

Kariyer Uyumluluğunun Bireysel Yönü: Kişilik Özellikleri ve Duygulanım Açısından İncelenmesi

Ali Eryılmaz¹*, Ahmet Kara¹®

ÖZET:

Kariyer uyumluluğunun bireysel yönü: Kişilik özellikleri ve duygulanım açısından incelenmesi

Amaç: Bu çalışmanın amacı, bireylerin kariyer uyumlulukları ile çok boyutlu mükemmeliyetçilik kişilik özelliği ve sürekli kaygı arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

Yöntem: Bu çalışmada kesitsel ve nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Çalışmaya 106 kadın ve 77 erkek olmak üzere toplam 183 lisans öğrencisi katılmıştır. Bu katılımcılar uygun örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Çalışmada veriler, Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği, Kariyer Uyumluluğu Ölçeği ve Sürekli Kaygı Envanteri ile toplanmıştır. Verilerin analizinde çoklu regresyon analizi tekniği kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve sürekli kaygı ile kariyer plan arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur [$R=0.26$, $R^2=0.7$, $F=3.38$ $p<0.01$]. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; kendine yönelik mükemmeliyetçilik ($\beta=0.23$) ve sürekli kaygının ($\beta=-0.17$) kariyer plan üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir ($p<0.01$). Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve sürekli kaygının, kariyer plana ait toplam varsayın yaklaşık %7'sini açıklamaktadır. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, sosyal mükemmeliyetçilik ve sürekli kaygı ile kariyer keşif arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur [$R=0.45$, $R^2=0.20$, $F=11.52$ $p<0.01$]. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; kendine yönelik mükemmeliyetçilik ($\beta=0.43$), sosyal mükemmeliyetçilik ($\beta=-0.24$) ve sürekli kaygının ($\beta=-0.26$) kariyer keşfi üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir ($p<0.01$). Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, sosyal mükemmeliyetçilik ve sürekli kaygının, kariyer keşfine ait toplam varsayın yaklaşık %20'sini açıklamaktadır.

Sonuç: Çok boyutlu mükemmeliyetçilik türleri ve sürekli kaygının kariyer uyumluluğunun farklı boyutlarıyla ilişkili bulunmuştur. Bu noktada çalışma, kariyer uyumluluğunun bireysel doğasına yönelik önemli sonuçlar ortaya koymuştur.

Anahtar kelimeler: kariyer uyumluluğu, kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik, sosyal mükemmeliyetçilik

ABSTRACT:

Individual aspect of career adaptability: its relationship with personality traits and trait anxiety

Objective: The aim of this study was to examine the relationship between career adaptability with multidimensional perfectionism personality traits and trait anxiety.

Method: Cross-sectional and quantitative research methods were used in this study. A total of 183 undergraduate students, 106 female and 77 male, participated in the study. These participants were identified by convenient sampling method. Data were collected using the Multidimensional Perfectionism Scale, Career Adaptability Scale, and Trait Anxiety Inventory. In the statistical analysis of the data, student t-test and multiple regression analysis techniques were used.

Results: A Significant relationships between career plan and self-directed perfectionism and trait anxiety [$R=0.26$, $R^2=0.7$, $F=3.38$; $p<0.01$] were found. When the t-test results on the meaningfulness of the regression coefficient are examined, self-directed perfectionism ($\beta=0.23$) and trait anxiety ($\beta=-0.17$) were significant predictors of career planning ($p<0.01$). Self-directed perfectionism and trait anxiety explain about 7% of the total variance of the career plan. There was a significant relationship between career exploration with self-directed perfectionism, social perfectionism, and trait anxiety [$R=0.45$, $R^2=0.20$, $F=11.52$, $p<0.01$]. When the t-test results on the meaningfulness of the regression coefficient are examined, self-directed perfectionism ($\beta=0.43$), social perfectionism ($\beta=-0.24$), and trait anxiety ($\beta=-0.26$) were significant predictors of career adaptability ($p<0.01$). Self-directed perfectionism, social perfectionism, and trait anxiety explain about 20% of the total variance of career adaptability.

Conclusions: Multidimensional types of perfectionism have been found to be related to the different dimensions of career adaptability. This point of study has produced significant results for the individual aspect of career adaptability.

Keywords: career adaptability, self-oriented perfectionism, others-oriented perfectionism, social perfectionism

Journal of Mood Disorders (JMood) 2017;7(4):212-8



*Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı, Davutpaşa, İstanbul, Türkiye

Yazışma Adresi / Corresponding Author: Ali Eryılmaz, Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı, Davutpaşa, İstanbul, Türkiye

Elektronik posta adresi / E-mail address: erali76@hotmail.com

Geliş tarihi / Date of received: 25 Mayıs 2017 / May 25, 2017

Kabul tarihi / Date of acceptance: 4 Eylül 2017 / September 4, 2017

Bağinti beyanı: A.E., A.K.: Yazarlar bu makale ile ilgili olarak herhangi bir çıkar çatışması bildirmemişlerdir.

