mükemmeliyetçilikle ilgili tanımların yüksek performans standardı kavramını merkeze alarak değerlendirildiği, kişinin belirlediği yüksek performans standartların çerçevesinde tanımların geliştirildiği anlaşılmaktadır (Frost vd., 1990: 450). Bu doğrultuda Mükemmeliyetçilik genel olarak, kişinin kendisi ve bazen de başkaları için ulaşılması güç standartlar belirlemesi, bu standartlara ulaşırken asla hataya yer vermeyerek her şeyin kusursuz işlenmesini sağlamaya çalışması olarak ifade edilebilir (Martin, 2019: 5).

Mükemmeliyetçilik aynı zamanda iş yaşamının her alanına yayılan, kişisel görünüm ve sosyal ilişkilere dahi etki edebilen bir kişilik özelliğidir (Stoeber ve Stoeber, 2009). Mükemmeliyetçi eğilim gösteren bireylerin aşırı ve gerçekçi olmayan hedeflerin peşinden gitmeleri sonucunda stres etkenlerine daha fazla maruz kalarak sağlık sorunları yaşama olasılıkları yüksektir (Hewitt vd., 2017: 1).

Mükemmeliyetçi kişilik yapısının altında her zaman daha fazlasını elde etme, daha başarılı olma ve ne kadar zorlu olursa olsun mükemmele ulaşma çabaları yatmaktadır (Martin, 2019: 5). Örneğin mükemmel bir ebeveyn, mükemmel bir eş ve aynı zamanda mükemmel bir çalışan olmak için çabalayan bir kadın genellikle duygusal ve fiziksel sağlığına zarar vermektedir. Ya da sürekli çok yüksek akademik standartları karşılamaya çalışan ancak mükemmel olmayan bir sınav notu aldığı anda psikolojik olarak yıpranan bir öğrenci, mükemmeliyetçi kişilik özelliklerinin beraberinde getirdiği olumsuz sonuçlardan etkilenebilmektedir (Egan vd., 2014: 1).

Mükemmeliyetçiliğin, geçmiş yıllarda psikolojik uyumsuzluğun ve bozukluğun bir işareti olarak, işlevsiz kısmıyla tek boyutlu olarak değerlendirildiği görülmektedir. 1990'lı yıllar itibariyle mükemmeliyetçi kişilik yapısını mükemmeliyetçi çabalar ve kaygılar gibi çok boyutlu ve çok yönlü ele alan çalışmaların artmasıyla beraber mükemmeliyetçiliğin bazı alt boyutlarının öznel iyi oluş, yaşamdan memnuniyet gibi pozitif değişkenlerle pozitif ilişkiler içerisinde olduğu ortaya çıkmıştır (Stoeber, 2012:2). Hamachek (1978) mükemmeliyetçilik kavramıyla ilgili yapılan genel çalışmalardan farklı olarak, mükemmeliyetçiliğin olumlu olarak etkilediği pozitif bir yapının da varlığını ortaya koyarak uyumlu mükemmeliyetçiliği ifade etmiştir. Uyumlu mükemmeliyetçilik özelliğinde yüksek standartlar doğrultusunda çabalayan bireylerin küçük hatalar karşısında daha toleranslı oldukları anlaşılmakta olup mükemmeliyetçiliğin en iyi sonuçlar peşinde çabalayanları teşvik etmesi sonucunda bu özellik uyumlu mükemmeliyetçilik olarak nitelendirmiştir (Teber, 2021: 55; Bieling vd., 2004: 1374). Mükemmeliyetçi kişilik özelliği araştırmalarında mükemmeliyetçiliğin olumsuz yönünü değerlendiren uyumsuz mükemmeliyetçilik ise yüksek performans gösterme doğrultusunda esnek olmayan, hataya yer vermeyen ve kusursuzluğun peşinden koşma çabası içerisinde olmayla ilişkilendirilmektedir (Slade ve Owens, 1998). Hamachek (1978) çalışmalarında ifade ettiği uyumlu mükemmeliyetçiliği normal mükemmeliyetçilik, uyumsuz mükemmeliyetçiliği ise nevrotik mükemmeliyetçilik olarak kategorize etmiştir (Bieling vd., 2004: 1374). Bu çalışmada mükemmeliyetçiliğin uyumlu boyutu detaylı olarak ele alınmıştır.

2.3. İş Aile Çatışması

Bireylerin iş rolüne katılım süreçlerinin ardından aile rollerinde yaşanacak sorunlar sonrası anlaşmazlıklar ve çatışmalar yaşanabilmektedir. Çünkü bireylerin iş ve aile rolleri gibi çoklu rolleri yerine getirme sürecinde her rolün beklentisini tamamıyla karşılayamaması sonucunda çatışma ortaya çıkmaktadır (Goode, 1960). Buradan hareketle bireylerin iş ve aile dünyalarındaki rol baskılarının karşılıklı olarak uyumsuz olması sonucu ortaya çıkan süreç iş aile çatışması olarak tanımlanmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985: 77). Temel olarak iş aile çatışması hem aileden hem de işten gelen taleplerin sonucunda bireyin üstlendiği roller ve sorumluluklar arasındaki mücadeleyi anlatmaktadır (Allen vd., 2015: 46). Bir başka tanıma göre ise iş yerinde gösterilmesi gereken faaliyetlerin ailenin beklentilerine engel olması olarak ifade edilmektedir (Netemeyer vd., 1996: 400).

