

Araştırma Makalesi/Research Article**Mükemmeliyetçilik Algısının Kariyer Planlama Sürecindeki Etkisinin Araştırılması: Çorlu Coca Cola İçecek Fabrikası Örneği****Kadriye GÖK  ¹, Enver AYDOĞAN  ²**¹ Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Öğrencisi. E-posta: kadriye.gok@ysk.gov.tr² Prof. Dr., Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü. E-posta: enveraydogan@gmail.com**Anahtar Kelimeleri**

Mükemmeliyetçilik, kariyer, kariyer planlama, kariyer yönetimi.

Key Words

Perfectionism, career, career planning, career management.

Sorumlu yazar/Corresponding Author

Kadriye Gök, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Öğrencisi, Ankara, Türkiye.

Email: kadriye.gok@ysk.gov.tr

Geliş/Received: 24.08.2019

Kabul/Accepted : 07.01.2020

Öz

Bireyler küreselleşen dünyanın yarattığı rekabet koşulları ve öz benliklerinin kendilerine dayattığı mükemmeliyetçilik algısıyla, gerçek hayatın bireylere sunduğu kariyer yolları arasında sonsuz döngülü bir çatışmaya maruz kalmaktadırlar. Mükemmeliyetçilik algısının bireye dayattığı yüksek beklentili hedefler ve standartlar sınırsız olsa da bireyin her durum ve koşulda bu algıyı doyurması mümkün olmamaktadır. Mükemmeliyetçilik kavramı zaman zaman psikopatolojik bir olgu olarak görülse de doğru zaman ve koşullarda ortaya çıktığında bireyin kariyer planlama sürecinde daha rahat ilerleme kaydetmesine imkân sağlayacak bir güç olarak görülebilir. Bu bağlamda mükemmeliyetçilik bireyin kişiliği ile kariyer yolları arasında bir köprü olarak düşünülebilir. Bu araştırmada bireylerin mükemmeliyetçilik algıları ile kariyer planlama sürecindeki tutumları arasındaki ilişkinin varlığını ve bu ilişkinin yönünü ortaya çıkartmak hedeflenmiştir. Bu bağlamda Tekirdağ ili Çorlu ilçesinde bulunan içecek sektöründe öncü ve dünyaca ünlü Coca Cola şirketine ait üretim fabrikasında çalışan mavi ve beyaz yakalı personelden toplam 133 kişi araştırma grubunu oluşturmuştur. Yapılan araştırmada sonuçlar değerlendirilirken çalışan personel mavi ve beyaz yakalı olarak ayırım yapılmadan, bir bütün olarak değerlendirilmiştir. Veri toplama aracı olarak demografik bilgi formu, Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ) ve Kariyer Planlama Envanteri kullanılmıştır. Anket Yöntemi ile toplanan verilerin SPSS programı ile yapılan analizleri sonucunda ilişkiler incelenmiş ve çıkan sonuçlar yorumlanmıştır.

Önerilen Atıf/Suggested Citation:

Gök, K. & Aydoğan, E. (2020). Mükemmeliyetçilik Algısının Kariyer Planlama Sürecindeki Etkisinin Araştırılması: Çorlu Coca Cola İçecek Fabrikası Örneği. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 116-126

Investigation of The Effect of Perception of Perfection on Career Planning Process: A Case Study of Çorlu Coca Cola Beverage Factory

Abstract

Individuals are facing with an endless cycle of conflict between the competitive conditions caused by the globalizing world and the career paths offered to individuals by real life with the perception of perfectionism imposed by their own personalities. Although high expectations and standards imposed on the individual by the perception of perfectionism are unlimited, it is not possible for the individual to satisfy this perception in every situation and condition. Even the concept of perfectionism is considered as a psychopathological phenomenon from time to time, it can also be seen as a force that allows the individual to make progress in their career planning process when it emerges in the right time and conditions. In this context, perfectionism can be considered as a bridge between an individual's personality and their own career paths. In this research, it is aimed to reveal the relationship between individuals' perceptions of perfectionism and their attitudes in the career planning process and the direction of this relationship. In this context, a total of 133 people from blue and white collar employees working in the production factory of the world-famous Coca Cola company in Çorlu district of Tekirdağ formed the research group. While evaluating the results of the research, the employees were seen as a whole without distinction as blue and white collar. Demographic data form, Multidimensional Perfectionism Scale (MPS) and Career Planning Inventory were used as data collection tools. As a result of the analysis of the data collected by the Survey Method with SPSS, the relationships were examined and the results were interpreted.