Declaration of interest: A.E., A.K.: The authors reported no conflicts of interest related to this article.

GİRİŞ

Bireylerin ruhsal sağlıklarını olumlu bir konuma getiren pek çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de bireylerin iş yaşamlarıdır. Freud'a göre ruh sağlığının en önemli boyutunu çalışmak oluşturmaktadır (1). Ruhsal sağlık açısından bireylerin, benlikleri ve kişilikleri ile uyumlu mesleklere yönelmeleri gerekmektedir (2). Bireylerin benliklerine ve kişiliklerine uyumlu mesleklere yönelmemeleri, onlarda; iş koliklik, tükenmişlik, kariyer kararsızlığı ve birey-çevre uyumsuzluğu gibi pek çok olumsuz sonuç ortaya çıkarmaktadır (3). Psikolojide bireylerin benlikleri ve kişilikleri ile uyumlu meslek seçip bu alanda ilerlemelerini anlatan kavrama kariyer uyumluluğu denilmektedir (4).

Kariyer uyumluluğu, bireye kariyer gelişiminde içinde bulunduğu gelişim dönemlerine ait mesleki gelişim görevlerini yerine getirebilmesinde kaynaklık sağlayan psiko-sosyal bir yapı olarak tanımlanmaktadır (5). Kariyer uyumluluğu; bireyin kendini ve mesleğini tanımasını, kariyer planı yapmasını, karar vermesini ve problem çözmesini içeren yaşam boyu devam eden bir süreçtir (6). Kariyer uyumluluğunun boyutları, birçok araştırmacı tarafından farklı şekilde ele alınmıştır. Örneğin; Savickas (7) bireylerin kariyer ilgi, kariyer merak, kariyer kontrol ve kariyer güven yeteneklerini kullanarak kariyer uyumluluklarını yükselttiklerini belirtmektedir. Kariyer uyumluluğu, yetenekler bağlamında ele alınmaktadır. Zikic ve Klehe (8) tarafından ise kariyer uyumluluğu, iki şekilde ele alınmıştır. Bunlar kariyer keşif ve kariyer planıdır. Kariyer keşfi, bireyin kendini ve mesleğini tanıması ve tutarlılığını tespit etmesidir. Kariyer planı ise, bireyin geleceğini düşünmesi ve geleceğe dönük amaçlar belirlemesidir.

Bireylerin kariyer uyumluluklarını etkileyen bireysel ve çevresel etkenler bulunmaktadır (4). Kişilik özellikleri bireylerin kariyer uyumluluklarını etkileyen kişisel faktörler bağlamında değerlendirilmektedir (9). Kariyer uyumluluğunu etkileyen pek çok kişilik özelliği bulunmaktadır. Bunlardan biri de mükemmeliyetçiliktir.

Mükemmeliyetçilik, bireyin kendisine ve başkalarına karşı yüksek standartlar oluşturması ve bu standartlar karşılanmadığında kendisini ve başkalarını eleştirmesi şeklinde kendisini gösteren bir kişilik özelliğidir. Mükemmeliyetçilikle ilgili çalışmalara bakıldığında iki görüş hâkimdir. Bunlardan birincisi mükemmeliyetçiliği tek boyutlu ele alan çalışmalardır (10). İkincisi ise mükemmeliyetçiliği çok boyutlu olarak ele çalışmalardır (11, 12). Hewilt ve Flett' e

göre (11) üç tip mükemmeliyetçilik vardır. Bunlar; kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal mükemmeliyetçiliktir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, bireyin kendisine yüksek hedefler belirlemesi ve bu hedeflere ulaşamadığında ise kendisini eleştirme eğilimidir. Başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik, bireyin etrafındaki kişiler için standartlar oluşturması ve bu kişiler bu standartları karşılamadığında bireyin onları eleştirmesidir. Sosyal mükemmeliyetçilik ise, bireyin çevresinde önemli gördüğü kişilerin kendisine standartlar oluşturduğunu düşünmesi ve bu standartlara ulaşamadığında kendisini eleştirmesidir.