İş aile çatışmasının sebeplerini açıklayan birçok teorinin varlığı bilinmekle beraber, bu teorilerden en sık kullanılanlarından birisinin Çatışma Teorisi olduğu anlaşılmaktadır (Baltes vd., 2009: 201). Teoriye göre aile ve iş alanlarının her ikisi de farklı kurallar ve sorumluluklar taşımaktadır. Bunda dolayı iki alan da birbiriyle uyumsuz bir ilişki içerisinde değerlendirilir ve ortaya çıkan uyumsuz ilişkilerin iş aile çatışmasına yol açabileceği varsayılmaktadır (Greenhaus ve Beutell, 1985). İş aile çatışmasına neden olan birçok faktörün olabileceği ifade edilmekle beraber, bu faktörlerin genellikle kişisel, aile kaynaklı ve iş kaynaklı faktörler olarak sınıflandırıldığı görülmektedir (Çarıkcı ve Çelikkol, 2009).

Bireylerin iş ve aile hayatlarıyla ilgili yaşadıkları rol çatışmalarının iş aile çatışması ve aile iş çatışması olarak iki yönlü incelendiği görülmektedir. İşten kaynaklanan rol gerekliliklerinin ailedeki rolü etkilemesi iş aile çatışmasını ifade ederken, aileden kaynaklı rollerin iş hayatındaki rolleri etkilemesi aile iş çatışması olarak ayrı ayrı tanımlanmaktadır. Bu çalışmada iş aile çatışmasını etkileyen değişkenler ele alınmış ve yapı tek boyutta değerlendirilmiştir.

2.4. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

2.4.1. Duygusal Zekâ ile İş Aile Çatışması İlişkisi

Sahip olunan kişisel özelliklerin iş aile çatışmasını etkileyebilecek en temel değişkenlerden birisi olduğu kabul edilmektedir. Kaynakların Korunması Teorisi'ne göre bireysel farklılıklar stresli olayların bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini tamponlayabilen olanaklar, kaynaklar olarak düşünülebilir (Hobfoll, 1989). Buradan hareketle daha fazla olumlu kişisel özelliklere sahip bireylerin iş aile çatışmalarıyla daha rahat baş edebilecekleri değerlendirilmektedir (Gao vd., 2012: 223). Yapılan çeşitli çalışmalarda duygusal zekanın stres yaratan durumlarla ilişkili olduğu ve duygusal zekâ seviyesi yüksek bireylerin stresi de iyi

yönettikleri ifade edilmektedir. Bundan dolayı iş aile çatışması da bir stres şekli olarak düşünüldüğünde, duygusal zekâ seviyesinin iş aile çatışmasını azaltmaya öncü bir mekanizma olarak görev yapabileceği öngörülmektedir (Panorama ve Jdaitawi, 2011: 273). Bu öngörüğü temel alan bazı çalışmalarda duygusal zekâ seviyesi yüksek bireylerin iş aile çatışmalarıyla mücadele edebildiği ve çatışma sonucu yaşanabilecek olumsuzlukları daha kolay atlatabildikleri ortaya çıkmıştır (Sağlam, 2017: 113; Gül vd., 2014: 32).

Çalışmalar daha detaylı incelendiğinde bireylerin duygusal zekâ seviyelerinin iş aile çatışmasını olumlu yönde dengeleyen bir yapıda olduğu görülmektedir (Biggart vd. 2010: 915; Lenaghan vd., 2007: 85). Sağlam (2017) yaptığı çalışmada duygusal zekâ seviyesi yüksek bireylerin diğerlerine göre iş aile çatışmasını daha az yaşadıklarını ortaya koymuştur. Benzer olarak Weinzimmer vd. (2017) yaptıkları araştırmada duygusal zekanın iş aile dengesini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan teorik değerlendirmeler ve araştırma sonuçlarından yola çıkarak duygusal zekâ özelliğinin iş aile çatışması üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olacağı değerlendirilerek H₁ hipotezi geliştirilmiştir.

H₁: Duygusal zekâ özelliğinin iş aile çatışması üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

2.4.2. Uyumlu Mükemmeliyetçiliğin Düzenleyici Rolü

Sosyal bilimler alanında gerçekleştirilen düzenleyici etki araştırmalarında genellikle cinsiyet, kişilik özellikleri ve duygusal özellikler gibi değişkenlerin düzenleyici değişkenler olarak analizlere dahil edildiği ve bu doğrultuda araştırmaların gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır (Gürbüz, 2021: 92). Bu araştırmanın da düzenleyici değişkeni olarak test edilen ve bir kişilik özelliği olarak ifade edilen mükemmeliyetçiliğin, teoriler çerçevesinde gerçekleştirilen çeşitli araştırma modellerinde düzenleyici etkisinin olup olmadığının test edildiği görülmüştür (Gençöz vd., 2006; Langan-Fox ve Cauty, 2010; Park ve Jeong, 2016; Silgado vd., 2009). Çalışmalar daha detaylı ele alındığında, Kundi vd., (2021) uyumlu mükemmeliyetçiliğin kariyer uyumluluğu ve iş becerikliliği arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici etkisinin olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bir başka araştırma sonucunda uyumlu mükemmeliyetçilik özelliği gösteren bireylerin genellikle zamanı daha iyi yönettikleri, olaylara karşı daha toleranslı olabildikleri ve diğer işlerini de iyi organize edebilmeleri sonucunda daha az aile iş çatışması yaşadıkları ifade edilmektedir (Ekmekci vd., 2021: 1857).

Uyumlu mükemmeliyetçiliğin bu ilişkilerde gösterdiği pozitif etkileşim rolü, benzer örgütsel araştırmalarda da mükemmeliyetçilik özelliğinin düzenleyici etkisinin varlığına işaret etmektedir. Buradan yola çıkarak duygusal zekâ özelliğinin iş aile çatışması üzerindeki etkisini ortaya çıkartırken, uyumlu mükemmeliyetçiliğin de bu ilişkiyi pozitif yönde düzenleyici bir etkide bulunacağı değerlendirilerek araştırma gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda H₂ hipotezi geliştirilmiştir:

H₂: Duygusal zekanın iş aile çatışmasına etkisinde uyumlu mükemmeliyetçiliğin düzenleyici bir etkisi bulunmaktadır.

