

T.C
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
Spor Yönetimi Bilim Dalı

SPOR ÖRGÜTLERİNDE MÜKEMMELLİYETÇİLİK
ALGISI İLE KARIYER PLANLAMA TUTUMLARI
ARASINDAKİ İLİŞKİ (SPOR İSTANBUL ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

Cemalettin EGE

Danışman
Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN

İstanbul – 2021

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Cemalettin EGE
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Spor Örgütlerinde Mükemmeliyetçilik Algısı ile Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki (Spor İstanbul Örneği)
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : Antrenörlük Eğitimi Anabilim Dalı
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans
- TEZİN TARİHİ** : 10.02.2021
- SAYFA SAYISI** : 87
- TEZ** : Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN
- DANIŞMANLARI**
- DİZİN TERİMLERİ** : Mükemmeliyetçilik, kariyer planlama, spor işletmeleri
- TÜRKÇE ÖZET** : Bu araştırmanın amacı, spor örgütü çalışanlarının mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Belirlenen amaç doğrultusunda, ilişkisel tarama yöntemi ve nedensel karşılaştırma yönteminden yararlanılmıştır.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Cemalettin EGE

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında, bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda, bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin/projenin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez/proje olarak sunulmadığını beyan ederim.

Cemalettin EGE

.../.../2021



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Cemalettin EGE'nin Spor Örgütlerinde Mükemmeliyetçilik Algısı ile Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki (Spor İstanbul Örneği) adlı tez çalışması, jürimiz tarafından ANTRENÖRLÜK EĞİTİMİ anabilim dalı, SPOR YÖNETİMİ bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan _____
Doç. Dr. Mehmet Mustafa YORULMAZLAR

İmza

Üye _____
Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN

Danışman

İmza

Üye _____
Dr. Öğr. Üyesi Aydın PEKEL

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

... / ... / 2021

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, spor örgütü çalışanlarının mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Belirlenen amaç doğrultusunda, ilişkisel tarama yöntemi ve nedensel karşılaştırma yönteminden yararlanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak; anket tekniği uygulanarak, gönüllülük esasına dayalı, yüz yüze ve online veri toplanmıştır. Araştırmanın evrenini; İstanbul Büyükşehir Belediyesi İstanbul Spor Etkinlikleri ve İşletmeciliği Ticaret AŞ (Spor İstanbul) çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme; basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir ve 657 Spor İstanbul AŞ çalışanı, çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak; kişisel bilgi formu, Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği-H ve Kariyer Planlama Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizi; IBM SPSS 25.0 programında yapılmıştır. Katılımcılara ilişkin kişisel bilgiler, envanter ortalamaları ve faktör puanları, frekans (f) ve yüzde (%) değerleri tespit edilerek verilmiştir. Ölçeklerin genelinin ve alt boyutlarının güvenirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla güvenirlik analizi yapılmış ve “Chronbach Alfa Katsayısı” elde edilmiştir. İstatistiki işlem olarak araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezleri test etmek için, Mann Whitney U, Kruskal Wallis-H Testi ve Spearman Korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, katılımcıların mükemmeliyetçilik ve kariyer planlama düzeylerinin yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak katılımcıların, mükemmeliyetçilik düzeyi ile kariyer planlama tutumları arasında, zayıf ve orta düzeyde olumlu yönde ilişkiler görülmektedir. Başka bir ifadeyle spor hizmet işletmesi çalışanlarının, mükemmeliyetçilik düzeyi geliştirildikçe, aynı doğrultuda kariyer planlama tutumları da gelişim gösterecektir. Ayrıca, katılımcıların kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama, kendini değerlendirme ve hedef belirleme boyutları arasındaki ilişki, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama, fırsatları tanıma boyutu arasındaki ilişki ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama, hedef belirleme boyutu arasındaki ilişki dikkate değer bir büyüklüktedir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre mükemmeliyetçilik düzeyi, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik boyutunda, yaşlarına göre mükemmeliyetçilik

tüm alt boyutlarında, eğitim durumlarına göre kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutunda, kurum içi statü, mesleki tecrübe ve hizmet içi eğitim alma durumlarına göre, kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik boyutlarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların cinsiyet ve eğitim durumlarına göre kariyer planlama tutumları, kendini değerlendirme boyutunda, yaşlarına göre fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma boyutlarında, statülerine göre kendini değerlendirme, fırsatları tanıma ve hedef belirleme boyutlarında, mesleki tecrübe değişkenine göre kendini değerlendirme, fırsatları tanıma ve plan oluşturma boyutlarında hizmet içi eğitim alma durumlarına göre kariyer planlama tutumları tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda, kurumların bir danışman, uzman vb. bir kişiden destek alarak çalışanlarını kariyer planlama doğrultusunda yönlendirilmeleri önerilmiştir. Böylece, çalışanların mükemmeliyetçilik düzeylerinin artırılacağı ve beraberinde sunulan hizmetin kalitesinin artacağı öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mükemmeliyetçilik, kariyer planlama, spor işletmeleri

SUMMARY

The aim of this study is to evaluate the relationship between the perfectionism perception of sports organization employees and their career planning attitudes. Relational screening method and causal comparison method were used in line with the determined purpose. Using the questionnaire technique as a data collection method, face-to-face and online data were collected on a voluntary basis. The universe of the research consists of the employees of the Istanbul Metropolitan Municipality, Istanbul Sports Events and Management Ticaret AŞ (Spor İstanbul). The sample of the study was determined by simple random sampling method and 657 Spor İstanbul AŞ employees constitute the sample of the study. Personal information form, Multidimensional Perfectionism Scale-H and Career Planning Scale were used as data collection tools. The analysis of the data obtained from the research was made in IBM SPSS 25.0 program. Personal information, inventory averages and factor scores of the participants are given by determining the frequency (f) and percentage (%) values. In order to determine the reliability levels of the scales and their sub-dimensions, reliability analysis was performed and the "Chronbach Alpha Coefficient" was obtained. As a statistical process, Mann Whitney U, Kruskal Wallis-H Test and Spearman Correlation analyzes were used to test the hypotheses created for the purpose of the research.

As a result of the analysis, it was determined that the perfectionism and career planning levels of the participants were at a high level. In general, weak and moderate positive relationships are observed between the perfectionism level of the participants and their career planning attitudes. In other words, as the perfectionism level of sports service business employees is improved, career planning attitudes will also develop in the same direction. In addition, the relationship between the self-oriented perfectionism of the participants and the dimensions of career planning, self-evaluation and goal setting, the relationship between the dimensions of perfectionism towards others and career planning opportunities, and the relationship between perfectionism imposed by the society and career planning, goal setting dimensions are remarkable. There is a significant difference in the level of perfectionism according to the gender of the participants, perfectionism for others in all sub-dimensions, perfectionism according to their ages, perfectionism for themselves according to their educational status, in-house status, professional experience

and in-service training, in the dimensions of perfectionism for self and others. determined. Career planning attitudes of the participants according to their gender and educational status, in the dimension of self-assessment, in the dimensions of recognizing opportunities according to their ages, in the dimensions of goal setting and planning, in the dimensions of self-assessment according to their status, recognizing opportunities and goal setting, self-evaluation according to professional experience variable, recognizing opportunities and creating plans It was determined that there is a significant difference in all sub-dimensions of career planning attitudes according to in-service training status. As a result of the research, institutions such as a consultant, expert, etc. It was suggested that they get support from a person and guide their employees towards career planning. Thus, it is predicted that the perfectionism level of the employees will be increased and the quality of the service provided will increase.

Key Words: Perfectionism, career planning, sports businesses

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
SUMMARY	iii
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
EKLER LİSTESİ.....	xi
ÖNSÖZ.....	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

MÜKEMMELİYETÇİLİK

1.1. Mükemmeliyetçilik Kavramı Ve Gelişimi.....	4
1.2 Mükemmeliyetçilik Boyutları	6
1.2.1 Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik	6
1.2.2 Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik.....	7
1.3 Mükemmeliyetçilik Modelleri	10
1.3.1 Sosyal Beklentiler Modeli.....	10
1.3.2 Sosyal Öğrenme Modeli.....	10
1.3.3 Sosyal Reaksiyon Modeli.....	11
1.3.4 Kaygılı Yetiştirme Modeli	12
1.4 Mükemmeliyetçiliğin Var Oluş Sebepleri	12
1.5 Hizmet Alanlarında Mükemmeliyetçilik.....	13
1.6 Spor Hizmet Alanlarında Mükemmeliyetçilik	14

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER PLANLAMA

2.1. Kariyer Kavramı.....	15
2.2. Kariyer Kavramı Gelişimi.....	17
2.3. Kariyer Kavramının Evreleri.....	19
2.3.1. Araştırma-Keşif Evresi.....	19
2.3.2. Kariyer Başlangıç Evresi.....	19
2.3.3 Kariyer Ortası Evresi	20
2.3.4. Kariyer Sonu Evresi	20
2.3.5. Emeklilik Evresi.....	21
2.4. Kariyer Planlamanın Tanımı	21
2.5. Kariyer Planlamanın Önemi Ve Amaçları	23
2.6. Kişisel Kariyer Planlama	25
2.7. Örgütsel Kariyer Planlama.....	26
2.8. Bireysel Kariyer Planlama Süreçleri.....	27
2.8.1. Kendini Değerlendirme.....	28
2.8.2. Fırsatları Tanıma	29
2.8.3. Hedef Belirleme	30
2.8.4. Plan Oluşturma.....	30
2.9. Hizmet Alanlarında Kariyer Planlaması	31
2.10 Spor Hizmet Alanlarında Kariyer Planlaması.....	33

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli	35
3.2. Evren Ve Örneklem.....	35
3.3. Veri Toplama Araçları	37
3.3.1.Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği-H.....	37
3.3.2. Kariyer Planlama Ölçeği	39
3.4. İstatistiksel Analiz.....	41

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR.....	42
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	52
KAYNAKLAR	61
EKLER.....	67
ÖZGEÇMİŞ.....	71

KISALTMALAR

AŞ	: Anonim Şirket
f	: Frekans
n	: Örneklem Sayısı
TL	: Türk Lirası
TMOK	: Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi



TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Örgütsel Ve Bireysel Kariyer Planlamasının Karşılaştırılması.....	27
Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	36
Tablo 3. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları	38
Tablo 4. Mükemmeliyetçilik Ölçek Puanlarının Çarpıklık-Basıklık Ve Kolmogorov-Smirnov Testi Anlamlılık Düzeyi Sonuçları.....	39
Tablo 5. Kariyer Planlama Tutumları Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları...	40
Tablo 6. Kariyer Planlama Ölçek Puanlarının Çarpıklık-Basıklık Ve Kolmogorov-Smirnov Testi Anlamlılık Düzeyi Sonuçları.....	40
Tablo 7. Katılımcıların Mükemmeliyetçilik Ölçeğine Verdiği Cevapların Betimsel Analizi.....	42
Tablo 8. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeğine Verdiği Cevapların Betimsel Analizi	42
Tablo 9. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin Değerlendirilmesi.....	43
Tablo 10. Katılımcıların Yaşlarına Göre Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin Değerlendirilmesi.....	43
Tablo 11. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin Değerlendirilmesi.....	44
Tablo 12. Katılımcıların Kurum İçi Statülerine Göre Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin Değerlendirilmesi.....	45
Tablo 13. Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin Değerlendirilmesi.....	45
Tablo 14. Katılımcıların Hizmet İçi Eğitim Alma Durumlarına Göre Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin Değerlendirilmesi	46
Tablo 15. Katılımcıların Cinsiyetlerine Göre Kariyer Planlama Tutumlarının Değerlendirilmesi.....	47

Tablo 16. Katılımcıların Yaşlarına Göre Kariyer Planlama Tutumlarının Değerlendirilmesi.....	47
Tablo 17. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Kariyer Planlama Tutumlarının Değerlendirilmesi.....	48
Tablo 18. Katılımcıların Statülerine Göre Kariyer Planlama Tutumlarının Değerlendirilmesi.....	49
Tablo 19. Katılımcıların Mesleki Tecrübelerine Göre Kariyer Planlama Tutumlarının Değerlendirilmesi.....	49
Tablo 20. Katılımcıların Hizmet İçi Eğitim Alma Durumlarına Göre Kariyer Planlama Tutumlarının Değerlendirilmesi.....	50
Tablo 21. Mükemmeliyetçilik İle Kariyer Planlama Tutumları Arasındaki İlişki	51

EKLER LİSTESİ

EK A. Kişisel Bilgi Formu ve Ölçekler.....	66
---	----



ÖNSÖZ

Tez çalışmam süresince, tecrübeleriyle bana yol gösteren, çalışmanın her aşamasında beni teşvik edip, bilgi birikimini benimle paylaşan danışman hocam Sayın Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN'e, Yüksek Lisans öğrenimim sürecinde ders ve tez aşamalarında, sağladıkları destek ve kolaylıklar için, İstanbul Gelişim Üniversitesi BESYO Müdürü Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmet SOYAL'a ve saygıdeğer hocalarına, tez jürimde yer alan görüş ve önerileri ile destek sağlayan Doç.Dr. Mehmet Mustafa YORULMAZLAR'a, görevimi îfa ettiğim okul müdürüm Sayın Adem SAĞIR'a, üzerimde yadsınamaz emekleri olan ağabeyim Atilla ARAS'a, yıllar sonra toplu taşıma araçlarında vize/final sınavlarına hazırlık, üniversite kantini, kampüs ve amfi heyecanını paylaştığım dostum, kardeşim Bülent KARAYAKA'ya, her dâim destekleriyle yanımda olan kardeşim İrfan KARA'ya, destek ve katkıları ile bana güç veren, İstanbul Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Müdürü dostum, kardeşim Sayın İlker ÖZTÜRK'e, önemli dostlar ve dostluklar için söylenecek şeyler öyle birkaç sözle anlatılacak gibi değildir. Ömür dediğimiz hayat serüveninde yılları, yan yana, candan bir dostlukla birlikte omuzladığım kardeşim Uğur CABA'ya, İlahiyat Fakültesi lisans mezunu bir öğrenci olarak başladığım, Spor Yönetimi bilim dalındaki Yüksek Lisans eğitimi serüveninde, anabilim dalına adaptasyonumdan, çalışmalarımın yönlendirilmesine, araştırmamın her aşamasında; bilgi, öneri ve yardımlarını esirgemeyerek, akademik ortamda olduğu kadar, sosyal hayatta da, her türlü desteğini ihtiyaç duyduğum anda yanı başımda bulduğum, önce kardeşim sonra hocam olan sayın Dr. Öğr.Üyesi Aydın PEKEL'e, araştırma anketlerini uygulamamda kıymetli zamanlarını ayıran İstanbul Büyükşehir Belediyesi Gençlik ve Spor Müdürlüğü ile Spor İstanbul teşkilatının her kademesinde görev yapan; yönetici, antrenör / eğitmen ve büro personeline, yaşamımın her döneminde bana olan destek ve güvenlerini esirgemeyen saygıdeğer aileme, kendileri için olması gereken zaman dilimlerini bana bağışlayıp, her an yanımda olan eşim Nezahat EGE'ye, kızlarım Elif Naz ve Hilal Naz'a en kalbî duygularla teşekkür ederim.

GİRİŞ

Spor hizmet alanlarının çeşitlenmesi, müşteri beklenti ve memnuniyetlerini de farklılaştırmakta, rekabet düzeyini arttırabilmektedir. Nitekim kaliteli bir spor hizmet programı hazırlama, sunma ve uzmanlaşma ancak spor hizmet çalışanları aracılığıyla gerçekleşir. Dolayısıyla alanında yetkin, nitelikli personeli işletme içinde tutmak, tatmin etmek, hizmet işletmeleri için daha önemli bir durum haline gelmiştir. Çalışanların mükemmeliyetçiliği, bir anlamda kişinin özgüvenini arttırarak, performansının yükselmesine neden olmakta, diğer yandan belirlenen performans düzeyine ulaşmasına (Kıral, 2012) katkı sağlamaktadır. Bugün nitelikli bir birey, ancak gelişime olanak sağlayan kariyer planlama programları ile işletme içerisinde tutulmaktadır (Kaya, 2017). Dolayısıyla spor hizmet çalışanlarının mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama düzeyleri ve mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki merak edilmektedir. Literatürde, spor hizmet işletmeleri özelinde, mükemmeliyetçilik ve kariyer planlama tutumları ile ilgili yapılan çalışmaların yetersizliği, çalışmanın literatüre kazandırılması açısından önem arz etmektedir.

❖ *Araştırmanın Problem Durumu*

Çalışmanın problem cümlesi ve alt problem cümleleri aşağıda maddeler halinde belirtilmiştir.

Problem cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının mükemmeliyetçilik düzeyi ile kariyer planlama tutumları arasında herhangi bir ilişki var mıdır?

1. Alt Problem Cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının cinsiyetlerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinde farklılık var mıdır?

2. Alt Problem Cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının yaşlarına göre mükemmeliyetçilik düzeylerinde farklılık var mıdır?

3. Alt Problem Cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının eğitim düzeylerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinde farklılık var mıdır?

4. Alt Problem Cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının mesleki tecrübelerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinde farklılık var mıdır?

5. Alt Problem Cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının kurumdaki statülerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinde farklılık var mıdır?

6. Alt Problem Cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının hizmet içi eğitim alma durumlarına göre mükemmeliyetçilik düzeylerinde farklılık var mıdır?

7. Alt Problem Cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının cinsiyetlerine göre kariyer planlama tutumları arasında farklılık var mıdır?

8. Alt Problem Cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının yaşlarına göre kariyer planlama tutumları arasında farklılık var mıdır?

9. Alt Problem Cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının eğitim düzeylerine göre kariyer planlama tutumları arasında farklılık var mıdır?

10. Alt Problem Cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının mesleki tecrübelerine göre kariyer planlama tutumları arasında farklılık var mıdır?

11. Alt Problem Cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının kurumdaki statülerine göre kariyer planlama tutumları arasında farklılık var mıdır?

12. Alt Problem Cümlesi: Spor işletmesi çalışanlarının hizmet içi eğitim alma durumlarına göre kariyer planlama tutumları arasında farklılık var mıdır?

❖ *Araştırmanın Hipotezleri*

Araştırmanın hipotezleri maddeler şeklinde aşağıda belirtilmiştir.

1. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının cinsiyetlerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinde farklılık vardır.

2. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının yaşlarına göre mükemmeliyetçilik düzeylerinde farklılık vardır.

3. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının eğitim düzeylerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinde farklılık vardır.

4. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının mesleki tecrübelerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinde farklılık vardır.

5. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının kurumdaki statülerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinde farklılık vardır.

6. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının hizmet içi eğitim alma durumlarına göre mükemmeliyetçilik düzeylerinde farklılık vardır.

7. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının cinsiyetlerine göre kariyer planlama tutumları arasında farklılık var vardır.

8. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının yaşlarına göre kariyer planlama tutumları arasında farklılık vardır.

9. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının eğitim düzeylerine göre kariyer planlama tutumları arasında farklılık vardır.

10. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının mesleki tecrübelerine göre kariyer planlama tutumları arasında farklılık vardır.

11. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının kurumdaki statülerine göre kariyer planlama tutumları arasında farklılık vardır.

12. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının hizmet içi eğitim alma durumlarına göre kariyer planlama tutumları arasında farklılık vardır.

13. Hipotez H1: Spor işletmesi çalışanlarının mükemmeliyetçilik düzeyi ile kariyer planlama tutumları arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.

❖ *Araştırmanın Varsayımları*

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan varsayımlar şu şekildedir:

- Evrenden alınan örneklem büyüklüğünün araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini sağlayacak nitelikte olduğu,
- Kullanılan ölçeklerin araştırmanın önemini ve amacını problem durumunu yansıttığı,
- Veri toplama yöntemi olarak anket tekniğinin araştırma için uygun ve yeterli olduğu değerlendirilmektedir.

❖ *Araştırmanın Sınırlılıkları*

- Araştırma İstanbul ili İstanbul Büyükşehir Belediyesine bağlı Gençlik ve Spor Müdürlüğü ve İstanbul Büyükşehir Belediyesi İstanbul Spor Etkinlikleri ve İşletmeciliği Ticaret AŞ (Spor İstanbul) teşkilatında görev yapan personel ile sınırlı tutulmuştur.
- Verileri toplama, pandemi (Covid 19) nedeniyle, online anket tekniği ile sınırlı tutulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

MÜKEMMELİYETÇİLİK

1.1. Mükemmeliyetçilik Kavramı ve Gelişimi

Türk dil kurumuna göre mükemmeliyetçilik “mükemmeliyetçi olma durumu” olarak ifade edilmiştir. Mükemmel olma yolunda yüksek dozajlı çaba sarf eden kimse ise, “mükemmeliyetçi” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2010).

