



T.C

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

İŞLETME YÖNETİMİ

OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE MÜKEMMELİYETÇİLİK ALGISI
İLE KARIYER PLANLAMA TUTUMLARI ARASINDAKİ
İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Oktay KAYA

165100177

Yard.Doç.Dr Ebru GÖZÜKARA

İstanbul, 2017



T.C

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İŞLETME YÖNETİMİ

**OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE MÜKEMMELİYETÇİLİK
ALGISI İLE KARIYER PLANLAMA TUTUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Oktay KAYA

İstanbul, 2017

T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

13/10/2017

Enstitümüz İşletme Yönetimi Yüksek Lisans programı öğrencilerinden **165100177** numaralı **Oktay KAYA** "İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE MÜKEMMELLİYETÇİLİK ALGISI VE KARİYER PLANLAMA TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun **05.10.2017** tarih ve **2017/18** sayılı toplantısında seçilen ve Sefaköy Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin 48. maddesi gereğince **(60)** dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında **oyçokluğu/oybirliği** ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 3 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

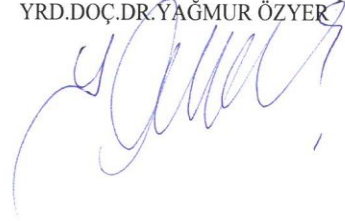
DANIŞMAN

YRD.DOÇ.DR.EBRU GÖZÜKARA



ÜYE

YRD.DOÇ.DR.YAĞMUR ÖZYER



ÜYE

YRD.DOÇ.DR. BAŞAK DEĞERLİ



YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Otomotiv sektöründe mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

.../.../ 2017

Oktay KAYA



ONAY

Tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece İstanbul Arel yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

...../...../2017

Oktay KAYA

ÖZET

OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE MÜKEMMELİYETÇİLİK ALGISI İLE KARIYER PLANLAMA TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN İNCELENMESİ

Oktay KAYA

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Yard. Doç. Dr. Ebru GÖZÜKARA

Ekim, 2017

İnsan, yaşamı boyunca içerisinde bulunduğu yaşam standartlarından daha iyisine sahip olmak için mücadele eder ve bunun için kendisine bazı standartlar belirler. Bu standartlara ulaştıktan sonra kendisini başarılı ve mükemmeliyetçi olarak tanımlar. Mükemmel kavramı uzun yıllar üzerinde araştırmalar yapılan ve tanımlanması güç olan bir kavram olarak bilinmektedir. Bireyde, çocukluk yıllarından ortaya çıkan bu durum genelde aile bireylerinin çocuklarından beklentisinin yüksek olması ve çocukların bu beklentilere cevap vermek adına kendisine yüksek standartlar belirleyerek yaşaması durumunda ilerleyen yıllarda bireyde alınan kararlarda daha seçici olma ve yapılan işlerde tatmin olmama durumunu ortaya çıkarmaktadır.

Bu araştırmada otomotiv sektöründe çalışanların mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Araştırma grubunu, İstanbul ilinde bulunan farklı otomotiv firmalarında çalışmakta olan 358 kişi katılmıştır. Veri toplama aracı olarakta demografik bilgi formu, Kariyer Envanteri (CFI) ve Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ) kullanılmıştır. Anket yöntemi ile toplanan veriler SPSS programı ile frekans analizi, güvenilirlik analizi, faktör analizi ve regresyon analizleri yapılarak aralarındaki ilişkiler incelenmiş ve çıkan sonuçlar yorumlanmıştır.

Anahtar Kelime: Mükemmeliyetçilik, Kariyer, Kariyer Planlama

ABSTRACT
THE INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN
PERFECTIONAL DETECTION AND CAREER PLANNING
ATTITUDES IN THE AUTOMOTIVE SECTOR

Oktay KAYA

Master's Thesis, Department of Business Administration

Advisor: Assist. Assoc. Dr. Ebru GÖZÜKARA

October 2017

A person struggles to have a better life standard than he or she is in his life and sets some standards for it. Once these standards are achieved, they define themselves as successful and perfectionists. The concept of perfect is known as a concept that has been explored over many years and is difficult to define. This situation, which emerges from the childhood years in the individual, usually reveals the high expectation of the children of the family members and high standards for the children in order to respond to these expectancies and to be more selective in the decisions made in the individuals in the coming years and unsatisfied with the work done.

In this research, it was aimed to investigate the relationship between perceptions of perfectionism and career planning attitudes in the automotive sector. The research group was attended by 358 people working in different automotive companies in Istanbul. Demographic information form, Career Inventory (CFI) and Multidimensional Perfectionism Scale (CBCM) were used as data collection tools. Frequency analysis, reliability analysis, factor analysis and regression analyzes were performed with the SPSS program and the results were analyzed and the results were interpreted.

Keywords: Perfectionism, Career, Career Planning

ÖNSÖZ

Tez hazırlama sürecinde benimle bilgi ve deneyimini içtenlikle paylaşan, beni yönlendiren ve en önemlisi güler yüzü ve motivasyonumu korumamı sağlayan yaklaşımı ile her zaman desteğini hissettiğim tez danışmanım değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Ebru Gözükara ve Yrd. Doç. Dr. Yağmur Özyer'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez sürecinde zorlandığım her anımda desteğini esirgemeyen ve olumlu görüşleriyle motive edici söylemleri ile bakış açısıyla saygınlığımı kazanmış olan değerli arkadaşım Gülaçtı Şen'e ve güler yüzü samimi dostluğu ile varlığını her zaman hissettiğim, üniversite sürecinin hayatıma kazandırdığı değerli arkadaşım İclal Alioğlu'na çok teşekkür ederim. Ayrıca Lisans ve yüksek lisans öğrenimim boyunca bana olan güvenlerini ifade ederek desteklerini hiç eksik etmeyen Annem Elif Kaya'ya ve Abim Orhan Kaya ile birlikte tüm aileme her zaman yanımda oldukları için teşekkürlerimi sunarım.

Oktay Kaya

Ekim 2017

İÇİNDEKİLER

| | |
|-------------|-----|
| ÖZET | i |
| ABSTRACT | ii |
| ÖNSÖZ | iii |
| İÇİNDEKİLER | iv |
| TABLO | vii |
| ŞEKİLLER | vii |

1.BÖLÜM

| | |
|---|----|
| 1.1. GİRİŞ | 1 |
| 1.2. Mükemmeliyetçilik | 2 |
| 1.2.1 Mükemmeliyetçiliğin Doğuşu ve Tanımı | 2 |
| 1.2.2. Mükemmeliyetçilik Boyutları | 5 |
| 1.2.2.1. Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik | 5 |
| 1.2.2.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik | 6 |
| 1.3. Mükemmeliyetçiliği Kuramsal Açıdan İncelenmesi | 9 |
| 1.3.1. Psikoanalitik Yaklaşım | 9 |
| 1.3.2. Kişisel Psikoloji Yaklaşımı | 9 |
| 1.3.3. Bütünsel Yaklaşım | 10 |
| 1.3.4. Bilişsel Davranışçı Yaklaşımı | 11 |
| 1.3.5. Akılcı Duygusal Yaklaşım | 12 |
| 1.4. Mükemmeliyetçilik Modelleri | 12 |
| 1.4.1. Sosyal Beklentiler Modeli | 12 |
| 1.4.2. Sosyal Öğrenme Modeli | 13 |
| 1.4.3. Sosyal Reaksiyon Modeli | 14 |
| 1.4.4. Kaygılı Yetiştirme Modeli | 14 |
| 1.5. Mükemmeliyetçiliğin Var Oluş Sebepleri | 14 |

2. BÖLÜM

| | |
|---|----|
| 2.1. Kariyer Kavramı | 17 |
| 2.1.1. Kariyer Kavramının Tarihsel Süreci | 17 |
| 2.1.2. Kariyer Kavramının Tanımı | 18 |
| 2.2. Kariyer Kavramının Evreleri | 20 |
| 2.2.1. Araştırma-Keşif Evresi | 20 |

| | |
|---|----|
| 2.2.2. Kariyer Başlangıç Evresi----- | 20 |
| 2.2.3. Kariyer Ortası Evresi ----- | 21 |
| 2.2.4. Kariyer Sonu Evresi ----- | 22 |
| 2.2.5. Emeklilik-Bitiş Evresi ----- | 23 |
| 2.3. Kariyer Planlama ----- | 23 |
| 2.3.1. Kariyer Planlamanın Tanımı ----- | 23 |
| 2.3.2. Kariyer Planlamanın Önemi ve Amacı ----- | 24 |
| 2.3.2.1. Kişisel Kariyer Planlama ----- | 26 |
| 2.3.2.2. Örgütsel Kariyer Planlama ----- | 26 |
| 2.4. Kişisel Kariyer Planlama Süreçleri ----- | 28 |
| 2.4.1. Kendini Değerlendirme ----- | 29 |
| 2.4.2. Kariyer Fırsatlarının Değerlendirilmesi ----- | 30 |
| 2.4.3. Hedef Belirleme ve Seçme ----- | 30 |
| 2.4.4. Kariyer Planlarının Oluşturulması ve Uygulanması ----- | 31 |
| 2.4.5. Geri Bildirim (Feed- Back) ----- | 31 |
| 2.5. Kişisel Kariyer Planlamayı Etkileyen Unsurlar ----- | 32 |
| 2.5.1. Aile Bireylerinin Etkisi ----- | 32 |
| 2.5.2. Sosyal Çevre Etkisi----- | 33 |
| 2.5.3. Ekonomik Sebep----- | 34 |
| 2.5.4. İşin Saygınlık Etkisi----- | 34 |
| 2.5.5. İşin Gerektirdiği Eğitim Etkisi----- | 34 |
| 2.6. Kariyer Planlamanın Olumlu Sonuçları----- | 35 |
| 2.6.1. Kişisel Yönden Olumlu Sonuçlar----- | 35 |
| 2.6.2. Örgütsel Yönden Olumlu Sonuçları----- | 36 |

3. BÖLÜM

| | |
|---|----|
| 3.1.Uygulamanın Amacı ve Önemi ----- | 37 |
| 3.2.Anakütle, Örneklem ve Veri toplama Yöntemi ----- | 37 |
| 3.3.Araştırma Hipotezleri ----- | 38 |
| 3.4.Araştırmanın Modeli ----- | 39 |
| 3.5.Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları ----- | 39 |
| 3.6.Bulgular ve Yorum ----- | 40 |
| 3.6.1.Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular----- | 40 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6.2.Ölçeklere İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular--- | 41 |
| 3.6.2.1.Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Yapılan Analizlerden | |
| Elde Edilen Bulgular ----- | 41 |
| 3.6.2.1.1.Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi ----- | 42 |
| 3.6.2.1.2.Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim | |
| Değerleri----- | 44 |
| 3.6.2.1.3.Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Örneklem Yeterliliği ve | |
| Faktör Analizine Uygunluk Testleri ----- | 46 |
| 3.6.2.1.4.Mükemmeliyetçilik Ölçeğine Yönelik Tanımlayıcı | |
| İstatistikleri ----- | 48 |
| 3.6.2.2.1 Kariyer Planlama Ölçeğine Yönelik Yapılan | |
| Analizlerden Elde Edilen Bulgular ----- | 49 |
| 3.6.2.2.2. Kariyer Planlama Ölçeğinin Örneklem Yeterliliği ve | |
| Faktör Analizine Uygunluk Testleri ----- | 51 |
| 3.6.2.2.3. Kariyer Planlama Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı | |
| İstatistikler ----- | 53 |
| 3.6.3. Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Yapılan Korelasyon Analizinden | |
| Elde Edilen Bulgular ----- | 54 |
| 3.6.4. Hipotezlere İlişkin Yapılan Regresyon Analizlerden Elde Edilen | |
| Bulgular ----- | 57 |
| BULGULARIN YORUMLANMASI ----- | 61 |
| SONUÇ VE ÖNERİ----- | 63 |
| KAYNAKÇA ----- | 64 |
| EKLER ----- | 71 |
| ÖZGEÇMİŞ ----- | 76 |

TABLO VE ŞEKİL LİSTESİ

Tablo 1. Kategorik ve çok boyutlu yaklaşımla mükemmeliyetçiliğin boyutları

Tablo 2. Mükemmeliyetçilik İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Tablo 3. Kariyer Aşamalarında Yer Alan İhtiyaçlar

Tablo 4. Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlamalarının Karşılaştırılması

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Tablo 6. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Tablo 7. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Toplam Madde İstatistikleri Sonucu

Tablo 8. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri

Tablo 9. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin KMO ve Bartlett's Testi Sonucu

Tablo 10. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Tablo 11. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Faktör Analizi Rotasyona Tabi Tutulmuş Öğeler Matrisi Tablosu

Tablo 12. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Boyutlar ve İçerdikleri Maddeler

Tablo 13. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu 2

Tablo 14. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 15. Kariyer Planlama Güvenirlilik Analizi

Tablo 16. Kariyer Planlama Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Toplam Madde İstatistikleri Sonucu

Tablo 17. Kariyer Planlama Ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi Sonucu

Tablo 18. Kariyer Planlama Ölçeğinin Faktör Analizi Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

Tablo 19. Kariyer Planlama Ölçeğinin Faktör Analizi Rotasyona Tabi Tutulmuş Öğeler Matrisi Tablosu

Tablo 20. Kariyer Planlama Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Boyutlar ve İçerdikleri Maddeler

Tablo 21. Kariyer Planlama Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu 2

Tablo 22. Kariyer Planlama Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 23.Mükemmeliyetçilik Boyutları ile Kariyer Planlama Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonucu

Tablo 24. Mükemmeliyetçilik Algısı İle Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

Tablo 25. Mükemmeliyetçilik Boyutları ile Kendini değerlendirme Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regrasyon Analiz Sonuçları

Tablo 26. Mükemmeliyetçilik Boyutları ile Fırsatları Tanıma Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regrasyon Analiz Sonuçları

Tablo 27. Mükemmeliyetçilik Boyutları ile Hedef Belirleme Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regrasyon Analiz Sonuçları

Tablo 28. Mükemmeliyetçilik Boyutları ile Plan Oluşturma Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regrasyon Analiz Sonuçları

Tablo 29. Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Analiz Sonuçları

Şekil 1. Kişisel Kariyer Planlama Süreci

Şekil 2. Kişinin Kariyerinde Aile Etkisi

1.BÖLÜM

1.1.GİRİŞ

Son yıllarda üzerinde fazlaca durulan bir kavramdır mükemmeliyetçilik. Birçok araştırmacılar tarafından tanımlanmaya çalışılmış ve birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir. Mükemmeliyetçilik kavramını 1950’li yıllarda süper egonun bir sonucu olarak açıklayan Freud’a göre mükemmeliyetçi tutumların ortaya çıkma sebebini ise aile bireylerinin istekleri olarak belirtmektedir.

2.Dünya savaşı sonrasında gerçekleşen beklenmedik endüstriyel devrim ile beraber insan gücüne ihtiyaç duyulmuştur. Çalışanlar daha önceki yıllara nazaran daha fazla iş olanaklarına sahip olmuşlar ve bunun akabinde organizasyonel kariyer kavramı ortaya çıkmıştır. 1980’li yıllarda Amerika da yaşanan işten çıkarmalar bireyde kuruma bağlılık konusunda sıkıntılar yaşanmasına sebep olmuş ve bunun üzerine birey her zaman kişisel kariyer beklentilerini ön plana alarak hareket etmesi gerektiği kanaatine varmıştır. Günümüzün değişen dünyasında geleneksel kariyer yönetimi de nasibini almış görünmekte. Artık yeni düşünceler, yeni bakış açıları ile yapılan değerlendirmeler kariyer yönetimlerinde büyük bir değişimi beraberinde getirdi.

Günümüzde yetkin personeli işletme içerisinde tutmak ciddi bir sorun teşkil etmeye başladı. Bugün nitelikli bir birey ancak gelişime olanak sağlayan kariyer planlama programları ile işletme içerisinde tutulmaktadır. Bunun içindir ki günümüz işletmelerinde ciddi şekilde kariyer programları uygulanmaktadır. Uygulanan bu programlar sebebiyle işletme içinde oluşmuş olan personel boşluğunun giderilmesi konusunda önemli bir yol katedilmiştir.

Araştırmanın birinci bölümünde, mükemmeliyetçilik kavramı ele alınarak, tanımsal ifadelerle yer verilmiş, mükemmeliyetçilik birey ve örgüt açısından değerlendirilerek, boyutsal anlamda mükemmeliyetçilik konusu incelenmiştir.

Araştırmanın birinci bölümünde, kariyer kavramlarına değinerek kariyer planlamanın ortaya çıkışı, kariyer planlamanın önemi, kariyer planlamanın süreçleri, kişisel kariyer planlamayı etkileyen unsurlar, kariyer planlamanın olumlu sonuçları hakkında bilgiler sunulmuştur.

Son olarakta üçüncü bölümde mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki analiz edilerek sunulmuştur. Otomotiv sektöründe çalışan personellerin kariyer planlama tutumlarının, mükemmeliyetçilik algılarına göre değişip değişmeyeceğini belirlemeye ilişkin sonuçlar verilmiştir.

1.2. Mükemmeliyetçilik

Günlük hayatta sıkça kullanılan “mükemmel” kavramı toplumun her kesimindeki bireylerin yapmak istedikleri işte, olmak istedikleri konum ya da hayal ettikleri insanlar olabilmeleri için yüksek bir değerlendirme ölçütü sayılmaktadır.

1.2.1 Mükemmeliyetçiliğin Doğuşu ve Tanımı

Son yıllarda mükemmeliyetçilik kavramı ile ilgili fazlaca araştırmalar yapılmakta ve her geçen günde mükemmelliğe olan ilginin arttığı gözlemlenmektedir. Buna rağmen yapılan bunca araştırmalar sonucunda mükemmeliyetçilik kavramına ilişkin herkes tarafından kabul gören resmi bir tanım yapılamamıştır. Kabul gören bir tanımının olmayışı doğal olarak psikoloji literatürüne de olumsuz yansımaktadır (Ashby ve Kottman, 1996:237-245; Slaney vd., 2001:130-144). Kavramı tanımlamadaki güçlüğü en önemli nedeni aslında, mükemmeliyetçiliği hem olumlu hem de olumsuz bir özellik olarak düşünülmesinden kaynaklanmaktadır (Slaney ve Ashby, 1996:393-398; Slaney vd., 2001:130-144).

Slaney ve Ashby’e (1996) göre, kavramı açıklamaktaki bir diğer güçlük ise, mükemmeliyetçilik kavramının bilişsel ve davranışsal özelliklerinin birbirinden tam olarak ayrıştırılamamasıdır.

Mükemmeliyetçiliğin tarihsel geçmişine bakıldığında ilk zamanlar Freud’un kişilik özellikleri ile ilgili araştırmalarda kullanılmıştır. Freud, mükemmeliyetçiliği psikanalitik kuram ile tanımlamış, büyük başarılar için katı istekler belirleyen abartılı bir süper egonun belirtisi olarak kabul etmiştir. Psikanalitik kuramının mükemmeliyetçiliği ne şekilde tanımladığını kavrayabilmek için, süper egoyu nasıl tanımladığını bilmek gerekmektedir. Freud, kişideki süper egonun aile fertlerinden kaynaklandığını ve çocukluk döneminde aile fertlerinin istekleri doğrultusunda yeniden şekillendiğini belirtmektedir.

Hollander (1965) ise, Freud ile aynı bakış açısından mükemmeliyetçiliği açıklamaya çalışan ilk araştırmacılardan biri olarak “mükemmeliyetçiliği, mükemmel tutum ve başarı sayesinde ailenin kabulünü sağlama girişimi” olarak tanımlamıştır. Mükemmeliyetçiliği çocukluk evresinde edinilen olumsuz bir kişilik özelliği olarak ele alan Hollander, Mükemmeliyetçilik kavramını “kendisinin ya da başkalarının şuanda içinde bulunduğu durumdan daha yüksek performans ortaya koymak isteyen kişileri” tanımlamak için kullanılmıştır (Akt. Vieth ve Trull, 1999: 49-67).

Hamachek (1978) mükemmeliyetçilik kavramını “normal” ve “nevrotik olmak üzere iki şekilde boyutlandırmıştır. Hamachek’e göre normal mükemmeliyetçilik; güçlü fakat mantıksal olan hedef ve standartları açıklarken, nevrotik mükemmeliyetçilik; tam tersi olan mantıksal olmayan amaç ve standartları açıklama eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Normal mükemmeliyetçiler fazlaca emek sarf ederek, tatmin olacağı bir sonuç almaya çalışmakta fakat nevrotik mükemmeliyetçiler yaptıkları işin iyi olmadığını düşünmekte ve yaptıkları işlerden hiçbir zaman tatmin olmamaktadır.

Burns’a (1980) göre, “mükemmeliyetçilik, imkânsız hedefler için sürekliliği olan ve zorlu bir çaba ortaya koyması gerekmekte ve kişinin kendisini değerlendirirken sadece olumlu davranışlarını ve başarılarını göz önüne alması gerektiği olarak tanımlanmaktadır. Patch’a (1984) göre ise,” mükemmeliyetçiliği, mükemmel olmak isteyen kişinin bu süreçten geçerken bazı psikolojik sorunlar yaşayacağını belirtmektedir.

Başka bir ifadeyle mükemmeliyetçilik, insan tabiatını en iyi açıklayacak şekilde yaşamlarını devam ettirebilecekleri en mükemmel hayat tarzı olarak tanımlanmaktadır (Arneson, 2000: 37-63). Bunun yanında, Shafran vd. (2002) mükemmeliyetçiliği, kişilerin kendilerini değerlendirmek maksadıyla bir alanda belirledikleri yüksek standartlara ulaşamamaları sonucu deneyim edinerek, olumsuz anlamda ortaya koydukları öz irdeleme ve öz eleştiri olarak ifade etmektedirler.

Mükemmeliyetçilik bir anlamda kişinin özgüvenini arttırarak performansının yükselmesine neden olmakta, diğer yandan belirlenen performans düzeyine ulaşamaması ile kişinin hem bilişsel hem de fiziksel anlamda sorunlarla karşı karşıya kalabileceği vurgulanmaktadır. Kişinin,

ulaştığı seviyeyi tatmin edici olarak görmemesi, başka insanların kişinin performansı hakkındaki negatif görüşleri dikkate alması ve bir işi ilk kez yapıyor olmasına rağmen doğru yapamayacağı fikrine kapılması gibi negatif düşünceler ile kendini kötü hissetme gibi kişiye zarar veren durumların meydana gelebileceğini belirtmektedir (Kıral, 2012).

1970-1980 yılları arasında mükemmeliyetçiliğin Klinik Psikolojisi ve Psikopatoloji araştırmaları ile önem kazanmaya başladığı görülmektedir. Bu dönemin en önemli araştırmacıları Pacht, Hamachek ve Burns mükemmeliyetçilik olgusuna farklı bakış açılarıyla bakmışlar, mükemmeliyetçiliği resmîleştirme adına farklı tanımlar, tartışmalar ve sonuçlar ortaya koymuşlardır. Bu çalışmalar sonucunda, mükemmeliyetçiliğin esasında bir kişilik özelliği olduğu ortaya çıkmıştır (Locicero, Ashby, 2000: 183).

1990'lı yılların başlarında mükemmeliyetçiliğin “çok boyutlu” bir yapısı olduğu ortaya atılmıştır. Klinik araştırmalarında mükemmel kişiler hatalar üzerinde fazlaca yoğunlaşma ve meşgul olma, bir işin kalitesine yönelik aşırı kuşku duyulma, hayatındaki önemli kişilerin beklentilerine karşı haddinden fazla önem verme ve aşırı bir düzen tertip hastası olduğu ortaya konulmuştur (Frost ve ark., 1990: 450). Klinik çalışmalarından bağımsız olarak yapılan araştırmalarda ise, insanlar arasındaki ilişkilerin zorlukları ve bunların yoluna koyulmasında karşılaşılan zorluklar ortaya konulmuştur (Hewitt & Flett, 1991: 98-101).

Psikoloji üzerine araştırma yapanlar mükemmeliyetçiliği son zamanlarda, birbirinden farklı öğelerin bir araya gelmesiyle oluşan bir yapı olarak adlandırmaya başlamışlardır. Kanadalı araştırmacılar “Paul Hewitt” ve “Gordon Flett” yayınladıkları makalelerinde mükemmeliyetçiliğin çok boyutlu yapısında üç boyutun bulunduğundan söz etmişlerdir (Hewitt ve Flett, 1991: 98-101). Bunun aksine, Hewitt ve Flett'in görüşüne farklı olarak Frost ve ark. (1990) mükemmeliyetçilik yapısını tanımlarken altı boyuttan söz etmişlerdir.

1.2.2. Mükemmeliyetçilik Boyutları

1.2.2.1. Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik kavramına ilişkin 1990'ların başlarına kadar yapılan araştırmalarda, mükemmeliyetçiliğin tek boyutlu bir yapısının olduğunu ve sadece olumsuz özelliklerinden bahsedilmektedir.