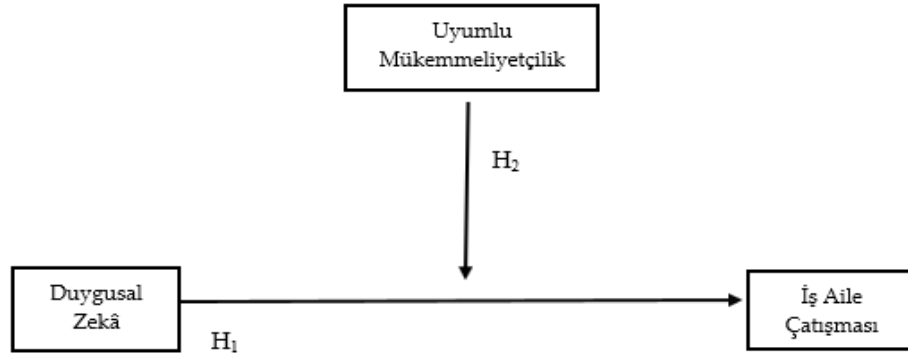
3. Metodoloji

Bu başlık altında araştırmanın amacı, modeli, örnekleme, veri toplama araçlarına ilişkin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile kullanılan düzenleyici etki analiz yöntemleri gösterilmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmanın amacı duygusal zekâ değişkeninin iş aile çatışmasına olan etkisinde uyumlu mükemmeliyetçiliğin düzenleyici etkisini ortaya çıkarmaktır. Bu doğrultuda Şekil 1'de gösterilen araştırma modeli oluşturulmuştur.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



Şekil 1’de gösterilen araştırma modeli doğrultusunda hipotezleri test etmek amacıyla araştırma gerçekleştirilmiş ve sonuçlar detaylı olarak sonraki başlıklarda ifade edilmiştir.

3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi Denizli ilinde yer alan özel bir hastanenin çalışanları oluşturmaktadır. Bu kapsamda hastane çalışanlarına kolayda örnekleme yoluyla yüz yüze ulaşarak anket uygulaması gerçekleştirilmiş ve 230 katılımcıya ulaşılmıştır. Yapılan kontrollerin ardından 13 adet anket tam olarak doldurulmaması sebebiyle analiz dışı bırakılmış ve toplamda 217 adet anketle veri analizlerine başlanmıştır. Katılımcılara ait detaylı bilgi Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Katılımcılara Ait Bilgiler

Demografik Özellik	Kategori	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	162	74,7
	Erkek	55	25,3
Medeni Durum	Evli	79	36,4
	Bekar	138	63,6
Çalışma Yılı	0-1 Yıl	70	32,3
	2-5 Yıl	89	41
	6-10 Yıl	41	18,9
	10 Yıl ve Fazlası	17	7,8
Yaş	18-24 Arası	87	40,1
	25-34 Arası	96	44,2
	35-44 Arası	27	12,4
	45 ve Üzeri	7	3,2
Toplam Katılımcı (N)		217	

Tablo 1’de yer alan bilgilere göre araştırmaya katılanların 74,7%’si kadın, 25,3%’ü erkektir. Katılımcıların çoğunluğunun bekar (63,6%), 0-5 yıl arası çalışan (73,3%) ve 18-34 (84,3%) yaşları arasında oldukları anlaşılmaktadır.

3.3. Etik İzin ve Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında veriler yüz yüze anket uygulaması gerçekleştirilerek elde edilmiştir. Araştırmaya ait etik izin Süleyman Demirel Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 120/31 sayılı kararla alınmıştır. Anket uygulaması 04.2022-05.2022 tarihleri arasında tamamlanmıştır.

Anket formunda öncelikle katılımcılarda demografik bilgileri içeren ifadelerle yanıt vermeleri istenmiş sonrasında ise duygusal zekâ, mükemmeliyetçilik ve iş aile çatışması ölçeklerinde yer alan ifadelerin puanlanması talep edilmiştir.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

Araştırma sürecinde demografik ifadelerle beraber duygusal zekâ, mükemmeliyetçilik ve iş aile çatışması ölçekleri kullanılmıştır.

3.4.1. Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Araştırmada Rice ve diğerleri (2014) tarafından kısa formu oluşturulan ve Türkçe versiyonu ilk kez İşler (2018) tarafından uyarlanan Gözden Geçirilmiş Mükemmeliyetçilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek sekiz ifade ile standartlar ve çelişki boyutları olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Standartlar boyutu uyumlu mükemmeliyetçiliği temsil ederken, çelişki boyutu uyumsuz mükemmeliyetçilikle ilgilidir (Wei ve Zhang, 2022). Ölçeğe ait iç tutarlılık katsayıları standartlar boyutu için 0,86, çelişki boyutu için 0,87 olarak hesaplanmıştır. “Hiç Katılmıyorum” (1) ile “Tamamen Katılıyorum” (5) arasında değişen 5’li Likert tipi derecelendirme ile ölçüm yapılmaktadır. Bu araştırmada uyumlu mükemmeliyetçiliği temsil eden standartlar boyutuyla değerlendirme gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliği test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiş ve uyum değerlerinin kabul edilebilir sınırlar dahilinde olduğu ortaya çıkmıştır ($\chi^2/df=2,222$; CFI= 0,972; GFI= 0,968; AGFI= 0,925; NFI= 0,951; RMSEA= 0,075).