1. GİRİŞ

İlk kez ortaya konduğu günden bu yana mükemmeliyetçilik kavramının tanımlanması, konumlandırılması ve bu kavrama olan bakış açısı pek çok kez farklılaşmaya maruz kalmıştır. Mükemmeliyetçilik kavramı önceleri psikopatolojik bir durum olarak görülmekte iken daha sonraları yapılan çalışmalar ve çok boyutlu olarak yapılan değerlendirmeler sonucunda bu kavramın olumlu ve olumsuz olarak iki ana başlıkta sınıflandırılabileceği görülmüştür. Mükemmeliyetçiliğin olumlu bir olgu olduğunu savunan araştırmacılar güçlü ve mantıksal olarak başarıya giden yolda bu durumun bir zaruriyet olduğunu ortaya koyarken; olumsuz bir olgu olduğunu savunan araştırmacılar ise bireylerin gerçeküstü yükseklikte ve ulaşılması zor hedefler koyarak kendilerine zarar verme eğilimi yönünde tutumlara sebep veren bir olgu olduğunu savunmuşlardır. Mükemmeliyetçi bireylerin kişilik özellikleri incelendiğinde genel olarak katı standartlara sahip, esnek olamayan, kendini sürekli kontrol altında tutmaya çalışan, başkalarına güvenme güçlüğü çeken ve tünel bakışına sahip kişiler oldukları görülmüştür. Bu bulgular daha sonraları mükemmeliyetçiliğin modellenmesinde ve mükemmeliyetçiliğe olan yaklaşımlarda araştırmacılara önemli ipuçları vermişlerdir.

Kariyer kavramı ise en kabul görmüş haliyle genel olarak meslek ile ilgili konulardan bahsederken kullanılan bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır. Klasik tanımıyla kariyer, bireylerin mesleki yaşamları boyunca izlemeleri gereken bir dizi yol olarak açıklanabilir. Kariyer kavramı yalnızca mesleki tatmin veya başarıyla ilgili olmayıp, aynı zamanda bireyin sivil hayatını sürdüreceği maddi imkânı sağlamakta ve sosyal hayatında da toplumsal statüsünü kazanmasında önemli bir araç olarak ifade edilmektedir. Bireyin kendini gerçekleştirme amacıyla gelecekte kendisini nerede ve nasıl görmek istediğine dair yönelimi ve bu doğrultuda kendini gerçekleştirme ihtiyacı, kariyer kavramının sosyal konumunu oluşturmaktadır. Bireyin bu güdülenmeyle ve kişiliğinin sentezi sonucunda kariyerini planladığı görülmüştür. Ancak, yönetim ve organizasyon alanında yaşanan gelişmeler ve küreselleşen dünyanın yarattığı olağanüstü rekabet durumu, bireylerin kariyer planlamalarında birtakım değişikliklere yol açmış ve bireyler açısından başarıya ulaşan yolu bir hayli zorlaştırmıştır. Benzer şekilde bakıldığında örgütler açısından da iş görenlerin kariyer planlamalarına katkıda bulunma ihtiyacı

elzem hale gelmiş ve bu duruma paralel olarak kalifiyeli işgücünü örgüt bünyesinde tutmak bir hayli zorlaşmıştır. Bu amaçla örgütler, bireylerin kariyer sorunlarına çözümler sunmak maksadıyla bir dizi çalışmalar yapmak durumunda kalmışlardır.

Kariyer planlama ve kariyer kararı süreçlerinde yaşanan bu zorluklar ortada iken mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip kişiler bu zorluklara ilave olarak kendi kişisel özelliklerinden doğan dezavantajlar ile birlikte mücadele etmek durumunda kalmaktadırlar. Dolayısıyla günümüz koşullarında neredeyse hayati bir önem taşıyan kariyer planlama, bireyin mesleki ve sosyal hayatında mutlu bir hayat sürdürmesine olanak sağladığı için kişiliğine uygun olmalıdır. Çünkü bireyin sahip olduğu kişilik yapısı içinde bulunduğu durumu değerlendirebilmesinden, hayatta karşılaşılabilecek problemlerin çözümü ve bu problemlerin birey üzerinde bırakabileceği etkiye kadar birçok konuda önemli rol oynamaktadır.

Bahsedilen bu durumun daha ayrıntılı bir şekilde ifade edilebilmesi ve ortaya konabilmesi için yapılan bu çalışmada mükemmeliyetçilik kavramı ele alınarak tanımsal ifadeler ve mükemmeliyetçi kişilik özelliklerine yer verilmiş, mükemmeliyetçiliğin boyutları araştırılıp olumlu ve olumsuz yanları hakkında araştırmacıların görüşleri ortaya konmuştur. Araştırmanın devamında ise kariyer kavramı tanımlanarak kariyer planlamanın önemine değerlendirilmiştir.

Araştırmanın sonuç kısmında ise mükemmeliyetçi kişilik özelliğine sahip bireylerin kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki içecek sektöründe faaliyet gösteren bir firmada yapılan araştırma ile analiz edilerek, sonuçları hakkında bilgiler sunulmuştur. Söz konusu firmada çalışmakta olan mavi ve beyaz yakalılarının kariyer planlama tutumlarının mükemmeliyetçilik algılarına göre değişkenlik gösterip göstermediğinin tespitine ilişkin sonuçlar verilmiştir.