Son dönemlerde mükemmeliyetçilik kavramı ile ilgili birçok araştırma yapılmakta ve mükemmelliğe olan ilginin, her geçen gün arttığını görmek mümkün olabilmektedir. Ancak yapılan araştırmalara rağmen, literatürde mükemmeliyetçilik kavramına ait çok sayıda farklı tanım görmek mümkün olacaktır. Bunun nedeni, mükemmeliyetçilik kavramının olumlu ve olumsuz olarak ifade edilebilir olmasındandır (Slaney ve Ashby, 1996). Dolayısıyla mükemmeliyetçilik ile ilgili farklı kavramsal açıklamalar yer almaktadır.

Slaney ve Ashby’e (1996) göre kavramın açıklanmasının güç olmasının bir diğer sebebi de, mükemmeliyetçiliğin içinde bulunan bilişsel ve davranışsal özelliklerin kesin bir biçimde birbirinden ayırışmamış olmasından kaynaklanmaktadır.

Kavram hakkında fikir üreten ilk insanlardan olan Freud (1959), mükemmeliyetçiliği; süper egonun bir özelliği olarak kabul ederek, kavramı başarıya ulaşmak için aşırı istek duyma biçiminde ortaya koymuştur. Bir başka tanıma göre ise mükemmeliyetçilik; bireylerin sağlıklı olmayan bir biçimde, en mükemmel aramaları, hayalperest amaçlar edinmeleri ve önceden belirledikleri hedeflere ulaşma gayreti içine girerek, kendi değerlerini buna bağladıkları ifade edilmiştir (Martin ve Greenwood, 2000). Bu tanımdan yola çıkarak, mükemmeliyetçi bireylerin, gerçekdışı beklentilere bel bağladıkları ve istedikleri olmadığında ise mutsuz olduklarını söyleyebiliriz.

Hollander (1965) de Freud’la aynı pencereden bakarak, mükemmeliyetçiliği; çocukluk döneminde edinilen negatif bir özellik olarak değerlendirmiştir. Mükemmeliyetçiliği, içinde bulunduğu noktadan daha ileri bir noktayı hedeflerken, yüksek performans kullanan kişileri tanımlamak için kullanmıştır (aktaran Vieth ve Trull, 1999).

Hamachek (1978) ise mükemmeliyetçiliği; normal ve nevrotik olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Bu anlamda Hamachek'e göre; normal mükemmeliyetçilik, yüksek fakat mantıksal çerçeveye oturtulmuş amaç ve standartlar ortaya koyarken, nevrotik mükemmeliyetçilik, mantık süzgecinden geçirilmemiş amaç ve standartlar belirleme şeklinde ifade edilmiştir (Hamachek, 1978). Bir başka şekilde ifade etmek gerekirse, normal mükemmeliyetçiler, hedef çitasını yukarıya koyarak, buraya ulaşma gayesi ile, üst düzey bir mücadele sergilemekteyken, nevrotik mükemmeliyetçiler, imkânsıza yakın hedefler belirlemektedirler. Belirlemiş oldukları hedeflere ulaşamadıklarında ise, mutsuzluk durumu açığa çıkmaktadır. Hatta, hedefe ulaşılar dahi, başarının içerisindeki küçük bir hata sonucunda, moralleri bozulup, durumdan haz alamayabilirler.

Mükemmeliyetçi kişiliği, sağlıklı olmayan bir özellik olarak değerlendiren ve etkilerinin olumsuz ve yıkıcı olduğunu savunan araştırmacılar olduğu gibi (Burns, 1980; Patch, 1984), mükemmeliyetçiliğin olumlu etkiye sahip olduğunu savunan araştırmacılar da mevcuttur (Ashby ve Kottman, 1996; Slaney ve Ashby, 1996).

Sağlıklı ve sağlıklı olmayan mükemmeliyetçilik kavramını ise, Parker (2000) açığa çıkarmıştır. Parker'a göre, sağlıksız mükemmeliyetçiliğe sahip bireyler, hatalara aşırı dikkat etme yoluna giderken, sağlıklı mükemmeliyetçiliğe sahip bireylerin üstünlük çabası gayretinde olmaktadır (aktaran Büyükbayraktar, 2011).

Strip ve Hirsch (2000)'e göre mükemmeliyetçilik, hedeflediği kadar iyi noktada olmayan, yeterli derecede mükemmel olmayan şeylerden mutsuz olmaktır. Mükemmeliyetçi insanlar, kendilerini gerçek dışı bir ölçüde olan katı standartlarla değerlendirip, eksikliklere takılırlar. Hal böyle olunca da, memnun olma deneyimleri azalır (aktaran Enns ve Cox, 2002).

Genel itibari ile mükemmeliyetçi bireylerin takıldıkları ayrıntılar yüzünden, hayattan ve durumdan zevk alma potansiyellerinin düşük olabileceğini ifade edebiliriz. Hedefledikleri noktanın oldukça yukarıda olması, onları başlı başına bir mücadele içerisine sokarken, başarıya ulaşma hallerinde dahi, küçük pürüzler onlar için can sıkıcı hale gelip, mutluluk katsayılarını aşağı çekebilmektedir.

1990'lı yılların başına gelindiğinde, mükemmeliyetçiliğin çok boyutlu bir yapı olduğu ortaya atılmıştır. Son zamanlarda psikoloji üzerinde araştırma yapanlar, mükemmeliyetçiliği; "birbirinden farklı öğelerin bir araya gelmesiyle oluşan" bir yapı

olarak anlamlandırmaya başlamışlardır. “Paul Hewitt” ve “Gordon Flett” adındaki Kanadalı araştırmacılar, yayınladıkları makalelerinde, mükemmeliyetçiliğin çok boyutlu yapısının içinde, üç boyutun varlığından söz etmişlerdir (Hewitt ve Flett, 1991).

Bu görüşlerin yanı sıra Frost, Marten, Lahart ve Rosenblate (1990), mükemmeliyetçiliğin içerisinde, altı yapıyı ortaya koymuşlardır (Kaya, 2017).

1.2 Mükemmeliyetçilik Boyutları

Mükemmeliyetçilik, 1990’lı yılların başlarına kadar sadece olumsuz özellikleriyle anılarak, tek boyutlu bir yapı olarak kabul görmüştür. Ancak, 1990’lı yılların başından itibaren çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaya başlamıştır. Çok boyutlu mükemmeliyetçilikte, Flett ve Hewitt ile Frost ve arkadaşlarının çalışmaları önemlidir.

1.2.1 Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçiliğe tek bir açıdan bakan araştırmacılar bu durumu, anormal bir durum olarak ifade etmişlerdir. Bu kişilerde olumsuz davranış şekillerinin açığa çıktığı ifade edilmiştir. Bunlar hatalardan korkma, kararsız kalma, utanma hali ve düşük benlik saygısıdır (Hamachek, 1978; Hollander, 1965; Patch, 1984; Sorotzkin, 1985). Bu gibi durumlar, uyum sağlamada sorunlar yaşayan kişilerde görülmektedir. Bu kişilerde; gerçek dışı amaçlar belirlemek, hataları genelleştirmek, bireyin kendisini değerlendirme esnasında aşırı katı bir noktada olması, ya hep ya hiç düşünce tarzı içine girmesi görülmektedir (Burns, 1980; Hamachek, 1978; Hollander, 1965; Patch, 1984).

Mükemmeliyetçiliğin tamamıyla olumsuz bir durum olduğunu belirtip, bu konuda fikir üreten ilk araştırmacı Hamachek’tir. Hamachek, kavramı; “normal” ve “nevrotik” olarak açıklama yoluna gitmiştir. Hamachek’e göre, normal mükemmeliyetçilik özelliğini bünyesinde bulunduran bireyler, kendilerine gerçekçi hedefler belirleyip, açığa çıkan pürüzleri kabullenmekte esnek davranırken, nevrotik mükemmeliyetçilik özelliğine sahip bireyler, sergilemiş oldukları mücadeleyi hiçbir zaman yeterli görmeyip, günün sonunda ya işten kaçarlar ya da o işi, ileri bir tarihe erteleme yoluna giderler (aktaran Kaya, 2017). Bunun yanında, normal mükemmeliyetçi bireyler, başarıya ulaşma evresinde mücadele etmekten, çaba sarf etmekten mutluluk duyarken, ellerinden geldiği kadar dikkatli olmaya çabalarlar. Nevrotik mükemmeliyetçiler ise, hedef çitasına, ulaşılması imkânsıza yakın hedefler koyarken, kendilerine aşırı yük yüklerler. Ayrıca, başarıya ulaşılması halinde bile, en ufak bir pürüzü, sorun haline getirerek, mutlu olmamaktadırlar.

Normal mükemmeliyetçilerle nevrotik mükemmeliyetçilerin buluştukları nokta, her ikisinin de başarı hedefi istemeleri ve takdir edilme arzusu içinde olmalarıdır. Burada nevrotik mükemmeliyetçileri normal mükemmeliyetçilerden ayıran nokta, başarı gelse bile, beraberinde açığa çıkan en ufak bir pürüz yüzünden, tatmin duygusunu yaşayamayacak olmalarıdır.

Tek boyutlu mükemmeliyetçilik başlığı altında incelenmesi gereken diğer bir sınıflama ise, uyum sağlayabilen ve uyum sağlayamayan mükemmeliyetçilik olarak açığa çıkmaktadır (Çepikkurt, 2011). Uyum sağlayabilen mükemmeliyetçilik özelliğine sahip bireyler, istek ve hedefleri belirlerken, gerçekçi olmayı ve kişisel kabiliyetlerinin farkında olarak hareket etmeyi istemektedirler. Bu özelliğe sahip olan bireyler, hedef belirleme aşamasında hayalperestlikten uzaktırlar. Kişisel istekleri tutarlı ve isteklerine ulaşma aşamasında, diğerlerine göre daha başarılıdırlar. Bu durum onların hayattan zevk alma ve arzu ettiklerine ulaşma konusunda isabetli olduklarını gösterir.

Uyum sağlayamayan mükemmeliyetçi bireyler ise, standartlarını oldukça yüksek bir noktaya yerleştirirken, küçük hatalarla, aşırı derecede meşgul olurlar. Uyum sağlayamayan mükemmeliyetçilerin hata yapma lüksleri yoktur. Öyle ki; “en ufak bir hata bile, işlerin tamamıyla mahvolmasına neden olur” düşüncesiyle hareket etmektedirler. Uyum sağlayamayan mükemmeliyetçilikte birey, günün sonunda karşılaşacağı başarısızlığı bertaraf etmek için çalışır. Bu nedenle endişe, kafa karışıklığı ve duygusal açıdan çöküntü ile karşı karşıya kalabilir (Çepikkurt, 2011).

Sonuç olarak nevrotik mükemmeliyetçi bireylerin, kendileri için ulaşılması zor ve güç hedefler koydukları, günün sonunda da mutsuz oldukları, uyum sağlayamayan mükemmeliyetçi bireylerin ise, hedefledikleri yüksek standartlara ulaşma aşamasında, en küçük bir hatanın işlerin sonu olduğu düşüncesinin hâkim olduğu görülmektedir. Mükemmeliyetçiliği tek boyutlu bir kavram olarak tanımlayan araştırmacıların aksine çok boyutlu olarak tanımlayan araştırmacılar da mevcuttur.

1.2.2 Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik

1990’lı yıllara kadar tek boyutta ele alınan mükemmeliyetçilik kavramı, bu yıllardan itibaren çok boyutlu olarak anlamlandırılmaya çalışılmıştır. Çok boyutlu mükemmeliyetçilik baz alındığında Flett ve Hewitt ile Frost ve arkadaşlarının ismi ön plana çıkmaktadır (Bayraktar, 2011).

Flett ve Hewitt (2002) mükemmeliyetçiliği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğer insanlara yönelik mükemmeliyetçilik ve toplum tarafından bireye dayatılan mükemmeliyetçilik olmak üzere üç alt boyutta incelemiştir. Geliştirdikleri çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeğinde, mükemmeliyetçiliğin sosyal ilişkileri nasıl kotarabileceği ve diğer bireyler ile ilişkilerinde nasıl bir yol izleneceği incelenmiştir.

Kendine özgü mükemmeliyetçilik, kişinin kendisine yönelik, gerçek dışı ve ulaşılanın imkânlar dâhilinde olmadığı boyutta standartlar belirleme durumudur. Kendine yönelik mükemmeliyetçilikte, kişisel hatalara ve eleştirilere kapalılık olduğu görülmektedir. Kişinin hayatının olumsuz gitmesiyle beraber depresyona girmesi de olasıdır (Flett ve Hewitt, 2002). Mükemmel olma arayışı içerisinde olan kişi için, başarıları kayda değer değildir ama başarısızlıkları abartılı bir boyuttur.

Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik, kişinin başkaları için gerçek dışı standartlar belirleyip, onların bu standartlara uyum sağlamasını istemesidir. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik, kişiye stresli ilişkiler ve öfke getirmekle beraber, en mükemmelin altında olan her sonuca karşı olası bir hayal kırıklığı düşüncesiyle, başkalarına görev vermekten kaçınmalarını sağlamaktadır (Flett ve Hewitt, 2002). Kendine yönelik mükemmeliyetçilikte kişi için, bünyesinde barındırdığı düşünceler önem arz etmekle beraber, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilikte kişinin başkaları için beslediği düşünceler esastır. Bu da diğer insanları kontrol etmesine ve onlara karşı öfke duymasına sebebiyet verir.

Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik, kişinin diğer insanların, kendilerinden imkânsıza yakın nitelikler istediği duygusuna kapılmasıdır. Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik grubuna giren kişiler, yüksek standartların kendilerine içinde buldukları toplum tarafından verildiğine inanmaktadırlar (Flett ve Hewitt, 2002). Ayrıca önemli mevkilerde bulunan kişilerin, kendisinden imkânsıza yakın performans istediğini, bu performansa ulaştığı takdirde toplum tarafından kabul göreceğine inanmaktadırlar. Bu standartları kendisinden beklediğini düşündüğü kişilere de içten içe kızgınlık duymaktadır.

Frost ve arkadaşlarına göre ise mükemmeliyetçilik, kişinin kendisini ve davranışlarını değerlendirirken, aşırı eleştirel olması ve bu esnada ulaşmak istediği hedef çitasını çok yükseğe koyması olarak ifade etmiştir. Bu düşünceye göre, kişinin

çevresinden ve ailesinden gelebilecek geri bildirimler yüzünden, sergileyeceği davranışlardan şüphe duyduğu ifade edilmiştir. Frost ve arkadaşları 6 alt boyuttan müteşekkil olan, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeğini literatüre kazandırmışlardır.

Hatalara Karşı İlgî. Bu kişiler, hata yapmanın çok kötü bir durum olduğuna inanıp, hata yapmanın başarısızlıkla eş anlamlı olduğu şeklinde bir inanç eğilimi gösterirler. Hata yapma konusunda aşırı dikkatli olarak, sosyal anksiyeteye mahal verilebilmektedir. Bu seviyeye ulaşmış mükemmeliyetçilik Flett ve Hewitt'in "kendine yönelik mükemmeliyetçilik" tanımına yakınlık göstermektedir (Frost vd., 1990).

Yüksek Kişisel Standartlar. Bireyin hedefine yüksek standartları yerleştirmesi ve bunlara ulaşmak için çaba harcamasını ifade eder. Hatalara aşırı dikkat etmesi yönünden Flett ve Hewitt'in "kendine yönelik mükemmeliyetçilik" tanımına yakınlık göstermektedir (Frost vd., 1990).

Kendi Davranışlarından Şüphe Duymak. Bireyin mükemmeliyetçiliğini sorgulaması, görevini tam manasıyla yerine getirmiyormuş hissine kapılmasına neden olabilir. Bu özelliğe sahip olan kişiler "acaba doğru mu yapıyorum?" şeklinde dönüp dönüp sürekli geriye bakarlar. Hatalara fazlasıyla dikkat etmek ve üst seviyede kişisel standartlar yönünden Flett ve Hewitt'in "kendine yönelik mükemmeliyetçilik" tanımıyla benzerlik göstermektedir (Frost vd., 1990).

Düzenli Olma Hali. Düzen içerisinde olmak genel itibari ile yararlı bir durum olmasına rağmen, düzenli olmak için aşırı zaman harcayan kişiler, sorumluluğunda olan diğer işlere vakit ayıramamaktadırlar. Bu da zaman kaybı olarak onların karşısına çıkar (Frost vd., 1990).

Aile Beklentileri. Birey ailesinin kendisinden beklentilerinin aşırı olması halinde baskı hissedebilir ve bu beklentilerin hakkını verebilmek için uğraş vermesi gerekebilir (Frost vd., 1990). Birey, mükemmeliyetçiliğe ulaşmak için takdir edilme ve destek görmeyi beklemektedir. Bu noktada birey, bu duygulara ailesi vasıtası ile ulaşmayı arzulamaktadır.

Aile Eleştirisi. Kişinin yapmış olduğu hata ve yanlışların, ailesi tarafından olgunlukla karşılanmaması, bireyin mükemmeliyetçi bir tutum içerisine girmesine sebep olabilmektedir. Ebeveynler, aşırı derecedeki istek ve beklentileri karşılanmadığı takdirde aşırı dozda eleştirel olabilmektedirler (Frost vd., 1990). Ayrıca ailenin aşırı derecede

mükemmeliyetçi olması ve çocuklarından aşırı isteklerde bulunması sonucunda, mükemmeliyetçilik duygusu çocuklarında da açığa çıkabilmektedir.

1.3 Mükemmeliyetçilik Modelleri

Mükemmeliyetçiliğin bir kişilik özelliği olduğu konusunda hemfikir olan araştırmacılar, bu özelliğin çocukluk yıllarından itibaren gelişmeye başladığını belirtmişlerdir (Flett, Russo ve Hewitt, 1994). Bu durumun çocukta açığa çıkmasında, ailenin önemli bir pay sahibi olduğu ortaya konularak, var olan bu mükemmeliyetçiliği belirtmek için, birtakım yollar geliştirmişlerdir (Flett, Madorsky, Hewitt ve Heisel, 2002).

1.3.1 Sosyal Beklentiler Modeli

Sosyal beklentiler modeli, temelinde Rogers'in benlik değeri üzerindeki çalışmaları ile literatüre kazandırılmıştır. Rogers (1951) benlik değerini, ailelerin çocuklarından aşırı talepleri ve bunun sonucunda çocuğun kendisini şartlaması olarak ifade etmiştir. Ailelerin çocuklarının sırtlarına aşırı yük bindirmesi neticesinde, çocuklar beklentileri karşılayamayacak duruma gelirse, düşük benlik saygısı içinde olacaklardır. Missildine (1963)'ya göre çocuklar iyi sonuçlara ulaşmayı hedefleyip, başardıkları zaman da aileleri tarafından takdir edilmek istemektedirler. Ailelerin, başarıya ulaştıklarında, çocuklarını takdir etmemesi veya bu başarıya gerekli ilgiyi göstermemesi sonucunda, çocuklarının mükemmeliyetçi bireyler olarak yetiştiği ifade edilmiştir (aktaran Cook, 2012).

Bununla birlikte ailelerinden ihtiyaç duydukları güven duygusunun zayıf, takdir edilme konusunda da beklentileri düşük olan bireylerde, mükemmeliyetçiliğin, daha sık görüleceğini ifade ederek, benzer düşünceler ortaya koymaktadır (Hollander, 1965). Bir başka ifade ile sosyal beklentiler modelinde, çocuk, ailesi tarafından kendisine yüklenen aşırı istekler ve beklentiler karşısında, başarıya ulaştığı takdirde, gereğince takdir edilmediğine inanır. Bunun akabinde de mükemmeliyetçi olabilir. Çocuk, ancak mükemmel hale gelirse, tam manasıyla ailesinin desteğine ulaşabileceğini düşünüp, kişisel başarısını ailesinin onayına bağlar.

1.3.2 Sosyal Öğrenme Modeli

Banduro, sosyal bir ortamda açığa çıkan öğrenmenin, başkalarının davranışlarını izleyerek/gözleyerek bireyde oluştuğunu savunmaktadır. Bu düşünceye göre çocuk, öğrendiği davranışı sürekli bir biçimde yapmak zorunda değildir. Herhangi bir ödüle de

ihtiyaç duymaz. Öğrenmek için biricik şart, bir başkasını gözlemlemektir (aktaran Cüceloğlu, 1991).

