

Psikolojik Danışmanlarda Olumlu-Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin İş ve Yaşam Doyumunu Yordamadaki Rolü¹

Positive and Negative Perfectionism as Predictor of Job and Life Satisfaction

Ali KARABABA² ve Necla ACUN KAPIKIRAN³

Öz: Bu çalışmanın amacı, psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçilik ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu yordamadaki rolünü incelemektir. Araştırmanın katılımcıları, Ege Bölgesi'nin farklı rehberlik ve araştırma merkezlerinde, ilköğretim ve ortaöğretim devlet kurumlarında görev yapan 240 psikolojik danışmandan (112 kadın, 128 erkek) oluşmaktadır. Katılımcıların, olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerini belirlemek için Slaney, Rice, Mobley, Trippi ve Ashby (2001) tarafından geliştirilen ve Sapmaz (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği" kullanılmıştır. Ayrıca, iş doyum düzeylerini belirleyebilmek için Weiss, Davis England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" ve yaşam doyum düzeylerini belirleyebilmek için ise Deiner, Emmons, Larsen ve Griffin (1983) tarafından geliştirilen ve Yetim (1993) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Yaşam Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler korelasyon ve regresyon teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde, olumlu mükemmeliyetçiliğin iş doyumunu ve yaşam doyumunu anlamlı olarak yordadığı; fakat olumsuz mükemmeliyetçiliğin iş doyumunu ve yaşam doyumunun bir yordayıcısı olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: olumlu mükemmeliyetçilik, olumsuz mükemmeliyetçilik, iş doyumunu, yaşam doyumunu, psikolojik danışman

Abstract: The aim of this study is to examine the roles of positive perfectionism and negative perfectionism in predicting levels of job satisfaction and life satisfaction in psychological counselors. The participants were 240 psychological counselors (112 female and 128 male) working in different guidance research center, elementary and high school state institutions of Aegean Region. The data of perfectionism were obtained by "Almost Perfect Scale" developed by Slaney, Rice, Mobley, Trippi and Ashby (2001) and adapted to Turkish by Sapmaz (2006). The data of job satisfaction were obtained by "Minnesota Satisfaction Questionnaire" developed by Weiss, Davis, England and Lofquist (1967) and adapted to Turkish by Baycan (1985); also, the data of life satisfaction were obtained by "Life Satisfaction Scale" developed by Diener, Emmons, Larsen and Griffin (1983) and adapted Turkish by Yetim (1993). All data were analyzed by correlation and regression. Results show that positive perfectionism significantly predicted job satisfaction and life satisfaction; but negative perfectionism did not predict job satisfaction and life satisfaction.

Keywords: positive perfectionism, negative perfectionism, job satisfaction, life satisfaction, psychological counselor

İlk yazınlarda mükemmeliyetçilik kavramının negatif yönlerine vurgu yapılmıştır (Shcherbakova, 2001; Slade, Coppel ve Townes, 2009). Ellis (1978) mükemmeliyetçiliği, bireylerin kendilerini başkalarıyla kıyaslamasıyla ve mükemmel talep etmesiyle ortaya çıkan mantıkdışı bir eğilim olarak

değerlendirirken (Akt: Nelson-Jones, 1982, s. 53-54); Burns (1980) ise mükemmeliyetçi kişileri, ulaşılabilirliğin ötesinde, mantık dışı amaçlara ulaşmak için kendini zorlayan aynı zamanda kendi değerlerini tamamen üretkenlik ve başarıyla doğru orantılı bir şekilde ölçen kişiler olarak tanımlamıştır.

¹ **Yazar Notu:** Bu çalışma Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Yard. Doç. Dr. Necla Acun Kapıkıran danışmanlığında yürütülen, Ali Karababa'nın 2012 yılında kabul edilmiş olan yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

² Uzm. Psik. Dan. Ali Karababa, MEB, Denizli/Pamukkale Lütfi Ege Ortaokulu, Denizli. E-posta: karababa_ali@hotmail.com

³ Doç. Dr. Necla Acun Kapıkıran, Pamukkale Üniversitesi, Denizli, E-posta: nkkiran@pau.edu.tr

Mükemmeliyetçiliğin temelleri yaşamın ilk yıllarında nispeten şekillenir ve bu şekillenmede mükemmeliyetçi ve talepkar ailelerin büyük rolü vardır (Shcherbakova, 2001). Mükemmeliyetçilikle ilgili ilk çalışmalarda mükemmeliyetçiliğin yalnızca olumsuz ve tek boyutlu bir özellik olarak ele alınması mükemmeliyetçiliğin olumsuz sonuçlar yarattığı fikrinin doğmasına yol açmıştır. Daha sonraki çalışmalara bakıldığında, mükemmeliyetçiliği tek boyutlu ele almanın bu yapıyı açıklamak için yetersiz kaldığı düşüncesiyle, kavram çok boyutlu bir kişilik özelliği olarak ele alınmaya başlanmıştır (Frost, Marten, Lahart ve Rosenblate, 1990; Hewitt ve Flett, 1991; Slaney, Rice, Mobley, Trippi ve Ashby, 2001). Mükemmeliyetçiliği çok boyutlu ve olumlu bir kişilik özelliği olarak ele alan araştırmacıların başında Adler ve Hamachek gelmektedir. Adler (1956), mükemmeliyetçiliği normal ve doğuştan gelen bir özellik olarak kabul etmiş ve “sağlıklı-sağlıksız” olmak üzere iki boyutlu olarak ele almıştır. Sağlıklı mükemmeliyetçilerin (olumlu), ulaşılabilir amaçlar için çabaladığını belirtirken; aksine sağlıksız mükemmeliyetçilerin (olumsuz-nevrotik) kendilerine gerçekçi olmayan amaçlar belirlediğini ve sahip oldukları performanslarının üzerinde hedeflere ulaşmaya çalıştıklarını ifade etmiştir (Akt., Rice ve Preusser, 2002). Hamachek (1978) de mükemmeliyetçiliği “normal-olumlu” ve “nevrotik-olumsuz” olarak sınıflandırarak çok boyutlu olarak değerlendirmiştir. Hamachek’e (1978) göre normal mükemmeliyetçiliğe sahip bireyler, nevrotik mükemmeliyetçilerle benzer şekilde kendilerine yüksek performans standartları belirlerler fakat, nevrotik mükemmeliyetçiler gibi belirledikleri standartlara ulaşamadıklarında doyumсуuzluk yaşamaz ve kendilerini katı bir şekilde eleştirmezler (Akt., Rice ve Preusser, 2002). Hamachek’in bu tanımından sonra mükemmeliyetçiliğin olumlu yanlarını belirleme çabaları, yeni kavramsallaştırmaların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Slaney ve arkadaşları (2001) mükemmeliyetçiliğin yüksek performans hedefleri koyma, titiz ve düzenli olma gibi temel özellikleri olduğunu öne sürmüşlerdir. Onlara göre, yüksek performans hedefleri belirleme ve düzenli olma mükemmeliyetçiliğin olumlu yönlerini tanımlarken; kişisel standartlar ve performans arasındaki uyumsuzluğun olması durumu mükemmeliyetçiliğin olumsuz yönünü ifade eder.