Kariyer uyumluluğu ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler daha çok beş faktör kişilik modeli çerçevesinde incelenmiştir (4). Yapılan pek çok çalışmada beş faktör kişilik modelinin duygusal açıdan dengesizlik-nevrotizm boyutunun, kariyer uyumluluğu ile ilişkisi incelenmiştir. Bireylerin duygusal dengesizlikleri-nevrotizm düzeyleri arttıkça, kariyer uyumluluklarının da azaldığı bulunmuştur (13,4,14). Öte yandan kariyer uyumluluğu ve mükemmeliyetçilik kişilik özelliği arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların sayısı ise sınırlıdır (15).

Bireylerin kariyer gelişimlerini etkileyen ruh sağlığı göstergesi değişkenleri de bulunmaktadır (16). Bu gösterge değişkenlerinden biri de kaygıdır. Kaygı, bireyin içsel ve çevresel kaynaklı oluşan herhangi bir durumu tehlikeli veya tehdit edici olarak algılayıp yorumladığı bir ruh halidir (17). Spielberg ve arkadaşları (18) tarafından kaygı iki şekilde sınıflandırılmıştır. Bunlar; durumsal kaygı ve sürekli kaygıdır. Durumsal kaygı, durumdan duruma yoğunluğu değişen ve sürekli olmayan durumlara bireyin gösterdiği anlık duygusal tepkilerdir. Sürekli kaygı ise, bireyin kaygı yaşantısına olan yatkınlığı olarak tanımlanmaktadır. Kaygı duygusunu nedenleri; desteğin çekilmesi, olumsuz sonucu beklemek, içsel çelişki ve belirsizlik olarak değerlendirilmektedir (19).

Kaygı ile kariyer gelişimi birbirleriyle ilişkili değişkenlerdir. Farklı gelişim dönemlerinde yer alan bireylerin kariyer gelişimleri ve kaygıları arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar gerçekleştirilmiştir. Özetle bireylerin sürekli kaygı yaşmalarının onların kariyer gelişimlerini olumsuz olarak etkilediği belirtilmektedir (20,21). Ancak kariyer uyumluluğu ile kaygı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar ise sınırlıdır.

Kariyer uyumluluğu, özellikle yetişkin ve genç yetişkin bireylerin mesleki benliklerinin ve kimliklerinin önemli bir

yansımasıdır. Kariyer uyumluluğu, pozitif ruh sağlığı göstergesi olarak değerlendirilmektedir (16). Bireylerin kariyer uyumluluklarını olumlu olarak etkileyen faktörlerin incelenmesi, bireylerin ruh sağlıklarını güçlendirmede önemli birer araç olabilir. Ayrıca bireylerin ruh sağlıklarını koruyucu faktörlerin bireylerin yaşamlarında olmaması; risk faktörlerinin ise bireylerin yaşamlarında sıklıkla yer alması bireylerin kariyer gelişimleri ile ilgili sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır (16,22). Bu noktada bireylerin bazı kişilik özellikleri örneğin dışa dönüklük ruh sağlığını güçlendirici (23), bazı kişilik özellikleri ise örneğin nevrozizm ruh sağlığı için risk faktörü (14) olarak değerlendirilebilir. Kariyer uyumluluğu açısından bakıldığında kariyer keşfi ve kariyer planı ile çok boyutlu mükemmeliyetçi kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin ortaya konması, iki değişken arasındaki ilişkilerin yönünü ve gücünü gösterebilir. Aynı zamanda elde edilen bulgular kariyer gelişimi alanında koruyucu ya da risk faktörleri olarak değerlendirilebilir. Tüm bunların yanında bireylerin yaşadıkları olumsuz duyguların, onların benliklerini ve kimliklerini kabul etmede önemli bir etkisinin olduğu bulunmuştur (24,25). Ancak, kariyer uyumluluğu ve sürekli kaygı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmaların ise kısıtlı olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, bu çalışmanın amacı bireylerin kariyer uyumlulukları ile çok boyutlu mükemmeliyetçilik kişilik özelliği ve sürekli kaygı arasındaki ilişkilerin incelenmesidir.

YÖNTEM

Araştırma Deseni

Bu çalışmanın amacı, bireylerin kariyer uyumlulukları ile çok boyutlu mükemmeliyetçilik kişilik özelliği ve sürekli kaygı arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu doğrultuda çalışmanın iki önemli alt amacı bulunmaktadır. Bu amaçlar:

- Bireylerin kariyer planlarını, mükemmeliyetçilik kişilik özellikleri ve sürekli kaygı anlamlı ve önemli bir şekilde yordamakta mıdır?
- Bireylerin kariyer keşiflerini, mükemmeliyetçilik kişilik özellikleri ve sürekli kaygı anlamlı ve önemli bir şekilde yordamakta mıdır?