3.4.2. Duygusal Zekâ Ölçeği

Bireylerin duygusal yeterliliklerini değerlendirmek amacıyla Petrides ve Fumhan (2001) tarafından geliştirilen ve Türkçe’ye Deniz ve diğerleri (2013) tarafından uyarlanan duygusal zekâ ölçeği kullanılmıştır. Duygusal zekâ ölçeği duygusallık, sosyallik, iyi oluş ve özkontrol boyutları olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin tamamına ait iç tutarlılık katsayısı 0,81 olarak hesaplanmıştır. “Hiç Katılmıyorum” (1) ile “Tamamen Katılıyorum” (7) arasında değişen 7’li Likert tipi derecelendirme ile ölçüm yapılmaktadır. Bu araştırma kapsamında ölçeğe ait tüm ifadeler bütün olarak değerlendirilmiş ve analiz gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonrasında ortaya çıkan değerlerin kabul edilebilir sınırlar dahilinde olduğu anlaşılmaktadır ($\chi^2/df=2,286$; CFI= 0,924; GFI= 0,923; AGFI= 0,882; NFI= 0,874; RMSEA= 0,077).

3.4.3. İş Aile Çatışması Ölçeği

Katılımcıların iş hayatlarından kaynaklandığı değerlendirilen iş aile çatışma düzeylerini ölçmek amacıyla Netemeyer ve diğerleri (1996) tarafından geliştirilen, Efeoğlu ve Özgen (2007) tarafından Türkçe’ye uyarlanan İş Aile Çatışması ölçeği kullanılmıştır. Ölçek sadece iş aile çatışmasını değerlendiren formuyla tek boyutlu ve beş ifadelili yapıda değerlendirilmiştir. Ölçeğe ait iç tutarlılık katsayısının 0,88 olarak hesaplanmıştır. “Hiç Katılmıyorum” (1) ile “Tamamen Katılıyorum” (5) arasında değişen 5’li Likert tipi derecelendirme ile ölçüm yapılmaktadır. Gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum değerlerinin geçerli aralıklarda yer aldığı ortaya çıkmıştır ($\chi^2/df=1,758$; CFI= 0,998; GFI= 0,990; AGFI= 0,952; NFI= 0,994; RMSEA= 0,059).

4. Bulgular

Araştırma sürecinde toplanan veriler SPSS 22.0 ve AMOS 21.0 programlarıyla analiz edilmiştir. Öncelikle araştırmaya ait tanımlayıcı istatistikler ortaya konmuş ardından ölçme araçlarına ait geçerlilik ve güvenilirlik değerleri verilmiş, sonrasında ise korelasyon ve regresyon analizleri bulgularına yer verilmiştir. Son olarak araştırma hipotezlerinin kabul edilebilirliğini tespit etmek amacıyla düzenleyici etki analizi gerçekleştirilmiş ve sonuçlar detaylı olarak ele alınmıştır.

4.1. Güvenilirlik, Betimsel İstatistikler ve Normallik Testi

Araştırmada yer alan ölçme araçlarına ait güvenilirlik, aritmetik ortalama, standart sapma ve normallik testi sonucu ortaya çıkan çarpıklık ve basıklık değerleri Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2: Ölçme Araçlarına Ait Ortalama, Standart Sapma, Çarpıklık, Basıklık ve Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Aritmetik Ort.	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	İç Tutarlılık
İş Aile Çatışması	3,7716	1,95203	0,074	-1,241	0,931
Duygusal Zekâ	5,2616	1,02466	-0,863	0,642	0,842
Uyumlu Mükemmeliyetçilik	5,3745	1,41619	-1,314	1,195	0,826

Tablo 2’de yer alan sonuçlara göre araştırmada kullanılan ölçeklerin 0,82 ve üzeri iç tutarlılık katsayılarına sahip oldukları görülmektedir. İç tutarlılık katsayılarının 0,80 ve üzeri olması ölçeklerin güvenilirliğinin yüksek seviyede olduğunu göstermektedir (İslamoğlu ve Alınacak, 2016: 292). Aynı zamanda çarpıklık ve basıklık değerlerinin de referans değerleri aralıklarında yer almasıyla ölçeklerin parametrik testlerin gerçekleştirilmesi için uygun oldukları anlaşılmaktadır (Can, 2017: 85).

4.2. Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar

Araştırmada yer alan değişkenlerin birbirleri arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin yönlerini anlamak amacıyla Pearson Korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3
1.Uyumlu Mükemmeliyetçilik	1		
2.Duygusal Zekâ	0,663**	1	
3.İş Aile Çatışması	-0,051	-0,188**	1

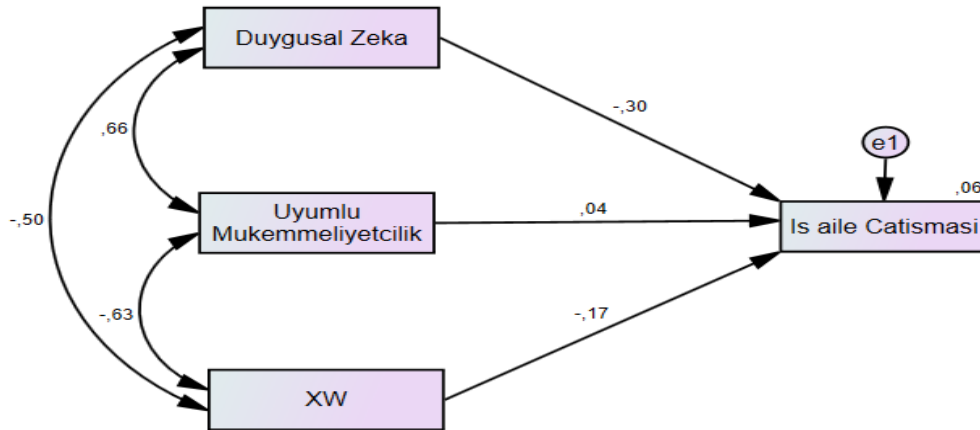
**p<0.01

Tablo 3’te yer alan sonuçlara göre duygusal zekâ ile iş aile çatışması arasında anlamlı ve negatif yönde ($r=-0,188$), uyumlu mükemmeliyetçilik ile anlamlı ve pozitif yönde ($r=0,663$) bir ilişkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. İş aile çatışması ile uyumlu mükemmeliyetçilik arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır ($r=-0,051$; $p>0.05$).