Sosyal öğrenme konusunda fikir üreten araştırmacılara göre ise, öfke duygusu, geçmiş deneyimler, ödül ve cezalar, sosyal, zihinsel ve çevresel etkilenmeler gibi çok sayıda faktörün birbirini tetiklemesi sonucu bireyde görülür (Berkowitz, 1990). Kurama göre, saldırgan davranışların öğrenilmesi, araçsal öğrenme ve gözlem yoluyla öğrenme olacak şekilde karşımıza çıkar. Araçsal öğrenmede davranış, karşı taraftan alınan pekiştireçlerle beraber, var olan durumun artı ve eksilerini yaşama sonucunda oluşan tepkilerin yansımalarını, idrak etme süreciyle öğrenilir. Araçsal öğrenmede pekiştireç önemlidir. Gözlem yoluyla öğrenmede ise birey, diğer insanların davranışlarını doğrudan izler. Bunun neticesinde açığa çıkacak olan ceza ya da ödüle göre o davranışı bünyesine kazandırıp, kazandırmama yoluna gider. Ya da birey, gözleme aldığı kişiyi kendisi için model olarak görüp, davranışın etkilerine bakmaksızın, onu taklit eder (Nelson-Jones, 1982).

Bu kurama göre, çocukta açığa çıkacak olan öfke ve saldırganlık davranışının ortaya çıkmasında, bir biçime girmesinde, var olduğu yakın çevresinin ve kendisine uygulanan ödül ve cezaların büyük bir payı vardır. Sosyal öğrenme kuramı, taklit etme, rol model alma ve öğrenmenin saldırganlık üzerindeki etkilerini vurgulamıştır (Morgan, 1999). Sosyal öğrenme kuramının eleştirilmesi gereken noktaları ise, kişiliğin sürekliliği ile beraber değişmez oluşunu açıklayamamış olması ve genetik faktörlere değinmemiş olmasıdır (aktaran Cüceloğlu, 1991).

Sosyal öğrenme modelinde çocuk, ailesi ve çevresindeki bireyleri gözlemleyerek kendi kişiliğini inşa etmeye çalışmaktadır. Kişiliğin oluşması aşamasında, mükemmeliyetçi bireylerin gözlemlenmesi sonucunda, gözlemlenen kişideki mükemmeliyetçi kişilik özellikleri, çocukta da açığa çıkabilir.

1.3.3 Sosyal Reaksiyon Modeli

Sosyal Reaksiyon Modeline göre, çocuk karşı karşıya kaldığı kötü davranışlardan etkilenmemek için, mükemmeliyetçiliğe yönelebilir veya kaçınmak istediği utanma duygusu ve hakarettten uzaklaşmanın bir yolu olarak mükemmeliyetçi olabilir. Fiziksel ya da zihinsel olarak istismar edilmiş/hırpalanmış aile yapıları içerisinde bulunan çocuklar, durumun farkına vardıklarında onlardan uzaklaşıp, utanç duygusuna kapılırlar. Bu tip

aileler arasında yetişen çocuklarda, mükemmeliyetçilik duygusu bir tür kontrol mekanizması olarak algılanabilmektedir (Flett vd., 2002). Sosyal reaksiyon modelinde çocuk, olumsuz durumlara ve şartlara karşı bir savunma mekanizması olarak bünyesindeki mükemmeliyetçiliği açığa çıkarır.

1.3.4 Kaygılı Yetiştirme Modeli

Bazı aileler, çocuk yetiştirme esnasında çok kaygılıdırlar. Oluşabilecek hatalara ve bu hataların olası sonuçlarına gerekenden fazla önem veriyor olmaları, yetiştirdikleri çocuklarda mükemmeliyetçilik algısının hat safhada olması sonucunu doğurabilmektedir. Bu tip aile bireylerinde ve onların çocuklarında, mükemmel olamama korkusu açığa çıkmaktadır. Çocuklarına, hata yapmanın doğuracağı sonuçları sürekli bir biçimde hatırlatarak, olası bir hata halinde toplum tarafından gelebilecek eleştirileri, defalarca tekrarlayan aile fertlerinin yetiştirdiği çocukların, mükemmeliyetçiliğe olan eğilimlerinin yüksek olabileceği ifade edilmiştir (Flett vd., 2002).

Kaygılı yetiştirme modeli, ailelerin çocukları üzerinde daha fazla yoğunlaşarak, onları yetiştirme esnasında, gelecekte endişe duyduklarını ve çocuklarını korku duygusu ile beraber büyüttüklerini ortaya koymaktadır. Ebeveynlerin bu durumları, yetişmekte olan çocuğa da sirayet ederek, gelecekte korkmasına ve endişe duymasına sebebiyet verebilir.

1.4 Mükemmeliyetçiliğin Var Oluş Sebepleri

Mükemmeliyetçilik duygusu, güven sorunu yaşayan ve ailesi tarafından yeterli derecede tasdiklenmeyen çocuklarda, daha sık görülebilen bir duygu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çocuk, ailesinin kendisini tasdiklemesini, sevmesini ve kabul etmesini istemekte ve mükemmellik derecesine ulaşarak bunu başarıya gayreti içerisine girmektedir. Çocuk mükemmelliğe ulaşmak adına, kişisel tatmin hissini varlığı ile beraber, başkalarının kendisini takdir etmesiyle, motivasyonunu artırma fikrini savunmaktadır (Hollander, 1965).

Nevrotik Mükemmeliyetçilikte, kişinin başkalarınca onaylanması, olmazsa olmaz öneme sahiptir. Önceden belirlenmiş olan şartların, yerine getirilmesinin gerekli olduğu bir ortamda açığa çıkmaktadır. Neticede, bireyin yeterli derecede iyi olmadığı ortaya çıkacaktır. Nevrotik mükemmeliyetçilik algısına kapılan bireyler, imkânsıza yakın

mükemmele ulaşmayı hedefleyip, isteklerine kavuşamadıklarında, hüsrana uğramış olurlar (Hamachek, 1978).

Çocukluktan itibaren açığa çıkmakta olan mükemmeliyetçi düşünce olgusunun, genellikle hedefi, aile bireylerinin onayını alma isteğidir. Çocukların mükemmeliyetçi bir yapıya bürünmelerinin temel nedeni, ailenin, çocukların hatalarını anlayış yerine, öfke ve kızgınlık ile karşılamalarıdır. Bu tavır ve tutum karşısında çocuklar, utanç duymaya başlayarak, özgüvenlerini kendi ailelerinden gelecek onaylara hapsederler (Burns, 1980).

Mükemmeliyetçilik anlayışının gelişmesi için, dört koşul vardır. Bu koşullar aşağıda belirtilmiştir:

- Aile bireylerinin açığa çıkan durumlar karşısında aşırı eleştirel tavır sergilemesi.
- Eleştirilerini açık/net bir şekilde ortaya koymak yerine, ima ederek ifade etmeleri.
- Ailede ortaya konan net standartların eksikliği.
- Çocuğun mükemmeliyetçi olarak algıladığı bireyleri, hem kendi ailesinde hem de aile dışında gözlemlemesi (Barrow ve Moore, 1983).

Ailelerinden sevgi, onay, takdir gibi geri dönüşler bekleyen ve başarının sırrını bunlara bağlayan bireylerde mükemmeliyetçilik kavramı görülebilmektedir. Benlik saygısı ve kendine güven duygusunun az olması sebebiyle birey, dışarıdan gelecek pekiştireç ve pekiştirenlerle, mükemmelliğe ulaşmayı tercih etme yoluna gitmektedir.

1.5 Hizmet Alanlarında Mükemmeliyetçilik

Her yönetici, çalıştığı kurumun, olabildiğince mükemmel olmasını istemektedir. Okul yöneticileri de, bu bağlamda çalıştığı kurumda; çalışanların, öğretmenlerin, öğrencilerin hatalarını minimize etmesini ister. Bu durum, hem okulun imajı için hem de kendi kariyerini idame ettirmek için önemlidir. Ancak, okul yöneticileri, aşırı mükemmeliyetçilik davranışları sergiledikleri takdirde, bu durum okulundaki eğitim/öğretim sürecini olumsuz etkileyebilir. Çalışanlardan, öğretmenlerden ve öğrencilerden gerçek dışı beklentiler içine girip, imkânsıza yakın performans beklemesi, okula zarar verecektir.

Bir öğretmen, öğrencileri ve iş arkadaşları için, aşırı yüksek standartlar belirleyip, onların bu normlara ulaşmasını beklediği takdirde, aşırı mükemmeliyetçi bir tavır

sergilemiş olacaktır. “Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik” olarak karşımıza çıkan bu durum, öğretmeni stres ve öfke sahibi yapacak, mümkün merteye işlerini kendisi halletmeye çabalayarak, başkalarına görev ve sorumluluk vermekten kaçınacaktır.

1.6 Spor Hizmet Alanlarında Mükemmeliyetçilik

Literatür incelendiğinde, sporda mükemmeliyetçilik ile ilgili çok fazla çalışma bulunmamakla birlikte, mükemmeliyetçi insanların sahip olduğu birtakım özelliklerin, sporcularda da açığa çıkabileceği düşünülmüştür (Kağan, 2006).

Mükemmeliyetçi insanlarda, yeme içme problemleri görülebilmektedir. Bu problemler aynı zamanda sporcular arasında da ortaya çıkmaktadır. Sporcuların, vücutlarını formda tutabilme amacının yanı sıra, başarılı olarak, yeteneklerini gösterme gibi bir amacı da söz konusudur. Hal böyle olunca da, sıklıkla blumia hastalığı ile mücadele etme durumunda kalmakta oldukları görülmektedir (Stoutjesdyk ve Jevne, 1993).

Mükemmeliyetçilik, bünyesinde artıları ve eksileri olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Doğru kullanıldığında, insanı başarıya ulaştıracağı gibi, doğru kullanılmadığında, bireyi yeterli derecede mükemmel olmayan her şey için, mutsuzluğa sevk edebilir. Sporda da aşırı yüksek hedefler ve ulaşılması imkânsıza yakın beklentiler içerisine girilirse, hedeflere ulaşamama halinde; üzüntü, yıkılma hali ve mutsuzluk açığa çıkabilir. Sporcu tarafından başarıya ulaşılsa bile ufak bir detay, mutsuzluğa ve yıkıma sebep olacaktır. Böyle bir mükemmeliyetçilik spora, sporcuya ve spor hizmet çalışanına zarar verecektir. Bir başka açıdan bakmak gerekirse; sporcular, müsabakalara olabildiğince mükemmel bir şekilde hazırlanmayı istemektedirler. Onlar için oldukça mühim olan başarıya ulaşma aşamasında, ‘ya başaramazsam, ya işler istediğim kadar mükemmel olmaz ise’ düşüncesi, sporcuyu strese sokup, başarısızlığa sevk edebilir.

Mükemmeliyetçilik özelliği taşıyan sporcular ve spor hizmet çalışanları, gerçekten kopartılmış hedefler belirleyebilirler. Hata yapma konusunda, herhangi bir şansları olmadığını düşünebilirler. Başarı sonucunda, açığa çıkacak mutluluk haline sahip olmadıkları gözlemlenebilir. Diğer insanlara nazaran, kendisini çok daha fazla eleştirme gayreti içerisinde olduklarından, keyifsizlik ve mutsuzluk eğilimleri fazlaca görülebilir. Sonuç olarak mutsuzlaşıp, kişisel saygılarını kaybetme noktasına gelebilirler.

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER PLANLAMA

2.1. Kariyer Kavramı

Büyük bir hızla büyüyen ve gelişen iş dünyasında, insanlar istedikleri bir iş koluna yönelip, bu alanda bilgi ve tecrübeye sahip olmak istemektedirler. İnsanların iş hayatı boyunca, üstlendiği işlerin tamamını içine alan kariyer, 70’li yıllardan bu yana incelemeye alınmış ve birçok araştırmaya konu olmuştur (Aytaç, 2001; Bingöl, 2013). Kariyer kelimesi Fransızca “carrière” sözcüğünün, Türkçe karşılığıdır (Aytaç, 2005). Sözcük Fransızcada, bir iş veya meslekte izlenmesi gereken basamaklar, insanın hayatı için belirleyeceği yön, meslek, uzmanlık gerektiren bir süreci ifade etmek için kullanılmaktadır (Bingöl, 2013).

Örgütsel ve bireysel hedeflerle doğrudan ilgili olan kariyer, insanın hayatı boyunca, kısmen de olsa kendi kontrolünde tutacağı iş tecrübesi ve faaliyetlerini kapsayan bir süreçtir (Bektemür, 2016).

Örgütsel ve bireysel hedeflerin aynı paralellikte buluşması, büyük önem arz etmektedir. Bu bağlamda, örgütler açısından bakıldığında, istek ve beklentilerini karşılayacak bireyleri, iş ortamında buldurmak oldukça önemlidir. Bireylerin bakış açısından ise, kariyerlerini idame ettirecekleri bir iş kolunu tercih etmek ve kendisine katacağı değerler sayesinde yükselebileceği bir ortamda bulunmak önemlidir. Kariyerinin sonraki yıllarını da geçirmek istediği bir işletmede çalışan birey, hem kendini geliştirmek için çaba harcayacaktır, hem de kendisine verilen görevleri muntazaman yerine getirerek, kendini kanıtlama çabası içinde olacaktır.

Önceki dönemlerde kariyer kavramı, elinden iş gelen ve meslek sahibi olan insanlar için kullanılan bir kavram idi. Bilgiden yoksun olan ve herhangi bir eğitim şartı gerektirmeyen bireylerin, kariyer noktasında çok fazla ilerleyemeyeceği düşüncesi egemendi. Fakat günümüzde bu düşünce değişerek, her bireyin bir kariyer olanağına sahip olduğuna inanılmaktadır. Bugün gelinen noktada, herhangi bir şirketin üst düzey yönetici pozisyonunda bulunan bir elamanı, nasıl kariyer olanağına sahipse, bir işçi, bir bakkal çırağı da kariyer olanağına sahiptir. Önceki yıllarda, meslekteki ilerleyişin sadece dikey yol ile var olabileceği görüşü hâkim görüş idi. Bugün gelinen noktada ise, dikey

yönlü ilerleyiş ile beraber, yatay yönlü hareketlerin de varlığı, kariyer açısından mühim hale gelmiş ve yükseliş olarak kabul görmektedir. Günümüz dünyasında, kişi için, salt iş hayatında edindiği tecrübe dikkate değer değildir. Bireyin iş yaşamı dışındaki ortamlarda, edindiği tecrübelerin de önemi ortaya çıkmış olup, gelişimine fayda sağlar olduğu kabul görmektedir. Tüm bunlarla beraber kariyer: kişinin yaşamı boyunca, kendisine değer katmak için aldığı eğitimlerin ve gösterdiği gayretlerin bütünüdür (Bayram, 2010).

Bir başka şekilde ifade etmek gerekirse, kariyer insanların çalışma hayatlarında elde ettiği tecrübe ve iş yaşamlarındaki faaliyetlerle alakalı, açığa çıkardığı bir davranış dizisidir (Werther ve Davis, 1996). Kariyer, salt iş yaşamı ile alakalı bir kavram değildir. Aksine, bireyin iş yaşamı dışında kalan özel yaşamını, buradaki kazanımlarını ve özel hayatındaki rollerini de konu alan bir kavramdır. Örnek vermek gerekirse; İş yaşamının sonlarına doğru yaklaşmış, emeklilik süresi gelmiş olan bir yönetici ile, kariyerinin ortalarında bulunan bir yöneticinin, terfi etme arzusu ve kendisine yüklenen sorumluluklar karşısındaki tutumunun farklı olması beklenir (Can, 1999).

Tortop (1994)'e göre kariyer, kişinin iş yaşamında, sürekli bir biçimde gelişim kat etmesi, bu esnada da, kendisine kazandıracağı deneyim ve yetenekler süreci olarak ifade edilmiştir. Bir başka ifade ile kariyer, insanların kamu ya da özel sektördeki çalışma hayatlarını daha ileriye taşıyabilmek amacıyla izlediği süreç, yol ve çalışma ortamı olarak ifade edilmektedir (Demirbilek, 1994). Kariyer kavramı ile ilgili ortak noktada bulunan esas nokta, insanların başarılı olup olmadığını belirleyen işlerle ilgili, durumlarındaki değişiklik ve kişisel kariyer planlamalarındaki yukarıya doğru gelişimi açıklayan bir kavram olmasıdır (aktaran Kaya, 2017). İnsanların iş yaşamları süresince, işgal ettiği mevkiiler ve burada sergilemiş olduğu faaliyetleri içeren, tavır ve tutumları bünyesinde barındıran bir süreçtir (Bayram, 2010).

Kariyer hedeflerine ulaşmak isteyen insanlar için, işletme kavramı önemli olduğu gibi, değişik birtakım arayışlar içerisine girerek de, istedikleri başarılı kariyere ulaşabilmektedirler. Sürekli gelişen ve değişen dünya şartlarında işletmeler, çalışanlarından en yüksek düzeyde yarar sağlamak istemektedir. Buldukları noktadan daha ilerisini hedefleyen işletmeler, oluşturdukları insan kaynakları departmanı ile birlikte çalışan personeline, daha yakından temas etmeyi amaçlamaktadır. Bununla

beraber, bünyesinde çalıştırdığı personele yönelttiği birtakım sorular ve aldığı yanıtlar ile personele hitap eden uygulamalar geliştirmişlerdir (Seçer, 2013).

2.2. Kariyer Kavramı Gelişimi

İnsanların kariyer kavramı üzerinde bir bakış açısına sahip olmaları, ikinci Dünya savaşının akabinde kendini göstermiştir. 1945 yılında ikinci Dünya savaşının bitimiyle beraber, umulmadık bir biçimde açığa çıkan sanayi alanındaki atılımlar, mevcut işletmelerin kapasitelerinin artırılmasıyla birlikte, yeni işletmelerin de ortaya çıkmasına da imkân tanımıştır. Bunun akabinde, insan gücü fark edilip, bu zamana kadar pek de mümkün olmayan iş fırsatlarına kapı aralanmıştır. İnsanların kariyerlerini tek bir örgüt ekseninde değerlendirmesiyle beraber, örgütsel kariyer kavramı açığa çıkmış oldu. Bu pencereden bakarak örgütsel kariyer, bireyin yaşam boyu, mevcut örgütte edindiği kazanımlar olarak kabul görmeye başlanmıştır (Aydın, 2007).

Piyasa şartlarının değişim ve gelişim süreçleri ile birlikte, yirminci yüzyılda örgütün hedeflerine ulaşması maksadıyla sergilenen çağdaş yönetimin yanında, paralel olarak planlama kavramı da, önem kazanmış oldu. Kişisel ve örgütsel kariyer planlama süreçleri eşgüdümlü hale getirilerek, başarıya ulaşma çabası sergilenmeye başlandı. Kariyer kavramının daha anlaşılır hale getirilmesi için yapılan çalışmalar sonucunda, kariyer planlaması ve yönetimi, kariyer seçme, kariyer geliştirme, kariyer aşamaları gibi kavramlarla literatür zenginleştirildi (Eryiğit, 2000).

Örgüt ve birey arasında yazılı olmayan, fakat her iki tarafa da güven sağlayan bir psikolojik sözleşmenin varlığından söz edilmekteydi. Bu sözleşme ile beraber çalışan, işletme sayesinde sahip olduklarına binaen, örgüte hizmeti kendi bakış açısına göre bir borç gibi görmekteydi (Türk, 2006).

Tarihsel olarak incelemeye tabii tutulduğunda, her iki taraf adına oluşan, kâğıda dökülmemiş sözleşme sayesinde, koşullar, çalışan ve işveren açısından daha iyi gerçekleşmektedir. Örgütün, bireye sağlamış olduğu iş güvenliği ve bireyin örgütle arasındaki duygu bağı bunu oluşturmaktadır. Geleneksel iş ve kariyer incelenirse, iki temel unsurun ön plana çıktığını görmek mümkün olacaktır (Kariyer Planlama, 2006).

- Sağlık/değişmezlik: Hali hazırda ön plana çıkan birçok kariyer teorileri, insanların çalışma ortamını, değişmez olarak kabul etmektedir. Değişmez olarak kabul

edilen iş ortamı ile örgütlerin bünyesindeki işlerde değişmezliğini koruyarak, çalışanlar için de durmaksızın, gelişim ortamı söz konusu olmaktadır.