1.1.Mükemmeliyetçilik

Kişilik özelliklerinden birinin de mükemmeliyetçilik olduğu ifade edilmektedir ve Mükemmeliyetçilik son yıllarda özellikle psikoloji alanında üzerinde daha çok durulan bir araştırma alanı olmuştur. Birçok araştırmacının sıklıkla ele aldığı bir kavram olmasına rağmen ortak kabul gören bir tanım ya da yapı mevcut değildir. Pek çok tanım mükemmeliyetçilik ile ilgili bir fikir birliği sağlanmadığını gösterse de özellikle kişinin davranışı ve performansıyla ilgili yüksek beklenti üzerinde yoğunlaşmıştır. Literatür incelendiğinde mükemmeliyetçilik çoğunlukla batı toplumlarında çalışılan bir kavramdır ve kavram olarak çalışılmaya başlanması, literatürde yer alması 1950’li yıllara denk gelmektedir. İlk çalışmalarda mükemmeliyetçilik daha çok patolojik bir olgu olarak karışımımıza çıkmaktadır. Bu olgu daha çok nevrozun, kişilik bozukluğunun bir parçası olarak düşünülmüştür. Daha sonraları tek boyutlu mükemmeliyetçiliğin sadece bireyin kendine odaklanması halini incelemesinin yetersiz kaldığını ve çevresi ile ilişki halinde olan bireyin sosyal yönden de incelenmesi gerektiği bu nedenle mükemmeliyetçilik kavramının daha kapsamlı, farklı bakış açıları ile incelenmesi gerektiği görülmektedir. Bireyin kendi içindeki bileşenleri kadar kişiler arası bileşenler üzerine de odaklanmasıyla Mükemmeliyetçilik çok boyutlu bir yapı olarak çalışılmaya başlanmış ve 1970’li yıllarda kavramın tamamen patolojik ve tek yönlü bakan bu bakış açısı yerine çok boyutlu bir bakış açısı geliştirilmiştir. Söz konusu bakış açısına göre mükemmeliyetçilik patolojik olabileceği gibi, olumlu ve sağlıklı da olabilmektedir. Bakış açısının değişimindeki en büyük sebep ise, bazı mükemmeliyetçi özellikleri taşıyan bireylerin psikopatolojik davranışlar sergilemesine rağmen; bazılarının bu davranışları sergilemeyişleri gösterilmektedir (Frost vd.,1990; Hewitt ve Flett,1991c).

Hewitt ve Flett mükemmeliyetçiliği bireyin kendine yönelik bilinç ve inançları doğrultusunda ele almış ve mükemmeliyetçi davranışların kişilik ve sosyal faktörlerden etkilendiğini ifade

etmişlerdir (Hewitt ve Flett, 1991b). Hewitt ve Flett'e göre mükemmeliyetçiliğin üç farklı boyutu vardır. Bunlar:

Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik: Bu boyut kişinin kendine yönelik oluşturduğu yüksek ve gerçekten uzak standartları gerçekleştirmeye yoğunlaşmasıdır.

Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik: Bu boyutta kişi başkalarının yaptığı herşey mükemmel olmalıdır düşüncesi temeli ile diğer insanlar için yüksek standartlar belirlerler. Temelinde kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile aynıdır; sadece mükemmeliyetçilik algısı dışarıdan yönetilmektedir (Hewitt ve Flett, 1991a).

Toplumsal Düzene Yönelik Mükemmeliyetçilik: Bu boyutta birey toplumun kendilerinden yüksek, ulaşılması zor şeyleri beklediğinin düşünür.

Yakın zamanda yapılan araştırmalar incelendiğinde ise mükemmeliyetçilik boyutlarını belirlerken ortaya çıkan bir başka eğilim mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz olarak iki ana başlık altında kategorileştirilmesidir. Bu araştırmalarda mükemmeliyetçiliğin farklı kişilik değişkenleri ile etkileşimli olduğu, bazı araştırmacılara göre mükemmeliyetçiliğin sağlıklı, olumlu hatta gerekli olduğunu düşündükleri (Adler, 1965: 101-125); bazılarının ise tam tersine sağlıklı, olumsuz, arzu edilmeyen bir özellik olduğunu düşündükleri (Burns, 1980; Patch, 1984) görülmektedir. Mükemmeliyetçilikte patolojik olmayan yüksek başarı standartlarının belirlenmesi gayet normal insani bir özelliktir. İnsanlar standartlarını değişen durumlara göre ayarlayabildikleri ölçüde, yüksek standartlara sahip olmak onların motivasyon dürtüsüyle hedefe yönelik hareket etmelerini sağlayabilmekte ve bu nedenle, yüksek standartların belirlenmesi ve takibi nispeten uyarlanabilir olmaktadır.