Çalışma ilişkisel tarama yönteminde gerçekleştirilmiştir. Çalışma bir diğer yönüyle kesitseldir (26). Bu bağlamda çalışmanın evrenini, bir kamu üniversitesinde eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrenciler oluşturmaktadır. Çalış-

mada rastlantısal örnekleme yöntemlerinden küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu çalışmada küme örnekleme yöntemi uygulanırken şu basamaklar izlenmiştir. Birinci basamak; eğitim fakültesinde dokuz lisans programı bulunmaktadır. İkinci basamak; bu dokuz lisans programından seçkisiz atama yoluyla üç program seçilmiştir. Üçüncü basamak olarak; bu üç programdan da rastlantısal olarak toplam 183 öğrenci çalışmaya alınmıştır.

Çalışmanın, bağımlı değişkeni kariyer uyumluluğudur; bağımsız değişkenleri mükemmeliyetçiliğin alt boyutları ve sürekli kaygıdır. Çalışmada verilerin analizinde çoklu regresyon analizi tekniği kullanılmıştır. Ayrıca, bazı betimsel istatistikler de yer verilmiştir. Çalışmada veriler, psikiyatrik tanı almayan bir popülasyonda gerçekleştirilmiştir.

Çalışma Grubu

Bu çalışmaya 18-22 yaşları arasındaki 106 kadın (%57.2) ve 77 erkek (%42.8) olmak üzere toplam 183 lisans öğrenci katılmıştır. Bu öğrenciler İç Anadolu'da bir kamu üniversitesinde eğitim fakültesinde öğrenim gören öğrenciler arasından seçilmiştir. Bu öğrencilerin yaş ortalamaları 19.74 ve standart sapması ise 1.18'dir.

Veri Toplama Araçları

Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ): Hewitt ve Flett (27) tarafından geliştirilmiştir. Oral (28) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. ÇBMÖ 45 maddeden oluşmaktadır. ÇBMÖ üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; kendine yönelik (15 madde), başkalarına yönelik (15 madde) ve sosyal mükemmeliyetçilik (15 madde). ÇBMÖ'nin güvenilirlik çalışması Hewitt ve Flett (11) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin iç tutarlık (Cronbach alfa) katsayıları sırasıyla; kendine yönelik mükemmeliyetçilik için. 86, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik için. 82 ve sosyal mükemmeliyetçilik için. 87 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin Türkçe formu için Oral (28) tarafından yapılan güvenilirlik çalışmasında iç tutarlık (Cronbach alfa) katsayıları ölçeğin tamamı için 0.91, kendi yönelik mükemmeliyetçilik için 0.91 ve sosyal odaklı mükemmeliyetçilik için 0.80, başkaları yönelik mükemmeliyetçilik için 0.73 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Uyumluluğu Ölçeği: Bu ölçek, Eryılmaz ve Kara (29) tarafından geliştirilmiştir. Kariyer Keşfi ve Kariyer Planı olmak üzere iki boyutludur. Eryılmaz ve Kara (29) tarafın-

dan iç tutarlılık, test-tekrar test yöntemi, açıklayıcı faktör analizi ve yapı geçerliği çalışması yapılmıştır. Ölçeğin güvenirliği iç tutarlılık ve test-tekrar test yöntemiyle yapılmıştır. Ölçeğin kariyer keşfi alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.84, kariyer plan alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.71 ve ölçeğin tamamının iç tutarlılık katsayısı ise 0.85 olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test yöntemiyle yapılan güvenirlik katsayıları ise kariyer keşfi 0.82, kariyer plan 0.87 olarak bulunmuştur. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre toplam açıklanan varyansı %55.87 olan iki boyutlu ölçek elde edilmiştir. Bu ölçeğin faktör yükleri 0.57 ile 0.80 arasında değişmektedir. Yapı geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iki boyutlu ölçeğin, RMSEA değerinin 0.071; serbestlik derecesinin 34 ve kay kare değerinin ise 70.75 olduğu bulunmuştur. Kay kare değerinin serbestlik derecesine bölümü ($70.75/34=2.08$) sonucunda 2.08 değeri elde edilmiştir. Kariyer Uyumluluğu Ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizine bağlı olarak gerçekleştirilen uyum iyiliği değerleri: NFI, 0.95; NNFI, 0.97; IFI, 0.98; CFI, 0.98; GFI, 0.94 ve AGFI değeri ise 0.90 olarak bulunmuştur.

Sürekli Kaygı Envanteri: Spielberger ve arkadaşları (18) tarafından geliştirilmiştir. 20 maddeden oluşmaktadır. Tek boyutludur. Envanterin Türkçeye uyarılma çalışmaları Öner ve Le Compte (30) tarafından yapılmıştır. Yapılan güvenirlik analizlerinde Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısının Sürekli Kaygı ölçeği (SKÖ) için 0.83 ile 0.87 arasında; Durumluk Kaygı Ölçeği (DKÖ) için 0.94 ile 0.96 arasında olduğu bulunmuştur. Test tekrarı güvenirlik katsayılarının SKÖ

için 0.71 ile 0.86 arasında DKÖ için ise 0.26 ile 0.68 arasında değiştiği ortaya çıkmıştır.