- Hiyerarşik olarak yükselmek veya örgüt içerisinde hareket etmek: Ortaya konan bu bakış açısıyla, çalışanın örgüt içinde adalet mekanizması ile yükselmesi ve bünyesine yeni tecrübeler eklemesi amaçlanmaktadır. Bununla birlikte, birçok kariyer gelişim modelinin, bireyin istek ve kabiliyetlerine hitap edeceği ve uyumlu olacağı öngörülmektedir (Aydın, 2007).

Anna Roe'nun 1956 yılında yayımladığı "Meslekler Psikolojisi" isimli çalışması, daha sonra Donald E. Super'in 1957 yılında çıkardığı "Kariyer Psikolojisi" adlı eseri ile birlikte kariyer kavramı, kişiler ve iş dünyası adına daha kapsayıcı bir şekilde açığa çıkmış oldu (Erdoğan, 2009:3). 1963 yılına gelindiğinde, Tiedeman ve O'Hara tarafından kaleme alınan "Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uygulanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi" ve 1966 yılında John Holland tarafından yayımlanan "Meslek Tercihi Teorisi" çalışmaları, kavramın daha ayrıntılı bir biçimde araştırılmasına olanak sağladı (Gültekin, 2010).

Özellikle 1970'li yıllardan günümüze kadar, bilim adamları tarafından odak noktaya insan unsuru yerleştirilip, insanın kariyerindeki değişim ve gelişimler üzerinde yoğunlaşma süreci başlamıştır. 80'lerden sonra ise açığa çıkan küreselleşme, beraberinde yönetsel yaklaşımlar ve çalışma ortamında kariyer konusunun irdelenmesine olanak sağlamıştır. Kariyer konusundaki bu gelişim sayesinde, işletme içerisinde insan psikolojisi ve davranışları mühim hale gelmeye başlamıştır (Bakan, 2004).

Son dönemlere gelindiğinde ise, kariyer kavramına bakış açısının değişiklik göstermeye başladığı açıktır. Artık, çalışan bireylerin birden fazla iş ortamında, kariyerlerine yön vermeyi tercih ettikleri görülmeye başladı. Çalışanlar bir örgütte çalışmak yerine, birden fazla örgütte bulunarak kariyer süreçlerine devam etme yoluna gitmişlerdir (Aydın, 2007).

Bununla beraber ilk dönemlerde kariyer kavramı, birey ve örgüt arasında yazılı olmayan anlaşmalardan müteşekkil iken ve onun kişisel beklentilerini çok fazla karşılamaz durumdayken, bugün geline nokta, insan faktörünün önemi artarak kariyer olanakları geliştirilmiştir. Artık işletmeler çalışanlarının kariyer gelişimlerine daha fazla önem göstermek durumundadırlar.

2.3. Kariyer Kavramının Evreleri

Bireyin hayatında nasıl doğumıyla başlayan çocukluk, ergenlik, gençlik ve olgunluk dönemleri varsa, insan hayatı ile doğrudan alakalı olan kariyerde, bu dönemlere benzerlik gösteren yapı içerisinde karşımıza çıkmaktadır. Bu dönemler; Araştırma-keşif evresi, kariyer başlangıç evresi, kariyer ortası evresi, kariyer sonu evresi ve emeklilik evresi olacak şekilde sıralanmaktadır (Kaya, 2017).

2.3.1. Araştırma-Keşif Evresi

Kariyer araştırması evresi, kişinin kariyer basamaklamasında ilk sırada bulunur. Kişinin çocukluk ve gençlik dönemlerini bünyesinde barındırır. Birey bu dönemde iş yaşamında yeteri kadar bilgi sahibi değildir ve arayış içerisinde. Birey yaptığı araştırma ve sorgulama ile diğer kişilerin mesleklerini inceler ve bu konudaki bilgisini artırmaya çabalar. Kişinin bu dönemdeki arayışlarının gelip geçici arayışlar olduğu ifade edilmiştir (Örücü, 2006). Ailelerinin yardımcı pozisyonda olduğu ve yol göstermeye çalıştığı bu dönemde birey, zamanla mesleklere ilgi ve alakasını artırmakta, araştırmalar yapar hale gelmektedir. Ailesel destek ile birlikte birey, hangi alanda ne üretebileceği ile alakalı gerekli sorgulamalardan sonra, karar aşamasına gelir. Birey bir işe başlayarak bu dönemi arkasında bırakmış olacaktır (Erdoğan, 2009).

Bireyin araştırma keşif aşamasını kendisi açısından olabildiğince muntazam bir şekilde geçmesi, diğer evrelere geldiğinde sorun yaşamaması adına çok önemlidir. Araştırma keşif evresinde birey, beklenti ve taleplerinin, seçmeye yöneleceği iş kolu ile uyumunu yakalayamazsa, mutsuz olup işten ayrılma yoluna gidebilir. Bu durum da, onun zaman kaybı yaşamasına ve başa dönmesine sebep olabilir.

2.3.2. Kariyer Başlangıç Evresi

Aradığı iş fırsatına bir şekilde ulaşan birey, tüm özverisini ortaya koyarak, işte başarılı olma amacında olur. Bu dönem, bireyde iş bulmanın akabinde, işe başlama, kendisine değer katma, işi öğrenme, diğer bireyler tarafından kabul görme süreçlerini kapsamaktadır (Kaya, 2017). Birey bu dönemde, fizyolojik ve güven ihtiyaçlarını karşılama yoluna giderek, daha üst noktadaki gereksinimlerini fark etme çabası içerisine girer. Bu aşamada birey, kendisine yeni hedefler belirleyerek ve o hedeflere ulaşma gayesi içerisinde planlar yaparak, bünyesine değerler ekleme çabası içerisine

girer. Bu dönemde birey, verimlilik noktasında henüz istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Kariyer başlangıç evresi, bireyin kendisini kanıtlaması ile sona erer (Özden, 2001).

2.3.3 Kariyer Ortası Evresi

Bu dönemin, genel olarak 36 ve 50 yaş arası dönemi kapsadığı bilinmekle beraber, kesin çizgilerle ayrılmadığı gerçeğinin de göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Kariyer ortası evresinde, güvenlik ihtiyacı yavaş yavaş önemini kaybederek, yerini başarı, saygınlık, bağımsızlık ihtiyaçlarına bırakmaktadır. Birey bu dönemde, eğitim hayatını sonlandırmış ve yönetici pozisyonuna gelerek, tecrübelerini aktararak, çevresindeki insanlara faydalı olmaya çabalar hale gelmiştir.

Bireyin sorumluluklarının artmış olması ve diğer bireylere liderlik etme, bu dönemin tipik özellikleri olarak açığa çıkmaktadır. Bir bakıma birey için artık çıraklık dönemi son bularak, ustalık dönemi başlamıştır. Bu evrede birey, herhangi bir şekilde başarıya ulaşamama halinde, sorumluluğu üzerine almalı, kendini tekrardan değerlendirme yoluna gitmeli, gerekiyorsa kariyer planlarını gözden geçirerek, yeni bir iş arayarak, kendine yeni bir yol çizmelidir (Bayraktaroğlu, 2003).

Kariyer ortası döneme ulaşınca ya da değin birçok kişi, ilk kariyer çıkmazıyla karşılaşmaz. Burada bahsedilen çıkmaz, iş veya iş dışı (alkol, boşanma, sevdiği bir insanın ölümü vb.) nedenle ortaya çıkabilir. Bu aşamada birey, elde ettiği kazanımlarını koruyabilir ve performansını ileriye taşımaya devam edebilir. Ya da kendine yeni kazanımlar ekleyemez ve geride kaldığını fark ederek durgunluk haline girebilir (Aydın, 2007). Durgunluk dönemine yakalanan birey, artık eski üretkenliğinde değildir, verimi düşer ve mesleki olarak gelişimden eskisi kadar tat almamaya başlar. Bunun bir sonucu olarak da iş yaşamında mutsuzlaşır. Mutsuzlaşan birey, dışarıya karşı ilgi göstermeye başlar ve ikinci bir kariyer planlaması yoluna gider (Bayram, 2010).

2.3.4. Kariyer Sonu Evresi

Kariyer sonu evresine ulaşan birey, artık çalışma hayatındaki uzun bir sürecin arkasından, iş yaşamındaki son dönemlere erişmiştir. Yılların kendisine katmış olduğu tecrübe ve birikim sayesinde, çevresindeki insanlar tarafından başvuru alan, saygı duyulan bir kişi haline gelmiştir.

Kariyer ortası evresinde karşılaşılan durumların bazıları, bu dönemde de açığa çıkmaktadır. Kariyer sonu evresinde, çalışma hayatında yükselme eğilimi gösteren bireylerin sayısı çok azdır. Bu noktada birey, çalışma hayatına olan ilgisini kaybetmekte ve gerileme sürecine girmektedir (Özden, 2001). Kariyerinde gerileme sürecindeki birey, emeklilik hayali ve planı yapma yoluna gider.

50-65 yaş arası olan bu dönemde birey, işletme için eskisi kadar verimli olamadığını ve kendine verilen işlerde zorlandığını fark eder. Bu noktada birey, yaşam koşulları ile alakalı birtakım düzenlemelere başvuru yapar (Aytaç, Aytaç, Fırat, Bayram ve Keser, 2001).

2.3.5. Emeklilik Evresi

60 yaş ve üzeri bireyleri kapsamaktadır. Bu aşamada birey, hayatı boyunca yapmayı istediği fakat vakit ayıramadığı meşgalelere yönelirler. Bazıları bu dönemde, iş yerlerinden ayrılmayarak, kazanmış oldukları tecrübeler ile danışmanlık yapma yoluna giderler veya örgütte bulunan gençlere tecrübelerini aktarmaya çabalarlar (Güneş, 2006).

Emeklilik, bireyin hayatında yeni hedeflerin açığa çıktığı ve yeni kimliklerin oluştuğu bir dönemdir. Hal böyle iken, bireyde mutsuzluk yaratabilir. Bunun nedeni, yılların emeğiyle ulaştığı noktanın ve iş temposunun bir anda yok olmasıdır. Bu duygular içerisine giren bireylerde, kendini verimsiz ve faydasız hissetme duyguları görülebilmektedir (Aydın, 2007).

Genel itibari ile bireyler bu dönemde, iş hayatında bulunmak istemezler. Uzun bir iş hayatından sonra, iş hayatı dışında kalan faaliyetlere yönelirler. Bunun için bu dönem ‘dinlenme dönemi’ olarak da adlandırılmaktadır (Odabaşı, 2013).

2.4. Kariyer Planlamanın Tanımı

Kariyer planlama, kişinin alternatif iş imkânları içerisinde, kendisi için en uygununu seçip, o alanda kişisel gelişimini sağlamak için, düzene soktuğu faaliyetleri kapsamaktadır. Geliştirdiği faaliyetleri uygulamak için birey, işletmenin desteğine de ihtiyaç duymaktadır. Çalışanlarının kariyer planlama süreçlerine olanak tanıyan işletmeler, onların, “bilgi, beceri ve ihtiyaçlarını” fark edip, örgüte yarar sağlayacak şekilde maksimum düzeyde faydalanma imkânı yakalarlar. Bu sayede, işletmenin verimliliğinin artmasına olanak sağlar (Uğurlu, 2020).

Genel itibari ile kariyer planlama, birey için, kişisel yeteneklerini ve ilgilerini görerek, negatif ve pozitif yönlerini ortaya koymasının ardından, örgüt içi ve örgüt dışındaki fırsatları takip etmesi, kendisi için kısa orta ve uzun vadeli planlar hazırlama yoluna gitmesini kapsamaktadır (Bolat ve Seğmen, 2003). Kariyer planlamaya örgütsel açıdan bakılacak olursa, bünyesinde çalışan insanların kişisel gelişimlerini sağlayıp, gelecekte de onlardan yararlanmak adına yürütülen faaliyetleri içermektedir.

Bireylerin birçok alternatif arasından, kendisi için en uygun iş kolunu seçip, gerekli gelişmeyi ve ilerlemeyi sağlamak için geliştirdiği faaliyetler sürecine “kariyer planlama” denir.

Bireyin karşısına çıkan fırsatların farkına varıp, kariyeri ile ilgili bir hedef belirlemesi, bunun akabinde belirlediği hedeflere ulaşabilmek için uygun bir metot ve zaman planlamasını içine alacak olan, eğitim ve kendisine değer katacak gelişim programını yapmasına kariyer planlama denir (Kocabey, 2010).

Bir başka ifade ile kariyer planlama, bireyin kendisini tanımasının yanı sıra, artılarını ve eksilerini süzgeçten geçirerek, kendi kabiliyetine, ilgi alanlarına göre bir hedefi önüne koyması, bu hedefe ulaşabilmek için geliştirdiği plandır (İbiş, 2011). Kariyer planlama, iş yaşamındaki bireylerin kişisel değerleri ve ihtiyaçları ile, işte sahip oldukları birikim ve fırsatları arasındaki bağlantıyı amaç edinen, bir problem çözme ve karar verme sürecidir (Gürel, 2010).

Kariyer planlamada, işletmelerin beklenti ve hedeflerinin bireyin beklenti ve hedefleri ile uyumlu bir şekilde çalışması, karşılıklı yarar sağlanması önemli bir etmendir. Son dönemler baz alındığında, işletmelerde açığa çıkan kariyer planlama, yetenek sahibi, işinde başarılı kişilerin işletme bünyesinde kalmasını sağlamak ve personelin performans verimliliğini artırmak için mühim bir duruma gelmiştir (Bakan, 2011). Kariyer planlamanın düzenli bir şekilde uygulanması durumunda, hem işletmenin etkinlik alanlarının arttığı hem de işletmedeki verimin yukarıya doğru taşındığını görmek mümkün olabilmektedir. İşletmeler, çalışanlarının eğitimlerine yatırım yaparak ve bu süreci takip ederek elemanlarının istenilen seviyeye ulaşmasına katkı sağlayabilir. İlerleyen dönemlerde de hedeflediği personel niteliğine de kavuşabilir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002).

Kariyer planlamada asıl sorumluluk bireyde olmakla birlikte, işletme de bu konuda bireye yardım edebilir. Bireyler, mesleki gelişim adına aldıkları danışmanlık ile yeteneklerinin farkına vararak, ilgi duymuş oldukları alanları fark ederler ve bu noktayı işletme bünyesinde veya dışarıdaki kariyer fırsatları ile kıyas etme yoluna gidebilmektedirler (Palmer ve Winters, 1993).

Kişiler, kariyer planlamalarını yaparak, gelecekte kendilerini görmek istedikleri durumu da hesaplama imkânı yakalayabilirler. Doğru ve gerçekçi bir şekilde, kişisel yeteneklerinin ve özelliklerinin farkına varan birey, kariyer planlama sayesinde, eksiklerini giderme yoluna gidebilir. Bu sayede, bir plan dâhilinde gelişimini tamamlayıp, kariyerine yön verebilir.

2.5. Kariyer Planlamanın Önemi ve Amaçları

Kariyer planlamanın en önemli hedefi, yetenek ve ilgi duyulan alanların örgüt ile uyumlu hale getirmektir. Personel dönüşüm hızını azaltmak, etkili kariyer planlama programlarının temel amaçları arasında yer almaktadır. Birçok üst düzey yönetici tarafından kariyer planlama, örgüt içerisindeki personel ihtiyaçlarının karşılanması olarak algılanmaktadır. Bu süreç içerisinde bireyler, kariyer hedeflerini net bir şekilde belirleyebilmekte olduklarından, bireysel gelişimlerine ve eğitimlerine daha fazla yönelme imkânı yakalayacaklardır. Bu durum, kişilere yarar sağladığı gibi, örgütlere de yarar sağlamakta olup, örgütün nitelikli insan sayısındaki artışa olanak tanıyacaktır (Özgen vd., 2002).

Kariyer planlama sürecinin örgüte sağladığı kâr aşağıdaki gibi ifade edilebilir (Greenberg, 1997):

- Yönetim, doğru zamanda doğru elemanı bünyesine katabilmektedir.
- Çalışanların, örgüt bünyesindeki etkinliklerinin ve görev alanlarının artırılması için kariyer planlama imkânı motive edici bir unsurdur.
- Kariyer planlama, örgütsel anlamda yedekleme planları ile bireysel gelişim planları arasında bir ilişki kurmaktadır.
- Örgüt bünyesinde ve örgüt dışındaki olanaklar tespit edilecektir.
- Hedefleri elle tutulur bir hale getirir, netleştirir.
- Bireyin kendi bünyesine değer katmasını sağlayarak, örgütten ayrılması halinde, kariyerine devam etmesine imkân sağlamaktadır.

Kariyer planlaması bireysel hedefler doğrultusunda bina edilmelidir. İnsanlar kendileri adına önemli olduğunu düşündüğü şeyleri fark ettiklerinde, hayatlarını ve geleceklerini bu doğrultuda şekillendirme yoluna giderler. Kişi, kariyerde ilerlemek için, amaçlarını açıkça gün yüzüne çıkarmalıdır. Bireyler, amaçlarını açık bir şekilde ortaya koyarlarsa, alternatif olanakları daha doğru bir şekilde değerlendirme imkânını yakalayacaktır (Aytaç, 1997).

İşletmeleri kariyer planlaması yapmaya yönlendiren etmen, sürekli bir biçimde değişim ve gelişim süreci içinde bulunan örgütlerdeki ihtiyacı karşılamak, gelecekte karşılaşılabilecek olası sorunların önüne geçmektir. Bu doğrultuda kariyer planlamasının amaçları aşağıda verilmiştir (Kaya, 2017):

İnsan kaynaklarının etkin kullanımını sağlamak:

İşletmelerin bünyesinde bulunan bireylerin, kişisel kabiliyet ve isteklerine uygun görevler verilmesidir. Bu doğrultuda işletme, beklentileri ve çalışanın istekleri doğrultusunda uygun bir yol aranır. Bulunmak istenen bu orta yol neticesinde, örgütün kârlılığının ve verimliliğinin artması amaç edinilir. (Mucuk, 2005).

Yükselme ihtiyaçların tatmini için çalışanların geliştirilmesini sağlamak:

Belirli bir süre geçtikten sonra çalışanlar, şartlarının iyileştirilmesi için birtakım isteklerde bulunurlar. Çalışan açısından gerek maaş yükselişi gerekse de terfi olarak bir beklenti içine girilebilir. İşletmeler ise, personellerinden istediği verimi sağlayabilmek için onların gelişimine önem vermek mecburiyetindedir (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2005).

Yeni ve farklı bir alanda işe giren personelin değerlendirilmesini sağlamak:

Şartlar olgunlaştığında kişiler yeni ve değişik bir alanda çalışmayı isteyebilmekte veya işletme tarafından görev yaptığı pozisyon değiştirilebilir. Böyle bir durum açığa çıktığında, çalışan kişi veya işletme açısından var olabilecek sorunların önüne geçmek için kariyer planlama faaliyetlerinden faydalanmak mühimdir (Can, 1999).

İyi bir eğitim ve kariyer imkânlarının sonucu olarak iş başarısının (performansın) yükseltilmesini sağlamak:

İşletme içerisinde bulunan personelin iyi eğitim alması ve kariyer imkânlarından faydalanıyor olması, çalışma hayatındaki başarının artırılması için etkindir. İşe yeni başlayan bireyin, yeterli düzeyde eğitim alması gerekmektedir. İşe yeni başlayan personel

gibi uzun süre işletme içerisinde bulunan personelin de eğitim alması ve yeniliklere uyum sağlaması elzemdir. Bu durum, hem kişisel hem de örgütün verimliliği açısından önem arz etmektedir (Uzun, 2003).

Kişisel eğitim ve gelişim ihtiyacının daha iyi şekilde belirlenmesini sağlamak:

Örgütün yararı doğrultusunda çalışan personelin, gelişim ihtiyacından faydalanması ve eksilerinin belirlenmesi için örgüt ile personel arasında iletişim eksikliği olmaması gerekmektedir. Bu durum, çalışana verilecek eğitimin verimi açısından oldukça önemlidir (Kaya, 2017).

Kişisel eğitim ve gelişim süreci, bireyin kariyerine nasıl yön vermek istediğine bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Bu noktada işletme, personelinin beklenti ve isteklerini anlayarak onun gelişim sürecini takip edebilir. Bu sayede hem personelin mutluluk ve işe aidiyet duygusunun gelişmesi, hem de yükselmesinin kolaylaşacağı beklenebilir.

2.6. Kişisel Kariyer Planlama

İnsanlar, küçük yaşlardan itibaren mesleklerini seçip, çalışmaya başlarlar. Kariyerini bir şekilde belirleyip gerekli eğitimleri alan insan için, belli bir aşamadan sonra kariyerini noktlayıp, yeni bir iş koluna geçmek kolay olmayacaktır. Seçilen kariyerde mümkün mertebe başarıya odaklanıp, odaklanılan başarıyı yakalamak için, uygun planlamalar yapmak elzemdir. Hayatın her alanında gereklilik arz eden planlama, bireyin toplumdaki statüsünün belirlenmesi ve çalışma hayatındaki kişisel kariyerini devam ettirmesi adına büyük bir öneme sahiptir.