1.2. Kariyer

Genel olarak işe ilişkin konulardan, iş hayatında yaşanabilecek her türlü ilerlemeden ve iş yaşamında bulunabilecek ileri mevkiilerden bahsederken kullanılmakta olan "kariyer", yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç olup; mesleğe hazırlama, mesleğe giriş ve meslekte devam etme gibi planlı faaliyetleri içermektedir. Yönetim ve organizasyon alanındaki gelişmeler sonucunda örgüt yapısında meydana gelen değişimler, kariyer kavramının manasının da değişmesine yol açmıştır. Son yıllarda ilerleme anlamında kullanılan kariyer kavramı, işin yeniden yapılandırılması yoluyla birey için anlamlı olan ve bireyin psikolojik doyumunu sağlayacak bir süreç olarak değişikliğe uğramıştır. Türkçede tam karşılığı olmayan kariyer kavramı insan yaşamında önemli bir yere sahip olmuş ve hayatımızın her aşamasında karşımıza çıkmaya başlamıştır. Çünkü günümüzde küreselleşmenin de etkisiyle kişiler ve örgütler ortak bir amaç ve yüksek verim için beraber hareket etmekte ve kendilerini bu uğurda sürekli olarak geliştirme çabasındadırlar. Bununla beraber bireyler arası rekabet ve bireylerin kendini gerçekleştirme çabaları kariyer kavramını çok daha önemli kılmaktadır.

Bireyin kendini gerçekleştirme amacıyla gelecekte kendisini nerede ve nasıl görmek istediğine dair yönelimi, içinde bulunduğu pozisyonu anlamlı kılmaktadır ve nihayet kendini gerçekleştirme ihtiyacı kariyer kavramını sosyal konumu etkileyen bir olgu haline getirmektedir. Bireyin bu güdülenme ile kariyerini planlaması durumu ilk boyutu ifade etmektedir ve bireyin kendi kişiliğinde meydana geldiği açıkça görülmektedir. İkinci boyut olan örgüt boyutunu, iş ve pozisyonlar gerekli kılmaktadır. Örgüt kendi amacı doğrultusunda, bireylerin kariyer hedeflerinde ulaşmak istedikleri pozisyona nasıl ve ne şekilde ulaşacakları konusunda çalışanı ile iletişime geçip, ona bu konuda yapıcı bir şekilde rehber olabilmelidir (Şimşek ve Öge, 2011, s. 273). Kariyer unsuru bireylere kişisel anlamda gelişme, büyüme ve yeni deneyimler edinmeye olanak sağladığından; buna bağlı olarak da örgütlerin ihtiyacı olan kalifiye ve kendini yetiştirmiş eleman ihtiyacı karşılandığından kariyer kavramının kritik bir

önemi vardır. Sonuç olarak örgütsel verimlilik açısından önemli bir etkiye sahip olan çalışanların verimliliği ve motivasyonları, bu iki boyutun birbiriyle yakından ilişkili olduğunu açıkça ortaya koymaktadır (Taşlıyan vd., 2011, s.234).

Örgütlerin ileride ihtiyaç duyacağı nitelikteki personelin gelecek kaygısı gütmekten kariyerlerini planlayabilmelerine imkân tanıyan amaç, plan ve stratejilerin belirlenip uygulandığı süreçlerin toplamı kariyer yönetimi olarak adlandırılmaktadır (Fındıkçı, 2009, s. 346). Kariyer yönetiminin güzel bir şekilde hayata geçirildiği işletmelerde, iş görenlerin iş doyumunu ve örgütte kalması önem teşkil ettiğinden bu amaçla kariyer yolları belirlenir, kariyer fırsatları duyurulur, çalışanların performansları değerlendirilir ve iş tecrübelerinin artırılması adına eğitim ve danışmanlık faaliyetleri düzenlenir. Bu sayede örgüt, doğru zamanda, doğru pozisyona, doğru çalışanları yerleştirebilecektir. Bu tarz işletmelerde iş görenin geleceğe yönelik belirsizlikleri ortadan kalkar ve bu da daha verimli çalışmasına olanak sağlar (Sabuncuoğlu, 2016, s. 216). Bu noktada kariyer yönetiminin amaçları; örgütün gereksinimlerini sağlamak, bireylerin yeterlilikleri doğrultusunda kariyer süreçlerine rehber olmak, kişileri teşvik ederek kendilerini geliştirmelerini sağlamak ve onlara destek vermek, hem örgütün hem de bireyin hedeflerini bir araya getirmek şeklinde sıralanabilir (Aytaç ve Keser, 2017, s. 161).

Kariyer yönetiminin bir bileşeni olan kariyer planlaması, bireylerin sahip oldukları ilgi, beceri, değer ve fırsatları bilmesi, kendini tanıması, seçeneklerin ve sonuçların farkına varması, kendisi için kısa ve uzun vadede hedefler belirlemesi, bu kariyer hedeflerine ulaşmada yön tespit etmesi, kariyer planlarını hazırlaması, iş, eğitim ve diğer gelişim faaliyetlerini programlaması, işlerin ve kariyer yollarının analizini yapması, olasılıkları olan organizasyonları belirleyerek, başvurması ve elde etmesi süreci olarak tanımlanmaktadır. Kariyer planlamasında ki en önemli husus hem örgütün hem de iş görenlerin hedefleri arasında bir denge durumu oluşturmaktır (Barutçugil, 2004, s. 320-321).