BULGULAR

Tablo 2 incelendiğinde çok boyutlu mükemmeliyetçilik ve sürekli kaygı ile kariyer plan arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur [$R=0.26$, $R^2=0.7$, $F=3.38$ $p<0.01$]. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; kendine yönelik mükemmeliyetçilik ($\beta=0.23$) ve sürekli kaygının ($\beta=-0.17$) kariyer plan üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir ($p<0.01$). Kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve sürekli kaygının, kariyer plana ait toplam varsayın yaklaşık %7'sini açıklamaktadır. Tablo 2'e göre, kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile kariyer plan arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Ayrıca sürekli kaygı ile kariyer plan arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.

Tablo 3'te çok boyutlu mükemmeliyetçilik ve sürekli kaygı ile kariyer keşif arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur [$R=0.45$, $R^2=0.20$, $F=11.52$ $p<0.01$]. Regresyon katsayısının anlamlılığına ilişkin t-testi sonuçları incelendiğinde; kendi-

Tablo 2: Kariyer planın yordanmasına yönelik bulgular

Kariyer Planı	β	t	p
Kendine mükemmeliyetçilik	0.23*	2.38	0.01
Başkalarına Mükemmeliyetçilik	-0.06	-0.64	0.51
Sosyal Mükemmeliyetçilik	-0.13	-1.47	0.14
Sürekli Kaygı	-0.17*	-2.20	0.02

n=183, R=0.26, $R^2=0.7$, F=3.38; * $p<0.05$; ** $p<0.01$

Tablo 1: Betimsel istatistikler

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Kendine mükemmeliyetçilik	64.30	16.66
Başkalarına Mükemmeliyetçilik	56.39	13.49
Sosyal Mükemmeliyetçilik	50.59	13.40
Sürekli Kaygı	44.47	7.32
Kariyer Keşfi	24.71	4.69
Kariyer Planı	15.06	2.86

Tablo 3: Kariyer keşfinin yordanmasına yönelik bulgular

Kariyer Keşfi	β	t	p
Kendine mükemmeliyetçilik	0.43**	4.77	0.00
Başkalarına Mükemmeliyetçilik	-0.07	-0.78	0.43
Sosyal Mükemmeliyetçilik	-0.24*	-0.2.77	0.01
Sürekli Kaygı	-0.26**	-3.67	0.00

n=183, R=0.45, $R^2=0.20$, F=11.52; * $p<0.05$; ** $p<0.01$

Tablo 4: Bulguların özetlenmesi

Boyutları	Kendine yönelik Mükemmeliyetçilik	Başkalarına yönelik Mükemmeliyetçilik	Sosyal Mükemmeliyetçilik	Sürekli Kaygı
Kariyer plan	Önemli Olumlu ($t=2.38$, $p<0.05$)	Önemsiz	Önemsiz	Önemli Olumsuz ($t=-2.20$, $p<0.05$)
Kariyer keşif	Önemli Olumlu ($t=4.77$, $p<0.01$)	Önemsiz	Önemli Olumsuz ($t=-2.77$, $p<0.05$)	Önemli Olumsuz ($t=-3.67$, $p<0.01$)

ne yönelik mükemmeliyetçilik ($\beta=0.43$), sosyal mükemmeliyetçilik ($\beta=-0.24$) ve sürekli kaygının ($\beta=-0.26$) kariyer keşfi üzerinde önemli bir yordayıcı olduğu görülmektedir ($p<0.01$). Kendine yönelik mükemmeliyetçilik, sosyal mükemmeliyetçilik ve sürekli kaygının, kariyer keşfine ait toplam varsayın yaklaşık %20'sini açıklamaktadır. Tablo 3'e göre, kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile kariyer keşfi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Ayrıca sürekli kaygı ve sosyal mükemmeliyetçilik ile kariyer keşfi arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır.

TARTIŞMA

Bu çalışma, kariyer uyumluluğu ile mükemmeliyetçilik kişilik özelliği ve sürekli kaygı arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kariyer planı ve kariyer keşfi yapmayı, kendine mükemmeliyetçilik kişilik özelliği anlamlı ve önemli bir şekilde pozitif yönden açıklamaktadır. Sosyal mükemmeliyetçilik kişilik özelliği de kariyer keşfi yapmayı anlamlı ve önemli bir şekilde negatif yönden açıklamaktadır. Öte yandan araştırma sonuçlarına göre kariyer planı ve kariyer keşfi yapmayı, sürekli kaygı anlamlı ve önemli bir şekilde negatif yönden açıklamaktadır. Bu bölümde bulgular, literatür doğrultusunda ele alınıp değerlendirilmiştir.