4.3. Hipotezlere İlişkin Analiz Sonuçları

Bireylerin duygusal zekâ düzeylerinin iş aile çatışmasına etkisinde uyumlu mükemmeliyetçilik değişkeninin düzenleyici rolünü test etmek amacıyla IBM AMOS 21 programı kullanılarak gözlenen değişkenlerle yol analizi gerçekleştirilmiştir. Yol analizi Şekil 2’de gösterilmektedir.

Şekil 2: Düzenleyici Etki Yol Analizi



Şekil 2’de gösterilen yol analizi modelinde Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılmış ve analize ilişkin sonuçlar Tablo 4’te verilmiştir. Analize başlamadan önce tahmin ve düzenleyici değişkene ait değerler standardize edilmiştir.

Tablo 4: Düzenleyici Etkiyi Gösteren Yol Analizi Sonuçları (N=217)

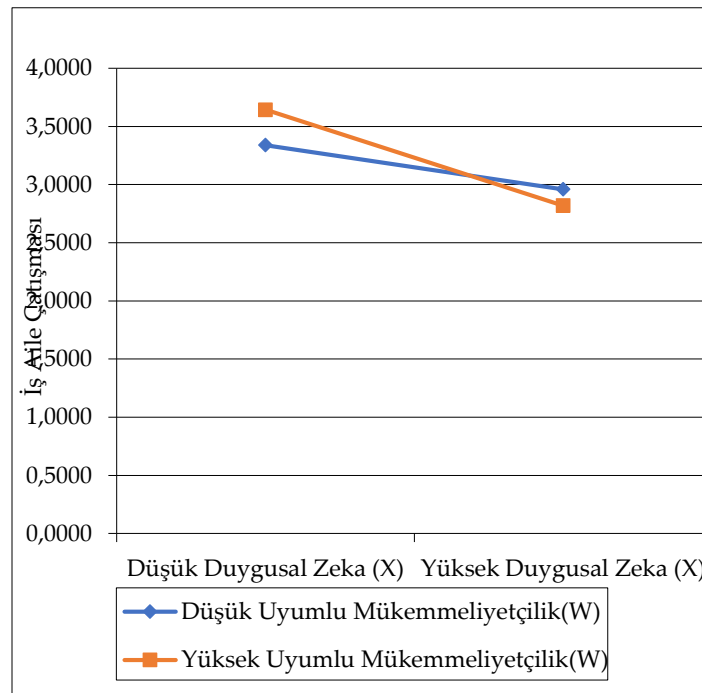
Değişkenler	β	S.H.	T
Duygusal Zekâ (X)	-0,301***	0,089	-3,38
Uyumlu Mükemmeliyetçilik (W)	0,041	0,099	0,41
X.W.	-0,172*	0,055	-2,00

R²= 0,062; ***p<0,001; *p<0,05; S.H.: Standart Hata, Standardize edilmiş beta katsayıları raporlanmıştır.

Tablo 4’te yer alan sonuçlara göre analize dahil edilen tüm değişkenlerin iş aile çatışması üzerindeki değişimin yaklaşık %6’sını (R²=0.062) açıkladığı görülmektedir. Duygusal zekanın iş aile çatışması üzerinde negatif yönde ve anlamlı etkisinin olduğu (β =-0,30, p<0,01), uyumlu mükemmeliyetçiliğin ise anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkmıştır (p=0,68). Duygusal zekâ ve uyumlu mükemmeliyetçilik değişkenlerinin iş aile çatışması üzerindeki düzenleyici (etkileşimsel) etkisinin ise anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır (β = -0,17, p<0,05).

Düzenleyici değişkenin etkilerini detaylı olarak incelemek amacıyla eğim analizi gerçekleştirilmiş ve Şekil 3’te gösterilmiştir.

Şekil 3: Düzenleyici Etki Eğim Analizi



Şekil 3’te gösterilen eğim analizi neticesinde düzenleyici etkiler detaylı olarak incelendiğinde, uyumlu mükemmeliyetçiliğin düşük (β =-0.19, p<0.05) ve yüksek (β =-0.41, p<0.01) olduğu durumlarda duygusal zekanın iş aile çatışmasına olan azaltıcı etkisinin anlamlı olduğu gözlemlenmiştir. Uyumlu mükemmeliyetçiliğin yüksek olduğu durumda bu ilişkinin daha da kuvvetlendiği ortaya çıkmıştır. Sonuç olarak, uyumlu mükemmeliyetçilik düzeyinin yüksek olması durumunda duygusal zekanın iş aile çatışmasına olan anlamlı azaltıcı etkisi daha fazla olmakta ve bu sonuç duygusal zekâ ve iş aile çatışması arasındaki ilişkinin uyumlu mükemmeliyetçilik tarafından düzenlendiğini göstermektedir.