Günümüzde teknolojidaki değişim ve gelişmeler; işlerin niteliksel olarak değişmesi, büyümesi ve ilerlemesi; eğitilmiş insan sayısının ve buna bağlı olarak rekabetin artması örgütün ihtiyaçlarını da büyütüştür ve örgütleri hızlı bir değişime yönlendirmiştir. Dolayısıyla bu durum kariyer planlamanın önemine işaret etmektedir. Örgütün etkinlik ve verimliliğinin artırılması esasına dayanan kariyer planlaması; motivasyonu, kaliteyi, birey ve örgütlerin hedeflerini ortak bir noktada buluşturarak insan kaynakları yönetiminin vazgeçilmez ve etkili bir uygulaması olmuştur. Bu hususun hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemi gün geçtikçe artmaktadır. İş gören açısından kişinin iş yaşamındaki kalitenin artması, gelecekte oluşabilecek fırsatları veya zorlukları öngörüp üstesinden gelebilmesi, gereksinimlerini ve yeteneklerini işletmede mevcut olan veya gelecekte oluşacak fırsatlarla buluşturması gibi amaçlara için etkin bir kariyer planlaması yapılmalıdır. Örgüt açısından ise etkinlik ve verimliliğinin artırılması, piyasa koşullarının gerisinde kalmadan doğru planlamalar yaparak çalışanlarının vasıflarını arttırarak iş görenin kariyer başarıları sağlanması suretiyle iş doyumunu, kendine güveni ve işe bağlılığını üst düzeye çıkarmak için planlama yapılmalıdır (Koç, 2015, s. 53).

Kariyer planlama, iş görenlerin ve örgütlerin birbirlerini bütünlendiği bir süreçtir. Örgüt çalışanları kariyer fırsatları ararken; örgütler de kısa vadede amaçlarına ulaşmak isterler. Bu noktada kariyer planlamanın aşamaları örgütsel ve kişisel olarak ele alınmaktadır. İlk aşama kariyer planlama sürecinde olan bireyin kendisidir. Birey iş hayatında bulunduğu mevcut durumu tespit ederek gelecekte olmak isteyeceği pozisyonlar ve fırsatlar için mesleki yetkinlik ve deneyimlerini arttırmak, kariyerlerini geliştirebilmek durumundadır. Diğer aşama ise kariyerin örgüt açısından değerlendirilmesidir. Bu aşamada örgüt kendi amaçları doğrultusunda iş görenlerin amaçlarını kendisiyle uyumlaştırmaya çalışmaktadır. Bir başka ifadeyle iş

görenler ve yöneticiler, kariyer planlama sürecinde uyumlu hale gelerek bütünleşme çabası içindedirler (Koç ve Topaloğlu, 2012, s. 297).

Kariyer planlaması çok sistematik ve kapsamlı bir süreç olarak görülmektedir. Bunun nedeni çevrede, örgütte ve çalışanlarda meydana gelen değişikliklerle, bireylerin kariyer beklentilerini zaman zaman gözden geçirme zorunluluklarıdır (Antoniou, 2010, s. 14). Bireysel kariyer planlaması, bireyin kendini tanıması, yetenek ve ilgi alanlarını ve yapabilirliklerini değerlendirerek, mevcut kariyer fırsatlarını incelemesi sonucunda, bireysel kariyer hedeflerini oluşturması ve bu amaçlara ulaşabilmesi için öngördüğü araçları, yöntemleri ve faaliyetleri kapsayan bir süreçtir (Kabadayı, 2013, s.38). Örgütsel kariyer planlama, örgüt tarafından gerçekleştirilen bir süreçtir ve örgütsel amaçlar ile bireysel amaçların uyumlu hale getirilmesini sağlayan ve bireysel kariyer planları ile örgütsel amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olarak yapılan çalışmaları destekleyen bir süreçtir (Sav, 2008, s. 25). Sürecin temelinde örgüt-birey bütünleşmesi vardır. Bu doğrultuda örgütler iş görenlere yardımcı olmak için çeşitli uygulamalar geliştirmektedirler. Bu uygulamalar, iş görenlerin örgüte ilişkin belirsizliklerini azaltan, onların geleceklerini objektif bir bakış açısıyla görmelerine imkân sağlayan, ilerisi için gerçekçi planlar yapmalarına destek veren ve aynı zamanda yaptıkları işten yüksek tatmin duyabilmeleri için kullanılan programlardır. Bireyin iş doyumunu üzerinde önemli bir etkiye sahip olan kariyer planlaması sürecinde örgüt yönetimi bireylere kariyerleri ile ilgili alternatifler sunarak danışmanlık yapar. Yani çalışanlar ihtiyaç ve hedeflerini belirlerken, bireysel kariyer planlamalarını oluştururken örgütler ihtiyaç duyulan desteği bu bireylere vermelidirler. Yönetim tüm bilgilerini; örgütün ihtiyaç değerlendirmelerinden, performans ve potansiyel değerlendirmesinden, yönetim planlarından alır ve bunlar ile iş görenlerine yönelik kariyer gelişim programları oluşturur. Bu programlar, bireysel kariyer gelişim programları, kariyer danışmanlığı, akıl hocalığı ve yönetim eğitimi gibi iş göreni kariyer planlaması sürecinde destekleyecek genel düzenlemelerdir (Çalık ve Ereş, 2006, s. 95).