Literatürde mükemmeliyetçilik kişilik özelliğinin bireylerin kariyer gelişimlerini olumsuz olarak etkilediği belirtilmektedir. Örneğin Gati ve arkadaşları (31), nevroitik ya da mükemmeliyetçi olan yetişkinlerin diğer kişilik özelliklerine sahip olan yetişkinlere göre, kariyer gelişimleri süresince daha fazla güçlük çektiklerini, değişime kapalı olduklarını bulmuşlardır. Ancak bu açıklamalar çok genel bir şekilde kariyer gelişimi ve mükemmeliyetçilik ilişkisini ele almaktadır. Bu çalışma ise çok daha özel olarak çok boyutlu mükemmeliyetçilik ile çok daha özel bir kariyer gelişim kavramı olan kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkilerin yönünü göstermesi açısından diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışma literatürde katkı sağlamıştır denilebilir.

Ayrıca, literatürde kariyer uyumluluğunun alt boyutlarından bazıları ile mükemmeliyetçilik kişilik özelliği arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar vardır. Örneğin Stoeber, Mutinelli ve Corr (15) yaptıkları araştırmalarında kariyer planı yapma ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik arasında olumlu ve anlamlı ilişkiler bulmuşlardır. Bu açıdan bu çalışma bulguları ile literatür bulguları örtüşmektedir denilebilir.

Öte yandan anılan çalışmada sadece kariyer planı ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu çalışmada ise kariyer keşfi de sürece dahil edilmiştir. Bu yönüyle bu çalışma, keşif boyutunu da sürece katarak kariyer uyumluluğu ve mükemmeliyetçilik kişilik özelliği ilişkisini daha geniş bir çerçeveden ele alarak yeni yorumlar getirmiştir.

Çalışma bulguları, mükemmeliyetçilik kişilik özelliğinin doğası açısından incelenebilir. Literatürde mükemmeliyetçilik çok boyutlu bir şekilde ele alınmanın yanında olumlu ve olumsuz olarak da iki boyutlu bir şekilde ele alınmaktadır. Eğer bireyler, ulaşılamaz ve dışsal amaçlar belirlerler ise bu durumda olumsuz mükemmeliyetçilik ortaya çıkmaktadır. Öte yandan bireyler ulaşılır ve içsel amaçlar belirlerler ise bu durumda da olumlu mükemmeliyetçilik ortaya çıkmaktadır (32). Kariyer uyumluluğu için bireylerin keşif ve plan yapmaları gerekmektedir. Kariyer keşfi ve planı yapmak doğası gereği amaçlı hareket etmek anlamına gelmektedir. Mükemmeliyetçi kişilik özellikleri arasında amaçların içsel ve ulaşılabilir olabileceği mükemmeliyetçilik türü kendine yönelik mükemmeliyetçiliktir. Bu nedenle bu çalışmada kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile kariyer keşfi ve planı yapma arasında olumlu yönde anlamlı ve önemli ilişkiler bulunmuş olabilir.

Doğası gereği sosyal ve başkalarına yönelik mükemmeliyetçilikte amaçlar ister ulaşılır olsun ister olmasın dışsal bir özellik göstermektedir. Bu noktada başkalarına yönelik mükemmeliyetçilikte birey, standartları başkaları için koymaktadır. Bu standartlar kendisinin değil de başkalarının uymaları ve yerine getirmeleri durumunda olduğu standartlardır. Bu çalışmada başkalarının değil de bireyin kendi kariyer uyumluluğu üzerinde durulmaktadır. Bireyler kendi kariyer keşfi ve planları için başkalarından ölçüt isteyemezler. Bu nedenle başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ile bireyin kariyer keşfi ve planı arasında ilişki bulunmamış olabilir. Sosyal mükemmeliyetçilikte ise, bireyler başkalarının belirledikleri standartları yerine getirmektedirler. Bu adeta başkalarına karşı ipotekli bir kimlik statüsünde bulunmak gibi bir anlam taşımaktadır (33). İpotekli olmak demek deneme yapmayıp karar vermek demektir. Zaten bu durumda keşif yapmanın engellenmesi anlamına gelir. Tüm bu nedenlerden dolayı kariyer keşfi ile sosyal mükemmeliyetçilik arasında olumsuz yönde ve anlamlı bir ilişki çıkmış olabilir.