Mükemmeliyetçiliği tek boyutlu pencereden bakarak değerlendiren araştırmacılar, bu durumu normal olmayan bir kişilik özelliği olduğuna kanaat getirmişlerdir. Bu özelliklerin yanında olumsuz davranış şekilleri de gözükmemektedir. Bunlar, hatalardan çekinme, karar verememe, utangaçlık ve düşük benlik saygısı (Hamachek, 1978: 27-33; Hollander, 1965: 94–103; Pacht, 1984: 386- 390; Sorotzkin, 1985: 564-571). Bu şekil uyum sağlayamama sorunları mükemmeliyetçilik düşünce yapılarına sahip bireylerde ortaya çıkmaktadır. Bu düşünce yapılarına sahip bireylerde; gerçeğe uygun olmayan hedefler belirlemek ve bu hedefleri gerçekleştirebilmek için girişilen mücadeleler, hatalar karşısında genelleme yapmak, bireyin kendisini değerlendirirken ki aşırı katı tutumlar içerisinde girmiş olması ve ya hep ya da hiç düşünce tarzına olan eğilim (Burns, 1980:34-52; Hamachek, 1978: 27-33; Hollander, 1965: 94–103; Pacht, 1984: 386- 390).

Hamachek (1978), mükemmeliyetçiliği “normal” ve “nevrotik” bir yapı olarak ele almıştır. Normal mükemmeliyetçilik özelliğine sahip bireyler, kendisine realist kriterler belirlerken ortaya çıkan ufak tefek hataları kabullenmekte esnek davranmaktadır. Nevrotik mükemmeliyetçiler ise göstermiş olduğu mücadeleyi hiçbir zaman yeterli görmemekte ve bunun sonucunda işten kaçma ya da o işi ileri bir tarihe erteleme davranışı sergilemektedirler. Normal mükemmeliyetçilik algısına sahip bireyler beklenti tutumlarını o zamanki durumlara bağlı olarak şekillendirirler, fakat nevrotik mükemmeliyetçiler belirlemiş oldukları yüksek kriterleri koşullara göre değiştirmezler.

Burns (1980), mükemmeliyetçi düşünce yapısına sahip bireylerin realist olmayan kriterler belirlemeleri ve ulaşılması zor olan bu kriterlere takıntılı şekilde ulaşabilmek için mücadele etmelerinden bahsetmektedir. Burns'un bu tanıma göre mükemmeliyetçiler için ortaya konulan mücadele mükemmel ya da kusursuz olmak zorundadır.

Pacht(1984), mükemmeliyetçiliği anormal bir davranış şekli olarak görmektedir. Mükemmeliyetçi bireylerin kendilerine vermiş olduğu değerleri üretkenliği ve her hangi bir görevi yerine getirip getirmediği şeklinde değerlendirirler.

Rice ve Mirzadeh (2000), Hamachek'in sınıflandırdığı gibi mükemmeliyetçiliği uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik olarak iki boyutta incelemiştir.

Sonuç itibariyle mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan çalışmalarda normal olmayan/uyumsuz bir kişilik özelliği olduğu ve psikolojik bir davranış şekli olduğu anlaşılmaktadır. Mükemmeliyetçiliği tek boyutlu tanımlayan araştırmacıların yanında mükemmeliyetçiliğin daha kapsamlı incelenmesi gerektiği ve tek boyutlu pencereden bakmanın yetersiz olduğunu açıklamaktadırlar.

1.2.2.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik

1990'ların başlarına kadar mükemmeliyetçiliği tek boyutlu olarak adlandıran araştırmacılar, mükemmeliyetçiliği artık farklı boyutlarla ele alınması gerektiğini belirtmişlerdir. Mükemmeliyetçiliğin birey üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmacılar, mükemmeliyetçiliği uyumlu- uyumsuz, olumlu-olumsuz ve normal- nevrotik olarak sınıflara ayırmışlardır.

Tablo 1. Kategorik ve çok boyutlu yaklaşımla mükemmeliyetçiliğin boyutları

| Araştırmacılar | Mükemmeliyetçiliğin Boyutları |
|--------------------------------------|---|
| Hamachek, 1978 | Normal /Nevrotik |
| Roedel, 1984 Owens ve Slade, 2008 | Olumlu /Olumsuz |
| Frost ve diğ., 1990 | Kişisel standartlar, düzen, hatalara aşırı ilgi, davranışlardan şüphe duyma, ebeveynlerin beklentileri, ebeveynlerin eleştirileri |
| Hewitt ve Flett, 1991 | Kendine yönelik başkalarına yönelik toplum olarak belirlenen |
| Rice, Ashby ve Slaney, 1998 | Uyumlu /Uyumsuz |
| Schuler, 2000 | Sağlıklı /Normal İşlevsel Olmayan /Nevrotik |
| Rice ve Mirzadeh, 2000 | Uyumlu /Uyumsuz /Mükemmeliyetçi Olmayanlar |

Frost ve ark. (1990) mükemmeliyetçiliği altı alt boyutlara ayırarak bunların sonuçlarına bakarak kişinin mükemmeliyetçiliğini

değerlendirmektedir. Bunlar; Hatalara Karşı İlgı, Kişisel Davranışlardan Şüphelenme, Bireysel Standartlar, Aile Beklentisi, Aile Eleştirisi ve Düzen İhtiyacı.

Hatalara Karşı İlgı: Bu boyutta hata yapmama düşüncesi son derece önem taşımaktadır. Başkalarının olumlu görüşlerini ve takdirini kazanmak adına yoğun kaygı duymaktadırlar. Bu anlamda hata yapmaktan kaçınmak adına bir hayli dikkatli davranırlar ve onlar için başarısızlık kendi değerinin başkalarının gözünde yok olacağı düşüncesine hâkimdir. Mükemmeliyetçiliğin bu boyutu Hewitt ve Flett'in kendisine yönelik mükemmeliyetçilik ile uyumludur (Antony ve Swinson, 1998)

Kişisel Davranışlardan Şüphelenme: Bireyin göstermiş olduğu performans seviyesiyle ilgi duyulmuş olan şüpheyi belirtir. Genellikle bir iş için gösterilmiş olan performansın beklentinin altında olduğu ve işin tatmin edecek şekilde sonuçlanmadığı görüşü hâkimdir.

Bireysel Standartlar: Birey kendisi için yüksek kriter belirlemekte ve bu kriterlere ulaşmak için göstermiş olduğu çabayı içermektedir. Birey bu standartlara ulaşamadığı takdirde kendisini ikinci sınıf bir birey olarak görme eğilimindedir (Antony ve Swinson, 1998).

Aile Beklentisi: Bireyin, anne ve babasının yüksek kriterlere sahip bireyler olduğu hissiyatına kapılmış olması ve kendisinden de yüksek beklentiler içerisinde oldukları düşüncesi bireyde baskı hissi oluşmasına neden olmaktadır. Bu yüzden aile bireylerinin beklentilerini karşılamak için aşırı çaba sarf ederler.

Aile Eleştirisi: Ailesel beklentiler ile ilişki içerisindedir. Aile'nin, bireyin yapmış olduğu hata ve yanlış davranışlara karşı göstermiş olduğu olgun davranışlar, bireyin mükemmeliyetçi tavırlar takınmasına sebep olmaktadır.

Düzen İhtiyacı: Yapmış oldukları her işte düzen ve tertibe son derece önem gösterilmektedir. Düzen, herkes tarafında istenilen bir özellik olsa da aşırısı her zaman zararlı olarak görülmekte sebebini ise, gereğinden fazla harcanan vakit olarak açıklanmakta ve asıl dikkat edilmesi gereken konularla yeterince ilgilenilecek zamanın kalmayacağı dile getirilmektedir (Frost ve Ark., 1990: 450).

Mükemmeliyetçiliği çok boyutlu olarak ele alan ve geliştirdiği ölçeklerle 3 boyutta inceleyerek (Hewitt ve Flett, 1991, 2005) mükemmeliyetçiliği “kendisine yönelik”, “başkasına yönelik” ve “topluma yönelik” olarak sınıflandırmıştır (Kırdök, 2004).

Kendisine Yönelik Mükemmeliyetçilik: Bireyin kendisine yönelik ulaşılması inanılmaz zor ve esnek olmayan kriterler belirlemesi ve kendisini de bu kriterler üzerinden değerlendirilmesini ifade eder. Birey koymuş olduğu kriterlere ulaşabilmek adına aşırı mücadele göstererek “ya hep ya hiç” düşüncesini benimsemektedir. Mücadele sonunda ortaya tatmin olmadığı sonuç çıkması bireyde psikolojik sorunların baş göstermesine neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu olumsuz sonuçtan tamamen kendilerini suçlu göstermektedirler (Hewitt ve Flett, 1991: 456-470).

Başkasına Yönelik Mükemmeliyetçilik: Başkalarının becerilerine yönelik beklentiler içerisine girmiş olan birey onlar için yüksek kriterler belirleyerek bu kriterlerin yerine getirilmesi beklenmektedir. Kendisine yönelik mükemmeliyetçilikle birey başarısızlığı ve suçu kendisinde aramakta fakat bu boyutta hata ve kusur başkalarında görülmekte bu da onlara karşı olumsuz düşünceler beslemeye sebep olmaktadır.

Topluma Yönelik Mükemmeliyetçilik: Mükemmeliyetçiliğin bu son boyutunda ise, toplumdaki insanların kendileri için ulaşılması zor ve sert kriterler belirlediğini, bireylerinde kendilerini bu kriterleri göz önünde bulundurarak değerlendirdiğini ifade etmektedir. Bu zor ve sert kriterler sonucunda ağır şekilde eleştirilme korkusu taşımakta olduklarını ve bu durumun kendilerinde aşırı derece stres ve baskı oluşturduğunu belirtmektedir. Topluma yönelik mükemmeliyetçilikte, bireyler dışarıdan gelen olumsuz görüşlere karşı hassas bir tutum içerisindedir ve toplum tarafından takdir edilmek onlar için çok farklı bir önem taşımaktadır (Hewitt ve Flett, 1991: 456-470).

Mükemmeliyetçiliği çok boyutlu olarak yapmış olduğu tanımlamada, bütün boyutların psikolojik problemlerle aralarında pozitif bulguya rastlanırken; “Başkasına yönelik mükemmeliyetçilik” boyutunda, psikolojik problemlerle ilişkisi az olan bir sonuç ortaya çıktığı anlaşılmaktadır (Hewitt ve Flett, 1991a: 98-101).

1.3. Mükemmeliyetçiliği Kuramsal Açıdan İncelenmesi

Slade (2004)'e göre mükemmeliyetçilik yaklaşımı ile ilgili araştırmalar 20. Yüzyılın sonlarına doğru başlamış ve bu araştırmaların temelinde psikanalitik yaklaşım olduğunu öne sürmüştür (Akt. Tuncer, 2006). Bunun yanında mükemmeliyetçiliği açıklamaya çalışan çeşitli yaklaşımlarda bulunmaktadır. Bunlar; kişisel psikoloji yaklaşımı, bütünsel yaklaşım, bilişsel yaklaşım, akılcı duygusal yaklaşım, davranışçı yaklaşım ve insancıl yaklaşım olarak sınıflara ayrılmıştır.

1.3.1. Psikoanalitik Yaklaşım

Freud (1959), mükemmeliyetçiliği üstün başarılar elde etmek için katı istekler ortaya koyan süper egonun belirtisi olduğunu ortaya koymuştur. Sonuç olarak, psikoanalitik yaklaşımın mükemmeliyetçiliği nasıl anlamlandırdığını kavrayabilmek için süper egoyu açıklama şekline bakmamız gerekmektedir.

Gençtan'a göre süper ego tamamen içsel olarak meydana gelen ve toplum nezdinde sıcak bakılmayan, kişiliğin vicdani bir tarafı olarak adlandırılmaktadır. Anne ve baba tarafından aktarılan, nasıl davranması gerektiği konusunda telkinlerden oluşan süper egonun bir özelliğidir. Toplum nezdinde gerçekçi olmaktan çok kusursuzluğa ulaşma çabasıdır. Asıl ilgilendiği konular ise bir şeyin doğruluğuna ya da yanlışlığına kanaat getirmek ve toplumsal açıdan kabul görmüş ölçütleri dikkate alarak davranış sergilemektir (Gençtan, 2000).

1.3.2. Kişisel Psikoloji Yaklaşımı

Mükemmeliyetçilik ile yakından ilgili olan Adler (2001)'e göre kişinin doğumdan sonraki ilk altı ayı son derece önem teşkil ettiğini ve gençlik döneminin temellerini oluşturduğunu belirtmektedir. Adler'in yaklaşımına göre üstünlük çabası ve aşağılık duygusundan kurtulma isteği insanın varoluşundan kaynaklandığını ifade etmektedir.

Doğada var olan canlılar “negatif” bir durumdan “pozitif” bir duruma geçebilmek adına her zaman bir mücadele içerisindedir. Adler (1964) bu durumu üstünlük çabası olarak isimlendirmiştir. Bu üstünlük çabası insanın doğuştan beri gelen eksiklik hissini bir sonucu ve insan varoluşunu devam ettirebilmesi için buna ihtiyacı vardır (Gençtan, 2000). Diğer ifadeyle kişi “

mükemmel” bir canlı olmak için her zaman yoğun bir mücadele ve üstün olma içerisinde (Altıntaş ve Gültekin, 2005).

Mükemmellik düşüncesi için normal seviyede mücadele veren kişiler eksiklik hissine karşı mücadele sergileyebilirken, nevrotik mücadele sergileyen bireyde bu duyguyu yaşama hissi daha fazla, en iyisi olabilmek ve mükemmeliyeti yakalayabilmek adına fazlasıyla mücadele gösterir ve başkalarının görüşlerine önem vermez (Adler, 2001; Çev. Çorakçı).

Adler’in üzerinde durduğu bir başka konu, doğum sırası ile kişinin yaşam şekilleri ve kişiliklerin oluşumu arasındaki ilişkiyi açıklamıştır. Ashby, Locicero ve Kenny (2003) yapmış oldukları araştırmalarda çocukların doğum sıralaması kişinin kişilik kazanımı üzerine etkisi ve mükemmeliyetçilikle ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Ailelerin ilk çocuklarından beklentileri yüksek olması karşısında, çocuklarını mükemmel olmaya yönlendirmektedirler (Adler, 2000; Çev. Şipal).

1.3.3. Bütünsel Yaklaşım

Horney (1975) mükemmeliyetçiliği, kişinin kendisine olan güven sorunu sonucunda ortaya çıkan, toplum tarafından kabul görmüş kişilik imajını gerçekleştirmeye yönelik nevrotik bir ihtiyaç nedeniyle mükemmeliyetçiliğin sadece olumsuz tarafı ele alınmıştır. Bu anlamda mükemmel ulaşma gayreti içerisinde olan kişiler her zaman en iyiye ulaşmaya ve üstün başarılar elde etmeye çalışarak kendilerine olan güvensizlik duygusunu aşmaya çalışırlar.

Nevrotik kişi, kendisinin ortaya koyduğu istek ve kurallardan meydana gelen farklı sistem yardımıyla, nevrotik bir çaba göstererek ideal kişilik benliğine ulaşma gayretindedir. Koyduğu kuralların uygulanıp uygulanmadığını dikkate almayarak, kişinin her şeye karşı güçlü olması, kimseye ayırım yapmadan sevgiyle kucaklaması ve kişinin üreten bir yapıya sahip olması gerektiğini anlatmaktadır.

Nevrotik kişi, hata yapmaktan son derece çekimserdir. Kusurlu taraflarının başka insanlar tarafından fark edilip de kendisine eleştirel tavırların bulunması ihtimaline karşı bazı tedbirler alır. Kusursuz olarak kabul ettiği kişiliğine karşı uygun olmayan tavırlarda bulunduğu anda, bu tavırları kabul etmez ve kendisini asla affetmez.

Horney(1975) mükemmeliyetçileri, üstün olma konusunda en zirveye ulaşma hedefinin üstün körü bir göstergesi olarak bireyin düzenli-tertipli olması, zamanlamaya dikkat etmesi, konuşmalarında cümle seçimlerine son derece dikkat eden ve uygun cümleler kurmaya özen gösteren, giyim tercihlerinde uyuma önem veren, uygun renkte kravat tercihi ya da uyumlu ayakkabı giyilmesi gerektiği düşüncesine sahip kişiler olarak tanımlamaktadır.

Bu özellikler, davranışsal bir mükemmeliyetçiliğin anlatım tarzı olduğu için, nevrotik kişiler farklı bir tekniğe ihtiyaç duyarlar. Nevrotik yapıya sahip kişiler diğer insanların mükemmeliyetçi yapıda olmaları için yoğun çaba içerisinde oldukları ve bu yapıya ulaşamadıkları zaman onları küçümserler. Bu davranış biçimi, bireyin kendisini aşağılamanın dışı vurumu olarak tanımlanır.

1.3.4. Bilişsel Davranışçı Yaklaşım

Burns'a (1980) göre bir insan başkaları tarafından kabul görmek saygı duyulmak istiyorsa mükemmeliyetçi seviyeye gelmiş olması gerekmektedir. Bu inanca sahip bireyin duygu, düşünce ve davranışlarında olumlu yönde yansımalar gözükür.

Beck'e (1976) göre mükemmeliyetçilik duygusal sorunların özünde bireyin kendisine karşı, dünyaya ve geleceğe karşı olumsuz tutumları (bilişsel üçlü) vardı. Mükemmeliyetçiliğin özünde de bilişsel yanlışlar bulunmaktadır ve bu yanlışlar insanların fikirlerindeki sistemsel ve devamlı hale gelen mantık dışı yanlışlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ellis nevrotik bulguları, kişi yaptığı her işte becerikli olması gerektiğini belirtmektedir. Bu inanışa göre, kişi saygınlık ve değer görmek istiyorsa yapılan işi hatasız şekilde yapmak zorundadır. Eğer yapılan işi tam olarak sonlandıramadığı durumda yapılan işten tatmin olmamaktadır. Çünkü kişi mükemmel olması konusunda kendisini inandırmıştır (Karahan ve Sardoğan, 2004).

Beck mükemmeliyetçiliğin özündeki bilişsel bazı yanlışlara sebep olan temel problemlerden bahseder. Bunlara bakacak olursak, yapılan her işte kusursuz ya da o işte tam anlamıyla başarısızlıkla sonuçlandığı düşüncesini yalnızca iki şekilde açıklayan “ Ya Hep Ya Hiç” düşüncesidir. İkincisi ” Aşırı Genelleme” ise; ortaya çıkan en ufak bir başarısızlık sonucu mükemmeliyetçilik yapısına ters olduğu için çok büyük şekilde abartılı olarak

algılanır. Olayların pozitif yönlerini dikkate almayarak sadece negatif yönlerine odaklanması olarak açıklanan “Zihinsel Süzgeç” de, mükemmeliyetçiliğe ulaşmada bir engel olarak görüldüğünden sadece mükemmel kişilerde ön plana çıkmaktadır. “ Abartma veya Küçültme” de ise; Olayın, pozitif yönlerini göz ardı ederek sadece olayın negatif yönlerine dikkat keserek önemini kavramadaki yanlışlık olarak açıklanmaktadır. “ Etiketleme ve Yanlış Etiketleme” ise; mükemmeliyetçi düşünceye sahip kişiler, göstermiş oldukları mücadelede mükemmel olmadıklarından kendilerini tam anlamıyla başarısız olarak etiketlemektedir (Beck, 2001).

1.3.5. Akılcı Duygusal Yaklaşım

İnsanların mantıklı veya mantık dışı düşüncelerle bezenmiş şekilde dünyaya geldiğini savunan Ellis, insanların mutlu olmaya, sevip sevilme ve güzel ilişkiler kurmaya yatkınlığının olduğu yanı sıra; intihar etmeye, hataları alışkanlık haline getirmeyi, anlayışsız ve mükemmelliğe de yatkın olabileceklerini düşünmektedir. Ellis, insanların yapmış olduğu öz eleştiriler sonucu ortaya koymuş oldukları davranışları da etkilediğini açıklamıştır.

Ellis (1978) mükemmeliyetçiliği, mantıklı bir açıklaması olmayan inançlar ve negatif bakış açısıyla ele almış, insanların bulunmuş olduğu dönemden keyif almanın aksine özelliklerini göz önüne alarak derecelendirme eğilimine girişmiştir. Ellis, mükemmel istemenin bireyde performansında sorunlar ve güç kaybına neden olduğunu ifade etmektedir. Kişi arzulamış olduğu her şeyi zorunluluk olarak görür ve istediğini elde edemediği takdirde kendisini engellenmiş olarak görür (Nelson- Jones, 1982).

1.4. Mükemmeliyetçilik Modelleri

Mükemmeliyetçiliğin bir kişilik özelliği olduğu konusunda fikir birliğine varan araştırmacılar bu özelliğin çocukluk yıllarında gelişmeye başlamıştır (Flett, Russo ve Hewitt, 1994:163-179). Bu özelliklerin çocukta ortaya çıkmasında ailenin önemli bir yeri olduğunu ve ortaya çıkan bu mükemmeliyetçiliği açıklamak için çeşitli yollar ortaya koymuşlardır (Flett, Madorsky, Hewitt ve Heisel 2002: 98-101). Bunlar;

1.4.1. Sosyal Beklentiler Modeli

Bu model beklentiler sonucu oluştuğu ve çocukların mükemmeliyetçiliği başarı elde etmekle amacıyla beraber aile fertlerinin

gösterecekleri sevgi ve onay almak için ortaya çıktığını savunmaktadır (Flett ve diğ., 2002: 98-101). Bu modelin temelinde Rogers'ın benlik değeri üzerine çalışmış olması yatmaktadır. Rogers (1951) benlik değerinin, ailelerin yüksek standartlardaki beklentilerinin çocukları tarafından karşılanacağı konusunda kendisini şartlaması sonucu ortaya çıktığını savunmaktadır. Çocuklar bu beklentileri karşılayamayacak durumda ise çok düşük benlik saygısı göstermektedir. Aile, çocuklarından karşılayamayacakları yüksek standartlara uyulmasını beklemektedir. Ayrıca Missildine (1963), çocuklar her zaman daha iyi sonuçlar almayı amaçlamaktadırlar ve aileleri tarafından takdir edilmeyi ve ilgi gösterilmeyi sadece başarılı olduklarında aldıklarına inanmaktadırlar. Missildine çocukların göstermiş oldukları başarıları hafife alan ve kabul etmeyen ailelerin mükemmeliyetçi bireyler yetiştirdiklerini savunmaktadır (Akt. Cook, 2012).

Hollander'in (1965) ortaya koymuş olduğu düşüncede bu tanımlamayla aynı kapıya çıkmaktadır. Mükemmeliyetçiliği daha çok güven duyulma ve aile bireylerinin takdirini alma konusunda umutları olmayan çocuklarda daha sık görülmekte olduğunu belirtmektedir (Hollender, 1965).

1.4.2. Sosyal Öğrenme Modeli

Bandura ve arkadaşlarının (1960) yapmış olduğu araştırmalar sonucu mükemmeliyetçi modelin temelinde gözlem ve başka insanların yapmış olduğu davranışları taklit ederek öğrenme vardır. Daha çok aile bireylerini taklit ederek öğrenmeye çalışan ve onları düşünce yapısında en ideal şekilde düşünen çocuklarda ortaya çıkmaktadır. Yani mükemmeliyetçiliği anne ve babasından öğrenmektedir. Bu gibi çocuklar anne ve babaları gibi mükemmeliyetçi olmak istemektedir. Bu gibi mükemmeliyetçilik durumlarında aile bireylerini model olarak alma durumları; hatalarla ilgili fazlaca şikâyette bulunma, başarısızlık ve ya sorunlu performans sergilemelerden kaçınma şeklinde karşımıza çıkmaktadır (Cook, 2012).

Bazı araştırmalar sonucu, aile bireylerini model olarak almasının çocuk üzerindeki etkisinin olduğu görüşü hâkim olmuştur (Rice, Tucker ve Desmond, 2008: 171-181; Cook ve Kearny, 2009: 325-330; Vieth ve Trull, 1999: 49-67).

Çocuğun göstermiş olduğu mükemmeliyetçi davranış şekli ve iyi bir mücadele ortaya koyduğu zaman ödüllendirilip, kusurlu olduğu zamanda ise performansını dikkate almayı pekiştireç ile öğrenme şekli olarak açıklamaktadır (Cook, 2012).