Kişisel kariyer planlama, bireyin sahip olduğu beceri ve ilgilerini değerlendirilerek, bir takım kariyer amaçlarını belirlemesi ve kendisini bu amaçlara ulaştıracak metotları saptamasından oluşan “faaliyetler zinciridir” (Karcioğlu, 2001). Bu zincir, bireyin bünyesinde çocukluğu ile beraber açığa çıkan bir süreci kapsamaktadır. Herhangi bir işe girmeden önce kariyer planlamaları, ilk öncelikle ailenin yol göstericiliği ve eğitim hayatı ile vücut bulmaktadır. Alınan eğitimler ve geride bırakılan okul yılları, kişisel kariyerin alt bileşenlerini oluşturup, kişiyi gelecek döneme hazırlar. Eğitim hayatı süresinde kariyer planlamasını oluşturup, kendine bir yol haritası çizmesi ve bunun akabinde çalışma hayatına atılması bireye önemli bir değer katacaktır (Uğurlu, 2020).

Sorumluluğun tamamıyla kişinin kendisine ait olan bireysel planlama süresince, birey, kişisel yeteneklerini gelecek hayatında kullanmaya çabalar. Kişisel kariyer planlama süresini faydalı bir şekilde atlatmayı başaran birey, buradan sağladığı birikim ile gelecek hayatını şekillendirir ve ona yön verir. (Uğurlu, 2020).

2.7. Örgütsel Kariyer Planlama

Örgütsel kariyer planlama, işletmenin içerisindeki bireylerin kariyer yöntemlerinin ve faaliyetlerinin oluşum sürecini kapsamaktadır. İşletmeler, başarılı bir kariyer yönetimi ve kariyer planlaması yaparak, şu anda ya da ileride oluşabilecek personel açığını gidermek, örgüt içi hizmet gören çalışanlarının, kariyer, hedef ve isteklerini karşılamak gayesi ile örgütsel kariyer planlamasına başvurmaktadırlar (Bingöl, 2006).

Her ne kadar kariyer planlama evresinde, sorumluluğun tümü kişide olsa da işletmeler nitelikli personeli bünyesinde barındırmak istiyor ise, kişisel kariyer planları ve örgütsel kariyer planlarını birlikte değerlendirmelidir. Örgüt içinde çalışan bireyler, işletmelerin kendi hedeflerine uygun kariyer planlama gayesi içinde olduklarını hissetmek isterler. Örgütler de bu neden ile çalışanlarının hedefledikleri kariyer noktasına ulaşmasına yardımcı olmak durumundadırlar. Kariyer planlama, sadece örgüt içindeki nitelikli ve eğitimli personele uygulanmamalı, diğer çalışanlar da göz ardı edilmemelidir. İşletmelerde örgüt içi yükselme ve kariyer hedefi olan insanların yanı sıra, herhangi bir kariyer planlaması olmayan bireyler de bulunmaktadır. Bu kişilerin yükselme hedefini gerçekleştirmek için, onlara bu noktada yol göstermek adına danışmanlık ve yol göstermek gayesi ile işletmeler de kariyer planlarını yaparlar.

Örgütsel kariyer planlamasında esas olan, işletmenin ilerleyen zamanlarında örgüte değer katabilecek, başarı sağlayabilecek, motivasyonu yüksek, kabiliyetli “iş gücü havuzu” oluşturmaktır (Kaya, 2017). Kariyer planlamasıyla örgütler, hem geleceğini düşünerek gerekli iş gücü ihtiyacını gidermiş olacak, hem de çalışanlarının motive edilmesini sağlamış olacaklardır (Bingöl, 2003).

Örgütler, kariyer planlama sürecini yürütürken aşağıdaki faaliyetleri gerçekleştirme yoluna giderler (Anafarta, 2001);

- Oluşabilecek personel ihtiyacının belirlenmesi.
- Kariyer olanaklarının açık ve anlaşılır olarak belirlenmesi.

- Kişisel imkânların belirlenmesi.
- İşletme ihtiyaç ve beklentilerinin, kişisel ihtiyaç ve beklentiler ile uyumlu hale getirilmesi.
- İşletme kariyer planlama sisteminin incelenmesi, denetlenmesi ve eş güdümlü duruma getirilmesi.

Örgütsel kariyer planlama süreci başarılı bir şekilde uygulanırsa (Barutçugil, 2004);

- İş ortamında çalışanların verimi artar.
- İşletmenin rahat bir şekilde hedeflerine ulaşması sağlanır.
- Çalışanlar açısından iş tatmini ve huzur vuku bulur.
- Çalışanların devir hızı düşer ve insan kaynakları maliyetleri azalır.
- Kurum içi bağlılık güçlenirken, aidiyet duygusu artar.
- Çalışanların potansiyellerinde ve performansında artış olur.
- Örgütsel ve bireysel kariyer planlama süreçlerinin karşılaştırılması (Aytaç, 2005);

Tablo 1. Örgütsel ve bireysel kariyer planlamasının karşılaştırılması

Örgütsel Kariyer Planlaması	Bireysel Kariyer Planlaması
<ul style="list-style-type: none"> • Gelecekte örgütsel çalışan gereksinimlerinin belirlemesi. • Kariyer basamaklarının planlanması. • Örgütsel gelişim fırsatları ile kişisel yetenek ve isteklerin koordine edilmesi. • Kariyer sisteminin koordinasyonunun sağlanması, denetlenebilir olması, incelenmesi ve gözetim altında tutulması. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bireysel nitelik ve ilginin belirlenmesi. • Çalışma ve günlük hayat amaçlarının planlanması. • Örgüt içindeki ve dışındaki alternatif kariyer noktalarının değerlendirilmesi. • İlgi ve hedeflerdeki değişmeye dikkat edilmesi. • Örgüt içi ve dışı kariyer basamakları.

Kaynak: Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.

2.8. Bireysel Kariyer Planlama Süreçleri

Bireysel kariyer planlama, bireyin kariyer hedeflerine ulaşması ve bireysel anlamda gerekli olan gelişimini tamamlaması için ihtiyaç duyduğu eğitim programlarının ve faaliyetlerin tümüdür. Bireyin kendi ilgi alanlarının ve yeteneklerinin açığa çıktığı bu

faaliyetler sonucunda, kişi alternatif kariyer noktaları belirlemede ve bunları hayata geçirmek için planlar yapmaktadır (Bingöl, 2003).

Bireysel kariyer planlama sürecinde birey, kişisel konumunu ve beklentilerini masaya yatırıp, hedef belirleme yoluna gitmektedir. Belirlediği hedefe ulaşma aşamasında, birtakım planlar yapma yoluna giderek, kariyerine yön vermeye çabalamaktadır. Bu planlar; kısa, orta ve uzun vadeli olup, birey için başarının anahtarlarını içermektedir.

Bireysel kariyer planlama dört aşamayı bünyesinde barındıran bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar aşağıda belirtilmiştir (Uğurlu, 2020);

- Kendini Değerlendirme
- Fırsatları Tanıma
- Hedef Belirleme
- Plan Oluşturma

2.8.1. Kendini Değerlendirme

Bireysel kariyer planlama süreci, bireyin kendini değerlendirmesiyle başlamaktadır. Burada önemli olan bireyin objektif bir şekilde kendini değerlendirmeye alması ve kendisi için neyin önemli olduğunu ortaya koyarak, gerçekleştirmek istediklerine karar vermesidir (Çiftçi vd., 2007). Kariyer hedeflerinde başarıya ulaşabilmek isteyen kişi, kendisini her yönden analiz etmelidir. Aksi halde ortaya koyacağı planlar realist ve sürdürülebilir olmayabilir. Birey, kendisini güçlü ve zayıf yönleri, ilgi ve yetenekleri, gelecekte beklenenleri ve amaçlarıyla değerlendirmelidir (Uğurlu, 2020). Bu esnada kendisine yönelteceği řu sorular, doğru bir karar vermesi için fayda sağlayabilir (Karcıoğlu, 2001);

- Nasıl bir insanım?
- Kabiliyetlerim nelerdir?
- Hangi işe ve mesleğe karşı ilgi duyuyorum?
- Artılarım ve eksilerim nelerdir?
- Sevdiğim ve sevmediğim şeyler nelerdir?
- Performansımı ve potansiyelimi nasıl yukarıya taşıyabilirim?

Burada, bir bakıma kişisel bir SWOT analizi yapmalı da diyebiliriz. Tüm bunlara rağmen, bireyin kendisine karşı tamamıyla objektif olamayacağı düşünülebileceği gibi uzman kişilerin de görüşlerine başvurarak, süreci yönetme yoluna gitmelidir (Uğurlu, 2020).

Bireysel kariyer planlama sürecinde, bireyin objektif olması, artı ve eksilerini net bir biçimde görmesi gerekmektedir. Eksilerini mümkün olduğunca görüp, giderme yoluna giden birey, kişisel istekleri ve ilgi alanları doğrultusunda kendine bir yol çizme imkânı yakalayacaktır. Başka bir açıdan bakmak gerekirse, kendini yeterli derecede geliştirmede, birey, işe girse dahi zorlanabilir ve zamanla işten ayrılma durumu söz konusu olabilir.

2.8.2. Fırsatları Tanıma

Fırsatları tanıma aşaması ikinci aşama olarak yer almaktadır. Bu aşama, kişinin meslek dalları, işletmeler ve çevresi hakkında bilgi toplama sürecini kapsar. Birey bu aşamada belirlediği alternatif meslekleri, örgütleri ve iş sektörlerini araştırma yoluna giderek, kendisine maksimum düzeyde kâr sağlayacak, standartlarını yukarıya taşıyacak, kendini geliştirmesine olanak sağlayacak örgütü veya sektörü bulmaya çabalar (Bingöl, 2006).

Fırsatları tanıma aşamasında birey, kişisel yetenekleri ile meslek dalları arasında uyum arayışını yakalamaya çabalamaktadır. Kendi beklentilerini ve isteklerini doğru analiz edip, kendine hitap eden bir iş koluna yönelmesi birey için elzemdir. Aksi halde başarısızlığın gelmesi olağandır.

Bu noktada kişi, kariyer hedeflerini belirlerken, sosyal ve psikolojik faktörlerin etkisi altında kalmaktadır. Sosyal faktörler; bireyin sosyal geçmişi ve sosyo-ekonomik düzeyini ifade ederken, psikolojik faktörler ise; kişilik, davranış, inanç ve tutum gibi davranışları gibi etmenleri içermektedir. Bundan dolayı, kişinin ilgi alanları ve değerleri kariyer fırsatları ile paralellik göstermektedir (Aytaç, 2005).

Kariyer planlamada mesuliyet tamamıyla kişide olmasına rağmen, kariyeri belirleyen, salt kişinin ortaya koyduğu davranıştan ibaret değildir. Burada işletmelerin de çalışanlar için iş imkânları yaratmak gibi bir mesuliyeti vardır. Zaten kariyer planlamasının, birey ve işletme açısından birlikte yapılmasının daha faydalı olmasının asıl nedeni budur (Bayram, 2010).

2.8.3. Hedef Belirleme

Birey kendini analiz ederek, yeteneklerini, negatif ve pozitif yönlerini, kariyer fırsatlarını inceler. Bunun akabinde, kariyer hedefi belirleme durumunda gelir. Hedef belirleme aşamasında; kısa, orta ve uzun vadeli hedefler belirlenir. Bu hedeflerin, genellikle varılmak istenen pozisyonlarla alakalı olduğu ifade edilmektedir (Çalık, 2006). Kişi kariyeri ile alakalı mümkün olduğunca kısa süreli karar verip, kararını uygulamalıdır. Hedef belirlemesi kişi için enerji ve zamanın doğru kullanılması anlamına gelmektedir.

Bireyin hedef belirleme aşamasında, hayalperest olamaması, isteğini ve motivasyonunu yukarıya taşıyacak bir etmen olarak karşımıza çıkmaktadır. Birey, gerçekçi olmayan hedefler belirlediği takdirde, o hedeflere ulaşamayarak zamanla motivasyonunu kaybedebilir (Uğurlu, 2020).

Burada, birey tarafından hedef çitası çok yükseklerle konulursa, bireyde mutsuzluk ve motivasyon eksikliği açığa çıkabilir. Yapılması gereken, gerçekçi ve tutarlı bir hedef belirleme olacaktır. Hedef, uzun vadede kendisi tatmin edebilecek, birey için yatay ve dikey ilerleme imkânı sunabilecek aynı zamanda da kişisel yeteneklerini sergileyebileceği ortamı hazırlayabilecek potansiyelde olmalıdır.

Hedef belirleme, bireyin gelecekte beklentilerinin bir plan dâhilinde hazırlanmasını ve kararını doğru vermesine olanak tanır. İnsanların, kişisel olarak farklı olması sebebiyle, kişisel hedeflerde de değişiklikler açığa çıkmaktadır. Birey, değişiklik gösteren değerler ile ilgi alanlarından kaynaklı, kendisi için yeni ve farklı iş kollarına yönelebilir. İnsanların kariyer planlarında zamanla ortaya çıkabilecek değişiklikler, kararsızlık ya da sabırsızlık sonucu ortaya çıkmış değildir. İlgi ve alakaların zamanla değişikliğe uğraması, bireye değişik kariyer kapıları aralamaktadır. Günümüzde çok sayıda insanın yüksek statü, daha dolgun maaş ve kendisine saygı gösterilmesini istemesi, kariyer değişikliğine gitmelerine neden olmaktadır (Bayram, 2010).

2.8.4. Plan Oluşturma

Kariyer hedeflerini belirleyen birey için, artık kendine hitap eden bir kariyer arayışı süreci başlamış olur. Birey, memnun olacağı bir iş seçmek durumundadır. Çünkü işten elde edeceği haz, kendisine hedeflediği başarıyı da getirecektir. Birey başvuru yapmak istediği işletmelere verilmek üzere, özgeçmiş ve başvuru dilekçeleri hazırlamaya başlar. Başvuru yaptığı işletmelerin herhangi birinde, görüşmeye çağırılan birey, bu sayede

işveren ile görüşme olanağına sahip olmaktadır. İlk görüşme, birey için her zaman büyük bir öneme sahiptir. Birey ve örgüt hedefleri paralellik gösterirse, işe başlangıç gerçekleşir (Aydın, 2010). Bu noktada birey, kısa ve uzun dönemdeki kariyer amaçlarını masaya yatırma imkânı yakalar. Bu süreç birey açısından, eğitim kurslarına kayıt yaptırmayı, resmiyet taşımayan görüşmeleri ve işletme içinde iş için başvuru yapma süreçlerini de içine alabilmektedir (Daft, 1994).

Kariyer planı, bireyi istediği noktaya taşımak için ihtiyaç duyduğu tüm faaliyetleri kapsamaktadır. Burada birey açısından en doğru olacak yolun, kısa vadeli hedefler ile başlayarak, başarı sağladıkça uzun vadeli hedeflere yönelmesinin doğru bir karar olacağı görüşü belirtilmiştir (Aytaç, 2005).

Birey, kişisel niteliklerini ve arzularını fark etmesinin ardından, hedeflerini belirleme noktasına gelir. Kişisel gelişimini olabildiğince muntazaman idame ettireceği iş kolunu belirlemenin ardından, kariyer planlanmasının hazırlanıp, uygulamaya konulması safhasına geçer. Uygun bir yol haritası ile planlarını günlük değil, geleceğe uygun olarak dizayn eder. Bu planlamaları yaparken (Bayram, 2010);

- İnsan kaynakları biriminden iş tanımını öğrenmesi gerekmektedir.
- Yer alan bölümler için önceleri kısa vadeli olacak şekilde plan hazırlanmalıdır.
- Yönetici pozisyonunda olan kişilerden, kendisinden bekleneni tam olarak öğrenmesi gerekmektedir.

2.9. Hizmet Alanlarında Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması, çalışanlara, kendileri için en uygun kariyer yolunu seçme imkânı sunmaktadır. Bireyler, kendileri için oluşturdukları plan doğrultusunda en uygun yolu seçme olanağını yakalayabilirler. Bir takım eğitim süreçlerine dâhil olarak kendilerini yetiştirme imkânı yakalayıp, bünyelerine değer katmaya çabalarlar. Bu noktada çalışanlar, kendilerini olabildiğince muntazam şekilde yetiştirmeye çabalarken, öte taraftan işletmelerin de birtakım sorumlulukları açığa çıkmaktadır. Personelinin kişisel gelişimini sağlayıp, kariyer planlaması doğrultusunda gelişmesi için seminerler ve eğitimler düzenleyebilirler. Bu sayede, hem çalışan personel kariyer hedeflerine ulaşma olanağı yakalayacaktır, hem de işletme ileride üst düzey verim sağlayabileceği nitelikli personel gücünü inşa etmiş olacaktır.

Söz gelimi, kamu hizmet alanlarında kişisel kariyerine yön vermek isteyen kişinin, izlemesi gereken yollar açıktır. Bulunduğu pozisyondan terfi etmek isteyen çalışan, çeşitli eğitimler ve kendine katacağı her türlü artı ile kariyerine yön verebilmektedir. Eğitimleri düzenlemek ve gerekli desteği sağlamak, işletmelerin olanaklardan faydalanmak, fırsatları değerlendirmek, çalışanın takip etmesi gereken faktör olarak düşünülebilir.

İşletmeler, çalışanlarının üst düzey verim sağlamasını beklemektedirler. Çalışanlarda şirketlerinde yükselmeyi ve başarılı bir kariyere sahip olmayı beklemektedirler. Bu nedenle işletmeler, personelleri için doğru bir kariyer planlaması süreci oluşturup, çalışanın nasıl bir kariyer yolu izleyeceğine dâir fikir üretebilirler. Böylelikle çalışan birey, kariyerini idame ettirmek için çıkması gereken başarı merdivenlerini tırmanacaktır. İşletme de her bir basamakta daha nitelikli personele sahip olacaktır. Aslında bu bir tercih meselesidir. Kariyer planlama süreci, bireyin kendisi ile alakalı bir durum olmasına ve işletme sorumluluğunda olmamasına rağmen, işletmeler bu iş için mesai harcamayı tercih ederlerse, kendileri için kâr sağlayabilirler.

Örgütsel kariyer planlaması ve bireysel kariyer planlaması sürecinin, uzlaşma sağlaması ve aynı amaçları içermesi örgüte maksimum düzeyde katkı sağlayacaktır. Örgüt penceresinden bakıldığı takdirde, işe uygun ve işini seven bireylere sahip olunacaktır. Birey açısından ise, kişisel kariyeri için uygun bir kurumda çalışmak ve yükselmek imkânı açığa çıkmış olacaktır.

Örgütsel açıdan kariyer planlamasının faydaları şu şekilde açıklanabilir (Kurtoğlu, 2010);

- İnsandan alınacak verimin en üst düzeyde olması.
- Yatay ve dikey ilerleme olanakları sayesinde işletmedeki performansın yukarıya taşınması.
- Bireylerin çalıştıkları işletmeye bağlılıklarının artarak, işten ayrılma sayısının minimize edilmesi.
- Mutlu bir çalışan portföyüne sahip olunması.
- Düzenlenen eğitim politikaları sayesinde, çalışanın niteliğinin ve şirkete sağlayacağı yararın artması.

2.10 Spor Hizmet Alanlarında Kariyer Planlaması

Sporda kariyer planlaması, sporcunun bünyesinde barındırdığı ilgi, beceri, güdülerin yukarıya taşınması, geliştirilmesi ve ilerlemesi sürecini kapsamaktadır.

Sporda kariyer planlaması, sporcunun her türlü değer ve ihtiyaçlarının, spor tecrübesiyle örtüşmesini sağlayan, ona bu anlamda rehberlik yapacak, karar verme ve karar alma süreçlerini bünyesinde barındıran bir süreçtir.

Bir başka ifade ile spor kariyeri, bireyin bir veya birden fazla spor branşında başarıya ulaşma gayesi ile tercih etme yoluna gittiği spor faaliyetleridir.