1.3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Günümüz koşullarında neredeyse hayati bir önem taşıyan kariyer planlama, bireyin mesleki ve sosyal hayatında mutlu bir hayat sürdürmesine olanak sağladığı için kişiliğine uygun olmalıdır. Çünkü bireyin sahip olduğu kişilik yapısı içinde bulunduğu durumu değerlendirebilmesinden, hayatta karşılaşacağı problemlerin çözümü ve bu problemlerin birey üzerinde bırakabileceği etkiye kadar birçok konuda önemli rol oynamaktadır. Bu bağlamda mükemmeliyetçilik, dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk sahibi olma, liderlik, nevrotiklik gibi sahip olunan kişilik özelliklerinden genel anlamda olumsuz bir kişilik değişkeni olarak ele alınan mükemmeliyetçiliğin, iş ve yaşam doyumunu üzerinde anlamlı etkisi olabileceği ve aslında bir obsesyon değil tam tersine motivasyon aracı olarak bireylerin kariyer planlama süreçlerini etkileyebileceği düşüncesi ile yola çıkarak yapılan bu araştırma mükemmeliyetçiliğin kariyer planlama sürecindeki hem olumlu hem olumsuz yansımalarının ele alması açısından önem kazanmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak üç bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracının ilk bölümünde Hewitt ve Flett (1991) tarafından geliştirilen ve Oral (1999) tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği-Hewitt yer almaktadır. Ölçek beşli likert tipinde (1-kesinlikle katılmıyorum, 5-kesinlikle katılıyorum) 45 madde ve 3 boyuttan (kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarının beklentilerine yönelik mükemmeliyetçilik, sosyal olarak

belirlenmiş mükemmeliyetçilik) oluşmaktadır. Ölçekteki 18 madde olumsuz ifade içerdiğinden (2, 3, 4, 8, 9, 10, 12, 19, 21, 24, 30, 34, 36, 37, 38, 43, 44, 45) ters kodlanarak elde edilen yüksek puan, mükemmeliyetçilik algısının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Bu çalışmada ölçeğin geneline ait Cronbach Alpha katsayısı 0,94; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,89 / 0,82 ve 0,71 olarak tespit edilmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde Erdoğan (2009) tarafından oluşturulan ve Edinsel (2018) tarafından ölçeğe dönüştürülerek güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan “Bireysel Kariyer Planlama Ölçeği” yer almaktadır. Ölçek beşli likert tipinde (1: kesinlikle katılmıyorum, 5: kesinlikle katılıyorum) 20 madde ve “plan oluşturma, kendini değerlendirme, fırsatları tanımlama, hedef belirleme” olmak üzere 4 boyuttan oluşmaktadır. Ölçek puanı maddelere verilen puanların madde sayısına bölünmesi ile elde edilmekte olup puan yükseldikçe bireysel kariyer planlama sürecine ilişkin tutumun yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,90; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla 0,81 / 0,68 / 0,60 / 0,65 olarak tespit edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 1. 'da mükemmeliyetçilik algısı ile bireysel kariyer planlama süreci arasındaki ilişkiyi gösteren Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	2	3	4	5	6	7	8	9
1-Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	0,92**	0,7**	0,94**	0,36**	0,38**	0,43**	0,39**	0,46**
2-Başkalarının Beklentilerine Yönelik 1 Mükemmeliyetçilik		0,76**	0,96**	0,47**	0,44**	0,48**	0,50**	0,56**
3-Sosyal Olarak Belirlenmiş Mükemmeliyetçilik		1	0,88**	0,26**	0,39**	0,25**	0,41**	0,40**
4-Mükemmeliyetçilik			1	0,43**	0,46**	0,42**	0,50**	0,54**
5-Plan Oluşturma				1	0,72**	0,57**	0,85**	0,93**
6-Kendini Değerlendirme					1	0,53**	0,73**	0,85**
7-Fırsatları Tanıma						1	0,59**	0,74**
8-Hedef Belirleme							1	0,93**
9-Bireysel Kariyer Planlama								1

*p<0,05

**p<0,01

Kendine yönelik mükemmeliyetçilik algı puanları ile plan oluşturma (r=0,36; p<0,05), kendini değerlendirme (r=0,38; p<0,05), fırsatları tanıma (r=0,43; p<0,05), hedef belirleme (r=0,39; p<0,05) alt boyut puanları ve bireysel kariyer planlama ölçek puanı (r=0,46; p<0,05) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik algısı yüksek olan iş görenlerin bireysel kariyer planlama sürecine ilişkin tutumları da yüksek düzeydedir.