5. Sonuç

Bu araştırmada yaşadıkları yoğun iş temposu ve stres düzeylerinden dolayı iş rolleriyle aile rollerinin çatışma olasılıkları daha yüksek olabileceği değerlendirilen hastane çalışanları örneklem olarak seçilmiş ve araştırma gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların sahip olduğu duygusal zekâ özelliğinin iş aile çatışmasına olan etkisi araştırılmış ve araştırma modeline uyumlu mükemmeliyetçilik dahil edilerek düzenleyici etki analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, bireylerin sahip olduğu duygusal zekâ özelliklerinin iş aile çatışması üzerinde azaltıcı bir etkisinin olduğu ortaya çıkmış ve H₁ hipotezi desteklenmiştir. Bu sonuç duygusal zekâ özelliğinin duyguları doğru yönetebilme ve doğru karar verme yeteneğine sahip olmayla ilişkili olmasından dolayı iş aile çatışmalarını azalttığı varsayımını doğrulamaktadır. Çünkü yüksek duygusal zekâ özelliği gösteren bireyler aile ve iş rollerinin çatışmaması için en başta akıllıca kararlar almaktadırlar (Carmeli, 2003: 796). Benzer olarak, duygusal zekâ özelliği yüksek bireyler kendi duygularının farkında olan, çalıştıkları işyerinin ve ailelerinin taleplerini doğru olarak analiz edebilecek bir yaklaşım gösterirler. Dolayısıyla iş ve aile rolleri arasındaki gereklilikleri iyi bir şekilde programlayarak iki rolü çatışmadan uzak tutabilmektedir (Cheung ve Tang, 2012: 51). Bu araştırmanın sonucuna benzer olarak yapılan çeşitli araştırmalarda da duygusal zekâ özelliğinin iş aile çatışmasına azaltıcı bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (Bigart vd., 2010; Gao vd. 2012; Giao vd., 2020).

Duygusal zekâ ve iş aile çatışması arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu görülmektedir. Artan duygusal zekâ özelliği sayesinde iş aile çatışmasının da azaldığı detaylı olarak ifade edilmiştir. Ancak iki değişken arasındaki ilişkinin hangi durumda daha fazla olduğunu ya da azaldığını ortaya koymak amacıyla düzenleyici etki analizi gerçekleştirilmiştir. Bir kişilik özelliği olarak uyumlu mükemmeliyetçiliğin de analize dahil edilmesiyle düzenleyici etki analizi gerçekleştirilmiş ve analiz sonucunda uyumlu mükemmeliyetçiliğin anlamlı bir etkisinin olduğu ortaya çıkarak H₂ hipotezi desteklenmiştir. Bireyin sahip olduğu uyumlu mükemmeliyetçilik özelliğinin, uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliğinin aksine iş dünyasında olumlu etkilere neden olabildiği ortaya çıkmıştır. Benzer olarak uyumlu mükemmeliyetçiliğin bireylere sağladığı pozitif etkilerle ilgili yapılan çeşitli araştırmalar ele alındığında uyumsuz mükemmeliyetçilere göre daha az iş aile çatışması yaşadıkları (Deuling ve Burns, 2017: 329), çalışanların iyi oluşlarına pozitif yönde bir etki gösterirken aile iş çatışmasıyla azaltıcı bir ilişkide bulunduğu (Ekmekci vd., 2021: 1864), depresyonu ve ümitsizliği azaltırken yaşam tatminini arttırdığı (Gnilka vd., 2013: 84; Karababa, 2018: 170) ve bireylerin algıladığı stres düzeylerini azalttığı (Ashby vd., 2012: 136) ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucu genel olarak değerlendirildiğinde, duygusal zekâ seviyesi yüksek olan ve aynı zamanda en iyinin peşinde koşarken küçük hatalara karşı da toleransı olan bireylerin, daha az iş aile çatışması yaşayabilecekleri ortaya çıkmıştır.

Bu araştırma iş aile çatışmasını azaltan kişisel özelliklerin ele alınmasıyla beraber alana katkı sağlamayı hedeflemektedir. Araştırma sonucunda, bireylerin sahip olduğu duygusal zekâ özelliklerinin iş aile çatışmasını azaltmada önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda bireylerin duygusal zekâ özellikleri geliştirilmesi için örgütlerin destekleyici faaliyetlerde bulunmaları ya da çalışanlarının duygusal zekâ düzeylerine pozitif katkıda bulunacak eğitimlere yönlendirmeleri faydalı olabilir. Bir diğer sonuca göre, duygusal zekâ özelliğinin iş aile çatışmasına etkisinde uyumlu mükemmeliyetçi özelliğin düzenleyici olarak olumlu yönde etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Çünkü mükemmeliyetçiliğin pozitif boyutu olan ve birçok olumlu değişkenle ilişki içerisinde olan uyumlu mükemmeliyetçilik, duygusal zekâ ve iş aile çatışması ilişkisinde de iş aile çatışmasını azaltıcı bir ilişkiyi düzenlemiştir. Bu doğrultuda örgütler, mükemmeliyetçi özellik gösteren bireylere yüksek standartların peşinde koşarken hatalarına karşı biraz daha tolerans gösterip uyumlu mükemmeliyetçi özellikler kazanmaları için destekleyici faaliyetlere yönlendirebilirler.

İş aile çatışmasına sebep olan nedenlerin hem bireysel özelliklerden hem de örgütsel yapılardan kaynaklandığı bilinmektedir. Bu çalışmada iş aile çatışmasını etkileyebileceği değerlendirilen bireysel

özellikler ele alınarak, örgütsel faktörler değerlendirilmemiştir. Sonraki araştırmalarda iş aile çatışmasını etkileyebileceği değerlendirilen negatif ya da pozitif örgütsel faktörlerin de uyumlu mükemmeliyetçilik özelliğiyle beraber ele alınmasıyla değişkenler arasındaki ilişkiler daha da netleşebilir ve alana daha fazla katkı sağlanabilir.