Ülkemizde sporcular, spor kariyerlerini idame ettirmeye çabalarken, aynı zamanda eğitim almak istediklerinde veya çalışmak istediklerinde sorun yaşayabilmektedirler. Hal böyle olunca, insanlar her ikisini de eşgüdümlü olarak devam ettiremeyip, eğitim veya sporu seçmek durumunda kalmaktadırlar. Bu aşamada sporcu, hangi tercihte bulunursa bulunsun, doğru bir noktada olmayacaktır. Spor seçip başarılı olabilmesi için ilgili spor branşının eğitiminin yanı sıra, kişisel olarak yararlanacağı eğitimi elinin tersiyle bir tarafa bırakmış olacaktır. Kendisini yetiştiremeyen ve eğitim noktasında yetersiz kalan bir sporcunun da üst düzey bir sporcu olma ihtimali düşecektir. Eğitim hayatını seçmek istediğinde ise, spor sayesinde kazanacağı kazanma, kaybetme, arkadaşlık, fair play gibi özellikleri kazanamayacaktır. Spor eğitimi ile okul eğitiminin eşgüdümlü olarak ilerletilmesi, her ikisinin de sporcuya birlikte kazandırılması sayesinde, uluslararası anlamda başarı sağlanabileceği unutulmamalıdır.

Eğitim hayatı başarılı geçen, kendini ifade etme noktasında zorlanmayan, ülke sporu ve dünya sporu hakkında fikir üreten sporcular, kariyerlerine aktif spor hayatlarından sonra da devam etme imkânını yakalayabilirler. Aktif spor hayatlarından sonra spor yazarı, yorumcu, antrenör olarak görev yapabilir, federasyonlarda çalışabilirler. Böylece, aktif spor hayatlarından sonra da kariyerlerine devam etme imkânı yakalamış olabilirler.

Gençlik ve spor bakanlığı, spor hizmeti sunan belediyeler, TMOK gibi kurumlar, çalışanlarının kariyer planlamasına önem vermektedir. Sporla ilgili özel kurumlar ve işletmeler, çalışanları için düzenleyeceği seminer, kurs ve eğitimler neticesinde onların kariyer hedeflerine ulaşmaları için önlerini açabilmektedirler. İşletmeler, başarılı bir kariyer yönetimi ve kariyer planlaması yaparak, şu anda ya da ileride oluşabilecek

personel açığına giderip, hizmet gören çalışanlarının, kariyer, hedef ve isteklerini karşılamış olurlar. İşletmeler de bu sayede, çalışanlarının değer üretip, niteliklerini artırması sonucunda, daha verimli ve saygın kurumlar haline gelme imkânı yakalayacaktır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırmanın amacı, spor örgütü çalışanlarının mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesidir. Belirlenen amaç doğrultusunda iki veya daha fazla sayıdaki değişkenler arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modeli (Karasar, 2017), olan ilişkisel tarama yöntemi ve var olan/doğal olarak ortaya çıkmış bir durum ya da olayın nedenlerini ve bu nedenlere etki eden değişkenleri ya da bir etkinin sonuçlarını belirlemeyi amaçlayan tarama modeli nedensel karşılaştırma yönteminden (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2008) yararlanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket (survey) tekniği uygulanarak gönüllülük esasına dayalı yüz yüze ve online veri toplanmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul Büyükşehir Belediyesi İstanbul Spor Etkinlikleri ve İşletmeciliği Ticaret AŞ (Spor İstanbul) çalışanları oluşturmaktadır. Kullanılacak örnekleme yöntemi ise çalışanların tamamının örneğe girme şansının eşit ve tesadüfi olduğu, aynı zamanda araştırma sonuçlarının çabuk ve kolay bir şekilde ortaya konulmasını sağlayan basit tesadüfi örnekleme yöntemidir (Ural ve Kılıç, 2006; Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Araştırmanın örneklemini (n=657) gönüllü katılımcı oluşturmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların demografik özellikleri

		Frekans	Yüzde
Yaş	21-25	23	3,5
	26-30	248	37,7
	31-35	184	28,0
	36-40	112	17,0
	41 Ve Üzeri	90	13,7
	Toplam	657	100,0
Cinsiyet	Kadın	291	44,3
	Erkek	396	55,7
	Toplam	657	100,0
Eğitim	Lise	50	7,6
	Üniversite	555	84,5
	Lisansüstü	52	7,9
	Toplam	657	100,0
Gelir Düzeyi	2300-3100	82	12,5
	3901-4700	469	71,4
	4701 Ve Üzeri	106	16,1
	Toplam	657	100,0
Çalıştığınız Departman	Yönetici	94	14,3
	Büro Personeli	113	17,2
	Antrenör/Eğitmen	450	68,5
	Toplam	657	100,0
Kurumdaki Mesleki Tecrübeniz	1-4 Yıl	214	32,6
	5-8 Yıl	108	16,4
	9-12 Yıl	256	39,0
	13 Yıl Ve Üzeri	79	12,0
	Toplam	657	100,0
Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu	Evet	523	79,6
	Hayır	134	20,4
	Toplam	657	100,0

Tablo 2 incelendiğinde, çalışmaya katılan gönüllülerin %3,5'inin 21-25 yaş, %37,7'sinin 26-30 yaş, %28'inin 31-35 yaş, %17'sinin 36-40 yaş, %13,7'sinin 41 ve üzeri yaş aralığında olduğu, %44,3'ünün kadın, %55,7'sinin erkek olduğu, %7,6'sının lise, %84,5'inin üniversite, %7,9'unun lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğu, %12,5'inin 2300-3100 TL, %71,4'ünün 3901-4700 TL, %16,1'inin 4701 TL ve üzeri gelir seviyesine sahip olduğu, %14,3'ünün yönetici, %17,2'sinin büro personeli, %68,5'inin antrenör/eğitmen olarak görev yapmakta olduğu, %32,6'sının 1-4 yıl aralığında, %16,4'ünün 5-8 yıl aralığında, %39'unun 9-12 yıl aralığında, %12'sinin ise 13 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olduğu, %79,6'sının hizmet içi eğitim aldığı, %20,4'ünün ise hizmet içi eğitim almadığı tespit edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmacı tarafından oluşturulan kişisel bilgi formu; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mesleki tecrübe, kurumdaki statüsü ve hizmet içi eğitim alma durumu olmak üzere 6 sorudan oluşmaktadır.

3.3.1.Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği-H

Spor örgütü çalışanlarının mükemmeliyetçilik algısını ölçmek için Hewitt ve Flett (1991) tarafından geliştirilen Oral (1999) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 45 madde üzerinden güvenilirliği Cronbach alfa katsayısı 0,91 olarak tespit edilen çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği kullanılmıştır. Hewitt ve Flett (1991) ilk önce öğrenciler üzerine geliştirilen ölçeğin klinik ve normal örneklerle de geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamıştır. Ölçek kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu (1, 6, 7, 8, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 23, 26, 28, 29, 30, 32, 36, 40, 42), diğer insanlara yönelik mükemmeliyetçilik boyutu (2, 3, 4, 10, 19, 24, 34, 38, 43,4 5) ve toplum tarafından dayatılan/yönlendirilen mükemmeliyetçilik, boyutu (5, 9, 11, 13,18, 21, 25, 27, 31, 33, 35, 37, 39, 41, 44) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır (Oral, 1999). Ölçek 5'li Likert tipi derecelendirme formundadır. Ölçekteki ters puanlanan maddeler: 2, 3, 4, 8, 9, 10, 12, 19, 21, 24, 30, 34, 36, 37, 38, 43 ve 44'tür.

Tablo 3. Mükemmeliyetçilik ölçeğine ilişkin güvenirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	,285	,738
Madde 2	,001	,732
Madde 3	-,201	,732
Madde 4	,163	,734
Madde 5	-,177	,738
Madde 6	,418	,723
Madde 7	,268	,729
Madde 8	-,365	,766
Madde 9	-,085	,746
Madde 10	-,192	,748
Madde 11	,420	,722
Madde 12	,074	,739
Madde 13	,260	,730
Madde 14	,442	,722
Madde 15	,479	,719
Madde 16	,380	,724
Madde 17	,421	,723
Madde 18	,547	,717
Madde 19	-,019	,742
Madde 20	,466	,720
Madde 21	,066	,748
Madde 22	,283	,728
Madde 23	,285	,728
Madde 24	-,052	,744
Madde 25	,193	,733
Madde 26	,305	,768
Madde 27	,245	,731
Madde 28	,557	,717
Madde 29	,387	,723
Madde 30	,268	,730
Madde 31	,451	,721
Madde 32	,357	,726
Madde 33	,347	,727
Madde 34	-,294	,756
Madde 35	,424	,721
Madde 36	-,280	,753
Madde 37	,241	,731
Madde 38	,105	,736
Madde 39	,405	,723
Madde 40	,433	,722
Madde 41	,541	,715
Madde 42	,452	,722
Madde 43	-,203	,749
Madde 44	,251	,731
Madde 45	,181	,733
45 Madde Toplam	Cronbach Alpha Katsayısı	,780

Tablo 3 incelendiğinde, mükemmeliyetçilik ölçeği için elde edilmiş olan Cronbach's Alpha değerleri; ölçeğin genelinin yeterli sayılabilecek ölçüde güvenilir

olduğunu göstermektedir. Katılımcıların ilgili ölçeğe sağladıkları veriler kendi içinde kabul edilebilir düzeyde bir tutarlılık göstermektedir.

Tablo 4. Mükemmeliyetçilik ölçek puanlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogorov-smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları

Boyutlar	N	Çarpıklık	Basıklık	p
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	657	2,072	-,491	,000
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	657	-2,277	,765	,000
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	657	-,038	1,200	,000

Tablo 4'te Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları incelendiğinde, mükemmeliyetçilik ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanlarda normallikten sapmaların olduğu gözlemlenmektedir. Kolmogorov-Smirnov analizinin uygulanması, verilerin normal dağılım durumunun saptanması amacıyla kullanılan yöntemlerden sadece bir tanesidir. Normal dağılım eğrileri incelendiğinde; normallikten sapmaların olduğu belirlenmiştir. Büyüköztürk (2007) değişkenlerin çarpıklık basıklık değerlerinin ± 1 aralığında yer almasının normallikten aşırı sapmalar olmaması şeklinde açıklarken, Tabachnick ve Fidell (2013) ise, değişkenlerin çarpıklık basıklık katsayılarının $\pm 1,5$ arasında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmiştir. Ölçek puanlarında normallikten sapmalar olduğu, katsayıların ± 1 ile $\pm 1,5$ aralığında yer almadığı ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

3.3.2. Kariyer Planlama Ölçeği

Spor örgütü çalışanlarının kariyer planlama algısını ölçmek için Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilen ve Kalafat (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan 25 madden oluşan ve Kaya (2017) tarafından revize edilerek 17 maddeye düşürülen kariyer planlama ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek "kendini değerlendirme" boyutu (8, 9, 12, 15, 16 ve 17. maddeler), "fırsatları tanıma" boyutu (1, 2, 3, 4 ve 5. maddeler), "hedef belirleme" boyutu (6, 7, 10 ve 13. maddeler) ve "plan oluşturma" boyutu (11 ve 14. maddeler) maddelerden olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı 0,87 olarak tespit edilmiştir (Kaya, 2017). Kariyer planlama ölçeği 5'li Likert Tipi derecelendirme formundadır.

Tablo 5. Kariyer planlama tutumları ölçeğine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları

Madde	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Kaldırıldığında Cronbach Alpha Katsayısı
Madde 1	,339	,832
Madde 2	,414	,830
Madde 3	,436	,829
Madde 4	,395	,831
Madde 5	,381	,831
Madde 6	,516	,824
Madde 7	,503	,824
Madde 8	,397	,829
Madde 9	,376	,831
Madde 10	,680	,810
Madde 11	,547	,821
Madde 12	,401	,829
Madde 13	,538	,822
Madde 14	,375	,831
Madde 15	,432	,829
Madde 16	,535	,822
Madde 17	,374	,830
17 Madde Toplam	Cronbach Alpha Katsayısı	,836

Tablo 5 incelendiğinde, kariyer planlama ölçeği için elde edilmiş olan Cronbach's Alpha değerleri; ölçeğin genelinin yeterli sayılabilecek ölçüde güvenilir olduğunu göstermektedir. Katılımcıların ilgili ölçeğe sağladıkları veriler kendi içinde kabul edilebilir düzeyde bir tutarlılık göstermektedir.

Tablo 6. Kariyer planlama ölçek puanlarının çarpıklık-basıklık ve kolmogorov-smirnov testi anlamlılık düzeyi sonuçları

	N	Çarpıklık	Basıklık	p
Kendini Değerlendirme	657	-,036	1,984	,000
Fırsatları Tanımı	657	-,102	1,037	,000
Hedef Belirleme	657	-,140	2,693	,000
Plan Oluşturma	657	,370	1,757	,000

Tablo 6'da Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları incelendiğinde, kariyer planlama ölçeği ve alt boyutlarından elde edilen puanlarda normallikten sapmaların olduğu gözlemlenmektedir. Kolmogorov-Smirnov analizinin uygulanması, verilerin normal dağılım durumunun saptanması amacıyla kullanılan yöntemlerden sadece bir tanesidir. Normal dağılım eğrileri incelendiğinde; normallikten sapmaların olduğu belirlenmiştir. Büyüköztürk (2007) değişkenlerin çarpıklık basıklık değerlerinin ± 1 aralığında yer almasının normallikten aşırı sapmalar olmaması şeklinde açıklarken, Tabachnick ve Fidell (2013) ise, değişkenlerin çarpıklık basıklık katsayılarının $\pm 1,5$ arasında olması

durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmiştir. Ölçek puanlarında normallikten sapmalar olduğu, katsayıların ± 1 ile $\pm 1,5$ aralığında yer almadığı ve verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir.

3.4. İstatistiksel Analiz

Kişisel bilgi formu, mükemmeliyetçilik algısı ve kariyer planlama ölçeklerinden elde edilen veriler IBM SPSS 25.0 paket programına girilmiş ve analizler bu program aracılığı ile yapılmıştır. Adaylara ilişkin kişisel bilgiler, envanter ortalamaları ve faktör puanları frekans (f) ve yüzde (%) değerleri tespit edilerek verilmiştir. Puanların normal dağılım durumlarına; normal dağılım eğrileri, çarpıklık-basıklık (skewness-kurtosis) değerleri, histogramlar aracılığı ile normal dağılım eğrileri ve grup büyüklüğünün 50'den büyük olduğu durumlarda kullanılan Kolmogorov-Smirnov testi değerleri incelenerek bakılmıştır. Ölçeklerin genelinin ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla güvenilirlik analizi yapılmış ve "Chronbach Alfa Katsayısı" elde edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermemektedir. İstatistiki işlem olarak araştırma amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezleri test etmek için Mann Whitney U, Kruskal Wallis-H Testi ve Spearman Korelasyon analizlerinden faydalanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Tablo 7. Katılımcıların mükemmeliyetçilik ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Ss
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	657	2,00	4,53	3,45 ±0,42
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	657	1,40	4,40	2,90 ±0,42
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	657	1,67	4,07	3,02± 0,40

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ortalamasının 3,45±0,42, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ortalamasının 2,90±0,42, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyut ortalamasının 3,02±0,40 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların kariyer planlama ölçeğine verdiği cevapların betimsel analizi

Alt Boyutlar	N	Min	Max	Mean±Ss
Kendini Değerlendirme	657	1,00	4,50	3,11± 0,40
Fırsatları Tanıma	657	1,00	4,40	2,84± 0,45
Hedef Belirleme	657	1,00	4,50	3,11± 0,48
Plan Oluşturma	657	1,00	5,00	3,10 ±0,56

Tablo 4.2. incelendiğinde, katılımcıların kariyer planlama ölçeği, kendini değerlendirme alt boyutu ortalamasının 3,11±0,40, fırsatları tanıma alt boyut ortalamasının 2,84±0,45, hedef belirleme alt boyut ortalamasının 3,11±0,48, plan oluşturma alt boyut ortalamasının ise 3,10±0,56 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların cinsiyetlerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Kadın	291	321,74	93625,00	51139,00	,380
	Erkek	366	334,78	122528,00		
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Kadın	291	352,78	102658,50	46333,50	,004*
	Erkek	366	310,09	113494,50		
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	Kadın	291	314,16	91422,00	48936,00	,073
	Erkek	366	340,80	124731,00		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 9’da katılımcıların cinsiyetlerine göre mükemmeliyetçilik alt boyutları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (p<0,05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik skorunun kadınların erkeklere göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir (p>0,05).

Tablo 10. Katılımcıların yaşlarına göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	21-25 ¹	23	293,87	4	55,184	,000**	2-3 2-4 2-5
	26-30 ²	248	262,40				
	31-35 ³	184	384,93				
	36-40 ⁴	112	373,96				
	41 ve üzeri ⁵	90	351,19				
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	21-25 ¹	23	309,61	4	16,930	,002*	2-3 2-4
	26-30 ²	248	361,85				
	31-35 ³	184	390,07				
	36-40 ⁴	112	298,81				
	41 ve üzeri ⁵	90	301,06				
Topluma Yönelik Mükemmeliyetçilik	21-25 ¹	23	292,63	4	13,035	,011*	3-4
	26-30 ²	248	316,69				
	31-35 ³	184	367,58				
	36-40 ⁴	112	296,17				
	41 ve üzeri ⁵	90	334,21				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 10’da katılımcıların yaşlarına göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve toplum tarafından dayatılan

mükemmeliyetçilik alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu durum kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutunda, 26-30 yaş ile 31-35 yaş arasındaki, 26-30 yaş ile 36-40 yaş arasındaki ve 26-30 yaş ile 41 ve üzeri yaş aralığındaki farklılıktan kaynaklandığı, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda 26-30 yaş ile 31-35 yaş ve 26-30 ile 36-40 yaş arasındaki farklılıktan kaynaklandığı, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda ise 31-35 yaş ile 36-40 yaş arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Mükemmeliyetçilik ölçeği alt boyutlarında en yüksek düzeyin 31-35 yaş aralığına ait olduğu görülmektedir.

Tablo 11. Katılımcıların eğitim durumlarına göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Lise ¹	50	238,05	2	14,094	,001*	1-2
	Üniversite ²	555	333,53				1-3
	Lisansüstü ³	52	368,08				
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Lise ¹	50	350,88	2	,783	,676	-
	Üniversite ²	555	326,66				
	Lisansüstü ³	52	332,89				
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	Lise ¹	50	321,57	2	,140	,933	-
	Üniversite ²	555	330,17				
	Lisansüstü ³	52	323,68				

* $P < 0,05$; ** $P < 0,01$

Tablo 11’de katılımcıların eğitim durumlarına göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, mükemmeliyetçilik ölçeği kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Bu durumun lise ile üniversite ve lise ile lisansüstü arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Katılımcıların diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur ($p > 0,05$).

Tablo 12. Katılımcıların kurum içi statülerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Statü	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Yönetici ¹	94	400,38	2	163,692	,000**	1-2
	Büro Personeli ²	113	123,47				2-3
	Antrenör/Eğitmen ³	450	365,70				
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Yönetici ¹	94	220,95	2	42,348	,000**	1-2
	Büro Personeli ²	113	386,60				2-3
	Antrenör/Eğitmen ³	450	337,11				
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	Yönetici ¹	94	354,03		2,800	,247	-
	Büro Personeli ²	113	309,96				
	Antrenör/Eğitmen ³	450	328,55				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 4.6.'da katılımcıların statülerine göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Bu durumun yöneticiler ile büro personeli ve büro personeli ile antrenör/eğitmenler arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Katılımcıların toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır (p>0,05).