Başkalarının beklentilerine yönelik mükemmeliyetçilik algı puanları ile plan oluşturma (r=0,47; p<0,05), kendini değerlendirme (r=0,44; p<0,05), fırsatları tanıma (r=0,48; p<0,05), hedef belirleme (r=0,50; p<0,05) alt boyut puanları ve bireysel kariyer planlama ölçek puanı (r=0,56; p<0,05) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Başkalarının beklentilerine yönelik mükemmeliyetçilik algısı yüksek olan iş görenlerin bireysel kariyer planlama sürecine ilişkin tutumları da yüksek düzeydedir.

Sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik algı puanları ile plan oluşturma ($r=0,26$; $p<0,05$), kendini değerlendirme ($r=0,39$; $p<0,05$), fırsatları tanıma ($r=0,25$; $p<0,05$), hedef belirleme ($r=0,41$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve bireysel kariyer planlama ölçek puanı ($r=0,40$; $p<0,05$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik algısı yüksek olan iş görenlerin bireysel kariyer planlama sürecine ilişkin tutumları da yüksek düzeydedir.

Mükemmeliyetçilik algı puanları ile plan oluşturma ($r=0,43$; $p<0,05$), kendini değerlendirme ($r=0,46$; $p<0,05$), fırsatları tanıma ($r=0,42$; $p<0,05$), hedef belirleme ($r=0,50$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve bireysel kariyer planlama ölçek puanı ($r=0,54$; $p<0,05$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Mükemmeliyetçilik algısı yüksek olan iş görenlerin bireysel kariyer planlama sürecine ilişkin tutumları da yüksek düzeydedir.

Tablo 2. 'de mükemmeliyetçilik algısının, bireysel kariyer planlama süreci üzerindeki etkisine ait çoklu regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Mükemmeliyetçilik Algısının Bireysel Kariyer Planlama Süreci Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişkenler	B	SH _B	β	t	p
Sabit	2,290	0,224		10,208	0,000
Kendine yönelik mükemmeliyetçilik	0,157	0,154	0,191	1,018	0,310
Başkalarının beklentilerine yönelik mükemmeliyetçilik	0,378	0,181	0,425	2,093	0,038
Sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik	-0,049	0,099	-0,055	-0,497	0,620

R=0,566 R²=0,320 $\Delta R^2=0,304$
F_(3;129)=20,229 p=0,000

H1: Kendine yönelik mükemmeliyetçilik algısının bireysel kariyer planlama süreci üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2: Başkalarının beklentilerine yönelik mükemmeliyetçilik algısının bireysel kariyer planlama süreci üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3: Sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik algısının bireysel kariyer planlama süreci üzerinde anlamlı etkisi vardır.

Mükemmeliyetçilik algısı ile plan oluşturma süreci arasındaki ilişkiyi gösteren modelin uygun olduğu görülmektedir ($F_{(3;129)}=20,23$; $p<0,05$). Mükemmeliyetçilik algısı, bireysel kariyer planlama sürecindeki değişimin yaklaşık %30'unu açıklamaktadır ($\Delta R^2=0,304$).

Regresyon katsayıları ve katsayıların anlamlılığına ilişkin t testi sonucu incelendiğinde başkalarının beklentilerine yönelik mükemmeliyetçilik ($\beta=0,47$; $t=2,22$; $p<0,05$) algısının bireysel kariyer planlama süreci üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu; kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik algısının bireysel kariyer planlama süreci üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı ($p>0,05$) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle başkalarının beklentilerine yönelik mükemmeliyetçilik algısı yüksek olan iş görenlerin bireysel kariyer planlama sürecine ilişkin tutum düzeyi artmaktadır.

H1 Ret: Kendine yönelik mükemmeliyetçilik algısının bireysel kariyer planlama süreci üzerinde anlamlı etkisi yoktur.

H2 Kabul: Başkalarının beklentilerine yönelik mükemmeliyetçilik algısının bireysel kariyer planlama süreci üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3 Ret: Sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik algısının bireysel kariyer planlama süreci üzerinde anlamlı etkisi vardır.

4. SONUÇ

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulguların genel anlamda literatürle uyumluluk gösterdiği söylenebilir. Mükemmeliyetçilik algısının alt boyutları ile bireysel anlamda kariyer planlama süreci arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığının tespit edilmesi Mükemmeliyetçilik algısı yüksek olan iş görenlerin bireysel kariyer planlama sürecine ilişkin tutumlarının da yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan bu analiz sonucu bireylerin kariyer yollarında hedefledikleri şekilde ilerlemelerine olumlu bir katkı verdiği söylenebilir.