Literatürde kariyer uyumluluğu ile sürekli kaygı arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Ancak

kaygının bireylerin kariyer gelişimlerinde olumsuz etkilerinin olduğu belirtilmektedir. Örneğin Lent (21), bireylerin yaşadıkları kaygılarının, bireylerin kariyer gelişim görevlerini yerine getirebilmeye yönelik inançlarını azaltarak sağlıklı gelişimin gerçekleşmesini engellediğini bulmuştur. Bu bulgulara dayalı olarak, sürekli kaygı ve kariyer uyumluluğu arasındaki ilişkiler açıklanabilir. Sürekli kaygı yaşamak, bireylerin kariyer keşfi ve kariyer planı yapmalarını zorlaştırmaktadır. Bireyler enerjilerini sürekli yaşadıkları kaygıya ve bununla başa çıkmaya yönettikleri için kariyer keşfi ve kariyer planına yeterince enerjileri kalmamış olabilir. Ayrıca olumsuz duyguların yıkıcı etkisi de sürekli kaygı yaşayan bireylerin kariyer uyumluluk düzeylerini azaltmış olabilir. Çünkü yapılan çalışmalar bireylerin olumsuz duyguları sıklıkla yaşamalarının onların benliklerini ve kişiliklerini kabul etmelerini engellediğini ortaya koymuştur (24,25). Bireyler, kariyer keşfi ve kariyer planı yaparak aslında mesleki açıdan benliklerini inşa etmektedirler. Sürekli kaygı yaşamak bu inşa sürecini engellemektedir.

Kariyer gelişimi sırasında en önemli değişkenlerden bir tanesi de bireylerin kaygı düzeyleri ve bu düzeyleri tetikleyen duygu, durum ve inançlardır. Zunker'a (34) göre birey-

lerin kaygı düzeyleri kariyere ilişkin akılcı olmayan inançlarından etkilenecek ve aynı zamanda da artan olumsuz iç konuşmalarına neden olacaktır. Ayrıca bireylerin, kaygı düzeyleri artıkça kendilerine olan güvenleri azaltmakta ve bireyler kariyer gelişim görevlerini başarıyla yerine getiremeyeceklerine inanmaktadırlar. Bu nedenle de bireylerin potansiyellerini kullanma olasılığı düşmekte ve davranışın gerçekleşme ihtimali azalmaktadır (35,21).

Bu çalışma sonuçlarına göre, bireylerin kariyer uyumluluklarında kendine yönelik mükemmeliyetçilik olumlu bir kişilik özelliği olarak görülmektedir. Ayrıca sürekli kaygı yaşamak, kariyer uyumluluğunu olumsuz olarak etkilemektedir. Bu bilgilerden ve bulgulardan hareketle, ruh sağlığı uzmanları, bu araştırmada yer alan bulguları değerlendirerek müdahale hizmetlerini düzenlerken, geliştirirken ve uygularken bireylerin kaygı düzeylerini dikkate almalıdır. Bireylerin kariyer uyumluluklarını artırmadan önce onların kaygılarını düzenlemelidir. Ayrıca bireylerin içsel ve ulaşılabilir amaçlar edinmelerine yardımcı olmak gerekir. Bu çalışma klinik olmayan bir örneklemede yürütülmüştür. İlerleyen süreçte klinik örneklemlerde de benzer çalışmalar yapılabilir.

Kaynaklar:

1. Yeşilyaprak B. Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya. 1. baskı, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık; 2011:18-33.
2. Super DE. A life-span life-space approach to career development. *J Vocat Behav.* 1980;16(3):282-98. [CrossRef]
3. Hurley L. A Quantitative analysis investigating career decision-making difficulties, self-efficacy and ego identity status among college students. Master thesis. Dublin Business School, Dublin. 2013.
4. Eryılmaz A, Kara A. Comparison of teachers and pre-service teachers with respect to personality traits and career adaptability. *International Journal of Instruction.* 2017;10(1):85-100. [CrossRef]
5. Savickas ML. The theory and practice of career construction. In: Brown SD, Lent RW, eds. *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work.* Hoboken: Wiley; 2005. p. 42-70.
6. Creed PA, Fallon T, Hood M. The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *J Vocat Behav.* 2009;74(2):219-29. [CrossRef]
7. Savickas ML. The theory and practice of career construction. In: Brown SD, Lent RW, eds. *Career Development and Counselling: Putting Theory and Research to Work,* Hoboken: Wiley; 2013. p. 147-83.
8. Zikic J, Klehe UC. Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *J Vocat Behav.* 2006;69(3):391-409. [CrossRef]
9. Pinquart M, Schindler I. Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychol Aging.* 2007;22(3):442-55. [CrossRef]
10. Burns DD. The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology Today.* 1980;14:34-52.
11. Hewitt PL, Flett GL. Dimension of perfectionism in unipolar depression. *J Abnorm Psychol.* 1991;100(1):98-101. [CrossRef]
12. Frost RO, Marten P, Lahart C, Rosenblate R. The dimensions of perfectionism. *Cognit Ther Res.* 1990;14(5):449-68. [CrossRef]
13. Chartrand JM, Rose ML, Elliott TR, Marmarosh C, Caldwell S. Peeling back the onion: personality, problem solving, and career decision-making style correlates of career indecision. *J Career Assess* 1993;1:66-82. [CrossRef]
14. Lockenhoff CE, Terracciano A, Costa PT. Five-factor model personality traits and the retirement transition: longitudinal and cross-sectional associations. *Psychol Aging* 2009;24(3):722-8. [CrossRef]
15. Stoeber J, Mutinelli S, Corr PJ. Perfectionism in students and positive career planning attitudes. *Pers Individ Dif.* 2016;97:256-9. [CrossRef]