Finansman/ Grant Support

Yazar(lar) bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author(s) declared that this study has received no financial support.

Çıkar Çatışması/ Conflict of Interest

Yazar(lar) çıkar çatışması bildirmemiştir.

The authors have no conflict of interest to declare.

Açık Erişim Lisansı/ Open Access License

Bu makale, Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY NC) ile lisanslanmıştır.

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC).

Kaynaklar

- Akgündüz, Y. (2021), *Örgütsel Davranış Teorileri*. 1. Basım. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Allen, T. D., Golden, T. D., ve Shockley, K. M. (2015), How Effective is Telecommuting? Assessing The Status of Our Scientific Findings. *Psychological Science in The Public Interest*, 16(2), s. 40-68.
- Ashby, J. S., Noble, C. L., ve Gnilka, P. B. (2012), Multidimensional Perfectionism, Depression, and Satisfaction With Life: Differences Among Perfectionists And Tests of a Stress-Mediation Model. *Journal of College Counseling*, 15(2), s.130-143.
- Baltes B, Clark M, ve Chakrabarti M. (2009), *Work-Life Balance: The Roles of Work-Family Conflict And Work-Family Facilitation: Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (Oxford Library Of Psychology). New York: Oxford University Press.
- Bieling, P. J., Israeli, A. L., ve Antony, M. M. (2004), Is Perfectionism Good, Bad, Or Both? Examining Models Of The Perfectionism Construct. *Personality And Individual Differences*, 36(6), s.1373-1385.
- Biggart, L., Corr, P., O'Brien, M., ve Cooper, N. (2010), Trait Emotional Intelligence and Work-Family Conflict in Fathers. *Personality and Individual Differences*, 48(8), s.911-916.
- Carmeli, A. (2003), The Relationship Between Emotional Intelligence and Work Attitudes, Behavior And Outcomes: An Examination Among Senior Managers. *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 18 No. 8, s.788-813.
- Cheung, F. Y. L., ve Tang, C. S. K. (2012), The Effect of Emotional Dissonance and Emotional Intelligence on Work-Family Interference. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 44(1), s.50-58.
- Can, A. (2017), *SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*. 5.Basım. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çarıkçı, İ. H., ve Çelikkol, Ö. (2009), İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), s.153-170.
- Deniz, M. E., Özer, E., ve Işık, E. (2013), Duygusal Zekâ Özelliği Ölçeği-Kısa Formu: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 38(169), s.407-419.
- Deuling, J. K., ve Burns, L. (2017), Perfectionism and Work-Family Conflict: Self-Esteem And Self-Efficacy as Mediator. *Personality and Individual Differences*, 116, s.326-330.

- Efeoğlu, İ. E., ve Özgen, H. (2007), İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(2), s.237-254.
- Egan, S. J., Wade, T. D., Shafran, R., ve Antony, M. M. (2014), Cognitive-Behavioral Treatment of Perfectionism. Guilford Publications.
- Ekmekci, O. T., Metin Camgoz, S., ve Bayhan Karapinar, P. (2021), Path to Well-Being: Moderated Mediation Model of Perfectionism, Family–Work Conflict, and Gender. Journal of Family Issues, 42(8), s.1852-1879.
- Erdoğan, M.Y. (2008), Duygusal Zekânın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 7(23), s.62–76.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., ve Rosenblate, R. (1990), The Dimensions of Perfectionism. Cognitive Therapy And Research, 14(5), s.449-468.
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., ve Wang, L. (2013), Work–Family Conflict and Job Satisfaction: Emotional Intelligence as a Moderator. Stress And Health, 29(3), s.222-228.
- Gençöz, T., ve DİNÇ, Y. (2006), Moderator Role of Perfectionism Between Negative Life Events and Depressive Symptoms Among Turkish Youth. International Journal Of Social Psychiatry, 52(4), s.332-342.
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., Huan, D. D., Tushar, H., ve Quan, T. N. (2020), The Effect of Emotional Intelligence on Turnover Intention and The Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence From The Banking Industry of Vietnam. Sustainability, 12(5), s.1-25.
- Gnilka, P. B., Ashby, J. S., ve Noble, C. M. (2013), Adaptive And Maladaptive Perfectionism as Mediators of Adult Attachment Styles and Depression, Hopelessness, and Life Satisfaction. Journal Of Counseling & Development, 91(1), s.78-86.
- Goleman, D. (1995), Duygusal Zekâ, (Çev.Banu Seçkin Yüksel), 29.Basım İstanbul: Varlık Yayınları.
- Goleman, D. (2019), Duygusal Zekâ ve Liderlik. Harvard Business Review. İstanbul: Optimist Yayın.
- Goode, W. J. (1960), A Theory of Role Strain. American Sociological Review, s.483-496.
- Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985), Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management Review, 10(1), s.76-88.
- Gül, H., İnce, M. ve Korkmaz, O. (2014), Çalışma Yaşamında Duygusal Zekâ ve Bireylerin Duygusal Zeka Düzeylerini Kullanabilme Becerileri Üzerine Bir Araştırma. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11(1), s.30-49.
- Gürbüz, S. (2021), Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hamachek, D. E. (1978), Psychodynamics of Normal and Neurotic Perfectionism. Psychology. A Journal Of Human Behavior. 15(1), s.27–33.
- Hewitt, P. L., Flett, G. L., ve Mikail, S. F. (2017), Perfectionism: A Relational Approach to Conceptualization, Assessment, and Treatment. Guilford Publications.
- Hobfoll, S. E. (1989), Conservation Of Resources: A New Attempt At Conceptualizing Stress. American Psychologist, 44, s.513–524.
- İslamoğlu, A. H., & Alnıaçık, Ü. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. İstanbul: Beta Yayınevi.