Araştırmanın hipotezleri ele alındığında;

H1: Kendine yönelik mükemmeliyetçilik algısının bireysel kariyer planlama süreci üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H1 hipotezine ilişkin yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda p değerinin 0,05ten büyük olduğu bulunmuş bu nedenle kendine yönelik mükemmeliyetçilik algısının kariyer planlama süreci üzerine tek başına anlamlı düzeyde bir etkisi olmadığı,

H2: Başkalarının beklentilerine yönelik mükemmeliyetçilik algısının bireysel kariyer planlama süreci üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H2 hipotezine ilişkin olarak yapılan regresyon analizi sonucunda p değerinin 0,05ten küçük olduğu bulunmuş ve dolayısıyla başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik algısının kariyer planlama süreci üzerine anlamlı düzeyde etkili olduğu sonucuna ulaşılmış,

H3: Sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik algısının bireysel kariyer planlama süreci üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H3 hipotezine ilişkin olarak yapılan regresyon analizi sonucunda ise p değerinin 0,05ten büyük olması sebebiyle sosyal olarak belirlenmiş mükemmeliyetçilik algısının kariyer planlama süreci üzerine anlamlı düzeyde etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuçlar ışığında yapılan değerlendirmede, mükemmeliyetçiliğin alt boyutlarından olan sosyal olarak belirlenmiş, kendine yönelik ve başkalarının beklentilerine yönelik mükemmeliyetçilik algılarının kariyer planlama süreci üzerine belirli düzeyde etkileri olduğu sonucuna ulaşılmış ancak bu alt boyutlardan başkalarına yönelik Mükemmeliyetçilik algısının kariyer planlama süreci üzerinde anlamlı düzeyde etkisi olduğu, sosyal olarak belirlenmiş ve kendine yönelik mükemmeliyetçilik algılarının ise her ne kadar kariyer planlama süreci üzerinde belirli bir etkileri olduğu tespit edilmiş ise de bu etkinin anlamlı düzeyde bir etki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bundan dolayı H1 ve H3 hipotezleri bu çalışma özelinde reddedilmiş H2 hipotezi ise kabul edilmiştir. Tüm bu çalışma genel olarak değerlendirildiğinde literatüre aykırı bir durum teşkil etmediği görülmüştür. H1 ve H3 hipotezlerinin doğruluğunun daha kesin olarak tespit edilebilmesi için örneklem büyüklüğünün artırılması ya da farklı firmalarda aynı faaliyet alanında çalışanlar üzerinde benzer mahiyette yapılan çalışmaların sonuçları ışığında tekrar değerlendirilmesinin hipotezlerin geçerliliği açısından daha uygun olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmanın örneklemini Tekirdağ İli Çorlu İlçesinde içecek sektöründe faaliyet gösteren bir firmada çalışanlardan elde edilmiştir. Araştırma daha geniş bir bölgede veya farklı sektörlerde çalışanlar ile de gerçekleştirilebilir. Böylece araştırma sonuçlarının genellenebilirliği arttırılabilir.

KAYNAKÇA

- Adler, A. (1956). (H. L. Ansbacher and R. R. Ansbacher). *The individual psychology of Alfred Adler*. New York: Basicbooks.
- Antoniu E. (2010). Career planning process and its role in human resource development. *Annals of The University of Petrosani, Economics*, 10(2), 13–22.
- Aytaç, S. & Keser, A. (2017). *Çalışma yaşamında kariyer*. İzmit: Umuttepe.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Ankara: Kariyer Yayıncılık.
- Burns, D. D. (1980). *İyi hissetmek: yeni duygudurum Tedavisi* (H. A. Karaosmanoğlu, Çev. Ed.). İstanbul: Psikonet Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (14. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Erdoğan, H. T. (2009). *Bireysel kariyer planlama ile kişisel başarı arasındaki ilişkiye yönelik Dumlupınar üniversitesinde bir uygulama*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Fındıkcı, İ. (2009). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Frost. R.O., Marten, P., Lahart C. & Rosenblate R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research* 14, 449-468.
- Hewitt, P. L. & Flett G.L. (1991a). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456-470.
- Hewitt, P. L. & Flett G.L. (1991b). Dimensions of perfectionism in unipolar depression. *Journal of Abnormal Psychology*, 98-101.
- Hewitt, P. L. & Flett G.L. (1991c). Dimensions of perfectionism and irrational thinking. *Journal of Rational-E motive and Cognitive-Behavior Therapy*, 9(3), 185-199.
- Kabadayı, S. (2013). *Kariyer yönetiminin çalışanın kuruma bağlılığına etkisi üzerine bir inceleme*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Koç, H. & Topaloğlu, M. (2012). *İşletmeciler için yönetim bilimi temel kavramlar, kuramlar ve ilkeler (Genişletilmiş ve güncellenmiş ikinci baskı)*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Koç, S. (2015). *Kamu kurumlarında çalışanlarda kariyer yönetimi ve kariyer planlama: Orta Anadolu gümrük ve ticaret bölge müdürlüğünde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Oral, M. (1999). *Üniversite öğrencilerinde mükemmeliyetçi kişilik özelliği ve yaşam olaylarının depresyon belirtileriyle ilişkisi "depresyona yatkınlık-stress modelinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Pacht, A. R. (1984). Reflections of perfection. *American Psychologist*, 39(4), 386-390.
- Sav, D. (2008). *Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Şimşek, M. Ş. & Öge, S. (2011). *İnsan kaynakları yönetimi*, Konya: Eğitim Akademi.

Taşlıyan, M., Arı, N.Ü. & Duzman, B. (2011). *İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: iktisadi idari bilimler fakültesi öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2, 231-241.*