1.4.3. Sosyal Reaksiyon Modeli

Çocuk maruz kaldığı kötü davranışlardan etkilenmemek için mükemmeliyetçi olabilir ya da maruz kaldığı utanç ve hakareten kaçınmak için mükemmeliyetçi olabilir. Karşılaşılan psikolojik ya da fiziksel olarak istismar edilmiş ya da sorunlu aile yapılarıyla dikkat çeken ailelerde yaşayan çocuklar, bu durumu algılar ve onlardan utanç duyarlar. Bu zor şartlarda yetişen çocuklarda mükemmeliyetçilik duygusunun çocuklarda bir kontrol sağlayabildiğini düşünmekte (Flett ve diğ., 2002: 98-101).

1.4.4. Kaygılı Yetiştirme Modeli

Bazı ebeveynler çok kaygılı bir çocuk yetiştirme şekline sahiptirler. Hatalara ve sonuçlarına son derece önem veriyor olması çocuklarda mükemmeliyetçilik algısının ortaya çıkmasına sebep olduğunu savunmaktadırlar. Bu tip ebeveynlerde ve çocuklarda mükemmel olamama kaygısı da oluşmaktadır. Hata yapmanın olumsuz yanlarını her defasında çocuklarına tekrarlayan ve yapmış oldukları hatalar yüzünden başkaları tarafından fazlaca eleştirilene maruz kalacağını anlatan ailelerin çocukları mükemmeliyetçiliği geliştirebilme yetisi daha fazla artmaktadır (Flett ve diğ., 2002: 98-101).

1.5. Mükemmeliyetçiliğin Var Oluş Sebepleri

Mükemmeliyetçilik algısının, kendisine karşı güven sorunu yaşayan ve ailesi tarafından onay alamayan çocuklarda karşılaşma olasılığı daha yüksektir. Çocuk ailesi tarafından kabul görmek, onaylanmak ve ailesinin sevgisini kazanmak adına mükemmellik seviyesine gelmesi gerektiğine düşünmektedir. Çocuk mükemmeliyete ulaşmak adına; öncelikle kişisel anlamda gerçekleştirecek olduğu şeyde tatmin hissi oluşması gerektiği, başkalarının takdir etmesiyle kendisini daha motive edilmiş olarak içselleştirmiş olduğunu savunmaktadır (Hollender, 1965: 94-103).

Nevrotik Mükemmeliyetçilik, başkaları tarafından onaylanması herşeyden önemlidir ve belirlenmiş olan şartların karşılanması gerektiği bir

çevrede ortaya çıkmaktadır. Bu şartlarda birey yeterince iyi olmadığı ortaya çıkmaktadır. Başkalarının övülmesi ve onaylanması için bu standartlar yerine getirilmesi gerektiğini savunurlar. Nevrotik mükemmeliyetçi yapıya sahip bireyler ulaşamaz(imkânsız) bir mükemmele ulaşmayı istedikleri için her zaman başarısızlıkla sonuçlanır (Hamachek, 1978: 27-33).

Mükemmeliyetçi düşünce yapısı çocukluktan itibaren ortaya çıkmakta ve genellikle anne ve babanın onayını almak istemenin sonucudur. Mükemmeliyetçi algısının oluşmaya başladığı ailelerde genelde çocuklarının başarısızlıklarına anlayışla karşılamak ya da yol göstermek yerine genelde öfke ile karşılık vermektedirler. Bunun sonucunda çocuklar bu durumdan utanç duymaya başlar ve özgüvenlerini aile bireylerinden almış olduğu onaylara bağlar (Burns, 1980: 34-52). Mükemmeliyetçilik anlayışının gelişmesi için dört koşul vardır. Bunlar:

- Aile fertlerinin olaylar karşısında fazlaca eleştirel tavır sergilemesi.
- Eleştirilerin açık şekilde değil de, imalı şekilde gerçekleştirmeleri.
- Ailede belirtilmiş olan net bir standartların bulunmaması.
- Çocuğun aile içerisinde ve dışındaki mükemmeliyetçi olarak algıladığı kişileri gözlemliyor olması (Barrow ve Moore, 1983: 612-615).

Mükemmeliyetçi dünya görüşü, Çocuklar çevreleri tarafından takdir edilmek ve toplumda önemli bir insan olmak için her şeyin mükemmel şekilde yapılması gerektiğini bildiklerini savunmaktadır (Ramsey ve Ramsey, 2002: 99-111).

Kişinin kendisi ve başkalarıyla ilişkili kesin düşünceleri, Gerçekçi olmayan inançlar, başkalarının onayına duyulan ihtiyaç, anormal yüksek kişisel beklentiler, yüksek başarısızlık korkusu, başkalarının da mükemmel olması gerektiği konusundaki düşünce, başkalarını suçlama eğilimi gibi düşünceler kapsamdadır (Cook, 2012).

Genetik Faktörler ve İkiz çalışmaları, Mükemmeliyetçiliğin ortaya çıkmasında genelde çevresel etkiler olduğu söz edilirken, genetik yönden de geçebildiği üzerine çalışma yapan araştırmacılar da bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda monogizot ikizlerinin mükemmeliyetçilik ölçümlerinin dizigot ikizlerden daha benzer olduğu ortaya çıkmıştır (Tozzi ve diğ., 2004: 483-494).

Tablo 2: Mükemmeliyetçilik İle İlgili Yapılan Araştırmalar

| YAZAR(LAR) | ARAŞTIRMA | YAYIN BİLGİSİ | AMACI | SONUÇ |
|--|--|--|--|---|
| Joachim Stoeber ve Michael W. Eysenck | Perfectionism and efficiency Accuracy, response bias and invested time in proof reading performance. | Journal of Research in Personality, 42, 2008, 1673-1678. | Öğrencilerin mükemmeliyetçilik ilişkilerinin düzelterek okuma performansları ile ilişkisi. | Yüksek standartlar belirleme ve farklılık değişkenleri düzelterek okuma performansı ile pozitif yönlü olarak ilişkilidir. |
| Alex Nounopoulos, Jeffrey Ashby ve Rich Gilman | Coping Resources, Perfectionism, and academic performance among adolescents. | Psychology in the schools, 43(5), 2006, 613-622. | Mükemmeliyetçiliğin öğrencilerin başa çıkabilme davranışları ve akademik performansları ile ilişkisi | Uyumlu mükemmeliyetçilik akademik güveni ve dolayısıyla not ortalamalarını olumlu yönde etkilemektedir. |
| Kenneth Rice ve P. Jacqueline Dwello | Perfectionism and SelfDevelopment: Implications for College adjustment. | Journal of Counselling & Development, 80, 2002, 194-195. | Öğrencilerin üniversiteye uyumunda mükemmeliyetçilik ve bireysel gelişimin rolü | Uyumlu mükemmeliyetçiler ve mükemmeliyetçi olmayanlarda, akademik ve duygusal uyum, uyumsuz mükemmeliyetçilere oranla daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır |
| Flett, L. Gordon ve Hewitt, L. Paul | The Perils of Perfectionism in Sports and Exercise. | Current Directions in Psychological Science, 14(1), 2005, 14-18. | Mükemmeliyetçilik ve kazanma / kaybetme performansı | Mükemmeliyetçi bireylerin kazanma ve kaybetme performansları kendilerine attıkları bireysel amaçlarıyla yakından ilişkilidir. |
| Anshel H. Mark ve Mansouri Hossein | Influence of Perfectionism on Motor Performance, Affect, and Causal Attributions in response to Critical Information Feedback | Journal of Sports Behavior, 28, 2005, 99-124 | Mükemmeliyetçiliğin bireylerin geri bildirim performanslarına olan etkisi | Deneyel durumlar dikkate alındığında bireylerin toplam mükemmeliyetçilik puanları geri bildirim negatif yönlü etkilemektedir |
| Joachim Stoeber, Chesterman Daryl ve Tarn Terry-Anne | Perfectionism and task performance, Time on task mediates the perfectionistic strivings – performance relationship. | Personality and Individual Differences, 48, 2010, 458- 462 | Görev zamanı aracı değişkeni ile mükemmeliyetçilik ve görev performansı ilişkisi. | Mükemmeliyetçilik çabası görev zamanı ve performansı ile pozitif yönlü bir ilişki ve etkileşim içinde olduğu sonucuna varılmıştır. |
| Shulamit Mor, Day I. Hy ve Flett L. Gordon (1995) | Perfectionism, Control, and Components of Performance Anxiety in Professional Artists. | Cognitive Therapy and Research, 19, 207-225. | Mükemmeliyetçilik ile performans korkusu ve amaca yönelik tatmin ilişkilerinin belirlenmesi | Kendine yönelik ve sosyal yönlü mükemmeliyetçilerde performans korkusunun yüksek ve amaçlara yönelik tatminin düşük olduğu sonucuna varılmıştır. |
| Oliver Stoll, Lau Andreas, Stoeber Joachim (2008) | Perfectionism and Performance in a new basketball training task: Does striving for perfection enhance or undermine performance? | Psychology of Sport and Exercise, 9, 620-629. | Mükemmeliyetçiliğin sporcuların performanslarına etkisi | Mükemmeliyetçilik, antrenman esnasında verilen yeni görevlere karşı sporcuların performanslarına olumlu yönde etki etmektedir. |
| Joachim Stoeber, Oliver Stoll, Eva Pescheck, Kathleen Otto | Perfectionism and achievement goals in athletes: Relations with approach and avoidance orientations in mystery and performance goals | Psychology of Sport and Exercise, 9, 102-121.. | Mükemmeliyetçiliğin sporcuların performanslarına yönelik amaçlarına etkisi | Mükemmeliyetçiliğe ulaşma çabası sporcuların performanslarına ulaşmaya yönelik amaçlarına olumlu yönde etki etmektedir. |
| | | | | |

| | | | | |
|--------------------|---|---|---|---|
| Coreen Hralbuik | The Dark Side of Goal Setting: Examining the Relationship between Perfectionism and Maximum Versus Typical Employee Performance | Unpublished Doctoral Dissertation, Joseph L. Rothman School of Management, University of Toronto, Toronto, Canada. 2009, ss. 43-44. | Polis memurlarında mükemmeliyetçiliğin azami ve tipik performans ile ilişkileri | Mükemmeliyetçilerin amaç belirleme davranışlarıyla azami iş performansları arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağını, tipik performans durumunda ise mükemmeliyetçiliğin iş performansı ile negatif bir ilişkide olacağını öne sürmüştür. |
| Lindsay A. Bousman | The Fine Line of Perfectionism: Is it a strength or weakness in the workplace | Unpublished Doctoral Dissertation, University of Nebraska, 2007, ss. 174- 179 | Mükemmeliyetçiliğin iş yaşamının dinamiklerine etkileri | Uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilerin performansları birbirinden farklıdır. Uyumsuz mükemmeliyetçiler işyeri için zayıflık göstergesi sayılabilirler, Mükemmeliyetçilik yüksek stres ve tükenmişlikle açıklanabilir |
| Luke Monck, | The Impact of Perfectionism on Work Attitudes and Behavior. | Unpublished Doctoral Dissertation, City University of New York, NY, USA., 2009, s. | Mükemmeliyetçiliğin iş yaşamı ve davranışlara olan etkisi | Mükemmeliyetçilik, iş performansının alt konularından biri olan örgütsel vatandaşlık davranışı ile kuvvetli ve pozitif bir ilişki içerisinde. |

2. BÖLÜM

2.1. Kariyer Kavramı

Hızla değişen ve küreselleşen dünyada, sınırların kalktığı insanların bilgi ve belgelere hızlıca ulaştığı bu çağda; bireylerin iş hayatına dair adım atacakları bilgi ile ilk tanıştıkları dönemde düşünmeye başlamışlardır. Bu nedenle işletmeler içinde bireyler içinde kariyer kavramı son derece önem kazanmıştır.

Çalışmanın bu bölümünde kariyer kavramı ve kariyer evreleri kavramları incelenecektir. Daha sonra kariyer planlaması konusu ele alınacak, örgütsel ve bireysel kariyer planlaması incelenecek ve son olarak kariyer planlamanın olumlu sonuçlarına değinilecektir.

2.1.1. Kariyer Kavramının Tarihsel Süreci

İnsanların kariyer kavramına bakış açıları II. Dünya savaşı sonralarında ortaya çıkmıştır. II. Dünya savaşı sonrası hiç beklenmedik bir şekilde gerçekleşen endüstriyel atılımlar, mevcut işletmelerin büyümesini sağlamakla beraber yeni işletmelerin kurulmasına da fırsat tanıdı. Bu gelişmeler sonunda

insan gücü ihtiyacı ortaya çıkmış ve bunca zaman pek mümkün olmayan iş fırsatlarına sahip olmuşlardır.

Kariyer kavramının, kişiler ve iş dünyası adına daha kapsayıcı açıdan ele alınmaya başlaması ilk olarak Anna Roe'nun 1956 yılında yazmış olduğu "Meslekler Psikolojisi" eserinde olmuş ve Donald E. Super'in 1957 yılında kaleme almış olduğu "Kariyer Psikolojisi" eserinde daha net şekilde açıklanmıştır (Erdoğan, 2009:3). 1963 yılında Tiedeman ve O'Hara'nın "Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uygulanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve bunlara ilave olarak 1966 yılında John Holland'ın kaleme almış olduğu "Meslek Tercihi Teorisi" kariyer kavramını detaylı şekilde araştırılmasını sağlamıştır (Gültekin, 2010: 12).

Günümüz tarihine yaklaştıkça kariyer kavramına farklı pencerelerden bakılmaya başlanmıştır. Çalışan, kariyer anlamında etrafında çok fazla alternatiflerin bulunduğu bir ortamda yer almaktadır. Kişiler tek bir işletmeye bağlı kalmayarak belirli dönemlerde farklı işletmelerde kariyer fırsatlarını değerlendirmektedir.

Değişen ve gelişen piyasa şartlarıyla birlikte 20. Yüzyılda, örgüt hedeflerine ulaşmak adına çağdaş yönetim sergilemesiyle beraber planlama kavramı da ön plana çıkmış oldu. Kişisel kariyer planlama ile beraber örgütsel kariyer planlama birlikte kullanılarak başarı elde etme yoluna gidilmiştir. Kariyer kavramının detaylandırılmasına yönelik yapılan araştırmalar sonucu, kariyer planlaması ve yönetimi, kariyer aşamaları, kariyer geliştirme, kariyer secimi, kariyer platosu ve kariyer danışmalık gibi kavramlar literatüre kazandırılmıştır (Eryiğit, 2000:2).

2.1.2. Kariyer Kavramının Tanımı

Sanayi devrimi sonrası önem kazanmış olan ve günümüzde hem gündelik hem de iş hayatında sıkça kullanılmaya başlayan ve Türkçe'ye "carriere" sözcüğünden dâhil olan, Fransızca da "meslek, diplomatik pozisyon ve yaşam süresince izlenmesi gereken yol" gibi tanımlamalarda yapılmaktadır(Erdoğan, 2009:3-4).

Geçmiş yıllarda kariyer kavramı sadece eli iş tutan ve mesleği olan bireyler için kullanıldığı görülmektedir. Bilgisi olmayan ve belirli bir eğitim şartı gerektirmeyen işleri yapan bireyler kariyer anlamında bir yol alamayacağı

düşüncesi hâkimdi. Günümüz yüzyılında bu tanımlama değişmiş her birey bir kariyere sahip olabileceğine inanılmaktadır. Yani her hangi bir şirketin genel müdürünün kariyeri var olabileceği gibi normal bir berber çırağının da kariyeri vardır. Geçmiş yıllarda sadece dikey yönlü hareketler, mesleğinde ilerleme kaydedildiği algısı söz konusuysen, günümüzde bu durum artık yatay yönlü bölüm değişimlerinde de kariyerde ilerleme olarak adlandırılmaktadır. Kişinin kariyer hayatı sadece iş yaşantısında edinmiş olduğu tecrübelerden ibaret değildir artık iş dışındaki yaşantısı da bireyin kariyerine katkı sağlamaktadır. Bu tanımlamalar sonucu kariyer; bireyin hayatı boyunca almış olduğu eğitimler ve göstermiş olduğu çabalarıdır (Bayram, 2010:19-20).

Bu tanıma bakarak kariyer, bireyin iş yaşantısına dair edinmiş olduğu tecrübe ve çalışma faaliyetleriyle ilgili ortaya koymuş olduğu davranış dizisidir (Werther ve Davis, 1996:377). Kariyer kavramı, iş hayatına dair bilgileri kapsadığının yanında bireyin özel hayatını ve bu yaşamdaki edinmiş olduğu rolleri de kapsadığını da ifade etmektedir. Örneğin; Kariyer evresinin ortasına gelmiş olan bir yönetici ile emekliliği gelmiş olan bir yöneticinin, işte terfi etme isteği ve üzerine almış olduğu sorumluluklar karşısındaki davranışları aynı olmayacaktır (Can, 1999:321-322).

“Kariyer, kişinin yaşam süresi boyunca bir iş dalında sürekli olarak bir yol kat edebilmesi ve kendisine deneyim ve yetenek kazandırma süreci olarak anlamlandırılmaktadır (Tortop, 1994:92). Kariyer; kişinin kamu ya da özel çalışma hayatında daha başarılı bir yaşam sürmek adına izlediği yol, süreç ve çalıştığı ortam olarak tanımlanmaktadır (Demirbilek, 1994:71-85). Kariyerle ilgili elde edilen ortak nokta, bireyin başarı derecesini belirleyen işlerle ilgili pozisyonda değişiklik ve kariyer basamaklarında yukarı doğru yükselmesini açıklayan bir kavramdır. Kariyer bireyin iş yaşantısı boyunca bulunduğu mevkiler ve yapmış olduğu işleri bulunduğu mevki ile ilgili tutum ve davranışları içeren bir süreç olduğudur (Bayram, 2010:20).

Kariyer kavramı işletme içerisinde başarıyı elde etmek olarak tanımlanmaktadır. Birey bir işletme içerisinde kariyer hedeflerine ulaşabileceği gibi değişik faaliyetler sonucunda da başarılı bir kariyere sahip olabilirler. İşletmeler çalışanlarından maksimum verim almak istemektedir. Gelişen ve değişen dünya şartlarında işletmeler bu düzene ayak uydurmak istemekte ve

daha ilerisi için çalışmalar yapmaktadır. Bu nedenle; işletmelerde insan kaynakları departmanları oluşturulmuş ve çalışan personeli daha yakından tanımak amaçlanmıştır. Çalışan personele bir takım sorular ile onlardan gelen cevaplara göre işletmede çalışan personele yönelik bir takım uygulamalar ortaya konulmuştur (Seçer, 2013).

2.2. Kariyer Kavramının Evreleri

Kariyer evreleri insan hayatı ile karşılaştırıldığında benzer aşamalar söz konusu olmaktadır. Bireyin doğumuyla başlayan ve çocukluk, ergenlik, gençlik sonrasında olgunluk dönemleri gibi aşamalardan geçtiği gibi kariyer de bu aşamalara benzer süreç yaşamaktadır. Bu süreçleri sıralayacak olursak; Araştırma-keşif evresi, yerleşme, kariyer ortası, kariyer sonu ve emeklilik olarak sıralanmaktadır.

2.2.1. Araştırma-Keşif Evresi

Bu dönem bireyin çocukluk ve ergenlik çağlarını kapsayan bir dönemdir ve bu dönemde bireyler mesleki anlamda yeterli bilgiye sahip değildir. Bu dönemde bireyler belli bir modelleme yöntemiyle başka insanların meslekleri ile ilgilenir ve bilgi edinmeye çalışırlar. Bu dönemdeki mesleki ilgi ve alaka durumları gelip geçici olarak adlandırılmaktadır (Örucü, 2006: 232). Bireyler biraz daha büyüdükleri zaman artık ilgi artmakta ve mesleki araştırmalar hız kazanmaktadır. Bu dönemde aileler rehberlik görevi görerek bireyleri yönlendirme eğilimindedir. Ailelerin desteğiyle beraber birey, hangi alanlarda neler yapabileceği ile ilgili sonrasında da hangi meslek dalında başarılı olabileceğini öğrenmektedir. Bu evre bireyin iş başı yapmasıyla son bulacaktır (Erdoğan, 2009:12).

2.2.2. Kariyer Başlangıç Evresi

Bu dönemde ilk olarak iş bulma, işe yerleşme, yetenek kazanma, işi öğrenme ve akranları tarafından kabul edilme süreçlerini kapsar. Kişi bu dönemde güvenlik ve emniyet ihtiyaçlarını karşılamak için çabalamaktadır. Bu nedenle bu dönem, bireylerin sağlam ve kesin hedeflerin belirlenip bu amaca ulaşmak için gerekli olan planların gerçekleştirme dönemidir (Bayram, 2010:59-60).

Bu safhada en önemli konulardan birisi “Gerçek Şoku” (Reality Shock)dur. İşe girme ya da başka bir işe geçmek amacıyla olan bireyin

beklentileri ile işin uyuşmadığı ve bireyin gerçeklerle yüz yüze geldiği bu ana “ gerçek şoku” olarak tanımlamaktadır. Bireyler genelde ilk işini ve örgütünü seçtikleri dönemde genelde gerçekçi olmayan beklentiler içerisinde (Sabuncuoğlu, 2000:150).

Gerçek şokun üstesinden gelebilen bireyler için tek sorun bu olmamakla beraber bir diğer sorun ise “kendini kanıtlamak” tır. Bu durumu hatalar yaparak ve bu hatalardan dersler çıkararak ve üzerine almış olduğu sorumluluklar sayesinde atlatacaktır. Bu dönemde birey verimliliği daha istenildiği seviyeye ulaşmamıştır ve bu dönem bireyin kendisini kanıtlamasıyla son bulacaktır (Özden, 2001:34).

2.2.3. Kariyer Ortası Evresi

Kariyer ortası ilgili kesin bir yaş kapsamı bulunmamakta 36 ve 50 yaş aralığını kapsayan dönem olarak bilinmektedir. Bu dönemde kişiler artık kariyer hedeflerinde daha ileriye gidemeyecekleri kanaatindedir. Bu dönemde artık edinmiş oldukları tecrübe ve almış oldukları eğitim son bulmuş ve artık öğretici pozisyonuna geçerek bilgilerini aktarma düşüncesi hâkimdir. Bu anlamda kişiler iş hayatında verimli olamayacaklarını düşünerek kariyer platosunu yaşamaktadır(Göksel, 2012: 7).

Bu dönemde bireyde sorumluluk hissini artması ile liderlik etme güdüsü ön plana çıkmıştır. Artık bu dönemde birey çıraklık dönemini atlatıp işinde ustalaşmış ve öğrenici olmaktan çok öğretici konumuna gelmiştir. Bu evrede istediklerini elde edemeyen birey başarısızlık durumunda hatayı kendinde aramalı, kendini yeniden değerlendirmeli ve kariyer planlarını yeniden gözden geçirerek yeni bir iş aramaya koyulmalıdır (Bayraktaroğlu, 2003:131).

Çalışan bireylerin geneli yaşamlarında kariyer ortasına gelmeden kariyer krizleri ile karşılaşmazlar. Bu süreçte ortaya çıkan kriz, iş hayatından ya da iş dışındaki çeşitli sebeplerden kaynaklanabilir (Boşanma, hastalık, alkol, bir yakınının ölümü gibi). Bu dönemde birey dışarıya karşı ilgisi artmıştır ve farklı ikinci bir kariyer planlarının ortaya çıktığı dönemdir (Bayram, 2010:61)

2.2.4. Kariyer Sonu Evresi

Bu aşamada birey artık iş hayatındaki uzun bir sürecin son zamanlarını yaşıyor ve tam zamanlı çalışma hayatını sonlandırma sürecindedir. Bunca yılın

vermiş olduğu tecrübe ile beraber ortaya çıkan sorumluluk duygusuyla, birey artık öğretici konuma geldiğinden çevresi tarafından saygınlıkla karşılanır.

Kariyer ortası evresinde ortaya çıkan bir takım sorunlar, bu aşamada da karşılaşılmaktadır. Bu süre zarfında iş hayatında yükselme eğilimi gösteren bireylerin sayısı son derece düşüktür. Bu aşamada birey iş hayatına olan ilgisi azalmakta ve gerileme sürecine girmektedir (Özden, 2001:37). Birey bu süreçte emekliliğin hayalini kurmakta ve neler yapacağıyla ilgili planlar yapmaktadır.

Bireyler bu süreçte artık yeteri kadar verimli olmadıklarının farkındalar ve yaptıkları işlerde artık zorlandıkları gözlenmektedir. Performans anlamında daha iyi olan bireyler daha fazla sorumluluk alarak öğretici görevi üstlenmektedir. Bu aşama artık bireyin yaşam şartlarıyla ilgili çeşitli düzenlemelere gittiği süreçtir (Aytaç ve Diğerleri, 2001:76).

İşletmeler, çalışanlarının performans ve motivasyonlarını arttırmak adına bir takım duygusal ve görevsel ihtiyaçların karşılanması amacıyla çeşitli kariyer geliştirme ve eğitim takviyeleri yapılmaktadır. Stephen Robbins, Tablo 2’de yer alan duygusal ve görevsel ihtiyaçları, bireyin kariyer aşamaları içerisinde “ keşif, yerleşme, kariyer ortası ve kariyer sonu” olarak sınıflandırılan dört evrede önemli olduğunu açıklamıştır (Barutçugil, 2004:329-330; Cenzo ve Robbins, 1996:276).