Tablo 13. Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Mesleki Tecrübe	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	1-4 yıl ¹	214	379,01	3	38,885	,000**	1-3
	5-8 yıl ²	108	344,77				2-3
	9-12 yıl ³	256	273,50				3-4
	13 yıl ve üzeri ⁴	79	351,80				
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	1-4 yıl ¹	214	349,41	3	9,901	,019*	1-4
	5-8 yıl ²	108	323,08				
	9-12 yıl ³	256	332,00				
	13 yıl ve üzeri ⁴	79	272,09				
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	1-4 yıl ¹	214	335,79		,599	,897	-
	5-8 yıl ²	108	330,12				
	9-12 yıl ³	256	326,21				
	13 yıl ve üzeri ⁴	79	318,11				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 13'te katılımcıların mesleki tecrübelerine göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Bu durumun kendine

yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda, 1-4 yıl ile 9-12 yıl arasında, 5-8 yıl ile 9-12 yıl arasında, 9-12 yıl ile 13 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olanlar arasındaki farklılıktan, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda ise 1-4 yıl ile 13 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Mükemmeliyetçilik düzeyinin 1-4 yıl mesleki tecrübeye sahip olan çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Katılımcıların hizmet içi eğitim alma durumlarına göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin değerlendirilmesi

	Hizmet İç Eğitim Alma Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Evet	523	368,81	192885,50	14222,50	,000**
	Hayır	134	173,64	23267,50		
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	Evet	523	374,41	166003,50	28977,50	,002*
	Hayır	134	317,25	50149,50		
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	Evet	523	333,19	174260,50	32847,50	,261
	Hayır	134	312,63	41892,50		

* $P<0,05$; ** $P<0,01$

Tablo 14'te katılımcıların hizmet içi eğitim alma durumlarına göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında hizmet içi eğitim alanların daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 15. Katılımcıların cinsiyetlerine göre kariyer planlama tutumlarının değerlendirilmesi

	Cinsiyet	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kendini Değerlendirme	Kadın	291	310,38	90319,50	47833,50	,022*
	Erkek	366	343,81	125833,50		
Fırsatları Tanıma	Kadın	291	339,94	98922,00	50070,00	,181
	Erkek	366	320,30	117231,00		
Hedef Belirleme	Kadın	291	315,29	91750,00	49264,00	,092
	Erkek	366	339,90	124403,00		
Plan oluşturma	Kadın	291	333,71	97108,50	51883,50	,530
	Erkek	366	325,26	119044,50		

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 15'te katılımcıların cinsiyetlerine göre kariyer planlama düzeyleri incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre kariyer planlama ölçeği, kendini değerlendirme alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, erkeklerin kendini değerlendirme düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Fırsatları tanıma, hedef belirleme, plan oluşturma alt boyutlarında ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$).

Tablo 16. Katılımcıların yaşlarına göre kariyer planlama tutumlarının değerlendirilmesi

	Yaş	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendini Değerlendirme	21-25 ¹	23	397,98	4	6,208	,184	-
	26-30 ²	248	335,05				
	31-35 ³	184	332,78				
	36-40 ⁴	112	300,67				
	41 ve üzeri ⁵	90	322,22				
Fırsatları Tanıma	21-25 ¹	23	309,59	4	12,798	,012*	2-4
	26-30 ²	248	360,82				
	31-35 ³	184	320,79				
	36-40 ⁴	112	301,26				
	41 ve üzeri ⁵	90	297,59				
Hedef Belirleme	21-25 ¹	23	283,48	4	11,573	,021*	2-3
	26-30 ²	248	311,95				
	31-35 ³	184	365,71				
	36-40 ⁴	112	330,92				
	41 ve üzeri ⁵	90	310,19				
Plan Oluşturma	21-25 ¹	23	266,54	4	16,613	,002*	2-3
	26-30 ²	248	301,06				
	31-35 ³	184	357,29				
	36-40 ⁴	112	349,86				
	41 ve üzeri ⁵	90	338,17				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 16’da katılımcıların yaşlarına göre kariyer planlama tutumları incelendiğinde, yaş değişkenine göre kariyer planlama ölçeği, fırsatları tanımı, hedef belirleme ve plan oluşturma alt boyutlarından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumun fırsatları tanıma boyutunda 26-30 yaş ile 36-40 yaş aralığındaki farklılıktan, hedef belirleme ve plan oluşturma boyutlarında ise 26-30 yaş ile 31-35 yaş arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Kendini değerlendirme alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Tablo 17. Katılımcıların eğitim durumlarına göre kariyer planlama tutumlarının değerlendirilmesi

	Eğitim Durumu	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendini Değerlendirme	Lise ¹	50	255,19	2	10,668	,005*	1-2
	Üniversite ²	555	338,48				
	Lisansüstü ³	52	298,80				
Fırsatları Tanıma	Lise ¹	50	337,81	2	2,653	,265	-
	Üniversite ²	555	324,58				
	Lisansüstü ³	52	367,72				
Hedef Belirleme	Lise ¹	50	293,65	2	5,064	,080	-
	Üniversite ²	555	327,84				
	Lisansüstü ³	52	375,37				
Plan Oluşturma	Lise ¹	50	330,51	2	1,732	,421	-
	Üniversite ²	555	331,67				
	Lisansüstü ³	52	299,04				

* $P<0,05$; ** $P<0,01$

Tablo 17’de katılımcıların eğitim durumlarına göre kariyer planlama tutumları incelendiğinde, eğitim durumu değişkenine göre kariyer planlama ölçeği, kendini değerlendirme alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumun lise ile üniversite arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 18. Katılımcıların statülerine göre kariyer planlama tutumlarının değerlendirilmesi

	Statü	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendini Değerlendirme	Yönetici ¹	94	306,12	2	18,346	,000**	1-2
	Büro Personeli ²	113	268,86				2-3
	Antrenör/Eğitmen ³	450	348,88				
Fırsatları Tanıma	Yönetici ¹	94	265,11	2	36,607	,000**	1-2
	Büro Personeli ²	113	416,34				2-3
	Antrenör/Eğitmen ³	450	320,41				
Hedef Belirleme	Yönetici ¹	94	360,51	2	16,087	,000**	1-2
	Büro Personeli ²	113	267,50				2-3
	Antrenör/Eğitmen ³	450	337,86				
Plan Oluşturma	Yönetici ¹	94	350,38	2	3,809	,149	-
	Büro Personeli ²	113	304,58				
	Antrenör/Eğitmen ³	450	330,67				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 18’de katılımcıların kurum içi statülerine göre kariyer planlama tutumları incelendiğinde, statü değişkenine göre kariyer planlama ölçeği, kendini değerlendirme, fırsatları tanıma ve hedef belirleme alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (p<0,05). Bu durumun yönetici ile büro personeli ve büro personeli ile antrenör/eğitmen arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Plan oluşturma alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05).

Tablo 19. Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre kariyer planlama tutumlarının değerlendirilmesi

	Mesleki Tecrübe	N	Sıra Ort.	sd	X ²	p	Fark
Kendini Değerlendirme	1-4 yıl ¹	214	380,28	3	25,483	,000**	1-3
	5-8 yıl ²	108	322,61				1-4
	9-12 yıl ³	256	298,71				
	13 yıl ve üzeri ⁴	79	296,99				
Fırsatları Tanıma	1-4 yıl ¹	214	330,24	3	8,533	,036*	3-4
	5-8 yıl ²	108	319,98				
	9-12 yıl ³	256	347,39				
	13 yıl ve üzeri ⁴	79	278,39				
Hedef Belirleme	1-4 yıl ¹	214	342,75	3	3,971	,265	-
	5-8 yıl ²	108	314,46				
	9-12 yıl ³	256	316,97				
	13 yıl ve üzeri ⁴	79	350,62				
Plan Oluşturma	1-4 yıl ¹	214	304,07	3	14,524	,002*	1-2
	5-8 yıl ²	108	365,14				2-4
	9-12 yıl ³	256	344,85				
	13 yıl ve üzeri ⁴	79	295,75				

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 19’da katılımcıların mesleki tecrübelerine göre kariyer planlama tutumları incelendiğinde, mesleki tecrübe değişkenine göre kariyer planlama ölçeği, kendini değerlendirme, fırsatları tanıma ve plan oluşturma alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumun kendini değerlendirme boyutunda 1-4 yıl ile 9-12 yıl ve 1-4 yıl ile 13 yıl ve üzeri arasındaki farklılıktan, fırsatları tanıma alt boyutunda 9-12 yıl ile 13 yıl ve üzeri arasındaki farklılıktan, plan oluşturma boyutunda ise 1-4 yıl ile 5-8 yıl ve 5-8 yıl ile 13 yıl ve üzeri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Hedef belirleme alt boyutunda mesleki tecrübe değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 20. Katılımcıların hizmet içi eğitim alma durumlarına göre kariyer planlama tutumlarının değerlendirilmesi

	Hizmet İçi Eğitim Alma Durumu	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Kendini Değerlendirme	Evet	523	342,99	179383,00	27725,00	,000**
	Hayır	134	274,40	36770,00		
Fırsatları Tanıma	Evet	523	308,89	161547,00	24521,00	,000**
	Hayır	134	407,51	54606,00		
Hedef Belirleme	Evet	523	337,70	176617,00	30491,00	,018*
	Hayır	134	295,04	39536,00		
Plan Oluşturma	Evet	523	336,28	175874,50	31233,50	,031*
	Hayır	134	300,59	40278,50		

* $P<0,05$; ** $P<0,01$

Tablo 20’de katılımcıların hizmet içi eğitim alma durumlarına göre kariyer planlama tutumları incelendiğinde, hizmet içi eğitim değişkenine göre kariyer planlama ölçeği alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, hizmet içi eğitim alanların kendini değerlendirme, hedef belirleme ve plan oluşturma alt boyutu ortalamalarının hizmet içi eğitim almayanlara göre daha yüksek olduğu, fırsatları tanıma boyutunda ise hizmet içi eğitim almayanların daha yüksek skora sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 21. Mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişki

		Kendini Değerlendirme	Fırsatları Tanıma	Hedef Belirleme	Plan Oluşturma
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	r	,524	,299	,493	,236
	p	,000**	,011*	,000**	,000**
Diğerlerine Yönelik Mükemmeliyetçilik	r	-,040	,538**	,202**	,027
	p	,307	,000	,009	,492
Toplum Tarafından Dayatılan Mükemmeliyetçilik	r	,425**	,057	,496**	,182**
	p	,000	,145	,000	,000

*P<0,05; **P<0,01

Tablo 21’de mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama tutumları alt boyutları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi incelendiğinde; kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile kariyer planlama tutumları ölçeği kendini değerlendirme ($r=,524$; $p=,000$) ve hedef belirleme ($r=,493$; $p=,000$) alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde, fırsatları tanıma ($r=,299$; $p=,011$) ve plan oluşturma ($r=,236$; $p=,000$) alt boyutları ile ise zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki görülmektedir. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ile kariyer planlama tutumları ölçeği, fırsatları tanıma ($r=,538$; $p=,000$) boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönde, hedef belirleme boyutu ile ($r=,202$; $p=,009$) ise zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutu ile kariyer planlama tutumları ölçeği, kendini değerlendirme ($r=,425$; $p=,000$) ve hedef belirleme alt boyutları arasında ($r=,496$; $p=,000$) orta düzeyde pozitif yönde, plan oluşturma alt boyutu ile ise çok zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Katılımcıların çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ortalamasının $3,45\pm 0,42$, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ortalamasının $2,90\pm 0,42$, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyut ortalamasının $3,02\pm 0,40$ olduğu tespit edilmiştir (Tablo 7). Çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği alt boyutlarından alınacak puan aralıklarına bakıldığında, katılımcıların çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği alt boyutların yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre mükemmeliyetçilik alt boyutları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$; Tablo 9). Sıra ortalamaları dikkate alındığında diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik skorunun kadınların erkeklere göre daha yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Benzer bir çalışmada Gök (2019) kadın iş görenlerin mükemmeliyetçilik algı puanları, erkek iş görenlerin puanlarına göre anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir ($p > 0,05$; Tablo 9). Gök (2019) tarafından Coca Cola çalışanlarına yapılan çalışmada, cinsiyet değişkenine göre mükemmeliyetçilik genel skoru ve alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu ifade edilmiştir.

Katılımcıların yaşlarına göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$; Tablo 10). Bu durum kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutunda, 26-30 yaş ile 31-35 yaş arasındaki, 26-30 yaş ile 36-40 yaş arasındaki ve 26-30 yaş ile 41 ve üzeri yaş aralığındaki farklılıktan kaynaklandığı, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda 26-30 yaş ile 31-35 yaş ve 26-30 ile 36-40 yaş arasındaki farklılıktan kaynaklandığı, toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda ise 31-35 yaş ile 36-40 yaş arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Mükemmeliyetçilik ölçeği alt boyutlarında en yüksek düzeyin 31-35 yaş aralığına ait olduğu görülmektedir. Literatür incelendiğinde,

Madan (2019) tarafından futbol antrenörlerine yapılan çalışmada mükemmeliyetçilik düzeyi ve alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Stoeber, Uphill ve Hotham (2009) tarafından triatlon sporcularına yapılan başka bir çalışmada da yaş değişkenine göre mükemmeliyetçilik düzeylerinin farklılaşmadığı bulunmuştur. Bu çalışmalar bulgularımızla benzerlik göstermemektedir. Bu durumun örneklem grubunun farklılıklarından kaynaklanabilir. Araştırmanın örneklem grubunda yer alan spor hizmet çalışanlarının mükemmeliyetçilik düzeylerinde yaş faktörünün önemli belirleyici olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, mükemmeliyetçilik ölçeği kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$; Tablo 11). Bu durumun lise ile üniversite ve lise ile lisansüstü arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Katılımcıların diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı bulunmuştur ($p > 0,05$; Tablo 11). Eğitim düzeyi arttıkça kendine yönelik mükemmeliyetçilik düzeyinin arttığı görülmektedir. Dolayısıyla eğitim değişkeni mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik düzeyinde belirleyici bir değişken olurken, diğerlerine yönelik ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik düzeylerinde önemli bir değişken olmadığı görülmektedir.

Literatür incelendiğinde, Gök (2019) tarafından yapılan çalışmada, mükemmeliyetçilik düzeyi ve tüm alt boyutların eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Bu çalışmanın aksine Madan (2019) tarafından yapılan çalışmada mükemmeliyetçilik düzeyinin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmadığı ifade edilmiştir.

Katılımcıların statülerine göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$; Tablo 12). Bu durumun yöneticiler ile büro personeli ve büro personeli ile antrenör/eğitmenler arasındaki farklılıktan kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Kendine yönelik mükemmeliyetçilik düzeyinin en yüksek yöneticilere ait iken, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik düzeyinin en yüksek büro personeline ait olduğu görülmektedir.

Ayrıca bu boyutlarda iş görenlerin çalıştığı konum ve statünün önemli bir değişken olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$; Tablo 12). Gök (2019) tarafından yapılan çalışmada, mükemmeliyetçilik düzeyi ve tüm alt boyutların bölüm/birimlere göre farklılık gösterdiği belirtilmiştir. Üstün ve Akdağ (2016) tarafından öğretmenler üzerine yapılan çalışmada öğretmenlerin branşlarına göre mükemmeliyetçilik alt boyutlarında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgularımızla benzerlik gösteren ve farklılık gösteren çalışmaların olduğu görülmektedir. Bu durumun yapılan çalışmaların farklı sektör ve iş alanlarında yapılmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$; Tablo 13). Bu durumun kendine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda, 1-4 yıl ile 9-12 yıl arasında, 5-8 yıl ile 9-12 yıl arasında, 9-12 yıl ile 13 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olanlar arasındaki farklılıktan, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda ise 1-4 yıl ile 13 yıl ve üzeri mesleki tecrübeye sahip olanlar arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$; Tablo 13). Mükemmeliyetçilik düzeyinin 1-4 yıl mesleki tecrübeye sahip olan çalışanlarda daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum iş görenlerin kendi kendini geliştirme, gerçekleştirme, gösterme ve en iyiyi yapma davranışlarıyla açıklanabilir. Benzer bir çalışmada Üstün ve Akdağ (2016) okul yöneticilerinin idarecilikteki görev sürelerine göre mükemmeliyetçilik algı puanlarında anlamlı farklılık olduğunu ifade etmiştir. Madan (2019) futbol antrenörlerine yaptığı çalışmada, antrenörlük yapma süresine göre mükemmeliyetçilik düzeyinde anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Yine Gök (2019) tarafından yapılan başka bir çalışmada da mükemmeliyetçilik ölçek ve alt boyut puanlarının işletmedeki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği ifade edilmiştir. Bu çalışmalar bulgularımızla benzerlik göstermemektedir.

Katılımcıların hizmet içi eğitim alma durumlarına göre mükemmeliyetçilik algıları incelendiğinde, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği, kendine yönelik

mükemmeliyetçilik alt boyutu ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$; Tablo 14). Sıra ortalamaları dikkate alındığında hizmet içi eğitim alanların daha yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Mükemmeliyetçiliğin en iyi olandan fayda sağlamak amacı işletmelerde hizmet içi eğitim programlarının çalışanlara katkı sağladığı görülmektedir. Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farkın bulunmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$; Tablo 14). Literatürde hizmet içi eğitim değişkeni ile mükemmeliyetçilik düzeyini karşılaştıran herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Katılımcıların kariyer planlama ölçeği, kendini değerlendirme alt boyutu ortalamasının $3,11\pm0,40$, fırsatları tanıma alt boyut ortalamasının $2,84\pm0,45$, hedef belirleme alt boyut ortalamasının $3,11\pm0,48$, plan oluşturma alt boyut ortalamasının ise $3,10\pm0,56$ olduğu tespit edilmiştir (Tablo 8). Kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınacak puan aralıklarına bakıldığında, katılımcıların kariyer planlama alt boyutlarının ortalamasının yüksek seviyede olduğu görülmektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre kariyer planlama düzeyleri incelendiğinde, cinsiyet değişkenine göre kariyer planlama ölçeği, kendini değerlendirme alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$; Tablo 15). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, erkeklerin kendini değerlendirme düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Fırsatları tanıma, hedef belirleme, plan oluşturma alt boyutlarında ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığın olmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$; Tablo 15).

Literatür incelendiğinde, Koçer (2019) tarafından Gençlik Spor Bakanlığı uzmanlarına yapılan çalışmada, katılımcıların cinsiyetlerine göre kariyer planlama ölçeğinin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Yine başka bir çalışmada da Gök (2019) iş görenlerin cinsiyetine göre kariyer planlama ölçeği alt boyutlarında anlamlı farklılık olmadığını ifade etmiştir. Eldeki bulguda kendini değerlendirme alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre ortaya çıkan farklılık erkek yönünde manidardır. Bu durum örneklem grubunda yer alan kadın çalışanların, örgüt içinde pasif olarak görülmesi ve fırsat eşitliliği tanınmamasından kaynaklanabilir.

Katılımcıların yaşlarına göre kariyer planlama tutumları incelendiğinde, yaş değişkenine göre kariyer planlama ölçeği, fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma alt boyutlarından istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$; Tablo 16). Bu durumun fırsatları tanıma boyutunda 26-30 yaş ile 36-40 yaş aralığındaki farklılıktan, hedef belirleme ve plan oluşturma boyutlarında ise 26-30 yaş ile 31-35 yaş arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Kendini değerlendirme alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0,05$; Tablo 16). Gök (2019) tarafından yapılan çalışmada kariyer planlama ölçeği, plan oluşturma ve hedef belirleme alt boyutlarında yaş değişkenine göre anlamlı farklılık görülürken, kendini değerlendirme ve fırsatları tanıma alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı ifade edilmiştir. Koçer (2019) katılımcıların yaşlarına göre kariyer planlaması ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Yaş kariyer seçiminde ayrıca işe başlama aşamasında önemli bir etkidir. Bireyin içinde bulunduğu yaş kariyerini planlamasında ve kariyerinin şekillenmesinde önemli bir faktördür (Adıgüzel, 2008). Dolayısıyla araştırma grubunda yer alan spor hizmet çalışanlarının kariyer planlama tutumlarında yaşın belirleyici bir faktör olduğu anlaşılmaktadır.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre kariyer planlama tutumları incelendiğinde, eğitim durumu değişkenine göre kariyer planlama ölçeği, kendini değerlendirme alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$; Tablo 17). Bu durumun lise ile üniversite arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Literatür incelendiğinde, Gök (2019) tarafından yapılan çalışmada, kariyer planlama ölçeği, plan oluşturma, kendini değerlendirme ve hedef belirleme alt boyutlarında eğitim değişkenine göre anlamlı farklılık görülürken, fırsatları tanıma alt boyutunda anlamlı farklılık olmadığı belirlenmiştir. Kendini değerlendirme boyutundaki farklılık araştırma bulgumuzla benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların kurum içi statülerine göre kariyer planlama tutumları incelendiğinde, statü değişkenine göre kariyer planlama ölçeği, kendini değerlendirme, fırsatları tanıma ve hedef belirleme alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0,05$; Tablo 18). Bu durumun yönetici ile büro personeli ve büro personeli ile antrenör/eğitmen arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Plan oluşturma alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir

($p>0,05$; Tablo 18). Benzer bir çalışmada Koçer (2019) katılımcıların unvanlarına göre kariyer planlaması ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu ifade etmiştir.