- İşler, S. D. (2018), Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik Özellikleri ve Bilişsel Duygu Düzenleme Stratejileri ile Depresyon Arasındaki İlişkiler (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kanten, P., ve Deniz, Y. (2020). The Effects of Perfectionism on Proactive and Innovative Behaviors: Role of Psychological Climate. *PressAcademia Procedia*, 11(1), 178-184.
- Karababa, A. (2018), The Relationship Between Adaptive-Maladaptive Perfectionism and Life Satisfaction Among Secondary School Students. *Research on Education And Psychology*, 2(2), s.166-175.
- Kundi, Y. M., Hollet-Haudebert, S., ve Peterson, J. (2021), Career Adaptability, Job Crafting and Subjective Career Success: The Moderating Roles of Lone Wolf Personality and Positive Perfectionism. *Personnel Review*, 51(3), s.945-965.
- Langan-Fox, J., ve Canty, J. M. (2010), Implicit and Self-Attributed Affiliation Motive Congruence and Depression: The Moderating Role of Perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 49(6), s.600-605.
- Lenaghan, J. A., Buda, R., & Eisner, A. B. (2007), An Examination of The Role of Emotional Intelligence in Work and Family Conflict. *Journal of Managerial Issues*, s.76-94.
- Lopes, P. N. (2021), Thriving on Emotional Intelligence? Bridging Research and Practice. *The Oxford Handbook of Positive Psychology*. Edited By Snyder C.R., Lopez, S. J. Edwards, L. M., Marques, S. C.
- Martin, S. (2019), *The CBT Workbook For Perfectionism: Evidence-Based Skills to Help You Let Go of Self-Criticism, Build Self-Esteem, and Find Balance*. New Harbinger Publications.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., ve McMurrian, R. (1996), Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), s.400-410.
- Netemeyer, R.G., J.S. BOLES ve R. MCMURRIAN (1996), "Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales", *Journal of Applied Psychology*, 80, s.400-409.
- Panorama, M., ve Jdaitawi, M. T. (2011), Relationship Between Emotional Intelligence and Work Family Conflict of University Staff in Indonesia. In *Proceeding of The International Conference on Social Science, Economics and Art*. s.272-277.
- Park, H. J., ve Jeong, D. Y. (2016), Moderation Effects of Perfectionism and Meaning in Life on Depression. *Personality and Individual Differences*, 98, s.25-29.
- Petrides, K. V., ve Furnham, A. (2001), Trait Emotional Intelligence: Psychometric Investigation with Reference to Established Trait Taxonomies. *European Journal of Personality*, 15(6), s.425-448.
- Rice, K. G., Richardson, C. M. E. ve Tueller, S. (2014), The Short Form of The Revised Almost Perfect Scale, *Journal of Personality Assessment*, 96(3), s.368-379.
- Sağlam, K. (2017), Sağlık Personelinin İş/Aile Çatışmalarının Ruh Sağlığına Etkisi: Duygusal Zekanın Aracılık Rolü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bozok Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Salovey, P., ve Mayer, J. D. (1990), Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, s.185-211.
- Salovey, P., Brackett, M. A. ve Mayer, J. D. (2004), *Emotional Intelligence: Key Readings on The Mayer and Salovey Model*. USA: NPR Inc
- Silgado, J., Timpano, K. R., Buckner, J. D., ve Schmidt, N. B. (2010), Social Anxiety and Bulimic Behaviors: The Moderating Role of Perfectionism. *Cognitive Therapy And Research*, 34(5), s.487-492.
- Slade, P. D., ve Owens, R. G. (1998), A Dual Process Model of Perfectionism Based on Reinforcement Theory. *Behavior Modification*, 22, s.372-390.

- Stoeber, J. (2012), Perfectionism and Performance. In S. M. Murphy (Ed.), *The Oxford Handbook of Sport and Performance Psychology* (Pp. 294-306). New York: Oxford University Press.
- Stoeber, J., ve Stoeber, F. S. (2009), Domains of Perfectionism: Prevalence and Relationships With Perfectionism, Gender, Age, and Satisfaction With Life. *Personality and Individual Differences*, 46, s.530-535.
- Tangör, B. B., ve Özgen, H. (2022). Öz-yeterlik ve Bireysel Girişimcilik Yönelimi İlişkisinde Mükemmeliyetçiliğin Aracı Rolü. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 8(1), 164-178.
- Taslak, S. (2007), İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, *Yönetim*, 18(58), s.67-75.
- Teber, D. (2021), Mükemmeliyetçilik ve İşkolik Olma Durumunun Psikolojik İyi Olma Haline Etkisi: Bir Alan Çalışması. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşiltaş, M. D., ve Andıç, S. (2021). Mükemmeliyetçiliğin İş Akış Deneyimi Üzerindeki Etkisi: Proaktif Kişilik ve Yaygın Kaygı Bozukluğunun Aracılık Rolü. *Nesne Psikoloji Dergisi*, 9(20), 335-351.
- Wei, C., ve Zhang, L. (2022), Mechanisms of Knowledge Workers' Adaptive Perfectionism on Taking Charge. *Chinese Management Studies*, (Yayın Aşamasında).
- Weinzimmer, L. G., Baumann, H. M., Gullifor, D. P., ve Koubova, V. (2017), Emotional Intelligence and Job Performance: The Mediating Role of Work-Family Balance. *The Journal of Social Psychology*, 157(3), s.322-337.