Tablo 3: Kariyer Aşamalarında Yer Alan İhtiyaçlar (Aytaç, 1997:70)

| Aşama | Görev İhtiyaçları | Duygusal İhtiyaçlar |
|----------------|---|---|
| Keşif | <ol style="list-style-type: none">1.Çeşitli iş eylemleri2.Kendini Keşif | <ol style="list-style-type: none">1.Ön İş seçenekleri arama2. Yerleşme |
| Yerleşme | <ol style="list-style-type: none">1. İş Talebi2. Özel bir alanda yetenek Geliştirme3.Yaratıcılık ve yenilik Geliştirme4. 3.5 yıl sonra yeni Alana geçme | <ol style="list-style-type: none">1. Rakiplerle ve rekabetle Karşılaşma-başarısızlıkla Yüz yüze gelme2. İş/Aile sürtüşmeleri ile Karşılaşma3. Destek4. Bağımsızlık |
| Kariyer Ortası | <ol style="list-style-type: none">1. Teknik Yenileme2. Başkalarını eğitmede ve Yönlendirmede yetenek Geliştirme3. Yeni yetenek gerektiren Yeni işe geçme4. İş ve örgütteki rolü hakkında daha geniş bir bakış açısı edinme | <ol style="list-style-type: none">1. Orta yaş hakkında hislerini Belirtme2. İş, aile ve topluma karşı kendisini yeniden düzenleme3. Kendini hoş görmeyi ve rekabeti azaltma |
| Kariyer Sonu | <ol style="list-style-type: none">5. Emeklilik planları yapma6. Güç rolünden danışmanlık rolüne geçme7. Başarılı olanları belirleme ve Geliştirme8. Örgüt dışındaki aktivitelere başlama | <ol style="list-style-type: none">1. Kendi işini başkaları için bir platform olarak görme amacıyla destek ve danışmanlık2. Organizasyon ötesi eylemlerde bir kimlik duygusu geliştirme |

2.2.5. Emeklilik-Bitiş Evresi

Bu aşama 60 yaş ve üzeri bireylerin içinde bulunduğu bir süreçtir. Bu aşamada bireyler kariyer yaşantıları boyunca yapamadıkları uğraşlara vakit ayırmaktadırlar. Bazı bireyler elde etmiş olduğu tecrübeleri, işletmeden ayrılmayarak danışmanlık yapmaktadır (Güneş, 2006:62).

Genel olarak bu aşamada bireyler çok fazla çalışma taraftarı değildir. Özellikle iş hayatı süresince sevmediği zorunlu hissettiği işte ve bölümde çalıştığı zaman, birey psikolojik olarak kendini yorgun hissedeceğinden dolayı çalışmaya sıcak bakmamaktadır. Bu tarz bireyler çalışma hayatından uzak durarak kariyerlerine son vermişlerdir. Artık iş hayatı dışında yapmak istedikleri neler varsa onlarla ilgilenme isteği duyarlar. Bunda dolayı bu döneme “ dinlenme dönemi” olarak tanımlanmaktadır (Odabaşı, 2013:144).

2.3. Kariyer Planlama

Bireyler iş hayatında hangi seviyede olduklarını, bu zamana kadar neler yapabildiklerini ve gelecekte neler yapabileceğinin farkına varmış ise; hedefledikleri noktaya gelebilmek için neler yapılması gerektiğini de iyi bilmektedir. Bireyler bu olanağa kariyer planlama ile erişebilmektedir (Yıldırım, 2000:433).

2.3.1. Kariyer Planlamanın Tanımı

Bireylerin, karşısına çıkan fırsatların farkına varması, kariyeri ile ilgili hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflere ulaşabilmek için belirli bir yol haritasının ve zaman planlamasını sağlayacak gerekli kişisel gelişim ve eğitim programlamasının yapılmasına “Kariyer Planlama” denir (Kocabey, 2010:94).

Kariyer planlama, bireyin kendisini iyi tanımasının yanında güçlü ve eksik yanlarını değerlendirerek bilgi, yetenek ve ilgi alanlarına göre sınıflandırarak hedef belirlenmesi ve bu hedefe ulaşabilmek adına çeşitli hareket planları geliştirmesidir (İbiş, 2011:8). Kariyer planlama, çalışan bireylerin değerleri ve gereksinimleri ile iş tecrübeleri ve fırsatları arasındaki en uygun bağlantıyı kurmayı amaçlayan bir sorun çözme ve karar alma sürecidir (Gürel, 2010:12).

İşletme beklentilerinin yanında bireyin beklentilerinin karşılıklı uyum içinde olması ve karşılıklı gereksinimlerin karşılanıyor olması önemli bir etkidir. Son yıllarda işletmelerde uygulanmaya konulan kariyer planlama,

yetenekli ve işinin ehli personelleri işletme içinde kalmasını sağlamak ve personelin performans verimliliğini arttırmak adına son derece önemli bir hal almıştır (Bakan, 2011:121). Kariyer planlaması, işletmenin etkinlik alanlarını genişletebileceği gibi verimlilik anlamında da katkı sağlayabilir. Ancak işletme, bireyin gerek duyduğu eğitimlerin verilmesi ve gelişimlerinin takibini gerçekleştirerek ilerleyen dönemlerde gereksinim duyduğu personel ihtiyacını şimdiden şekillendirmiş olmaktadır (Özgen vd., 2002:196).

Kariyer planlama aşamasında asıl sorumluluk bireyin kendisindedir. Fakat bu konuda işletme yardımcı olabilir. Bireyler mesleki anlamda almış olduğu danışmanlık sayesinde kendi yeteneklerinin ve ilgi duymuş olduğu alanların farkına varmakta ve bu durumu işletme içi yada dışındaki kariyer fırsatları ile kıyaslayabilmektedir (Palmer ve Winters, 1993:134-135).

2.3.2. Kariyer Planlamanın Önemi ve Amacı

Değişen ve gelişen piyasa şartlarına uyum sağlamak amacıyla, iş piyasasında ortaya çıkan değişim ihtiyacıyla birlikte, işletmelerin varlığını devam ettirmesi ve başarı elde etmesinde beşeri sermayenin önemini daha da arttırmıştır. Özellikle gereksinim duydukları nitelikli personel ihtiyaçlarının karşılanmasında ortaya çıkan zorluklar, şimdiki ve gelecekteki pozisyonları doldurma ihtiyacı, kariyer planlama faaliyetleri üzerinde daha fazla durulmasına sebep olmuştur. Bu amaçla işletmeler, bireysel kariyer planlamalarına destekler vererek çalışanlarına bu konuda yardımcı olmakta; böylelikle işletme ve kişiler hedeflerini gerçekleştirme imkânını sağlamış olmaktadır (Bingöl, 2003:249).

Gelişen dünya şartları gereği, işletmelerin gereksinimlerindeki değişimler ve gelecekte ortaya çıkacak ihtiyaçların temelini oluşturmak adına işletmeleri, kariyer planlaması yapmaya yöneltmiştir. Kariyer planlamasının amaçlarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- **İnsan kaynaklarının etkin kullanımını sağlamak:** İşlemlerde çalışanların bireysel yetenek ve isteklerine uygun görevler verilmesidir. Bu aşamada işletme ve çalışan kendi istekleri doğrultusunda orta noktada anlaşmaya çalışırlar. Bu şartlarda çalışan birey için kaliteli bir yaşam standardı ve işletme içinde çalışanın kendisini iyi hissetmesi

amaçlanırken, işletme için ise verimliliğin artması ve karlılığın artması amaçlanır (Mucuk, 2005:337).

- **Yükselme ihtiyaçların tatmini için çalışanların geliştirilmesini sağlamak:** Çalışanlar belirli bir süre zarfı sonunda kendi şartlarının iyileştirilmesi konusunda taleplerde bulunurlar. Örneğin; Uzun yıllar aynı görevde bulunmuş personelin verimliliği azalacağı için işletmede personelin tecrübesinden tam anlamıyla yararlanamamaktadır. Bu nedenle işletme personellerinden tam anlamında yararlanabilmek adına onları geliştirmek zorundadır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2005:322).
- **Yeni ve farklı bir alanda işe giren personelin değerlendirilmesini sağlamak:** Bazı şartlarda personel yeni ve farklı bir alanda çalışma isteğinde bulunabilir veya işletme tarafından çalışma alanı değiştirilebilir. Bu anlamda yeni bir durumda çalışan açısından ya da işletme açısından olumsuz durumlar ortaya çıkmasını engellemek adına kariyer planlama faaliyetlerinden yararlanmak gerekmektedir (Can, 1999:317).
- **İyi bir eğitim ve kariyer imkânlarının sonucu olarak iş başarısının (performansın) yükseltilmesini sağlamak:** İş başarısının yükseltilebilmesi için çalışan personellerin iyi bir eğitim alması ve kariyer olanaklarından faydalandırılması gerekmektedir. İşe yeni alınmış olan personelin işine uygun bir eğitim alınması sağlanır. Uzun süre işletme de çalışan personelin ortaya çıkan bu yeniliklere uyum sağlayabilmesi için geliştirme eğitimlerinden faydalandırılması sağlanmalıdır. Bu durum bireysel ve işletme tatmini açısından önem taşımaktadır (Uzun, 2003:4-5).
- **Kişisel eğitim ve gelişim ihtiyacının daha iyi şekilde belirlenmesini sağlamak:** İşletme içerisinde çalışan personelin gelişim imkânlarından faydalandırılması ve eksikliklerinin belirlenmesi için işletme ile personel daima iletişim halinde olmak zorundadır. Bu durum kişisel eğitimin belirlenmesinde en önemli bir husustur.

2.3.2.1. Kişisel Kariyer Planlama

Kişisel kariyer planlama, kişinin öncelikle kendini iyi tanıması, eksik ve fazlalıklarının neler olduğunu bilmesi, hedeflerinin neler olduğunu ve neler

yapabileceğinin farkında olması durumudur. Kişi kariyer planları yapmadan önce kendisini iyi tanımlamalı yeteneklerini, ilgi alanlarını, neleri yapmak istiyor, iş hayatında belirlemiş olduğu kariyer hedefinin neresi olduğu, kendisini nerede konumlandırmak istediği yerin belirlenme sürecine kariyer planlama tanımı yapılmaktadır (Pilavcı, 2007:10-11).

Kendi yeteneklerinin neler olduğunu iyi tanıyan birey kariyer planlamasını yapmakta sıkıntı çekmemektedir. Yeteneklerinin, bilgi ve ilgi alanlarının farkında olan birey kısa, orta ve uzun vadeli kariyer planları yapabilmektedir. Bu planlamalar yapılırken birey işletmede bulunan insan kaynakları ya da kariyer koçundan bu konuda destekte alarak kısa, orta ve uzun vadeli planlamalar yapabilir (Uzun, 2013).

İşletmede çalışan her birey, kendi kariyerinden ve kendini geliştirme kabiliyetinden sorumludur. Bireyler tam anlamıyla sorumluluklarını yerine getirmek için gelişime açık yönlerini, güçlü ve zayıf taraflarını belirlemeli, ilgilerini, hedeflerini, beklentilerini iyi bir şekilde bilmeli ve bunlara uygun bir şekilde kariyerine yön verecek planlar yapmalıdır (Varol, 2001:53).

2.3.2.2. Örgütsel Kariyer Planlama

Örgütsel kariyer planlama, işletme içerisindeki kişiler için kariyer yöntemi ve faaliyetleri oluşturma sürecidir. İşletmeler, şuan da ve gelecekte ortaya çıkacak olan nitelikli personel ihtiyacını gidermek, hem de çalışanların kariyer hedeflerini ve beklentilerini karşılamak adına etkili bir kariyer yönetimi ve kariyer planlaması yapmaktadır (Bingöl, 2006:300).

Kariyer planlamasında bütün sorumluluk kişiye ait olsa da, işletme kaliteli personeli şirket içinde tutmak istiyorsa eğer, kişisel kariyer planları ile örgütsel kariyer planları uyum içinde olmak durumundadır. Çalışanlar, işletmenin kariyer planlama çabalarının kendi hedeflerine yönelik olduğunu düşünmek ister. Bu sebeple, işletme çalışanlarının kariyer hedeflerine ulaşmasında yardımcı olmak zorundadır. İşletme, sadece şirket içindeki eğitilmiş ve nitelikli çalışanlar için kariyer planlaması yapmamalı, diğer çalışanlar içinde kariyer planlaması yapmalıdır. İşletme içi yükselme ve kariyer hedefi olan insanlar olmasının yanında, hiçbir kariyer planlaması yapmamış bireylerde vardır. Bu kişilerin yükselme arzusunu gerçekleştirmek için onlara bu konuda danışmanlık, yol gösterici olmak adına işletmeler de kariyer

planlamaları yapmalıdır. Kariyer planlamasıyla amaçlanan, ilerleyen zamanlarda işletmede başarılı olabilecek, motive olmuş ve nitelikli iş gücü havuzu oluşturmaktır. Böylece işletme, kariyer planlaması yaparak çalışanlarının hem kariyer hedeflerini ulaşmasına ve motivasyonu arttırmasına katkı sağlamış olur; hem de gelecekte ortaya çıkacak olan işgücü ihtiyacını şimdiden hazırlamış olmaktadır(Bingöl, 2003:253-254).

İşletme, örgütsel kariyer planlama sürecini belirlerken aşağıdaki faaliyetleri gerçekleştirmelidir (Anafarta, 2001:5).

- Doğabilecek personel ihtiyaçlarını belirlemek,
- Kariyer yollarını açık ve net olarak belirlenmesi,
- Bireysel imkânları belirleme,
- Kişisel ihtiyaç ve beklentiler ile işletme ihtiyaç ve fırsatların uyumlaştırması,
- İşletme Kariyer planlama sisteminin incelenerek, denetlenmesi ve eş güdüm sağlanması.

Örgütsel kariyer planlamasının başarılı şekilde uygulanmış olması durumunda (Barutçugil, 2004: 322);

- Çalışanların verimli şekilde çalışması sağlanır,
- İşletmenin hedeflerine ulaşması kolaylaşır,
- Çalışanların iş tatmini ve huzuru sağlanır,
- Çalışanların devir hızı ve insan kaynakları maliyeti azalır,
- Kurumsal bağlılık güçlenir ve aidiyet duygusu gelişir,
- Çalışanların potansiyelleri ve performansı artar.

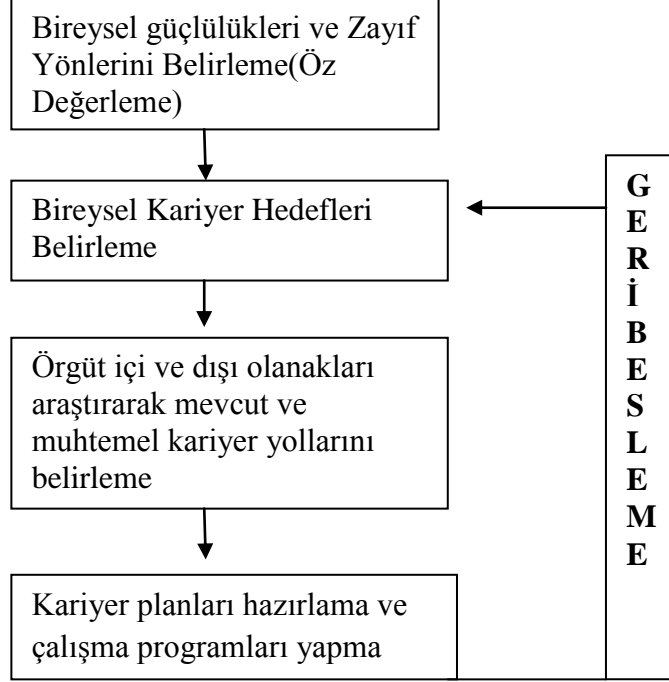
Tablo 4.Örgütsel ve Bireysel Kariyer Planlamalarının Karşılaştırılması (Aytaç, 2005:167)

| Örgütsel Kariyer Planlaması | Bireysel Kariyer Planlaması |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">➤ Gelecekteki örgütsel çalışan gereksinimlerini belirleme.➤ Kariyer basamaklarının planlanması➤ Örgütsel gelişim fırsatları ile kişisel yetenek ve isteklerin karşılaştırılması➤ Kariyer sisteminin koordinasyonu, denetlenmesi, incelenmesi ve gözetimi | <ul style="list-style-type: none">➤ Bireysel yetenek ve ilginin belirlenmesi (kendini tanıma).➤ İş ve günlük hayat amaçlarının planlanması➤ Örgüt içindeki ve dışındaki alternatif kariyer yollarını, seçenekleri değerlendirme.➤ İlgi ve hedeflerde değişmeye dikkat etme.➤ Örgüt içi ve dışı ile ilgili kariyer basamakları. |

2.4. Kişisel Kariyer Planlama Süreçleri

Kişisel kariyer planlama, kişinin iş hayatı boyunca kariyer hedeflerine ulaşmak ve kişisel gelişim için gerekli gördüğü eğitim programları ve faaliyetlerin bütünüdür. Bu faaliyetler sonucu kişi kendi becerilerinin ve ilgi alanlarını belirler, alternatif kariyer fırsatlarını belirleyerek gerçekleştirme yolları planlamaktadır (Bingöl, 2003:250).

Şekil 1. Kişisel Kariyer Planlama Süreci (Anafarta, 2001:6)



Kariyer planlaması; kişinin bireysel becerilerini ve ilgi alanlarını değerlendirmesi, kariyer fırsatlarını araştırması, kişisel kariyer hedeflerini belirlemesi ve buna uygun faaliyetler planlarını içeren bir süreçtir. Şekil 1’de ortaya konulan kişisel kariyer planlama sürecini şu şekilde açıklanabilir (Barutçugil, 2004:322).

- Çalışanın bireysel becerilerini, ilgi duyulan alanlarını tarafsız olarak değerlendirmesi; zayıf ve güçlü taraflarını analiz etmesi
- İşletme içi ve dışındaki fırsatların belirlenmesi.
- Yapılması gereken uzun süreli planların, uzun dönemli planlar göz önüne alınarak oluşturulması gerekmektedir.
- Var olan hedefleri gerçekleştirmek için uygun stratejiler belirlenmesi.
- Belirlenen stratejilerin uygulanabilecek aşamanın belirlenmesi.
- Bu aşamalar, belirli bir zamana bağlı olarak ve kaynakları etkin şekilde kullanarak gerçekleştirilmesi.

2.4.1. Kendini Değerlendirme

Kariyer planlamasının doğru ve ölçülü olabilmesi, kişinin kendisini iyi tanımasıyla başlar. Birey kişisel değerlendirmeler yaparak ilgi alanlarının belirlediği işlerin kendisine uygun olup olmadığını belirlemektedir. Bireyin kendisini iyi analiz etmiş olması kariyer hedeflerini ve kariyer yollarını belirlemede kolaylık sağlayacaktır. Kişiler zayıf ve güçlü taraflarını hayatları boyunca kimseden destek almayarak kendisi tarafından belirlenmelidir. Belirlemiş olduğu zayıf yönlerini düzeltmek adına öncelikle kendisi daha sonra çalışmış olduğu işletmeden yardım istemelidir (Anafarta, 2001: 6-7).

Kişiler kendi yeteneklerinin farkında olmayabilir ve kendisini değerlendirirken içe kapanıklık, utangaçlık, sosyal ilişkiler, öz güven, zihinsel yetenekler, fiziksel ve duygusal yetkinlikler gibi farklı alanlarda kendisini analiz etmelidir. Kendisini bu denli analiz edebilen bireyler kişisel ihtiyaçların ve hedeflerin belirlenmesinde hem daha kolaylık sağlayacak hem de daha güvenilir olmasını sağlayacaktır. Yapılan en büyük yanlışlardan birisi de bireylerin sahip olduğu yetenekleri üzerine birşeyler katarak geliştirmek yerine kendilerine yeni bir beceri katmaya çalışmaktır. Bireyler kendilerini değerlendirmede gerçekçi, doğru verilerle analiz edilmeli ve bu veriler üzerinden strateji belirlenmelidir (Geçikli, 2002:342-343).

2.4.2. Kariyer Fırsatlarının Değerlendirilmesi

Bu aşamada kişi meslek dalları, işletmeler, işler ve çevresi hakkında bilgi toplamasını içerir. Belirlenen alternatif meslekleri, işletmeleri ve sektörleri araştırarak elde etmiş olduğu bilgiler doğrultusunda bireyin kendisine daha iyi standartlar belirlemek adına iyi bir maaş alabileceği, daha fazla sosyal hakların bulunduğu, bilgi ve yeteneklerini arttırabilecek imkânların bulunduğu işletmeyi ya da sektörü bulmak oldukça zordur (Bingöl, 2006:299).

Kişi bu aşamada kariyerini belirlerken birçok faktörün etkisinde kalmaktadır. Bu faktörler sosyal ya da psikolojik faktörler olarak sınıflandırılmaktadır. Sosyal faktörler; kişinin sosyal geçmişi, sosyo- ekonomik düzeyini ifade etmektedir. Psikolojik faktörler ise bireyin kişiliği, beklentileri, inanç ve tutumları gibi etmenleri ifade eder. Bu sebeple kişinin becerileri, ilgi alanları ve değerleri kariyer fırsatları ile ilgili olmalıdır. (Aytaç, 2005:154-155).

Kariyer planlamadaki sorumluluk kişiye ait olduğu halde, kariyeri belirleyen sadece kişinin ortaya koymuş olduğu davranış değildir. İşletmenin de çalışan kişiler için iş fırsatı yaratmak anlamında önemli bir rol üstlenmiştir. Kariyer planlamasının, kişi ve işletme tarafından birlikte yapıldığında etkili olmasının nedeni de budur (Bayram, 2010:82).

2.4.3. Hedef Belirleme ve Seçme

İşletme içinde ve dışındaki fırsatları değerlendiren kişi, elde etmiş olduğu bilgileri analiz ederek; kuvvetli ve zayıf yönlerini, ilgi alanlarını, yeteneklerini, kapasitesi ile karşılaştırarak kariyer hedefini belirler. Hedef belirleme süreci, kişinin kariyer planları açısından önem teşkil etmektedir. Kişi kapasitesi ile karşılaştığı fırsatlar arasında uyum sağlayamazsa, hedeflerine ulaşamayacak ve başarılı olamayacaktır (Aldemir, Ataol ve Budak, 2001:29).

Hedef belirleme, kişinin geleceğe yönelik amaçlarının bir düzen içinde planlamasına ve karar vermesine katkı sağlar. Kişisel farklılıklardan kaynaklı olarak kişisel hedefler de değişiklik göstermektedir. Kişi, değişen değerler ve ilgi alanlarına bağlı olarak kendisine yeni iş alanları tercih edebilir. Kariyer planlarındaki zamanla meydana gelen değişiklikler, kişilerin kararsız ya da sabırsız olduğunun göstergesi değildir. Zamanla değişime uğrayan ilgiler, bireye değişik kariyer kararlarının verilmesine sebep olabilir. Günümüz hayatında bir çok kişi yüksek statü, daha fazla ücret ve saygınlık aradıkça kariyer değişikliklerine rastlanacaktır (Bayram, 2010:83).

2.4.4. Kariyer Planlarının Oluşturulması ve Uygulanması

Bu aşamada kişinin belirlemiş olduğu uzun ve kısa vadeli kariyer hedeflerine ulaşacakları hareket planının hazırlandığı evredir. Bu evre, bireyin eğitim, kurs ve seminerlere katılmasını ve işletme dâhilindeki yeni iş imkânlarına başvurmasını kapsamaktadır (Neo, 1999: 341).

Bireyin kendi becerilerinin ve isteklerinin farkına varılmasından sonra kişi hedeflerini belirledikten sonra kendi yetkinliklerine uygun, kişisel gelişimini verimli şekilde yürütecek sektörü belirledikten sonra bu sektördeki kariyer planlarının hazırlanması ve bu planların nasıl yürütüleceği konusunda bir yol haritasının belirlemiş olmalıdır. Yapılacak planlar günlük değil geleceğe yönelik olmalıdır. Planlama yaparken (Bayram, 2010:84).

- İnsan Kaynaklarından yapılan işin tanımının yapılması talep edilmeli
- Yer alan bölümler için ilk başta kısa süreli planlar yapılmalı
- Yöneticilerin bireyden beklentilerinin tam olarak ne olduğunun kesin anlamda belirlenmelidir.