Katılımcıların mesleki tecrübelerine göre kariyer planlama tutumları incelendiğinde, mesleki tecrübe değişkenine göre kariyer planlama ölçeği, kendini değerlendirme, fırsatları tanıma ve plan oluşturma alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$; Tablo 19). Bu durumun kendini değerlendirme boyutunda 1-4 yıl ile 9-12 yıl ve 1-4 yıl ile 13 yıl ve üzeri arasındaki farklılıktan, fırsatları tanıma alt boyutunda 9-12 yıl ile 13 yıl ve üzeri arasındaki farklılıktan, plan oluşturma boyutunda ise 1-4 yıl ile 5-8 yıl ve 5-8 yıl ile 13 yıl ve üzeri arasındaki farklılıktan kaynaklandığı görülmektedir. Hedef belirleme alt boyutunda mesleki tecrübe değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$; Tablo 19). Literatür incelendiğinde, Gök (2019) tarafından yapılan çalışmada, bireysel kariyer planlama ölçek ve alt boyut puanlarının işletmedeki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Bu çalışma araştırma bulgularımızla benzerlik göstermemektedir. Araştırma grubunda yer alan katılımcıların mesleki tecrübelerinin kariyer planlama tutumlarında belirleyici bir değişken olduğu anlaşılmaktadır. Ancak hedef belirleme boyutunda bu durum söz konusu değildir.

Katılımcıların hizmet içi eğitim alma durumlarına göre kariyer planlama tutumları incelendiğinde, hizmet içi eğitim değişkenine göre kariyer planlama ölçeği alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$; Tablo 20). Sıra ortalamaları dikkate alındığında, hizmet içi eğitim alanların kendini değerlendirme, hedef belirleme ve plan oluşturma alt boyutu ortalamalarının hizmet içi eğitim almayanlara göre daha yüksek olduğu, fırsatları tanıma boyutunda ise hizmet içi eğitim almayanların daha yüksek skora sahip olduğu görülmektedir. Benzer bir çalışmada Gök (2019) işletmenin çalışanların kişisel gelişimine destek olma durumuna göre kariyer planlama tutumları alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğunu belirtmiştir. Nitekim işletmeler tarafından verilen hizmet içi eğitimlerin çalışanların bireysel kariyer planlamalarında önemli bir değişken olduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama tutumları alt boyutları arasındaki ilişkinin yönü ve düzeyi incelendiğinde;

- Kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu ile kariyer planlama tutumları ölçeği kendini değerlendirme ve hedef belirleme alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde, fırsatları tanıma ve plan oluşturma alt boyutları ile ise zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki görülmektedir.

- Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik alt boyutu ile kariyer planlama tutumları ölçeği, fırsatları tanıma boyutu arasında orta düzeyde pozitif yönde, hedef belirleme boyutu ile ise zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir.

- Toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik alt boyutu ile kariyer planlama tutumları ölçeği, kendini değerlendirme ve hedef belirleme alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde, plan oluşturma alt boyutu ile ise çok zayıf düzeyde pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Genel olarak katılımcıların mükemmeliyetçilik düzeyi ile kariyer planlama tutumları arasında zayıf ve orta düzeyde olumlu yönde ilişkiler görülmektedir. Başka bir ifadeyle spor hizmet işletmesi çalışanlarının mükemmeliyetçilik düzeyi geliştirildikçe aynı doğrultuda kariyer planlama tutumları da gelişim gösterecektir. Ayrıca katılımcıların kendine yönelik mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama, kendini değerlendirme ve hedef belirleme boyutları arasındaki ilişki, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama fırsatları tanıma boyutu arasındaki ilişki ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama, hedef belirleme boyutu arasındaki ilişki dikkate değer bir büyüklüktedir. Literatür incelendiğinde Gök (2019) tarafından yapılan çalışmada mükemmeliyetçilik ile kariyer planlama süreci arasındaki ilişkinin anlamlı ve pozitif yönlü olduğu ifade edilmiştir. Kaya (2017) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise mükemmeliyetçilik boyutları ile kariyer planlama boyutları arasında pozitif yönlü düşük ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Fakat topluma yönelik mükemmeliyetçilik ile plan oluşturma arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirtilmiştir.

Sonuç olarak katılımcıların mükemmeliyetçilik ve kariyer planlama düzeylerinin yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre mükemmeliyetçilik düzeyi, diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik boyutunda, yaşlarına göre mükemmeliyetçilik tüm alt boyutlarında, eğitim durumlarına göre kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutunda, kurum içi statü, mesleki tecrübe ve hizmet içi eğitim alma durumlarına göre kendine yönelik

mükemmeliyetçilik ve diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik boyutlarında anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların cinsiyet ve eğitim durumlarına göre kariyer planlama tutumları, kendini değerlendirme boyutunda, yaşlarına göre fırsatları tanıma, hedef belirleme ve plan oluşturma boyutlarında, statülerine göre kendini değerlendirme, fırsatları tanıma ve hedef belirleme boyutlarında, mesleki tecrübe değişkenine göre kendini değerlendirme, fırsatları tanıma ve plan oluşturma boyutlarında hizmet içi eğitim alma durumlarına göre kariyer planlama tutumları tüm alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların mükemmeliyetçilik düzeyi alt boyutları ile kariyer planlama tutumları alt boyutları arasında pozitif yönde zayıf ve orta düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda çeşitli önerilerde bulunmaktadır;

- Alanyazında mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumu arasındaki ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışma bulunmakla birlikte, spor örgütleri kapsamında yapılmış bir çalışma görülmemiştir. Bu doğrultuda yapılan çalışmanın farklı spor işletmelerinde gerçekleştirilerek araştırma sonuçları genişletilebilir ve çıkan sonuçlar arasında karşılaştırma yapılarak literatüre katkı sağlanabilir.
- Hizmet içi eğitimin mükemmeliyetçilik ve kariyer planlama tutumları üzerinde önemli bir değişken olması nedeniyle çalışanlara yönelik düzenli eğitim programlarını planlanması çalışanların gelişimi için önemli olduğu düşünülmektedir.
- Örneklem grubunda yer alan erkek çalışanların mükemmeliyetçilik düzeyinin geliştirilmesine yönelik işletme tarafından planlama yapılması gerektiği düşünülmektedir.
- Gerçekleştirilecek benzer çalışmalar kapsamında, farklı veri toplama araçları veya teknikleri kullanılarak (örneğin, yarı yapılandırılmış görüşmeler, günlükler vs.) araştırma bulgular zenginleştirilerek, mevcut konu alanı ile ilgili daha detaylı bulgulara erişilebilir.
- Spor işletmesi çalışanlarının kariyer planlama tutumları örgütsel destek arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik araştırmalar literatüre katkı sağlayabilir.

- Yapılan çalışma sonucunda katılımcıların mükemmeliyetçilik ve kariyer planlama düzeylerinin yüksek seviyede olduğu ve mükemmeliyetçilik düzeyi alt boyutları ile kariyer planlama tutumları alt boyutları arasında pozitif yönde zayıf ve orta düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda spor işletmelerinde çalışan kişilerin kariyer planlama doğrultusunda yönlendirilmeleri önerilmektedir. Böylece, çalışanların mükemmeliyetçilik düzeylerinin artırılacağı ve beraberinde sunulan hizmetin kalitesinin artacağı öngörülmektedir. Bunun için işletme bünyesine dâhil edilecek bir danışman, uzman vb. bir kişiden destek alınabileceği düşünülmektedir.



KAYNAKLAR

- Adıgüzel, O. (2008). *Türkiye’de gençlerin kariyer planlamasını etkileyen faktörler ve üniversite hazırlık öğrencileri üzerine bir araştırma*. (Doktora tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Anafarta, N. (2001). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 2, 1-17.
- Kariyer Planlama. (2006). Erişim adresi: www.iuekk.org
- Ashby, J. S. ve Kottman, T. (1996). Inferiority as a distinction between normal and neurotic perfectionism. *Individual Psychology*. 52(3), 237-245.
- Aydın, C. S. (2010). *Bir kamu kurumunda var olan bireysel ve kurumsal kariyer planlaması süreçleri ve bu sürece ilişkin bireysel ve kurumsal sorumlulukların yerine getirilme durumu*. (Yüksek lisans tezi). Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, E. B. (2007). *Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları*. (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aytaç, M. Aytaç, S. Fırat, Z. Bayram, N. ve Keser, A. (2001). Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu Müdürlüğü Proje No: 99/29.
- Aytaç, S. (2001). *Çift kariyerli eşler ve çalışma yaşamındaki yeri*. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitapevi Yayınları.
- Bakan, İ. (2011). *Çağdaş yönetim yaklaşımları: İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Barrow, J. C. Moore, C. A. (1983). Group Interventions with Perfectionistic Thinking. *The Personnel and Guidance Journal*, 61(10), 612-615.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Bayram, C. (2010). *Kariyer planlama ve yönetimi*. İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Bektemür, G. Demiray, S. Ürkmez, D.Ö. (2016). Hemşirelerin Kariyer Planlaması: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*. 32(1). 7-13.
- Bingöl D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Arıkan Yayını.

- Bingöl, D.(2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Bolat, T. ve Seymen, O. A. (2003). Örgütlerde iş etiği ve kariyer yönetimi ilişkisi: normatif etik boyutuyla bir değerlendirme. *İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*. 11(1). 1302-4221.
- Burns, D. D. (1980). *The perfectionist's script for self-defeat*. Psychology Today. 34-51.
- Büyükbayraktar, Ç. (2011). *Üniversite öğrencilerinde mükemmeliyetçilik ve öfke ilişkisi*, (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Büyüköztürk, Ş. Çakmak, E. Akgün, Ö. Karadeniz, Ş. Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. 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>.
- Cüceloğlu, D. (1991). *İnsan ve davranışı* (2.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çalık, T. Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi: tanımlar kavramlar ilkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çepikkurt, F. (2011). *Üniversiteli hentbolcuların mükemmeliyetçilik ve kaygı düzeyleri ile başarı hedefleri ve müsabaka sonuçlarına yaptıkları yüklem biçimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çiftçi, B. Dolgun, U. Kağnıcıoğlu, D. Çolak, A. Serinkan, C. Özler, D. E. (2007). *Meslek yüksekokulları ve yüksekokulları için insan kaynakları yönetimi*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Daft, R. L. (1994). *Management, Cengage Learning, South-Western*.
- Edinsel, S. (2018). *Kişiliğin ve örgütsel kariyer planlamanın bireysel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti üzerine etkisi: bankacılık sektöründe y kuşağı üzerine bir araştırma*. (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Enns, M. W. Cox, B. J. (2002). The nature and assessment of perfectionism: a critical analysis. Flett, G. L. Hewitt, P. L. Perfectionism: Theory, Research and Treatment. Washington: American Psychological Association.
- Erdoğan, H. T. (2009). *Bireysel kariyer planlama ile kişisel başarı arasındaki ilişkiye yönelik Dumlupınar üniversitesinde bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Flett, G. Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism and Maladjustment: An Overview of Theoretical, Definition and Treatment Issue. Perfectionism: Theory, Research and Treatment (Ed: G. Flett and P. L. Hewitt). American Psychological Association. Washington.
- 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*, 98-101.
- Frost, R. O. Marten, P. A. Lahart, C. Rosenblate, R. (1990). *The dimensions of perfectionism*. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449–468.
- Gök, K. (2019). *Mükemmeliyetçilik algısının kariyer planlama sürecindeki etkisinin araştırılması: coca cola içecek fabrikası örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Greenberg, J. (1997). *Behaviour in organization*, NJ: Prentice-Hall.
- Gültekin D. (2010). *Örgütsel kariyer planlama ve iş tatmini etkilemişimi ve altın çini işletmesinde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güneş, M. (2006). *Performans değerlendirmenin kariyer yönetimindeki yeri ve önemi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürel, M. T. (2010). *Kariyer planlamada yetkinliklerin önemi ve bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A journal of Human Behavior*, Abstract-PsychINFO. 15, 27-33.
- Hewitt, R. L. And Flett, G. L. (1991). Dimensions of perfectionism in unipolar depression. *Journal of Abnormal Psychology*. 100(1), 98-101.
- Hewitt, P. L. Flett, G. L. (1991). Perfectionism and learned resourcefulness in depression and self-esteem. *Personality and Individual Differences*, ss. 456-470.
- Hollander, M. H. (1965). *Perfectionism*, *Comprehensive Psychiatry*, 6(2), 94–103.
- <https://sozluk.gov.tr/?kelime=KAR%C4%B0YER> [Erişim Tarihi: 09.09.2019].
- İbiş, E. (2011). *Öğrencilerin üniversite bölüm tercihleri ile kariyer yönelimleri arasındaki ilişkiye dair bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jones, R. N. (1982). *Danışma psikolojisi kuramları* (Çeviren: Füsün Akkoyun). Ankara: Nobel Yayınları.

- Kağan, S. (2006). *Bilişsel davranışçı terapiye dayalı mükemmeliyetçilik eğitiminin sporcuların mükemmeliyetçilik, başarı güdüsü ve başarısızlık korkusuna etkisi.* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer geleceği ölçeği (KARGEL): Türk örneklemini için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.
- Karasar, N. (2017). *Bilimsel araştırma yöntemi kavramlar ilkeler teknikler.* Ankara: Nobel Yayınları.
- Karcıoğlu, F. (2001). *Kariyer yönetimi.* İstanbul: Karizma Yayınevi.
- Kaya, O. (2017). *Otomotiv sektöründe mükemmeliyetçilik algısı ile kariyer planlama tutumları arasındaki ilişkilerin incelenmesi.* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kıral, E. (2012). *İlköğretim okulu yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ve kontrol odağı ile ilişkisi.* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi: Ankara.
- Kocabey, U. (2010). *İşletmelerde performans değerlendirme, geri bildirim, kariyer planlama ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma.* (Yüksek Lisans Tezi). Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçer, G. (2019). *Gençlik ve spor bakanlığında görev yapan uzmanların birey-örgüt uyumları ile bireysel kariyer planlamaları arasındaki ilişkilerin farklı değişkenler açısından incelenmesi.* (Yüksek lisans tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Kurtoğlu, E. (2010). *Kariyer yönetimini kamu kurumlarının etkinliği üzerindeki olası sonuçlarının incelenmesi ve çorum örneği.* (Yüksek Lisans Tezi). Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Madan, M. (2019). *Futbol antrenörlerinde tutkunluk, mükemmeliyetçilik ve esenlik arasındaki ilişkinin incelenmesi.* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Martin, M. ve Greenwood, C. W. (2000). *Çocuğunuzun okulla ilgili sorunlarını çözebilirsiniz* (Çeviren: Zengin Dağıdır). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Mucuk, İ. (2005). *Modern işletmecilik.* İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Odabaşı, S. (2013). *Kariyer yönetimi.* İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Oral, M. (1999). *Üniversite öğrencilerinde mükemmeliyetçi kişilik özelliği ve yaşam olaylarının depresyon belirtileriyle ilişkisi "Depresyona yatkınlık-stress modelinin incelenmesi"* (Yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Örücü, E. (2006). *Modern işletmecilik*. Ankara: Gazi Kitap Evi.
- Özden, M. C. (2001). *Bireysel kariyer yönetimi*. Ankara: Der Yayınları.
- Özgen, H. Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Nobel Kitabevi.
- Palmer, M. J. (1993). *Performans değerlendirmeleri*. İstanbul: Rota Yayınları.
- Patch. A. R. (1984). *Reflections on perfection*. *American Psychologist*, 39(4). 386–390.
- Rottinghaus, P. J. Day, S. X. ve Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: a measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*. 13(1), 3-24.
- Sabuncuoglu, Z. Tokol, T. (2005). *İşletme*, Uludağ Üniversitesi İ.İ.B.F. Bursa: Alfa Basım Yayım.
- Seçer H. (2013). *Bireysel kariyer planlama ve kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve Pamukkale üniversitesinde bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Slaney, R. B. Ashby, J. (1996). Perfectionists: study of a criterion group. *Journal of Counselling and Development*. 74 (4). 393-398.
- Stoeber, J. Uphill, M. A. Hotham, S. (2009). Predicting race performance in triathlon: The role of perfectionism, achievement goals and personal goal setting. *Journal of Sport and Exercise Psychology*. 31, 211-245.
- Stoutjesdsky, D. ve Jevne, R. (1993). Eating disorders among high performance athletes, *Journal of Youth and Adolescence*, 22, 271-282.
- TDK. (2010), Türk Dil Kurumu Sözlüğü. <http://tdk.gov.tr>.
- Tozzi, F. Aggen, S. Neale, B. Anderson, C. Mazzeo, S. E. Neale, M. C. ve Bulik, C. M. (2004). The structure of perfectionism: a twin study. *Behavior Genetics*, 34(5), 483-494.
- Türk K.Ü. Kariyer Planlama, <http://www.ytukvk.org.tr/arsiv> [Erişim tarihi: 29.11.2006].
- Uğurlu P. (2020). *Devlet ve vakıf üniversiteleri işletme lisans öğrencilerinin kariyer bilinci ve kariyer planlama konusundaki farkındalıkları üzerine bir değerlendirme*. (Yüksek Lisans Tezi). Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uzun, T. (2003). İnsan kaynakları yönetiminde etkin bir yöntem: kariyer planlaması, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 5(2). 149.

Üstün, A. Akdağ, M. (2016). Okul yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algısı ile kaygı düzeyleri. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*. 4(8). 127-138

Vieth, A. Z. ve Trull, T. J. (1999). Family pattern of perfectionism: an examination of college students and their parents, *Journal of Personality Assessment*. DOI: 10.1207/s15327752jpa7201_3.

Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.



EKLER

EK 1. Kişisel Bilgi Formu ve Ölçekler

KİŞİSEL BİLGİLER

1.	Cinsiyetiniz:	Kadın <input type="checkbox"/> Erkek <input type="checkbox"/>
2.	Yaşınız:	21-25 <input type="checkbox"/> 26-30 <input type="checkbox"/> 31-35 <input type="checkbox"/> 36-40 <input type="checkbox"/> 41 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:	() 3101-3900 tl () 3901-4700 tl () 4701-5500 () 5501tl ve üzeri
5.	Çalıştığınız Departman:	Yönetim <input type="checkbox"/> Satış-Pazarlama <input type="checkbox"/> Muhasebe/Finans <input type="checkbox"/> İnsan Kaynakları <input type="checkbox"/> Satış Hizmetler <input type="checkbox"/> Antrenör/Eğitmen <input type="checkbox"/>
6.	Mesleki Tecrübe	() 1-4 yıl () 5-8 yıl () 9-12 yıl () 13 ve üzeri
7.	Hizmet İçi Eğitim Aldınız mı?	Evet () Hayır ()

ÖLÇEKLER

MÜKEMMELİYETÇİLİK ÖLÇEĞİ		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katlıyorum	Tamamen Katlıyorum
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, işin yapılmasını beklerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Yakınlarımdan 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"/>
KARİYER PLANLAMA ÖLÇEĞİ						
1.	Yeni iş ayarlarına uyum sağlamada iyiyimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Kariyer planlarımdaki değişime ayak uydurabiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Kariyerimde var olan potansiyel engellerin üstesinden gelebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Yeni işle ilgili görevler denemeyi seviyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	İŞ dünyasındaki değişime ayak uydurabiliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	İŞ yerindeki değişen taleplere kolayca uyum sağlayabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Diğerleri, kariyer planlarımda değişiklik yapmaya adapte olduğumu söylerler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Kariyer başarılarım çabalarım tarafından belirlenecek.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Kariyer planlarım işe yaramadığında geri adım atma eğilimindeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Kariyerimin nadiren kontrolündeyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Kariyer başarımlarımın kontrolünde değilim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Kariyerimi düşündüğümde heyecanlanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Kariyerimi düşünmek bana ilham verir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Kariyerimi düşünmek beni sinirlendirir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Mesleki hedefler belirlemek benim için zor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Becerilerimi belirli bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	İşle ilgili çıkarlarımı anlıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Kariyer rüyalarımı sürdürmek için sabırsızlanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Gelecekteki kariyer başarılarımdan emin değilim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Doğru kariyeri bulmak zor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

21.	Kariyer planlama doğal bir faaliyettir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Kesinlikle kariyerimde doğru kararları vereceğim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	İş piyasası trendlerini anlamakta iyiyimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	İş piyasasındaki eğilimleri anlamıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Gelecekteki istihdam trendlerini görmek kolaydır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



ÖZGEÇMİŞ

Ad, Soyad : Cemalettin EGE

Uyruğu : TC

Eğitim ve Akademik Bilgiler

Derece	Kurum	mezuniyet Tarihi
Lisans	Erzurum Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	2000

Mesleki Bilgiler

Yıl	Kurum	Görev
2000-2011	Özel Eğitim Kurumları	Yönetici
2011-	Milli Eğitim Bakanlığı İstanbul Milli Eğitim İl Müdürlüğü	Öğretmen