16. Eryılmaz A, Mutlu T. Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*. 2017;9(2):227-49. [\[CrossRef\]](#)
17. Öner N. Durumluk ve sürekli kaygı envanterinin Türk toplumundaki geçerliliği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara. 1977.
18. Spielberger CD, Gorsuch RL, Lushene RE. Manual for the state-trait anxiety inventory. CA: Consulting Psychologists Press. 1970.
19. Cüceloğlu D. İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları. İstanbul: Remzi Kitabevi; 1999:30-45.
20. Işık E. The relationship of carer decision self efficacy, trait anxiety, and affectivity among undergraduate students. *Psychol Rep*. 2012;111(3):805-13. [\[CrossRef\]](#)
21. Lent RW. A social cognitive view of career development and counseling. In: Brown SD, Lent RW, eds. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* Hoboken: Wiley; 2005. p. 101-27.
22. Pinquart M, Schindler I. Changes of life satisfaction in the transition to retirement: a latent-class approach. *Psychol Aging*. 2007;22(3):442-55. [\[CrossRef\]](#)
23. Eryılmaz A, Öğülmüş S. Ergenlikte öznel iyi oluş ve beş faktörlü kişilik modeli. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2010;11(3):189-203.
24. Beukeboom CJ, Semin GR. How mood turns on language. *J Exp Soc Psychol*. 2006;42(5):553-66. [\[CrossRef\]](#)
25. Sedikides C, Green JD. Affective influences on the self-concept: Qualifying the mood congruency principle. In Forgas JP, ed. *Handbook of Affect and Social Cognition*. Mahwah, NJ: Erlbaum; 2001. p. 145-60.
26. Fraenkel JR, Wallen NE. *How to Design and Evaluate Research in Education*. 2nd. ed. Singapore: McGraw-Hill; 1993. p. 45-93.
27. Hewitt PL, Flett GL. The multidimensional perfectionism scale: Development and validation. *Can Psychol*. 1989;30:339-60.
28. Oral M. The Relationship between dimensions of perfectionism, stressful life events and depressive symptoms in university students: A test of diathesis-stress model of depression. Unpublished Master's thesis. Middle East Technical University, School of Social Sciences, Ankara.1999.
29. Eryılmaz A, Kara A. Investigation of psychometric properties of career adaptability scale. *The Online Journal of Counseling and Education*. 2016(a);5:29-39.
30. Öner N, Le Compte A. Sürekli Durumluk/Sürekli Kaygı Envanteri El Kitabı. 2. baskı, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınevi; 1998.
31. Gati I, Gadassi R, Saka N, Hadadi Y, Ansenberg N, Friedmann R. Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: facets of career indecisiveness. *J Career Assess*. 2010;19:3-20. [\[CrossRef\]](#)
32. Eryılmaz A, Kara A. Mükemmeliyetçilik kişilik özelliğinin motivasyonel yönü: Amaçlar için mücadele etmeyle ilişkisi. *Journal of Mood Disorders*. 2016;6(1):14-9. [\[CrossRef\]](#)
33. Marcia JE. Development and validation of ego identity status. *J Pers Soc Psychol*. 1996;3(5):551-8. [\[CrossRef\]](#)
34. Zunker VG. *Career Counseling: A Holistic Approach*, 8th edition. Belmont, CA: Brooks-Cole; 2012: p. 100-5.
35. Roll T, Arthur N. Beliefs in career counseling. *NATCON Papers 2002 Les actes du CONAT*. [Internet]. 2016 Jun [cited 2016 Jun 15];1-9. Available from: <http://contactpoint.ca/wp-content/uploads/2013/01/pdf-02-03.pdf>