2.4.5. Geri Bildirim (Feed- Back)

Yapılan bütün planlar sonunda gelinen bu noktada kişi performansını işletmeden ve öz değerlendirmeler sonucu tespit etmektedir (Bayram,2010:84). Değişen küresel dünyada teknolojinin ilerlemesiyle birlikte iş dünyasında çeşitli değişiklikler ortaya çıkmıştır. Değişen dünya şartlarında hem işletmeler arasında hem de çalışan personeller arasında rekabet ortamı doğmuştur.

Günümüz dünyasında birey sürekli öğrenme ve kendini geliştirme eğilimi göstermek durumundadır. Küreselleşmede, teknolojiye meydana gelişim ve genç nüfusun fazla olmasıyla birlikte ortaya çıkan rekabet ortamı bireyi kendisini geliştirmeye yöneltmektedir. Bu sebepten dolayı birey bulunduğu konumu her zaman sorgulayıcı bir tutum sergileyerek kendilerine geri bildirim yapmaktadır. Yapılan bu geri bildirim sonrası bireyde farklı hedefler ve yeni ihtiyaçlar ortaya çıkmaktadır. Bu döngü bireyin yaşamı boyunca devam etmektedir (Anafarta, 2001:8).

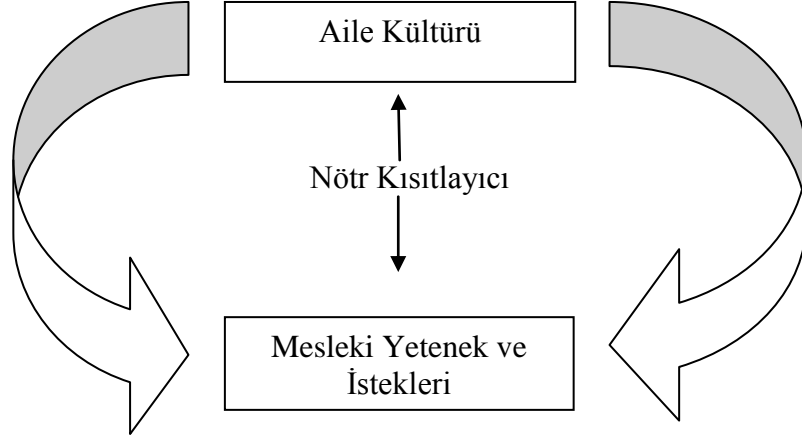
2.5. Kişisel Kariyer Planlamayı Etkileyen Unsurlar

Bireyler, tercihlerini ve kariyer planlarını yaparken birçok etmenlerden etkilenmektedir. Bunları aile, sosyal çevre, ekonomik sebep, işin saygınlık ve işin gerektirdiği etmenler olarak adlandırabiliriz.

2.5.1. Aile Bireylerinin Etkisi

Aile, kişinin kariyeri ve kariyer planlarına etkide bulunan en önemli faktördür. Birey özellikle doğduğu andan itibaren ve keşif evresine kadar ki sürede aile ile aralarındaki yakın ilişki ve ailenin yapmış olduğu yönlendirmeler sonucu birey, ailenin etkisiyle kariyer planlarını buna göre yapmaktadır. Birey, özellikle de aile içindeki meslek sahiplerini örnek alarak o alana yönelim göstermektedir. Bu durum sadece aile içi değil yakın akrabalarda birey üzerinde etkisi bulunmaktadır. Şekil 2' de bu etkileşimi görebilmekteyiz (Özdemir, Mazgal, 2012:93-94)

Şekil 2. Kişinin Kariyerinde Aile Etkisi



Gençlerin meslek bilgilerinin yetersizliği ve kişisel özelliklerinin, beceri ve yetkinliklerinin yeterli olmamasından dolayı keşif evresinde sıkıntılar yaşamaktadır. Yaşanan bu sıkıntılarda aile bireyleri vermiş oldukları destekle gençleri yönlendirmektedir. Bu yönlendirme genelde ailenin kendi istediği ve ilgi duyduğu mesleklere olduğu için bireyin ilgi alanı ve yetenekleriyle uyuşmamaktadır. Bu sebepten dolayı da gençler keşif evresinde sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu durum ekonomik şartlar dâhilin de değişiklik göstermekte, şartları yüksek olan ailelerde, çocuklar hem yeterli desteği alırken, ilgi alanlarına göre meslekleri bulmakta sorun yaşamamaktadır. Bu durum maddi yetersizlik yaşayan ailelerde getirisi yüksek olan meslek dallarına yönlendirilmektedir. Ailelerde hayalini kurmuş olduğu mesleğe ulaşamadığından dolayı, kendi çocuklarını bu mesleğe yönelmesi konusunda baskıcı bir tutum sergilemektedir. Bireyin bu mesleğe ilgisinin olmaması ve bazı yetkinliklerin olmayışı, bireyin başarısız olmasına sebep olmaktadır (Vural, 2015).

Aile bireylerinin düşmüş olduğu hatalardan biride çocuklarına gelecekteki meslek ile ilgili gerekli desteği ve doğru bir yönlendirmeleri yapmayarak gencin keşif aşamasında zor durumda kalmasına sebep olmuştur. Kariyer ve kariyer planlamasında başarı elde etmiş bireylerde mesleki tercihlerde aile fertleri tarafından yönlendirmelerden çok çocuklarda kişilik ve nitelik bilinci oluşturulması konusunda yardım aldıkları görülmüştür. Ailenin direk mesleki seçimlerinde müdahil oldukları bireylerde başarısızlık sıkça karşılaşılmaktadır (Razon, 2003).

Aile çocuklarına rehberlik yaparken kişisel özellikleri ve yeteneklerini öğrenmelerinin dışında çocukların meslekleri tanıması ve öğrenmesi için araştırmaya teşvik etmelidir. Tabii bu mesleklerin gelecekteki geçerlilikleri, iş sahalarının genişliği, meslekteki rekabetin durumları konularında da çocuklarına bilgi sağlamalıdır. Bunları yaparken sadece kendi fikirlerini değil araştırmalara teşvik ederek görmesi sağlanmalıdır(Deniz, 2001). Kişilerin kariyer planlamasına etki eden en önemli faktör aile etkisi diyebiliriz.

2.5.2. Sosyal Çevre Etkisi

Aile bireylerinin etkisi olduğu kadar sosyal çevrede bireyin kariyer planlaması üzerinde etkisi fazlasıyla bulunmaktadır. Kişi başına düşen milli gelirin yüksek olduğu ve işsizlik oranının düşük olduğu ülkelerde bireylerin meslek tercihleri ilgi alanlarına ve yeteneklerine göre şekillenmektedir. Bu durum sonunda bireyin performansı yüksek ve psikolojik anlamda da kendisini iyi hissetmektedir. Fakat durum geliri düşük ve işsizliğin yüksek olduğu ülkelerde böyle değildir. Bu ülkelerde bireyler daha çok maddi kaygı ve işten çıkarılma korkusunun yaşanmadığı meslekleri tercih etmektedir. Buna örnek verecek olursak da bireyin devlet kadrosunda kendisine yer bulması olarak gösterilebilir. Birey en güvenli olarak gördüğü devlet kadrosunda kariyerine devam etmeye çalışmaktadır (Razon, 2003).

Aynı toplumda yaşayan fakat gelir düzeylerinde ki farklılığa bağlı olarakta bireylerin kariyer planlamaları değişiklik göstermektedir. Gecekondu mahallesinde yetişmiş, düşük gelir seviyesine sahip olan bireylerin kariyer seçimleri de yine geliri yüksek ve işten çıkarılma korkusu yaşamayacağı bir meslekleri tercih etmek olacaktır. Varlıklı bir semtte yetişmiş çocuklarda ise kariyer tercihleri yeteneklerine ve ilgi alanlarına göre yönelmektedirler (Ceylan, 2012:40).

2.5.3. Ekonomik Sebep

Yapılan araştırmalarda bireylerin gelir durumlarına bağlı olarak seçmiş oldukları meslek tercihlerini nasıl etkilediği görülmüştür. Gelir seviyesi düşük olan aile fertlerinin çocukları daha çok yüksek geliri ve işten çıkarılmanın zor olduğu meslek tercihleri yapıldığı görülmüştür. Gelir seviyesi iyi olan bireylerde ise maddi kazanç fazla dikkate alınmayarak daha çok kişisel haz alabildiği, ilgi ve o mesleği yapmaktan mutlu olacağı meslekleri tercih ettiği

görülmüştür. Genel anlamda bireyler gelecek kaygılarının az olduğu ve geçimlerini iyi sağlamak adına yüksek gelirli meslekler tercih etmektedir (Razon, 2003).

2.5.4. İşin Saygınlık Etkisi

Bireyin bir mesleğe başka mesleklerden fazla önem vermesinden dolayı bir işin diğer işlerden fazla saygınlık duyulduğu görülmektedir. Bu durum toplumsal açıdan ortaya çıkan bir kavramdır. Her birey kendi mesleğini icra ederken aslında maddi getirisinden başka toplum tarafından saygı ve sevgi duyulmasını beklemektedir. Bu bağlamda da birey meslek seçimlerinde dikkate aldığı konulardan birisi de maddi beklentiden çok başkaları tarafından beğenilip, değer görmek amacıyla meslek seçimlerini yapmaktadır (Razon, 2003).

2.5.5. İşin Gerektirdiği Eğitim Etkisi

Bireyin almış olduğu ve alacak olduğu eğitim bireyin hem gelecek planlamasında hem de mesleki tercihlerine etki eden önemli bir faktördür. Birey almış olduğu eğitimler sonucunda iş hayatına adım atmaktadır. Bireyler yetenek ve ilgi duyduğu şeyleri aile yardımı ya da toplumun etkisiyle öğrendikten sonra gelecekteki yapmak istediği meslek ile ilgili eğitim almak durumundadır. Almış olduğu bu eğitimler sonucu birey mesleğini icra etmeye başlamaktadır. Bireyin almış olduğu eğitim ile çalışmaya başladığı meslek hayatı farklı olduğu durumlarda birey kariyer yaşantısında başarısızlık yaşamaktadır(Pekkaya, Çolak, 2013: 799-802).

2.6. Kariyer Planlamanın Olumlu Sonuçları

Kariyer planlama kişiler açısından önem teşkil etmektedir. Örgütsel anlamda kariyer planlamada örgütün ve kişinin hedeflerin ortak olması durumunda karşılıklı fayda sağlaması söz konusudur. Aşağıda kariyer planlamasının bireye ve örgüte sağladığı yararları açıklanacaktır.

2.6.1. Kişisel Yönden Olumlu Sonuçlar

Kariyer planlamanın kişisel açıdan olumlu etkileri şunlardır:(Ünver, 2005: 33; Erdoğan, 2009:39).

- İşletme içerisinde kişiye terfi olanakları gösterir ve terfi imkânı sağlar,
- İş görenlerin özelliklerinden, yöneticilerin haberdar olmalarını sağlar,
- Kişisel gelişim imkânı sağlar,

- Farklı geçmiş ve eğitimleri olan bireyle kariyer planlama desteği vererek işletme ile özdeşleşmelerini sağlar,
- Örgütsel bağlılığı artırır.
- Kişilere özel konularda da kariyer hedefleri belirleyerek, potansiyel yeteneklerini harekete geçirme imkânı sağlar.

Maddeler halinde verilen kariyer planlamanın kişisel açıdan olumlu etkileri, işletme içerisinde ve özel yaşantısında kişilere kendini geliştirme, kariyer yolları hakkında bilgi edinmelerini sağlamak, kendilerine kariyer hedefleri belirleme ve bunlara ulaşmada ki kolaylıkları belirleme, işletme içerisinde bireye üstleri tarafından fark edilme, üstlerine yeteneklerini gösterebilme ve daha üst pozisyonlara geçebilme imkânları sağlamaktadır.

Kişilerin üstleri tarafından fark edilip üst kademeye terfi alabilmesi ancak belirlemiş olduğu kariyer planlarına uygun şekilde davranmasıyla mümkündür. Birey kendinde gördüğü eksik yönlerini belirleyip geliştirme isteğinin artması işletme içerisinde ya da farklı bir meslek dalında ilerleme kaydetmektedir.

Kişi, kariyer planlaması ile gelecekle ilgili kuşkularını en aza indirebilmektedir. Bunun için öncelikle kişi kendisine uygun hedefler belirlemeli ve hedefe ulaştıracak kariyer planlaması yapmalıdır. Gerçekçi bir hedefleri belirlemek için neler yapılması gerektiğinin bilinmesi ve farklı bir kariyer yollarının da keşfi gibi başka olumlu etkilerinden de söz etmek mümkündür.

2.6.2. Örgütsel Yönden Olumlu Sonuçları

Kariyer planlamanın örgütsel açıdan etkileri şunlardır: (Yılmaz, 2006:60-62).

- Uluslar arası istihdamı kolaylaştırmak
- Stokları azaltmak
- Eşit işe eşit ücret vermek
- Örgütsel hareketliliği sağlamak
- İş değiştirmeleri azaltmak ve iş sadakatini sağlamak
- İşletme içi kadrolaşma ihtiyaçlarını düzenlemek
- Terfi edecek personeli belirlemek
- İş gücü çeşitliliğine yardımcı olmak

➤ Yerleştirme ve örgütsel yedeklemeyi oluşturmak

İşletme açısından kariyer planlamada önemli olan kişiler arasındaki adaletsizliğin önüne geçilmesi ve işletmenin verimliliğini arttırmaktır. Bu sebeple kariyer planlama yöntemini benimsemiş işletmelerde işe uygun personel seçimi ve bir alan üzerinde uzmanlaşma sağlanmaktadır. Bunun yanında eşit işe eşit ücret politikası ile ücret adaletsizliğinin önüne geçilmiştir. Bu sayede kişilerin işletmeye bağlılığı ve işletmeye karşı olan güvenin artırılması amaçlanmaktadır. Böylece kişilerin işletmeden ayrılmalarının önüne geçilmiştir.

BÖLÜM III: OTOMOTİV SEKTÖRÜNDE MÜKEMMELİYETÇİLİK ALGISI VE KARIYER PLANLAMA TUTUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK UYGULAMA

Bu bölümde genel anlamıyla tezin ana başlığını oluşturan iki kavram hakkında yapılan uygulamalar açıklanmıştır. Bu uygulamalar ile beraber kavramlarla ilgili detaylı veriler elde edilmiş ve bir ön incelemeler yapılmıştır. Ardından detaylı incelemeler sonucu mükemmeliyetçilik algısı ve kariyer planlama tutumlarına ilişkin istatistiksel veriler ve güvenilirlik sonuçları ortaya çıkarılmıştır. Son olarak ise bu iki kavram arasındaki ilişki irdelenmiştir.

3.1. Uygulamanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı otomotiv sektöründe çalışan bireylerin mükemmeliyetçilik algılarının kariyer planlama tutumları üzerindeki etkisini inceleyip yorumlamaktır. Uygulamanın ülkemiz açısından önemli sonuçlar ortaya koyacağı düşünülmektedir. Literatüre bakıldığında mükemmeliyetçilik ve kariyer planlama kavramlarına yönelik yurt içinde ve yurt dışında çok sayıda çalışmanın yapıldığı görülmektedir. Fakat otomotiv sektöründe mükemmeliyetçilik algısı ve kariyer planlama tutumlarını ilişkilendiren başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışma ile birlikte diğer çalışmalara katkı yapılmaktadır. Bu yüzden çalışma bilimsel anlamda oldukça önemli olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu önem, pratikte uygulama yapılabilecek ve çıkan sonuçlar doğrultusunda otomotiv firmaları doğru planlama ile nitelikli personel yetiştirme konusunda önemli yetkinlikler kazandırabileceklerdir.

3.2. Anakütle, Örneklem ve Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın örneklemini İstanbul bölgesinde faaliyet gösteren otomotiv firmalarında çalışan personeller oluşturmaktadır. Araştırmacı ve katılımcılar için maliyet ve zaman açısından kolaylık sağlanması, deneklere kolayca ulaştırılabilmesi, tutum ölçümü ve sayısal verilerin elde edilebilmesi için en kullanışlı ölçüt olması gibi nedenler dolayısıyla bu araştırmada veri toplamada anket tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. 500 adet anket formu dağıtıldı ve toplanan anketlerden 358'i eksiksiz ve hatasız doldurulduğu tespit edilerek araştırmanın analizleri bu veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ayrıca çalışanların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik demografik sorular da sorulmuştur.

5'li Likert tipi ölçek (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Bu tip ölçeğin kullanılmasının nedeni, 5'li Likert tipi ölçeğin daha yaygın olarak kullanılması ve bireyler açısından cevaplanmasının daha kolay olmasıdır.

Anket yoluyla toplanan bilgilerin analizinde sosyal bilimler için geliştirilmiş olan SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır. Veriler, tanımlayıcı ve çıkarımsal istatistik bazında ele alınmış ve frekans analizi, faktör analizi, güvenirlilik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır. Tanımlayıcı istatistik bazında öncelikle demografik verilerin frekans dağılımları ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

3.3. Araştırma Hipotezleri

Araştırmaya başlarken bu hipotezlerde mükemmeliyetçiliğin alt boyutları ve kariyer planlama boyutları arasındaki ilişkinin olup olmadığı, ilişki var ise yönü tespit edilmeye çalışılacaktır.

H₁: İşletmelerde mükemmeliyetçilik algısının kariyer planlama tutumları üzerinde anlamlı açıklayıcı etkisi vardır.

H_{1a}: İşletmelerde Kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın kendini değerlendirme faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H_{1b}: İşletmelerde kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın fırsatları tanıma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H_{1c}: İşletmelerde kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın hedef belirleme faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H_{1d}: İşletmelerde kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın plan oluşturma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H_{1e}: İşletmelerde başkasına yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın kendini değerlendirme faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H_{1f}: İşletmelerde başkasına yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın fırsatları tanıma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H_{1g}: İşletmelerde başkasına yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın hedef belirleme faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H_{1h}: İşletmelerde başkalarına yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın plan oluşturma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H_{1i}: İşletmelerde topluma yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın kendini değerlendirme faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

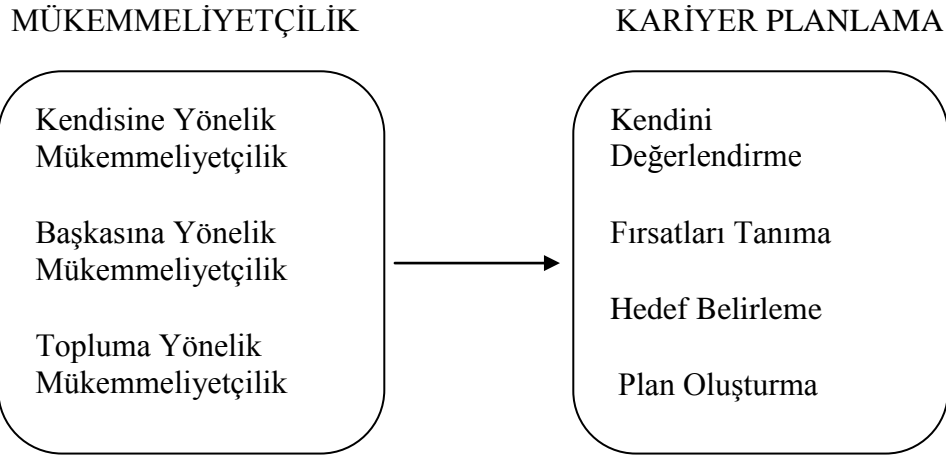
H_{1j}: İşletmelerde topluma yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın fırsatları tanıma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H_{1k}: İşletmelerde topluma yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın hedef belirleme faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

H_{1k}: İşletmelerde topluma yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın plan oluşturma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

3.4. Araştırmanın Modeli

Bu bölümde araştırma modeline ilişkin bilgiler verilmeye çalışılmıştır.



Modelde, araştırma hipotezleri ile incelenmek istenen ilişkiler ifade edilmiştir. Buna göre; mükemmeliyetçilik ve kariyer planlama boyutları birbirleri ile ilişkilendirilmiştir. Korelasyon analizi kullanılarak mükemmeliyetçiliğin üç boyutu ve kariyer planlamanın dört boyutu analize

tabi tutulmuştur. Hipotezler bu boyutların birbirleri arasında anlamlı bir ilişki içerisinde olup olmadığını test etmek üzere oluşturulmuştur. Son olarak mükemmeliyetçilik algısının kariyer planlamanın üzerindeki etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Regresyon analizi kullanılan bu hipotez testinde, mükemmeliyetçilik algısında meydana gelen artışın kariyer planlamada yapacağı değişiklik saptanmaya çalışılmıştır.

3.5. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın varsayımları;

- Araştırmaya katılanların araştırmada kullanılan veri toplama araçlarına doğru cevaplar verdikleri kabul edilmektedir.
- Araştırmaya katılan katılımcıların, mükemmeliyetçilik ve kariyer planlama hakkında bilgi sahibi oldukları kabul edilmektedir.
- Kullanılan ölçeklerin, araştırma konusu olan mükemmeliyetçilik algısı ve kariyer planlama arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik olduğu kabul edilmektedir.

Araştırma sınırlılıkları;

- Araştırma evreni, İstanbul ilinde faaliyet gösteren otomotiv firmaları ile sınırlıdır.
- Araştırma verileri, araştırma için kullanılan veri toplama araçlarında yer alan ölçeklere göre sınırlıdır.
- Araştırma sırasında İstanbul ilinde faaliyet gösteren otomotiv firmalarının tamamına ulaşılammıştır.

3.6. Bulgular ve Yorum

3.6.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmada elde edilen demografik bilgilere yönelik yapılan tanımlayıcı istatistik analizlerinden elde edilen frekanslar, aşağıdaki Tablo 5’de yer almaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Özellikleri

| Demografik Özellikler | Frekans | Yüzde | Kümülatif Yüzde |
|-----------------------|------------|------------|-----------------|
| Cinsiyet | | | |
| Kadın | 94 | 26,3 | 26,0 |
| Erkek | 263 | 73,7 | 100,0 |
| Toplam | 358 | 100 | |

| Yaş | | | |
|-------------------------------|------------|------------|-------|
| 18-25 yaş | 41 | 11,5 | 11,5 |
| 26-35 yaş | 208 | 58,1 | 69,6 |
| 36-49 yaş | 101 | 28,2 | 97,8 |
| 50 ve üzeri | 8 | 2,2 | 100,0 |
| Toplam | 358 | 100 | |
| Eğitim Durumu | | | |
| İlkokul | 17 | 4,7 | 4,7 |
| Ortaokul | 55 | 15,4 | 20,1 |
| Lise | 151 | 42,2 | 62,3 |
| Üniversite | 127 | 35,5 | 97,8 |
| Yüksek L/Doktora | 8 | 2,2 | 100,0 |
| Toplam | 358 | 100 | |
| Çalıştıkları Departman | | | |
| Yönetim | 6 | 1,7 | 1,7 |
| Muhasebe/Finans | 38 | 10,6 | 12,3 |
| Satış Sonrası Hiz. | 257 | 71,8 | 84,1 |
| Satış-Pazarlama | 3 | 8,7 | 92,7 |
| İnsan Kaynakları | 19 | 5,3 | 98 |
| Diğer | 7 | 2,0 | 100 |
| Toplam | 358 | 100 | |

Dağıtılmış olan 500 adet anket geri toplandığında 358 adet anket hatasız ve eskizsiz doldurulduğu tespit edilmiş ve analize uygun görülmüştür. Ankete katılanların % 26,3'ünün Bayan, %73,7'sinin ise Erkek personel cevaplamıştır.

Anket katılan personellerin yaş dağılımına bakıldığında % 11,5 'ini 18-25 yaş, % 58,1 'ini 26-35 yaş, % 28,2'sini 36-49 yaş ve %2,2'lik kısmını ise 50 ve üzeri yaş grupları oluşturmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda otomotiv sektöründe 25-36 yaş grubu çalışan kişilerin daha çok olduğu söylenebilir.

Katılımcıların eğitim seviyelerine bakıldığında en yüksek oranda % 42,2 'lik oran ile Lise mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Bu oranı %35,5 ile üniversite mezunu, % 15,4 ile Ortaokul, % 4,7 ile ilkokul ve % 2, 2 ile Yüksek

Lisans/ Doktora mezunları takip etmektedir. Ülkemizde otomotiv eğitiminin genellikle meslek liselerinin motor bölümleri ile üniversitelerin önlisans bölümlerinde verilmesi, ayrıca teknisyenliğin alaylı öğrenilen ve çıraklıktan ustalığa doğru ilerleyen bir meslek olarak görülmesi bu durumu açıklamaktadır

Katılımcıların çalıştıkları departmanlara bakıldığında çalışanların % 71,8'lik gibi büyük bir kısmı Satış Sonrası Hizmetlerde çalıştığı görülmektedir. Çalışılan bu departmanı % 10,6 ile Muhasebe/Finans, % 8,7 ile Satış-Pazarlama, % 5,3 ile İnsan Kaynakları, % 2,0 ile Diğer Departmanlar ve % 1,7 ile Yönetim Departmanları oluşturmaktadır.

3.6.2. Ölçeklere İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde, araştırmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçları ve faktör analizi sonuçları gibi istatistiksel bilgiler yer almaktadır.

3.6.2.1. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde araştırmada kullanılan mükemmeliyetçilik ölçeğine ilişkin istatistiksel bulgulara yer verilmiştir.

3.6.2.1.1. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Mükemmeliyetçilik ölçeği ilk olarak güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve sonuçlarına aşağıdaki Tablo 6.'de yer verilmiştir.

Tablo 6. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu

| Cronbach's Alpha Katsayısı | Madde Sayısı |
|----------------------------|--------------|
| ,863 | 45 |

Tablo 7. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Toplam Madde İstatistikleri Sonucu

| Ölçekteki Maddeler | Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması | Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı | Madde Silindiğinde Ölçek Güvenirlik Katsayısı |
|---|-------------------------------------|-----------------------------------|---|
| Bir iş üzerinde çalıştığımda iş kusursuz olana kadar rahatlayamam. | 150,9609 | 256,458 | ,856 |
| Genelde bireyleri kolay pes ettikleri için eleştirmem. | 151,5335 | 261,566 | ,859 |
| Yakınlarımla başarılı olmaları gerekmez. | 151,3296 | 262,210 | ,859 |
| En iyisinden aşağısına razı oldukları için arkadaşlarımı nadiren eleştiririm. | 151,7402 | 262,770 | ,860 |
| Başkalarının benden beklentilerini karşılamakta güçlük çekerim. | 150,5559 | 266,259 | ,860 |

| | | | |
|--|----------|---------|------|
| Amaçlarımdan bir tanesi yaptığım her işte mükemmel olmaktır | 151,0866 | 254,505 | ,856 |
| Başkalarının yaptığı her şey en iyi kalitede olmalıdır. | 151,3240 | 259,839 | ,857 |
| İşlerimde asla mükemmelliği hedeflemem. | 150,7039 | 262,898 | ,858 |
| Çevremdekiler benim de hata yapabileceğimi kolaylıkla kabullenirler. | 152,1983 | 272,933 | ,865 |
| Bir yakınımın yapabileceğinin en iyisini yapmamış olmasını önemli görmem. | 151,2570 | 260,528 | ,858 |
| Bir işi ne kadar iyi yaparsam çevremdekiler daha da iyisini yapmamı beklerler. | 150,8045 | 260,511 | ,857 |
| Nadiren mükemmel olma ihtiyacı duyarım. | 151,4246 | 260,895 | ,859 |
| Yaptığım bir şey kusursuz değilse çevremdekiler tarafından yetersiz bulunur. | 152,1397 | 267,857 | ,862 |
| Olabildiğim kadar mükemmel olmaya çalışırım. | 150,6089 | 261,051 | ,857 |
| Giriştiğim her işte mükemmel olmam çok önemlidir | 151,3464 | 253,588 | ,854 |
| Benim için önemli olan insanlardan beklentilerim yüksektir | 150,8017 | 262,053 | ,859 |
| Yaptığım her şeyde en iyi olmaya çalışırım | 150,5335 | 261,404 | ,857 |
| Çevremdekiler yaptığım her şeyde başarılı olmamı beklerler | 150,8240 | 260,666 | ,857 |
| Çevremdeki insanlar için çok yüksek standartlarım yoktur | 151,6425 | 262,174 | ,860 |
| Kendim için mükemmelden daha azını kabul edemem | 152,2235 | 264,135 | ,861 |
| Her konuda üstün başarı göstermesem de başkaları benden hoşlanacaktır | 152,0391 | 276,284 | ,867 |
| Kendilerini geliştirmek için uğraşmayan bireylerle ilgilenmem | 151,7151 | 263,566 | ,860 |
| Yaptığım işte hata bulmak beni huzursuz eder. | 150,7374 | 265,830 | ,860 |
| Arkadaşlarımdan çok şey beklemem. | 151,6006 | 262,168 | ,860 |
| Başarı, başkalarını memnun etmek için daha da çok çalışmam gerektiği anlamına gelir. | 151,1872 | 265,632 | ,865 |
| Birisinden bir şey yapmasını istersem, işim yapılmasını beklerim. | 150,9218 | 265,568 | ,861 |
| Yakınlarımdan hata yapmasını görmeye tahammül edemem | 151,9804 | 265,448 | ,862 |
| Hedeflerimi belirlemede mükemmeliyetçiyimdir. | 150,8799 | 259,221 | ,856 |
| Değer verdiğim insanlar beni hiçbir zaman hayal kırıklığına uğratmamalıdır. | 150,5531 | 266,522 | ,862 |
| Başarısız olduğum zamanlar bile başkaları yeterli olduğumu düşünürler. | 152,0559 | 278,608 | ,868 |

| | | | |
|--|----------|---------|------|
| Başkalarının benden çok şey beklediğini düşünüyorum | 150,8994 | 262,023 | ,858 |
| Her zaman yapabileceğimin en iyisini yapmaya çalışmalıyım | 150,5056 | 262,783 | ,857 |
| Bana göstermeseler bile, hata yaptığım zaman diğer insanlar çok bozulurlar. | 151,8659 | 267,909 | ,862 |
| Yaptığım her şeyde en iyi olmak zorunda değilim. | 152,0894 | 263,628 | ,861 |
| Ailem benden mükemmel olmamı bekler. | 151,1592 | 262,594 | ,859 |
| Kendim için yüksek hedeflerim yoktur. | 150,8911 | 262,327 | ,858 |
| Annem ve babam nadiren hayatımın her alanında en başarılı olmamı beklerler. | 152,2235 | 277,440 | ,868 |
| İnsanlar benden mükemmelden aşağısını kabul etmezler. | 152,4022 | 268,208 | ,862 |
| Kendim için yüksek standartlar koyarım | 150,9246 | 256,070 | ,855 |
| İnsanlar benden verebileceğimden fazlasını beklerler | 150,8520 | 262,014 | ,858 |
| Okulda veya işte her zaman başarılı olmalıyım. | 150,6034 | 260,716 | ,857 |
| Bir arkadaşımın elinden gelen en iyisini yapmaya çalışmaması benim için önemli değildir. | 151,1648 | 264,065 | ,860 |
| Hata yapsam bile, etrafımdaki insanlar yeterli ve becerikli olduğumu düşünürler. | 152,4106 | 279,761 | ,868 |
| Başkalarının yaptığı her şeyden üstün başarı göstermelerini nadiren beklerim. | 152,0307 | 268,517 | ,863 |

Tablo 7.'da görüldüğü gibi, mükemmeliyetçilik ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı %86,3 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, ölçeğinin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, yapılan analiz sonucunda ölçekteki 45 maddeye ilişkin değerler yukarıdaki Tablo 7.'de sunulmuş ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısını daha yüksek derecede olumsuz yönde etkileyen herhangi bir maddenin olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle ölçekten başka bir maddenin çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

3.6.2.1.2. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri

Bu bölümde, araştırmada kullanılan mükemmeliyetçilik ölçeğinin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 8.'de sunulmuştur.

Tablo 8. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri

| Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri | N | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma |
|--|-----|--------------------|----------------|
| Bir iş üzerinde çalıştığımda iş kusursuz olana kadar rahatlayamam. | 358 | 3,8408 | 1,06895 |
| Genelde bireyleri kolay pes ettikleri için eleştirmem. | 358 | 3,2682 | 1,09014 |
| Yakınlarımla başarılı olmaları gerekmez. | 358 | 3,4721 | 1,04950 |
| En iyisinden aşağısına razı oldukları için arkadaşlarımı nadiren eleştiririm. | 358 | 3,0615 | 1,10594 |
| Başkalarının benden beklentilerini karşılamakta güçlük çekerim. | 358 | 4,2458 | ,81369 |
| Amaçlarımdan bir tanesi yaptığım her işte mükemmel olmaktır. | 358 | 3,7151 | 1,18928 |
| Başkalarının yaptığı her şey en iyi kalitede olmalıdır. | 358 | 3,4777 | ,98919 |
| İşlerimde asla mükemmelliği hedeflemem. | 358 | 4,0978 | ,75885 |
| Çevremdekiler benim de hata yapabileceğimi kolaylıkla kabullenirler. | 358 | 2,6034 | ,91620 |
| Bir yakınımın yapabileceğinin en iyisini yapmamış olmasını önemli görmem. | 358 | 3,5447 | ,95675 |
| Bir işi ne kadar iyi yaparsam çevremdekiler daha da iyisini yapmamı beklerler. | 358 | 3,9972 | ,91517 |
| Nadiren mükemmel olma ihtiyacı duyarım. | 358 | 3,3771 | 1,13524 |
| Yaptığım bir şey kusursuz değilse çevremdekiler tarafından yetersiz bulunur. | 358 | 2,6620 | ,93501 |
| Olabildiğim kadar mükemmel olmaya çalışırım. | 358 | 4,1927 | ,82282 |
| Giriştiğim her işte mükemmel olmam çok önemlidir | 358 | 3,4553 | 1,12868 |
| Benim için önemli olan insanlardan beklentilerim yüksektir | 358 | 4,0000 | 1,00419 |
| Yaptığım her şeyde en iyi olmaya çalışırım | 358 | 4,2682 | ,75640 |
| Çevremdekiler yaptığım her şeyde başarılı olmamı beklerler. | 358 | 3,9777 | ,82980 |
| Çevremdeki insanlar için çok yüksek standartlarım yoktur. | 358 | 3,1592 | 1,11008 |
| Kendim için mükemmelden daha azını kabul edemem. | 358 | 2,5782 | 1,06814 |
| Her konuda üstün başarı göstermesem de başkaları benden hoşlanacaktır | 358 | 2,7626 | ,89320 |
| Kendilerini geliştirmek için uğraşmayan bireylerle ilgilenmem | 358 | 3,0866 | 1,08764 |
| Yaptığım işte hata bulmak beni huzursuz eder. | 358 | 4,0642 | ,90055 |
| Arkadaşlarımdan çok şey beklemem. | 358 | 3,2011 | 1,12212 |
| Başarı, başkalarını memnun etmek için daha da çok çalışmam gerektiği anlamına gelir. | 358 | 3,6145 | 1,43272 |
| Birisinden bir şey yapmasını istersem, işim yapılmasını beklerim. | 358 | 3,8799 | 1,04765 |

| | | | |
|--|-----|--------|---------|
| Yakınlarımla hata yapmasını görmeye tahammül edemem | 358 | 2,8212 | 1,07239 |
| Hedeflerimi belirlemede mükemmeliyetçiyimdir. | 358 | 3,9218 | ,84980 |
| Değer verdiğim insanlar beni hiçbir zaman hayal kırıklığına uğratmamalıdır | 358 | 4,2486 | 1,00541 |
| Başarısız olduğum zamanlar bile başkaları yeterli olduğumu düşünürler. | 358 | 2,7458 | ,85973 |
| Başkalarının benden çok şey beklediğini düşünüyorum. | 358 | 3,9022 | ,83946 |
| Her zaman yapabileceğim en iyisini yapmaya çalışmalıyım | 358 | 4,2961 | ,73453 |
| Bana göstermeseler bile, hata yaptığım zaman diğer insanlar çok bozulurlar. | 358 | 2,9358 | ,89743 |
| Yaptığım her şeyde en iyi olmak zorunda değilim | 358 | 2,7123 | 1,08641 |
| Ailem benden mükemmel olmamı bekler. | 358 | 3,6425 | ,98481 |
| Kendim için yüksek hedeflerim yoktur. | 358 | 3,9106 | ,85854 |
| Annem ve babam nadiren hayatımın her alanında en başarılı olmamı beklerler | 358 | 2,5782 | 1,06814 |
| Sıradan insanlara saygı duyarım | 358 | 2,2598 | ,74255 |
| İnsanlar benden mükemmelden aşşısını kabul etmezler | 358 | 2,3994 | ,91345 |
| Kendim için yüksek standartlar koyarım | 358 | 3,8771 | 1,00780 |
| İnsanlar benden verebileceğimden fazlasını beklerler | 358 | 3,9497 | ,88101 |
| Okulda veya işte her zaman başarılı olmalıyım. | 358 | 4,1983 | ,85818 |
| Bir arkadaşımın elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmaması benim için önemli değildir. | 358 | 3,6369 | ,97990 |
| Hata yapsam bile, etrafımdaki insanlar yeterli ve becerikli olduğumu düşünürler. | 358 | 2,3911 | ,80484 |
| Başkalarının yaptığı her şeyden üstün başarı göstermelerini nadiren beklerim. | 358 | 2,7709 | 1,02520 |

Tablo 8’de yer alan sonuçlar incelendiğinde, standart sapması anormal derecede yüksek değere sahip herhangi bir maddenin olmadığı görülmüştür.

3.6.2.1.3. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Örneklem Yeterliliği ve Faktör Analizine Uygunluk Testleri

Bu bölümde mükemmeliyetçilik ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi ve Bartlett’s küresellik testi sonucuna yer verilmiştir. Bu testlerin sonuçları aşağıdaki Tablo 9’de yer almaktadır.

Tablo 9. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin KMO ve Bartlett’s Testi Sonucu

| KMO ve Bartlett's Test Sonucu | | |
|---|--------------------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü | | ,846 |
| Bartlett's Küresellik Testi | Yaklaşık Ki-Kare Değeri | 1822,33 |
| | Serbestlik Derecesi | 153 |
| | Anlamlılık | ,000 |

Tablo 9.'de görüldüğü gibi yapılan faktör analizleri sonucunda, mükemmeliyetçilik ölçeğini oluşturan maddelerin örneklem yeterliliğinin %84,6 seviyesinde olduğu, Bartlett's küresellik testinin sonucunun da anlamlı olduğu ($p < 0,05$; $p : ,000$) belirlenmiştir.

Tablo 10. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

| Toplam Açıklanan Varyans | | | | | | | | | |
|--------------------------|------------------------------|-----------|----------|------------------------------------|-----------|----------|------------------------------------|-----------|---------------|
| Öğeler | Başlıca Eigenvalue Değerleri | | | Kareler Yükler Toplamının Çıkarımı | | | Kareli Yükler Toplamının Rotasyonu | | |
| | Toplam | Varyans % | Kümüül % | Toplam | Varyans % | Kümüül % | Toplam | Varyans % | Kümüül % |
| 1 | 5,187 | 28,816 | 28,816 | 5,187 | 28,816 | 28,816 | 4,450 | 25,278 | 25,278 |
| 2 | 1,781 | 9,893 | 38,709 | 1,781 | 9,893 | 38,709 | 1,960 | 10,891 | 36,169 |
| 3 | 1,430 | 7,944 | 46,653 | 1,430 | 7,944 | 46,653 | 1,887 | 10,484 | 46,653 |

Tablo 10.'da görüldüğü üzere mükemmeliyetçilik ölçeği, yapılan son faktör analizi sonucunda 3 boyutta toplanmış ve ölçeğin açıklanan yüzdesinin 46,653 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Faktör Analizi Rotasyona Tabi Tutulmuş Öğeler Matrisi Tablosu

| Rotasyonlu Öğeler Matrisi | | | | |
|---|----------------------|------------------------|----------------------|--|
| Maddeler | Öğeler | | | |
| | Kendine Yönelik Mük. | Başkasına Yönelik Mük. | Topluma Yönelik Mük. | |
| 17_ Yaptığım her şeyde en iyi olmaya çalışırım. | ,777 | | | |
| 14_ Olabildiğim kadar mükemmel olmaya çalışırım. | ,771 | | | |
| 32_ Her zaman yapabileceğim en iyisini yapmaya çalışmalıyım. | ,711 | | | |
| 6_ Amaçlarımdan bir tanesi yaptığım her işte mükemmel olmaktır. | ,694 | | | |
| 15_ Giriştiğim her işte mükemmel olmam çok önemlidir | ,640 | | | |
| 28_ Hedeflerimi belirlemede mükemmeliyetçiyimdir. | ,622 | | | |
| 1_ Bir iş üzerinde çalıştığımda iş kusursuz olana kadar rahatlayamam. | ,618 | | | |
| 8_ İşlerimde asla mükemmelliği hedeflemem. | ,612 | | | |
| 42_ Okulda veya işte her zaman başarılı olmalıyım. | ,584 | | | |
| 40_ Kendim için yüksek standartlar koyarım. | ,537 | | | |

| | | | |
|--|------|------|------|
| 23_ Yaptığım işte hata bulmak beni huzursuz eder. | ,357 | | |
| 39_ İnsanlar benden mükemmelden aşağısını kabul etmezler | | ,728 | |
| 33_ Bana göstermeseler bile, hata yaptığım zaman diğer insanlar çok bozulurlar. | | ,707 | |
| 27_ Yakınlarımın hata yapmasını görmeye tahammül edemem | | ,576 | |
| 13_ Yaptığım bir şey kusursuz değilse çevremdekiler tarafından yetersiz bulunur. | | ,496 | |
| 19_ Çevremdeki insanlar için çok yüksek standartlarım yoktur. | | | ,768 |
| 24_ Arkadaşlarımdan çok şey beklemem. | | | ,689 |
| 4_ En iyisinden aşağısına razı oldukları için arkadaşlarımı nadiren eleştiririm. | | | ,423 |

Mükemmeliyetçilik ölçeği ile ilgili yapılan analizler sonucunda toplam 27 madde (2., 3., 5., 7., 9., 10., 11., 12., 16., 18., 20., 21., 22., 25., 26., 29., 30., 31., 34., 35., 36., 37., 38., 41., 43., 44 ve 45. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin ilk durumu 45 madde iken, çıkarılan 27 madde çıkarıldıktan sonra, ölçek 18 madde halinde şekillenmiş ve 3 boyutta toplanmıştır. Ölçekte oluşturan maddelerin hangi boyut altında toplandığına ilişkin bilgiler Tablo 12.'de yer almaktadır.

Tablo 12. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Boyutlar ve İçerdikleri Maddeler

| Boyut Adı | Maddeler |
|---------------------------------------|---|
| Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik | 1, 6, 8, 14, 15, 17, 23, 28, 32, 40, 42 |
| Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik | 13, 27, 33, 39 |
| Topluma Yönelik Mükemmeliyetçilik | 4, 19, 24, |

Tablo 12.'de görüldüğü üzere; “kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutunun 1., 6., 8., 14., 15., 17., 23., 28., 32., 40., 42., başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutunun 13., 27., 33., 39., topluma yönelik mükemmeliyetçilik boyutunun 4., 19., 24., maddelerden oluştuğu görülmüştür.

Tablo 13. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu 2

| Cronbach's Alpha Katsayısı | Madde Sayısı |
|----------------------------|--------------|
| ,820 | 18 |

Tablo 13.'de görüldüğü üzere, mükemmeliyetçilik ölçeğinden çıkarılan 27 maddeden sonra yeniden yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin

Cronbach's Alpha katsayısı önceki güvenilirlik analizi sonucundan daha düşük bir değerle, %82 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, ölçekten çıkarılan maddelerin, ölçeğin güvenilirliğini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

3.6.2.1.4. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikleri

Çalışanların mükemmeliyetçilik ölçeğinin boyutları ile ilgili görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde ortaya çıkan sonuçları Tablo 14'da sunulmuştur.

Tablo 14. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

| Tanımlayıcı İstatistikler | | | |
|---------------------------------------|-----|--------------------|----------------|
| Boyutlar | N | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma |
| Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik | 358 | 3,99 | 0,91 |
| Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik | 358 | 2,70 | 0,95 |
| Topluma Yönelik Mükemmeliyetçilik | 358 | 3,14 | 1.11 |

Tablo 14'de görüldüğü gibi en yüksek ortalamanın (X: 3,99) kendine yönelik mükemmeliyetçilik özelliğine ait olduğu, daha sonrasında topluma yönelik mükemmeliyetçilik (X: 3,14) ve başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik (X: 2,70) boyutunun takip ettiği görülmüştür.

3.6.2.2.1 Kariyer Planlama Ölçeğine Yönelik Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde araştırmada kullanılan kariyer planlama ölçeğine ilişkin istatistiksel bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 15. Kariyer Planlama Güvenirlilik Analizi

| Cronbach's Alpha Katsayısı | Madde Sayısı |
|----------------------------|--------------|
| ,866 | 25 |

Tablo 16. Kariyer Planlama Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi Toplam Madde İstatistikleri Sonucu

| Ölçekteki Maddeler | Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması | Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı | Madde Silindiğinde Ölçek Güvenirlilik Katsayısı |
|--|-------------------------------------|-----------------------------------|---|
| Yeni iş ayarlarına uyum sağlamada iyiyimdir. | 83,2877 | 113,757 | ,860 |

| | | | |
|--|---------|---------|------|
| Kariyer planlarımdaki değişime ayak uydurabiliyorum | 83,3715 | 112,363 | ,858 |
| Kariyerimde var olan potansiyel engellerin üstesinden gelebilirim. | 83,3017 | 111,634 | ,857 |
| Yeni işle ilgili görevler denemeyi seviyorum. | 83,9302 | 105,953 | ,853 |
| İş dünyasındaki değişime ayak uydurabiliyorum. | 83,2821 | 112,522 | ,858 |
| İş yerindeki değişen taleplere kolayca uyum sağlayabilirim | 83,3520 | 113,937 | ,860 |
| Diğerleri, kariyer planlarımda değişiklik yapmaya adapte olduğumu söylerler. | 83,6453 | 113,675 | ,861 |
| Kariyer başarılarım çabalarım tarafından belirlenecek. | 83,6648 | 110,436 | ,858 |
| Kariyer planlarım işe yaramadığında geri adım atma eğilimindeyim. | 83,6620 | 111,345 | ,861 |
| Kariyerimin nadiren kontrolündeyim. | 84,5559 | 111,110 | ,862 |
| Kariyer başarımlarımın kontrolünde değilim. | 83,9832 | 108,140 | ,856 |
| Kariyerimi düşündüğümde heyecanlanıyorum. | 84,0866 | 109,099 | ,856 |
| Kariyerimi düşünmek bana ilham verir. | 83,8827 | 109,051 | ,855 |
| Kariyerimi düşünmek beni sınırlendirir. | 83,8687 | 111,336 | ,860 |
| Mesleki hedefler belirlemek benim için zor. | 84,0335 | 108,122 | ,855 |
| Becerilerimi belirli bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur. | 85,1089 | 114,949 | ,870 |
| İşle ilgili çıkarlarımı anlıyorum. | 85,3156 | 127,063 | ,880 |
| Kariyer rüyalarımı sürdürmek için sabırsızlanıyorum. | 84,1089 | 108,820 | ,857 |
| Gelecekteki kariyer başarılarımdan emin değilim. | 84,3631 | 106,831 | ,853 |
| Doğru kariyeri bulmak zor. | 85,2235 | 114,393 | ,867 |
| Kariyer planlama doğal bir faaliyetdir | 84,1704 | 123,458 | ,885 |
| Kesinlikle kariyerimde doğru kararları vereceğim. | 84,1620 | 112,371 | ,859 |
| İş piyasası trendlerini anlamakta iyiyimdir. | 83,7430 | 112,152 | ,859 |
| İş piyasasındaki eğilimleri anlamıyorum. | 84,0391 | 111,410 | ,859 |

| | | | |
|---|---------|---------|------|
| Gelecekteki istihdam trendlerini görmek kolaydır. | 84,0587 | 113,400 | ,862 |
|---|---------|---------|------|

Tablo 16.'de görüldüğü gibi, kariyer planlama ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı %86,6 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, ölçeğinin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, yapılan analiz sonucunda ölçekteki 25 maddeye ilişkin değerler yukarıdaki Tablo 16.'de sunulmuş ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısını daha yüksek derecede olumsuz yönde etkileyen herhangi bir maddenin olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle ölçekten başka bir maddenin çıkarılmasına gerek duyulmamıştır.

3.6.2.2.2 Kariyer Planlama Ölçeğinin Örneklem Yeterliliği ve Faktör Analizine Uygunluk Testleri

Bu bölümde kariyer planlama ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi ve Bartlett's küresellik testi sonucu ortaya konulmuştur. Bu testlerin sonuçları aşağıdaki Tablo 17.'de yer almaktadır.

Tablo 17. Kariyer Planlama Ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi Sonucu

| KMO and Bartlett's Test Sonucu | | |
|---|--------------------------------|----------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü | | ,860 |
| Bartlett's Küresellik Testi | Yaklaşık Ki-Kare Değeri | 2727,949 |
| | Serbestlik Derecesi | 136 |
| | Anlamlılık | ,000 |

Kaiser-Meyer-Olkin oranının 0,50'in üzerinde olması gerektiği ve bu oranın ne kadar yüksek olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyi olduğu ifade edilmektedir. KMO değeri; 0,50'nin altında kabul edilemez, 0,50 zayıf, 0,60 orta, 0,70 iyi, 0,80 çok iyi ve 0,90 ise mükemmel olarak belirtilmektedir.

Tablo 17.'de görüldüğü gibi yapılan faktör analizleri sonucunda, kariyer planlama ölçeğini oluşturan maddelerin örneklem yeterliliğinin 0,86 seviyesinde olduğu, Bartlett's küresellik testinin anlamlı olduğu ($p < 0,05$; $p: ,000$) saptanmıştır.

Tablo 18. Kariyer Planlama Ölçeğinin Faktör Analizi Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

| Toplam Açıklanan Varyans | | | | | | | | | |
|--------------------------|------------------------------|-----------|---------|-----------------------------------|-----------|---------|------------------------------------|-----------|---------------|
| Öğeler | Başlıca Eigenvalue Değerleri | | | Kareli Yükler Toplamının Çıkarımı | | | Kareli Yükler Toplamının Rotasyonu | | |
| | Toplam | Varyans % | Kümü l% | Toplam | Varyans % | Kümü l% | Toplam | Varyans % | Kümü l% |
| 1 | 6,231 | 36,654 | 36,654 | 6,231 | 36,654 | 36,654 | 3,672 | 21,601 | 21,601 |
| 2 | 1,844 | 10,848 | 47,502 | 1,844 | 10,848 | 47,502 | 3,377 | 19,863 | 41,464 |
| 3 | 1,667 | 9,809 | 57,311 | 1,667 | 9,809 | 57,311 | 1,982 | 11,662 | 53,126 |
| 4 | 1,051 | 6,185 | 63,496 | 1,051 | 6,185 | 63,496 | 1,763 | 10,370 | 63,496 |

Yapılan ikinci faktör analizi sonucunda kariyer planlama ölçeğini oluşturan bazı maddelerin anlamsız boyutlar altında toplandığı ve bazı maddelerin çok düşük derecede yüklendiği belirlenmiştir. Bu nedenle ölçekten kusurlu görülen maddeler çıkarılıp faktör analizi birkaç defa daha tekrar edilerek çalışmanın amacını en uygun olacak şekilde gerçekleştiren faktör yapısına ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda, Tablo 19.'da görüldüğü üzere kariyer planlama ölçeği, yapılan son faktör analizi sonucunda 4 boyutta toplanmış ve ölçeğin açıklanan yüzdesinin 63,496 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 19. Kariyer Planlama Ölçeğinin Faktör Analizi Rotasyona Tabi Tutulmuş Öğeler Matrisi Tablosu

| Rotasyonlu Öğeler Matrisi | | | | |
|--|-----------------------|-------------------|-----------------|----------------|
| Maddeler | Öğeler | | | |
| | Kendini Değerlendirme | Fırsatları Tanıma | Hedef Belirleme | Plan Oluşturma |
| 63_ Kariyer rüyalarımı sürdürmek için sabırsızlanıyorum | ,744 | | | |
| 58_ Kariyerimi düşünmek bana İlham verir. | ,724 | | | |
| 70_ Gelecekteki istihdam trendlerini görmek kolaydır | ,722 | | | |
| 68_ İş piyasası trendlerini Anlamakta iyiyimdir. | ,713 | | | |
| 57_ Kariyerimi düşündüğümde heyecanlanıyorum | ,690 | | | |
| 69_ İş piyasasındaki eğilimleri anlamıyorum. | ,628 | | | |
| 47_ Kariyer planlarımdaki değişime ayak uydurabiliyorum | | ,798 | | |
| 50_ İş dünyasındaki değişime ayak uydurabiliyorum | | ,795 | | |
| 51_ İş yerindeki değişen taleplere kolayca uyum sağlayabilirim | | 765 | | |
| 46_ Yeni iş ayarlarına uyum sağlamada iyiyimdir. | | ,765 | | |
| 48_ Kariyerimde var olan potansiyel engellerin üstesinden gelebilirim. | | ,755 | | |

| | | | | |
|---|--|--|------|------|
| 59_ Kariyerimi düşünmek beni Sınırlendirir. | | | ,785 | |
| 54_ Kariyer planlarım işe yaramadığında geri adım atma Eğilimindeyim. | | | ,617 | |
| 56_ Kariyer başarımın kontrolünde Değilim. | | | ,556 | |
| 64_ Gelecekteki kariyer Başarılarımdan emin değilim. | | | ,540 | |
| 1_ Becerilerimi belirli bir kariyer Planıyla ilişkilendirmek zordur | | | | ,870 |
| 67_ Kesinlikle kariyerimde doğru Kararları vereceğim. | | | | ,723 |

Kariyer planlama ölçeği ile ilgili yapılan analizler sonucunda toplam 8 madde (49., 52., 53., 55., 60., 62., 65 ve 66. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin ilk hali 25 madde iken, çıkarılan 8 maddeden sonra, ölçek 17 madde halinde şekillenmiş ve 4 boyut altında toplanmıştır. Ölçekte oluşturan maddelerin hangi boyut altında toplandığına ilişkin bilgiler Tablo 20.'de yer almaktadır.

Tablo 20. Kariyer Planlama Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Boyutlar ve İçerdikleri Maddeler

| Boyut Adı | Maddeler |
|-----------------------|------------------------|
| Kendini Değerlendirme | 57, 58, 63, 68, 69, 70 |
| Fırsatları Tanıma | 46, 47, 48, 50, 51 |
| Hedef Belirleme | 54, 56, 59, 64 |
| Plan Oluşturma | 61, 67 |

Tablo 20'de görüldüğü üzere; "Kendini değerlendirme boyutunun 57., 58., 63., 68., 69 ve 70.; Fırsatları tanıma boyutunun 46., 47., 48., 50 ve 51.; Hedef belirleme boyutunun 54., 56., 59 ve 64.; Plan oluşturma boyutunun ise 61 ve 67 maddelerden oluştuğu görülmüştür.

Tablo 21. Kariyer Planlama Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu 2

Tablo 21.'da görüldüğü üzere, kariyer planlama ölçeğinden çıkarılan 8

| Cronbach's Alpha Katsayısı | Madde Sayısı |
|----------------------------|--------------|
| ,871 | 17 |

maddeden sonra yenilenen güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı önceki güvenilirlik analizi sonucundan daha yüksek bir değerle, % 87 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, ölçekten çıkarılan maddelerin, ölçeğin güvenilirliğini olumsuz yönde etkilemediğini göstermektedir.

3.6.2.2.3. Kariyer Planlama Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışanların kariyer planlama ölçeğinin boyutları ile ilgili görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde ortaya çıkan sonuçları Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Kariyer Planlama Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

| Tanımlayıcı İstatistikler | | | |
|-------------------------------|-----|--------------------|----------------|
| Kariyer Planlamanın Boyutları | N | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma |
| Kendini Değerlendirme | 358 | 3,52 | 0,88 |
| Fırsatları Tanıma | 358 | 4,18 | 0,65 |
| Hedef Belirleme | 358 | 3,53 | 0,97 |
| Plan Oluşturma | 358 | 2,87 | 0,95 |

Sonuçlara bakıldığında, en yüksek ortalamanın (X: 4,18) fırsatları tanıma boyutuna ait olduğu ve daha sonrasında ise hedef belirleme (X: 3,53), kendini değerlendirme (X: 3,52) ve plan oluşturma boyutunun (X: 2,87) takip ettiği görülmüştür.

3.6.3. Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Yapılan Korelasyon Analizinden Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın mükemmeliyetçilik boyutları ile kariyer planlama boyutları arasındaki ilişkilere test etmek için yapılan “Korelasyon Analizi” sonucu aşağıdaki Tablo 23.’de sunulmuştur.

Tablo 23. Mükemmeliyetçilik Boyutları ile Kariyer Planlama Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonucu

| | Aritmetik Ortalama | Standart Sapma | Kendini Değerlendirme | Fırsatları Tanıma | Hedef Belirleme | Plan Oluşturma | Kendine Yönelik | Başkasına Yönelik | Topluma Yönelik |
|-----------------------|--------------------|----------------|-----------------------|-------------------|-----------------|----------------|-----------------|-------------------|-----------------|
| Kendini Değerlendirme | 3,52 | 0,88 | (,84) | | | | | | |
| Fırsatları Tanıma | 4,18 | 0,65 | ,47** | (,87) | | | | | |
| Hedef Belirleme | 3,53 | 0,97 | ,53** | ,52** | (,68) | | | | |
| Plan Oluşturma | 2,87 | 0,95 | ,19** | ,14** | ,29** | (,58) | | | |
| Kendine Yönelik | 3,99 | 0,91 | ,45** | ,57** | ,50** | ,13** | (,86) | | |
| Başkasına Yönelik | 2,70 | 0,95 | ,18** | ,17** | ,23** | ,39** | ,27** | (,55) | |
| Topluma Yönelik | 3,14 | 1,11 | ,44** | ,20** | ,29** | -,05** | ,29** | ,06** | (,47) |

** p<0.05 N=(314), Ölçeklerin Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri parantez içinde gösterilmiştir.

Ölçeklerin aritmetik ortalama, standart sapmaları, değişkenler arası korelasyon değerleri ve Cronbach Alfa katsayıları Tablo 23.'deki gibidir. Bu bulgulara göre değişkenler arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki vardır.

İki değişken arasında Korelasyon Katsayısı'nın 0,00-0,25 aralığında çok zayıf; 0,26-0,49 aralığında zayıf; 0,50-0,69 aralığında orta; 0,70-0,89 aralığında yüksek; 0,90-1,00 aralığında çok yüksek seviyede olduğu belirtilmektedir.

Yapılan analiz sonucuna göre kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile kendini değerlendirme boyutu arasında anlamlı ($p < 0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü zayıf ($r: ,45$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların kendini değerlendirme algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçilik algısının başkasına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile kendini değerlendirme boyutu arasında anlamlı ($p < 0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü çok zayıf ($r: ,18$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların kendini değerlendirme algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçilik algısının topluma yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile kendini değerlendirme boyutu arasında anlamlı ($p < 0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü çok zayıf ($r: ,44$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların topluma yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile kendini değerlendirme tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçilik algısının kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile fırsatları tanıma boyutu arasında anlamlı ($p < 0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü zayıf ($r: ,57$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların kendine yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile fırsatları tanıma tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü orta bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçilik algısının başkasına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile fırsatları tanıma boyutu arasında anlamlı ($p < 0,05$; $p: ,001$) ve pozitif

yönlü çok zayıf ($r: ,17$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların tutarlılık algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçilik algısının topluma yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile fırsatları tanıma boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü çok zayıf ($r: ,20$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile fırsatları tanıma tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçilik algısının kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile hedef belirleme boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü orta ($r: ,50$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların kendine yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile hedef belirleme tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü orta bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçilik algısının başkasına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile hedef belirleme boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü çok zayıf ($r: ,23$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların kendine yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile hedef belirleme tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçilik algısının topluma yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile hedef belirleme boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü zayıf ($r: ,29$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların kendine yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile hedef belirleme tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçilik algısının kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile plan oluşturma boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü çok zayıf ($r: ,13$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların kendine yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile hedef belirleme

tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçilik algısının başkasına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile hedef belirleme boyutu arasında anlamlı ($p < 0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü çok zayıf ($r: ,39$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların kendine yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile hedef belirleme tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçilik algısının topluma yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile plan oluşturma boyutu arasında anlamsız ($p < 0,05$; $p: ,256$) ve negatif yönlü çok zayıf ($r: -,05$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların topluma yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile plan oluşturma tutumları arasında anlamsız ve negatif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

3.6.4. Hipotezlere İlişkin Yapılan Regresyon Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, çalışanların mükemmeliyetçilik algılarının kariyer planlama tutumları üzerinde etkisinin olup olmadığına ilişkin oluşturulan hipotezleri test etmek için yapılan regresyon analizlerinden elde edilen sonuçlar verilmiştir. Araştırmanın hipotezlerine ilişkin kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutları ile kendini değerlendirme boyutu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan regresyon analiz sonuçları aşağıda Tablo 24. ve Tablo 25.'de sunulmuştur.

Tablo 24. Mükemmeliyetçilik Algısı İle Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Regresyon Analizi Sonucu

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R | R² | B | β | Sig. |
|---------------------------------|-----------------------------------|----------|----------------------|----------|----------|-------------|
| Mükemmeliyetçilik Algısı | Kariyer Planlama Tutumları | 0,65 | 0,42 | 0,43 | 0,65 | ,000 |

* $p < 0,00$

Tablo 24.'deki analiz sonucunda çalışanların mükemmeliyetçilik algıları ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$; $p: ,000$) görülmüştür.

Regresyon modeline ait R² değeri incelendiğinde kariyer planlama tutumlarının %42'inin mükemmeliyetçilik algısı ile açıklandığı görülmektedir. Bu sonuca bakarak, oluşturulan **H1** hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Bunun yanında, Tablo 25.'de yapılan Regrasyon Analizi sonucunda, çalışanların kendine yönelik mükemmeliyetçilik algısı ile kendini değerlendirme tutumlarına ilişkin değerlerin anlamlı olduğu (p<0,05; p: ,000) sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 25. Mükemmeliyetçilik Boyutları ile Kendini değerlendirme Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regrasyon Analiz Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R | R ² | B | β | Sig. |
|-------------------------------------|-----------------------|------|----------------|------|------|------|
| Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik | Kendini Değerlendirme | 0,45 | 0,20 | 0,27 | 0,45 | ,000 |
| Başkasına Yönelik Mükemmeliyetçilik | | 0,18 | 0,03 | 0,29 | 0,18 | ,000 |
| Topluma Yönelik Mükemmeliyetçilik | | 0,44 | 0,19 | 0,57 | 0,33 | ,000 |

* p<0,05

Yapılan Regresyon analizinde, çalışanların başkasına yönelik mükemmeliyetçilik algısı ile kendini değerlendirme tutumları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu (p<0,05; p: ,000) görülmüştür. Bu sonuca bakıldığında, oluşturulan **H1a** hipotezinin desteklediği görülmektedir.

Yapılan Regresyon analizinde, çalışanların başkasına yönelik mükemmeliyetçilik algısı ile kendini değerlendirme tutumları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu (p<0,05; p: ,000) görülmüştür. Bu sonuca bakıldığında, oluşturulan **H1e** hipotezinin desteklediği görülmektedir.

Yapılan Regresyon analizinde, çalışanların topluma yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile kendini değerlendirme tutumları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,05; p: ,000) görülmüştür. Bu sonuç ile, oluşturulan **H1i** hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Regresyon modeline ait R² değeri incelendiğinde de kendini değerlendirme boyutunun %42'inin mükemmeliyetçilik boyutları ile açıklandığı görülmektedir. Araştırmanın hipotezlerine ilişkin

mükemmeliyetçilik boyutları ile hedef belirleme boyutu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan regresyon analiz sonuçları aşağıda Tablo 26.'da sunulmuştur.

Tablo 26. Mükemmeliyetçilik Boyutları ile Fırsatları Tanıma Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R | R ² | B | β | Sig. |
|-------------------------------------|-------------------|------|----------------|------|------|------|
| Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik | Fırsatları Tanıma | 0,54 | 0,33 | 0,22 | 0,55 | ,000 |
| Başkasına Yönelik Mükemmeliyetçilik | | 0,17 | 0,03 | 0,18 | 0,17 | ,001 |
| Topluma Yönelik Mükemmeliyetçilik | | 0,20 | 0,04 | 0,23 | 0,20 | ,000 |

* p<0,05

Yapılan Regresyon analizinde, çalışanların kendine yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile fırsatları tanıma tutumları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,05; p: ,000) görülmüştür. Bu sonuç ile oluşturulan **H1b** hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Yapılan Regresyon analizinde, çalışanların başkasına yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile fırsatları tanıma tutumları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,05; p: ,001) görülmüştür. Bu sonuç ile oluşturulan **H1f** hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Yapılan Regresyon analizinde, çalışanların topluma yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile fırsatları tanıma tutumları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,05; p: ,000) görülmüştür. Bu sonuç ile oluşturulan **H1i** hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Regresyon modeline ait R² değeri incelendiğinde de fırsatları tanıma boyutunun %40'ünün mükemmeliyetçilik boyutları ile açıklandığını görülmektedir. Araştırmanın hipotezlerine ilişkin mükemmeliyetçilik boyutları ile hedef belirleme boyutu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan regresyon sonuçları aşağıda Tablo 27.'da sunulmuştur.

Tablo 27. Mükemmeliyetçilik Boyutları ile Hedef Belirleme Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regrasyon Analiz Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R | R ² | B | β | Sig. |
|-------------------------------------|------------------|------|----------------|-----|-----|------|
| Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik | Hedef Belirleme | 0,50 | 0,25 | ,21 | ,50 | ,000 |
| Başkasına Yönelik Mükemmeliyetçilik | | 0,23 | 0,05 | ,26 | ,23 | ,000 |
| Topluma Yönelik Mükemmeliyetçilik | | 0,29 | 0,08 | ,36 | ,29 | ,000 |

* p<0,05

Yapılan Regresyon analizinde, çalışanların kendine yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile hedef belirleme tutumları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,05; p: ,000) görülmüştür. Bu sonuç ile oluşturulan **H1c** hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Yapılan Regresyon analizinde, çalışanların başkasına yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile hedef belirleme tutumları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,05; p: ,000) görülmüştür. Bu sonuç ile oluşturulan **H1g** hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Yapılan Regresyon analizinde, çalışanların topluma yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile hedef belirleme tutumları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,05; p: ,000) görülmüştür. Bu sonuç ile oluşturulan **H1j** hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Regrasyon modeline ait R² değeri incelendiğinde hedef belirleme boyutunun %38'unun mükemmeliyetçilik boyutları ile açıklandığını görülmektedir. Araştırmanın hipotezlerine ilişkin mükemmeliyetçilik boyutları ile plan oluşturma boyutu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan regresyon sonuçları aşağıda Tablo 28.'da sunulmuştur.

Tablo 29. Mükemmeliyetçilik Boyutları ile Plan Oluşturma Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regrasyon Analiz Sonuçları

| Bağımsız Değişken | Bağımlı Değişken | R | R ² | B | β | Sig. |
|-------------------------------------|------------------|------|----------------|-------|-------|------|
| Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik | Plan Oluşturma | 0,13 | 0,01 | 0,03 | 0,13 | ,009 |
| Başkasına Yönelik Mükemmeliyetçilik | | 0,39 | 0,15 | 0,25 | 0,39 | ,000 |
| Topluma Yönelik Mükemmeliyetçilik | | 0,05 | 0,004 | -0,04 | -0,05 | ,262 |

* p<0,05

Yapılan Regresyon analizinde, çalışanların kendine yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile plan oluşturma tutumları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$; $p: ,009$) görülmüştür. Bu sonuç ile oluşturulan **H1d** hipotezinin desteklendiği göstermektedir.

Yapılan Regresyon analizinde, çalışanların başkasına yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile plan oluşturma tutumları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$; $p: ,000$) görülmüştür. Bu sonuç ile oluşturulan **H1h** hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

Yapılan Regresyon analizinde, çalışanların topluma yönelik mükemmeliyetçilik algıları ile plan oluşturma tutumları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmadığı ($p < 0,05$; $p: ,262$) görülmüştür. Bu sonuç ile oluşturulan **H1k** hipotezinin desteklenmediğini göstermektedir.

Regresyon modeline ait R^2 değeri incelendiğinde plan oluşturma boyutunun %16,4'unun mükemmeliyetçilik boyutları ile açıklandığını görülmektedir. Bu sonuçlar doğrultusunda, araştırma da kullanılan hipotezler Tablo 29.'de özetlenmiştir.

Tablo 29. Araştırmanın Hipotezlerine Yönelik Analiz Sonuçları

| HİPOTEZLER | SONUÇ |
|---|--------------|
| H₁ : İşletmelerde mükemmeliyetçilik algısının kariyer planlama tutumları üzerinde anlamlı açıklayıcı etkisi vardır. | KABUL |
| H_{1a} : İşletmelerde Kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın kendini değerlendirme faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır. | KABUL |
| H_{1b} : İşletmelerde kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın fırsatları tanıma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır. | KABUL |
| H_{1c} : İşletmelerde kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın hedef belirleme faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır. | KABUL |
| H_{1d} : İşletmelerde kendine yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın plan oluşturma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır. | KABUL |
| H_{1e} : İşletmelerde başkasına yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın kendini değerlendirme faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır. | KABUL |
| H_{1f} : İşletmelerde başkasına yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın fırsatları tanıma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır. | KABUL |
| H_{1g} : İşletmelerde başkasına yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın hedef belirleme faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır. | KABUL |

| | |
|---|--------------|
| H_{1h} : İşletmelerde başkalarına yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın plan oluşturma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır. | KABUL |
| H_{1I} : İşletmelerde topluma yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın kendini değerlendirme faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır. | KABUL |
| H_{1i} : İşletmelerde topluma yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın fırsatları tanıma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır. | KABUL |
| H_{1j} : İşletmelerde topluma yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın hedef belirleme faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır. | KABUL |
| H_{1k} : İşletmelerde topluma yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın plan oluşturma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır. | RED |

Kaynak: Tablo, araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

3.6.5. Bulguların Yorumlanması

Bu araştırmada, İstanbul genelinde faaliyet gösteren otomotiv firmasında çalışanların kariyer planlama tutumlarının mükemmeliyetçilik algılarına göre değişip değişmediğini belirlemeye çalışılmıştır.

Hewitt ve Flett (2004) tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği” yapılan güvenilirlik, geçerlik ve faktör analizleri değerleri incelendiğinde, güvenilirlik katsayısı; % 82; KMO örneklem yeterlilik değeri; %84,6; faktör analizi sonucu açıklanan varyans yüzdesi ise; 46,653 olarak tespit edilmiştir. Mükemmeliyetçilik algısının ölçmek için yöneltilen 45 sorusunun uygulanan analizler sonucunda 18 maddenin kaldığı görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda, mükemmeliyetçilik ölçeğine ilişkin kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu 11 madde ile birinci faktör altında, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu 4 madde ile ikinci faktör altında ve topluma yönelik mükemmeliyetçilik boyutu da 3 madde ile üçüncü faktör altında toplandığı tespit edilmiştir.

Araştırmada, Patrick J. Rottinghause (2005) yılında geliştirmiş olduğu Kariyer Envanteri (CFI)’nin yapılan güvenilirlik, geçerlilik ve faktör analizlerinin değerlerinin incelendiğinde, güvenilirlik katsayısı; ,87; KMO örneklem yeterlilik değeri; ,86; faktör analizi sonucu açıklanan varyans yüzdesinin; 63,496 olduğu tespit edilmiştir. Kariyer planlama tutumlarını ölçmek için yöneltilen 25 soruda yapılan analizler sonucunda 17 soru kaldığı görülmüştür. Yapılan bu analizler sonucunda kariyer planlama ölçeğine ilişkin kendini değerlendirme boyutu 6 madde ile birinci faktör altında, fırsatları

tanıma boyutu 5 madde ile ikinci faktör altında, hedef belirleme boyutu 4 madde ile üçüncü faktör altında ve plan oluşturma boyutu da 2 madde ile dördüncü faktör altında toplandığı görülmüştür.

Araştırmanın amacına yönelik mükemmeliyetçilik ve kariyer planlama boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek için Korelasyon Analizi yapılmıştır. Yapılan Korelasyon Analizi sonucunda, mükemmeliyetçilik boyutları ile kariyer planlama boyutları arasında pozitif yönlü düşük ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Fakat araştırmanın sonucunda sadece topluma yönelik mükemmeliyetçilik ile plan oluşturma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Aralarındaki ilişkiyi belirledikten sonra yapılan regresyon analizi ile oluşturulmuş olan hipotezlerin kabulü anlamında bakıldığında oluşturulan hipotezlerin büyük bir çoğunluğunun mükemmeliyetçilik algısının desteklediği tespit edilmiştir. Aralarında **H_{1k}**: (İşletmelerde topluma yönelik mükemmeliyetçiliğin kariyer planlamanın plan oluşturma faktörü üzerinde açıklayıcı etkisi vardır) ise aralarında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilerek red edilmiştir.

3.6.6. Sonuç ve Öneriler

Günümüz dünyasına baktığımız zaman teknolojik ürünlerinin en önemlisi şüphesiz otomobildir. İcat edilmesinden günümüze doğru hep gelişerek ve farklı modellerle karşımıza çıkmaktadır. Gelişen bu teknoloji ile beraberinde gelişmiş ve gelişime açık bireylerin bulunması da son derece önem teşkil etmektedir. Bu anlamda otomotiv firmalarının alt yapısı var olan bireyleri kendi bünyesine aldıktan sonra çeşitli bir takım yetkinlikler kazandırarak çalışan personellerini birer uzman gibi yetiştirmektedir.

Bu araştırmanın temel amacı otomotiv sektöründe mükemmeliyetçilik algısının kariyer planlama tutumları üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yapılan analizler sonucu bireylerin doğuştan kazanmış oldukları mükemmeliyetçilik algısının ilerleyen yaşlarda da bireylerin kariyerlerine olumlu yönde etki ettiği tespit edilmiştir. Bu algı gelişmiş olan bireyler, “ya hep ya hiç” gibi bir tutum sergiledikleri için olumsuzluk durumunda psikolojik sorunlarla karşılaşmaktadır.

Gelişen teknoloji ve artan rekabet ortamıyla beraber firmalar farkındalık yaratmak adına personellerinin eğitimi ve mesleki anlamda yeterli birikime sahip bireyleri daha fazla tercih etmektedir. Böylece bireylerdeki tecrübe ve bilgi birikimi, müşterilerine daha doğru bilgi aktarımı ve doğru teşhis ile sorunun giderilmesi noktasında önem arz etmekte ve beraberinde müşteri memnuniyetini ortaya çıkarmaktadır.

Bu noktada baktığımız zaman firmalar personel seçimlerinde de son derece titiz olmak zorundadır. Bireyin çalışma yaşamındaki dikkat, iş takibi, sonuç odaklı ve titiz tutumları firma yetkilileri tarafından dikkate alınmalı ve çeşitli eğitimler ile daha geniş yetkinlikler kazandırılarak daha sonra doğabilecek personel eksikliğini giderilmesi noktasında alt yapı oluşturulmalıdır. Bu anlamda firmaların bu uygulamalardan faydalanan olması birer artı bir durumdur. Eğer ki firma bu tip uygulamalardan uzak ve çalıştırdığı personellere özensiz bir çalışma ortamı sunuyor ise; günümüzde de eksikliği fazlaca hissedilen kalifiyeli personelin, şirket bünyesinden ayrılmasına neden olabilmektedir. Bu yüzden firma çalıştırdığı personelini kişilik analizleri ile iyi tanımalı ve doğru programlarla uygun bir kariyer planlaması gerçekleştirmelidir.

Ulaşılan genel sonuçlar ışığında aşağıdaki öneriler sunulabilir;

1.Bu uygulama otomotiv sektörüne yönelik bir çalışmadır. Mükemmeliyetçilik ve kariyer planlama her birey için geçerli olduğundan farklı meslek grupları üzerinden de çalışılabilir.

2. Bu uygulamaya, uygun bulunan 358 adet anket ile veriler analiz edilmiştir. Örnek alanını genişleterek daha fazla anket sayısı ile de analizler gerçekleştirilebilir.

3.Araştırma bulguları göz önüne alındığında mükemmeliyetçilik algısı ve kariyer planlama tutumları arasında ve bu kavramların alt boyutları arasındaki birbirleri ile olan ilişkinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışan personeller arasında mükemmeliyet algısı gelişmiş olan ve iyi bir kariyer fırsatları arayan personelleri tespit edip, bu bireylere uzman bir danışman yardımıyla iyi bir yol haritası çizerek, hem ileride doğabilecek pozisyon açığının tamamlanması hususunda yetkin personel yetiştirilmesi, hem de çalışan personelin örgüte bağımlılığı artması sağlanmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aldemir, Ceyhan, Alpay Ataol ve Gönül Budak, (2001). Personel Yönetimi, 2. Baskı. Barış Yayınları Fakülteler Kitapevi, İzmir
- Aytaç, S.(2005) , Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları, 2. Baskı, Bursa, Ezgi Kitabevi,
- Anafarta, N. (2001). “Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif”, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 3-7
- Aytaç, Mustafa ve Diğerleri; (2001). Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu Müdürlüğü Proje No: 99/29, Bursa.
- Adler, A. (2000). Yaşamın Anlam ve Amacı, Şipal, K. (Çev.) İstanbul: Say.
- Adler, A. (2001). Psikolojik Aktivite, Üstünlük Duygusu ve Toplumsal İlgi, B. Çorakçı (Çev.), İstanbul: Say (Orijinal Çalışmanın Yayın Tarihi 1956)
- Adler A (2000). Sosyal Duygunun Gelişimin de Bireysel Psikoloji. Özgü H. (Çev.) Hayat Yayıncılık.
- Altıntaş E, Gültekin M (2005). Psikolojik Danışma Kuramları. II. Baskı, Alfa Akademi.
- Antony, M. M. ve Swinson, R. P. (1998). When perfect isn't good enough: strategies for coping with perfectionism. New Harbinger Publications, Inc., Oakland, CA.
- Ashby, J.S. and Kottman, T. (1996). Inferiority as a distinction between normal and neurotic perfectionism. *Individual Psychology*, 52(3), 237-245.
- Arneson, J. R., (2000), Perfectionism and Politics, *Ethics*, Vol. 111, No. 1, p. 37-63.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Kariyer Yayınları,
- Bingöl, D.(2006), İnsan Kaynakları Yönetimi, 6. Baskı, İstanbul, Arıkan Yayını,
- Bingöl, D. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, 5. Baskı. İstanbul, Beta Yayınları.
- Bakan, İ.,(2011), Çağdaş Yönetim Yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar, Beta Yayıncılık,

Bayraktaroğlu, S. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, 1. Baskı. Sakarya: Sakarya Kitabevi,

Bayram, C. (2010) Kariyer Planlama ve Yönetimi. 2. Baskı. İstanbul: Kumsaati Yayınları

Barrow, J. C. & Moore, C. A. (1983). Group intervention with perfectionistic thinking. *The Personnel and Guidance Journal*, 61(10), 612-615.

Beck, J. S. (2001). Bilişsel Terapi Temel İlkeler ve Ötesi. (Çev. N. H. Şahin). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları (Eserin orijinali 1995 yılında yayınlandı.)

Burns, D.D. 1980. The perfectionist's script for self- defeat. *Psychology Today*, (November), 34-52.

Cook, L. C. & Kearney, C. A. (2009). Parent and youth perfectionism and internalizing psychopathology. *Personality and Individual Differences*, 46(3), 325-330.

Ceylan, A.(2012). Yönetimde İnsan ve Davranış (2. Baskı), İstanbul, s. 40

Can, H. (1999). Organizasyon ve Yönetim, 5. Baskı. Ankara, Siyasal Kitabevi

Cook, L. C. (2012). The influence of parent factors on child perfectionism: A crosssectional study. Doctor of Philosophy (PhD) UNLV Theses/Dissertations/Professional Papers/Capstones. Paper 1551 University of Nevada, Las Vegas <http://digitalscholarship.unlv.edu/thesesdissertations/1551>

Deniz, S. (2001) “Bireyin Meslek Seçimini Etkileyen Kaynaklar: Yeni Teknolojilerden İnternet”, Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 6, Muğla.

Demirbilek, T. (1994); “Örgütlerde Kariyer Danışmanlığı Hizmetleri”, Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 11, ss. 71- 85.

Erdoğan, Hasan, T. (2009). Bireysel Kariyer Planlama İle Kişisel Başarı Arasındaki İlişkiye Yönelik Dumlupınar Üniversitesinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Eryiğit, S. (2000). “Kariyer Yönetimi”, Kamu İş Dergisi, Cilt:6, Sayı:1

Flett, G. L., Madorsky D., Hewitt P. L. & Heisel, M. J. (2002). Perfectionism cognitions rumination and psychological distress. *Journal of Rational-Emotive Cognitive-Behavior Therapy*, 20(1), 98-101.

Flett, G. L., Russo, F. A. & Hewitt, P. L. (1994). Dimensions of Perfectionism and Constructive Thinking as a Coping Response. *Journal of Rational-Emotive ve Cognitive –Behavior Therapy*, 12, 163-179.

Gecikli, F. (2002) Bireysel Kariyer Planlama Ve Geliştirmede İmajın Rolü, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Hakemli Dergisi, Sayı 15, İstanbul

Gürel, Melis Tuğçe. (2010). Kariyer Planlamada Yetkinliklerin Önemi ve Bir Araştırma, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Güneş, M. (2006). Performans Değerlendirmenin Kariyer Yönetimindeki Yeri ve Önemi, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul

Göksel, N. (2012). Bilişim Sektöründe Kariyer Planlamayı Motivasyona Etkisi Türk Telekom Bursa Bölge Müdürlüğü Örneği, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova

Gültekin, D. (2010). Örgütsel Kariyer Planlama ve İş Tatmini Etkileşimi ve Altın Çini İşletmesinde Bir Araştırma, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Geçtan, E. (2000). Psikoanaliz ve Sonrası. (9. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Hollander, M. H. (1965). Perfectionism. *Comprehensive Psychiatry*, 6(2), 94–103.

Hamachek DE (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A journal of Human Behavior*, 15, 27-33. Abstract-PsychINFO.

Hewitt, P. L., Flett, G. L. (2005) “The Perils of Perfectionism in Sports and Exercise”, *Current Directions in Psychological Science*, 14, 14-18.

Hewitt, R L.-Flett G. L., (1991a), Dimensions of Perfectionism in Unipolar Depression, *Journal of Abnormal Psychology*, Vol. 100, No. 1,p. 98-101.

İbiş, E. (2011). Öğrencilerin Üniversite Bölüm Tercihleri İle Kariyer Yönelimleri Arasındaki İlişkiye Dair Bir Araştırma, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kocabey, U. (2010). İşletmelerde Performans Değerlendirme, Geri Bildirim, Kariyer Planlama ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.

Karahan T. F., Sardoğan M. E. (2004). Psikolojik Danışma ve Psikoterapide Kuramlar, II. Baskı, Deniz Kültür Yayınları

Kenneth A. Locicero ve Jeffrey S. Ashby (2000) "Multidimensional Perfectionism in Middle School Age Gifted Students: A Comparison to Peers from the General Cohort", Roper Review, Cilt: 22, Sayı:3, , s. 183.

Kırdök, O. (2004) "Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Ölçeği Geliştirme Çalışması", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Çukurova, Adana.

Kıral, E. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Mükemmeliyetçilik Algısı ve Kontrol Odağı ile İlişkisi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Mucuk, İ. (2005). Modern İşletmecilik, 15. Baskı. İstanbul, Türkmen Kitabevi.

Mark H. Hollander.(1965) "Perfectionism", Comprehensive Psychiatry, Cilt: 6, Sayı: 2, ss. 94- 103

Noe Raymond A. (1999), İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Gelişimi, Çev. Canan Çetin, Beta Yayınları

Nelson-Jones, R. (1982). Danışma Psikolojisi Kuramları, Çeviren: Füsün Akkoyun, Cassel Educational Limited, Birmingham.

Odabaşı, S.(2013), Kariyer Yönetimi, 1. Baskı, İstanbul, Kum Saati Yayınları, s. 144

Özdemir, Y. ve Mazgal, S. (2012). "Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt 7 Sayı 1, Çanakkale, , ss. 93-94

Özgen, H., Öztürk, A., ve Yalçın, A.,(2002), İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Şubat, Ankara,

Özden, Mehmet Cemil. (2001). Bireysel Kariyer Yönetimi, Der Yayınları, Ankara.

Özden, Mehmet Cemil (2001.), Bireysel Kariyer Yönetimi, Ankara: Ümit Yayıncılık,

Örücü, E. (2006). Modern İşletmecilik, 5. Baskı, Ankara, Gazi Kitap Evi,

Paul L. Hewitt ve Gordon L. Flett (1991) "Perfectionism in The Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment, and Association with Psycho-Pathology". Journal of Personality and Social Psychology, Cilt: 60, (SelfandSocial) ss. 456-470.

Pekkaya, M. ve Çolak, N. (2013), “Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin AHP ile Belirlenmesi”, Cilt 6 Sayı 2, ss. 799-802

Palmer, Margaret J., (1993), Performans Değerlendirmeleri, 1.Baskı, İstanbul, (Çev:D. Şahiner), Kişisel Gelişim ve Yönetim Dizisi, Rota Yayınları.

Pilavcı, D. (2007). Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Pacth (1984). Reflections on perfection. American Psychologist, 39(4), 386-390.

Rice, K. G., Mirzadeh, S. A. (2000). Perfectionism, Attachment and Adjustment. Journal of Counseling Psychology, 47, 238–250.

Razon, N.(2003) “Gencin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler”, Çocuğum ve Ben, Sayı 2, İstanbul.

http://www.ekipnormarazon.com/attachments/article/35/gencin_meslek_secimini_etkileyen_faktorler.pdf, (02.02.2015)

Ramsey, D. C. & Ramsey, P. L. (2002). Reframing the perfectionist's catch-22 dilemma: A systems thinking approach. Journal for the Education of the Gifted, 26(2), 99-111.

Rice, K. G., Tucker, C. M. & Desmond, F. (2008). Perfectionism and depression among low-income chronically african american and white adolescents and their maternal parent. Journal of ClinicPsychology Medical Settings,15(3), 171-181.

Randy O. Frost, Patricia Marten, Cathleen Lahart ve Robin Rosenblate (1990) “The Dimensions of Perfectionism”. Cognitive Therapy and Research, Cilt: 14, , s. 450.

Shafran, R., Cooper, Z. & Fairburn, C. G. (2002). Clinical perfectionism: a cognitive behavioural analysis. Behaviour Research and Therapy. 40, 773-791.

Sorotzkin, B. (1985). The quest for perfection: Avoiding guilt or avoiding shame. Psychotherapy, 22, 564-571.

Slaney, R. B., Rice, G. K., Mobley, M., Trippi, J. ve Ashby, J. (2001). The Revised Almost Perfect Scale, Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 34, 130-144.

Slaney, R. B. ve Ashby, J. (1996). Perfectionists: Study of a Criterion Group, *Journal of Counseling and Development*, 74, 4, 393-398.

Seçer, H. (2013). Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

Sabuncuoğlu, Z.(2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, 1. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi,

Tortop, N (1994); “Personel Yönetimi”, Yargı Yayınevi, Ankara.

Tozzi, F., Aggen, S., Neale, B., Anderson, C., Mazzeo, S. E., Neale, M. C. & Bulik, C. M. (2004). The structure of perfectionism: A twin study. *Behavior Genetics*, 34(5), 483–494.

Tuncer, B. (2006). Kaygı Düzeyleri Farklı Üniversite Hazırlık Sınıfı Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilik Özelliklerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Uzun, T.(2013), “İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 5 Sayı 2, Bursa.

Uzun, T. (2003). “İnsan Kaynakları Yönetiminde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması”, Erişim: www.isguc.org/arc/view.php?ex=149, (07.11.2005

Ünver, Y. (2005). İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri, Dönem Projesi. Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Varol, Ergin Sait,(2001), Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Yeni Gelişmeler, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksek Okulu Yayını
Vural, A. Bayram. (2015) Kariyer Geliştirme ve Kariyer Planlamanın Kişilerin İş Tatmini Üzerine Etkisi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Vieth, A. Z. ve Trull, T. J. (1999). Family Pattern of Perfectionism: An Examination of College Students and Their Parents, *Journal of Personality Assessment*, 72, 1, 49-67.

Yılmaz, Ayşe Gözde. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimde Kariyer Planlamanın Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi, (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yıldırım, V. (2000). Genel İşletmecilik I-II, 1. Baskı. Adapazarı, Değişim Yayınları.

Werther, William B. ve Keith Davis; (1996). Human Resources and Personnel Managment, Mc Graw Hill, USA, Fifth Edition.

EKLER

EK 1: Araştırmanın Anketi

Sayın Katılımcı,

Bu anket, T.C. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programında sürdürülen *“Otomotiv sektöründe çalışanların mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki”* başlık ve konulu tez çalışması kapsamında bilimsel veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Ankete verilecek olan cevaplar da bireylerle ve firmalarla ilgili bilgiler kesinlikle gizli tutulacak olup, elde edilecek sonuçlar sadece akademik amaçlı kullanılacaktır. Göstereceğiniz ilgiye şimdiden teşekkürlerimizi sunar, çalışma hayatınızda başarılar dileriz.

Oktay KAYA

KİŞİSEL BİLGİLER

| | | |
|----|---|---|
| 1. | Cinsiyetiniz : | Kadın <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/> |
| 2. | Yaşınız : | 18-25 <input type="checkbox"/> 26-35 <input type="checkbox"/> 36-49 <input type="checkbox"/> 50 ve üzeri <input type="checkbox"/> |
| 3. | Eğitim durumunuz : | İlkokul <input type="checkbox"/> Ortaokul <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Üniversite <input type="checkbox"/> Yüksek Lisans, Doktora <input type="checkbox"/> |
| 4. | Gelir düzeyiniz : | 1300TL'den az <input type="checkbox"/> 1300TL'den 2000 TL'ye kadar <input type="checkbox"/> 2001TL'den 3500 TL'ye kadar <input type="checkbox"/> 3501TL'den 5000TL'ye kadar <input type="checkbox"/> 5001 TL ve üzeri <input type="checkbox"/> |
| 5. | Çalıştığınız departman : | Yönetim <input type="checkbox"/> Satış-Pazarlama <input type="checkbox"/> Muhasebe/Finans <input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları <input type="checkbox"/> Satış Sonrası Hizmetler <input type="checkbox"/> Diğer? |
| 6. | Firmadaki ünvanınız : | Başkan/Sahip <input type="checkbox"/> Müdür Yrd./Şef <input type="checkbox"/> Genel Müdür <input type="checkbox"/> Mühendis/Teknisyen <input type="checkbox"/> Servis Müdürü <input type="checkbox"/> Uzman <input type="checkbox"/> Yedek Parça Müdürü <input type="checkbox"/> Servis Danışmanı <input type="checkbox"/> Diğer? |
| 7. | Bu iş yerindeki toplam çalışma süreniz: | 1 yıldan az <input type="checkbox"/> 1-5 yıl <input type="checkbox"/> 6-10 yıl <input type="checkbox"/> 11-15 yıl <input type="checkbox"/> 15 yıldan fazla <input type="checkbox"/> |

| | | |
|-----|--|-------|
| 8. | Çalıştığınız firma? | |
| 9. | Firmanızın faaliyet gösterdiği sektör? | |
| 10. | Firmanız kaç yıldır faaliyet gösteriyor? | |

| SORULAR | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|---------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. | Bir iş üzerinde çalıştığımda iş kusursuz olana kadar rahatlayamam. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. | Genelde bireyleri kolay pes ettikleri için eleştirmem. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. | Yakınlarımla başarılı olmaları gerekmez. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. | En iyisinden aşağısına razı oldukları için arkadaşlarımı nadiren eleştiririm. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. | Başkalarının benden beklentilerini karşılamakta güçlük çekerim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. | Amaçlarımdan bir tanesi yaptığım her işte mükemmel olmaktır. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. | Başkalarının yaptığı her şey en iyi kalitede olmalıdır. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. | İşlerimde asla mükemmelliği hedeflemem. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. | Çevremdekiler benim de hata yapabileceğimi kolaylıkla kabullenirler. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. | Bir yakınımın yapabileceğinin en iyisini yapmamış olmasını önemli görmem. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. | Bir işi ne kadar iyi yaparsam çevremdekiler daha da iyisini yapmamı beklerler. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. | Nadiren mükemmel olma ihtiyacı duyarım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13. | Yaptığım bir şey kusursuz değilse çevremdekiler tarafından yetersiz bulunur. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14. | Olabildiğim kadar mükemmel olmaya çalışırım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. | Giriştiğim her işte mükemmel olmam çok önemlidir | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. | Benim için önemli olan insanlardan beklentilerim yüksektir | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. | Yaptığım her şeyde en iyi olmaya çalışırım | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. | Çevremdekiler yaptığım her şeyde başarılı olmamı beklerler | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | |
|-----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 19. | Çevremdeki insanlar için çok yüksek standartlarım yoktur | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20. | Kendim için mükemmelden daha azını kabul edemem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. | Her konuda üstün başarı göstermesem de başkaları benden hoşlanacaktır | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. | Kendilerini geliştirmek için uğraşmayan bireylerle ilgilenmem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. | Yaptığım işte hata bulmak beni huzursuz eder. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. | Arkadaşımdan çok şey beklemem. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. | Başarı, başkalarını memnun etmek için daha da çok çalışmam gerektiği anlamına gelir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. | Birisinden bir şey yapmasını istersem, işim yapılmasını beklerim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. | Yakınlarımla hata yapmasını görmeye tahammül edemem | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. | Hedeflerimi belirlemede mükemmeliyetçiyimdir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. | Değer verdiğim insanlar beni hiçbir zaman hayal kırıklığına uğratmamalıdır. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. | Başarısız olduğum zamanlar bile başkaları yeterli olduğumu düşünürler. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. | Başkalarının benden çok şey beklediğini düşünüyorum | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 32. | Her zaman yapabileceğimin en iyisini yapmaya çalışmalıyım | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 33. | Bana göstermeseler bile, hata yaptığım zaman diğer insanlar çok bozulurlar. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 34. | Yaptığım her şeyde en iyi olmak zorunda değilim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 35. | Ailem benden mükemmel olmamı bekler. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 36. | Kendim için yüksek hedeflerim yoktur. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 37. | Annem ve babam nadiren hayatımın her alanında en başarılı olmamı beklerler | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 38. | Sıradan insanlara saygı duyarım | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 39. | İnsanlar benden mükemmelden aşağısını kabul etmezler | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 40. | Kendim için yüksek standartlar koyarım | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | |
|-----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 41. | İnsanlar benden verebileceğimden fazlasını beklerler. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 42. | Okulda veya işte her zaman başarılı olmalıyım. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. | Bir arkadaşımın elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmaması benim için önemli değildir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. | Hata yapsam bile, etrafımdaki insanlar yeterli ve becerikli olduğumu düşünürler. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. | Başkalarının yaptığı her şeyden üstün başarı göstermelerini nadiren beklerim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46. | Yeni iş ayarlarına uyum sağlamada iyiyimdir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 47. | Kariyer planlarımdaki değişime ayak uydurabiliyorum | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 48. | Kariyerimde var olan potansiyel engellerin üstesinden gelebilirim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 49. | Yeni işle ilgili görevler denemeyi seviyorum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 50. | İş dünyasındaki değişime ayak uydurabiliyorum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 51. | İş yerindeki değişen taleplere kolayca uyum sağlayabilirim | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 52. | Diğerleri, kariyer planlarımda değişiklik yapmaya adapte olduğumu söylerler. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 53. | Kariyer başarılarım çabalarım tarafından belirlenecek. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 54. | Kariyer planlarım işe yaramadığında geri adım atma eğilimindeyim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 55. | Kariyerimin nadiren kontrolündeyim | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 56. | Kariyer başarımlarımın kontrolünde değilim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 57. | Kariyerimi düşündüğümde heyecanlanıyorum | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 58. | Kariyerimi düşünmek bana ilham verir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 59. | Kariyerimi düşünmek beni sınırlendirir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 60. | Mesleki hedefler belirlemek benim için zor | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 61. | Becerilerimi belirli bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 62. | İşle ilgili çıkarlarımı anlıyorum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 63. | Kariyer rüyalarımı sürdürmek için sabırsızlanıyorum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | | | |
|-----|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 64. | Gelecekteki kariyer başarılarımdan emin değilim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 65. | Doğru kariyeri bulmak zor. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 66. | Kariyer planlama doğal bir faaliyettir | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 67. | Kesinlikle kariyerimde doğru kararları vereceğim. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 68. | İş piyasası trendlerini anlamakta iyiyimdir. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 69. | İş piyasasındaki eğilimleri anlamıyorum. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 70. | Gelecekteki istihdam trendlerini görmek kolaydır. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

ADI VE SOYADI : OKTAY KAYA

DOĞUM YERİ VE TARİHİ : KAHRAMANMARAŞ/AFŞİN-23.04.1988

MEDENİ HALİ: BEKAR

E-MAIL ADRES : Oktay_kaya24@hotmail.com

(EV) ADRES: GAZİOSMANPAŞA/İSTANBUL

(İŞ) TELEFON:

(EV/CEP) (İŞ):

EĞİTİM DURUMU

1996-2003 : CEMAL GÜRSEL İLKÖĞRETİM OKULU

2003-2005: GAZİOSMANPAŞA MERKEZ LİSESİ

2008-2010: TRAKYA ÜNİVERSİTESİ-KEŞAN MESLEK YÜKSEK OKULU- OTOMOTİV TEKNOLOJİSİ

2010-2015: AFYONKOCATEPE ÜNİVERSİTESİ- İKTİSADİ İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ/ İKTİSAT

2016-2017: İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ- SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ- İŞLETME YÖNETİMİ

İŞ TECRÜBESİ

2009-2010: VOLKSWAGEN MERCAN OTOMOTİV/ EDİRNE- SERVİS DANIŞMANI

2010-2013: FORD BUDAN OTOMOTİV/ AFYONKARAHİSAR- SERVİS DANIŞMANI

2015-2017: AUTOKİNG/İSTANBUL- HASAR UZMANI