Genel olarak olumlu mükemmeliyetçi kişiler, gerçekçi hedefler belirleyen, yüksek benlik-saygısı gibi olumlu pekiştiricilerle güdülenen, başarı için yüksek çaba harcayan fakat başarısızlık yaşadıklarında standartlarını değiştirme, daha çok çalışma gibi işlevsel davranışlar sergileyen kişiler

olarak tanımlanmaktadır (Slaney ve ark., 2001). Olumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip kişiler ise, hata yapma korkusu ile güdülenmekte, kendini küçük görme ve utanç gibi olumsuz duygulardan kaçınmaya çalışmaktadırlar. Bu kişiler gerçekçi olmayacak kadar yüksek hedefler belirlemekte ve bunun sonucunda ortaya çıkan başarısızlık karşısında da yetersizlik, kaygı, depresyon gibi olumsuz duygular yaşamaktadır (Enns, Cox ve Clara, 2002). Yapılan araştırmalar, olumsuz mükemmeliyetçiliğin nevrotiklik (Ram, 2005), kaygı (Mobley, Slaney ve Rice, 2005), depresyon (Ashby, Rice ve Martin, 2006; Mobley, Slaney ve Rice, 2005), tükenmişlik (Stöeber ve Rennert, 2008), stres (Stöeber ve Rennert, 2008), psikolojik belirti düzeyleri (Sapmaz, 2006), mantıkdışı inançlar (Dilmaç, 2009) ve olumsuz sosyal beceriler (Ommundsen, Roberts, Lemyre ve Miller, 2005) ile olumlu yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında, olumlu mükemmeliyetçiliğin ise sorunlarla baş etme (Stöeber ve Rennert, 2008), olumlu sosyal beceriler (Ommundsen ve ark., 2005), benlik saygısı (Ashby ve Rice, 2002; Elion, Wang, Slaney ve French, 2012; Mobley, Slaney ve Rice, 2005), akademik güdü (Elion ve ark., 2012; Mobley, Slaney ve Rice, 2005), yaşam ve okul doyum (Göç, 2008) ile olumlu yönde ilişki içerisinde olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Kişilerin zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği yer “iş” yaşamıdır. İş, örgütsel ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabasıdır. Doyum, duygusal bir tepki biçimidir. İş doyum ise “çalışanın işini ya da iş hayatını değerlendirmesi sonucu duyduğu haz ya da ortaya bir şey koymaya çalışırken duyduğu mutluluk” olarak ifade edilmektedir (Eren, 2007, s. 202). Kişinin işinden doyum sağlaması, onun hem organik hem psikolojik varlığı için önemlidir. İş doyumсуuzluğunda, beden ve ruh sağlığının bozulması, işe gitmede isteksizlik, işi bırakma, iş ortamında olumsuz sosyal ilişkiler içine girme, verimliliğin düşmesi ve iş dışı yaşamını doğrudan olumsuz etkilemesi gibi sonuçların ortaya çıkabileceği düşünüldüğünde bu kavramın bireyin yaşamında ne kadar önemli olduğu açıkça görülmektedir (Telman ve Ünsal, 2004, s. 64). İş doyum düzeyini etkileyen birçok faktör (yaş, medeni durum, cinsiyet, tecrübe, işin kendisi, ücret vb.) bulunmaktadır (Bentea ve Anghelache, 2012; Ignant, 2010; Kağan, 2005; Tomrukçu, 2010). Çalışanın işine karşı genel tutumunu etkileyen faktörler birbirleri ile etkileşim içindedirler. Bir faktör çalışanın iş doyum üzerinde önemli bir etkiye sahip olsa da tek başına belirleyici olamaz (Telman ve Ünsal, 2004).

İş doyumunu, bireylerin yaşam doyumlarını doğrudan etkileyen bir değişkendir (Bryant ve Constantine, 2006; Tomrukçu, 2010). İş doyumunu, bireyin işi ve işyeri hakkındaki genel duygu, düşünce kalıpları hakkında fikir verebilecek önemli bir değişken iken; yaşam doyumunu ise genel olarak kişinin kendi yaşamından duyduğu memnuniyet düzeyini ifade eder (Pavot ve Diener, 2008). Yaşam doyumunu, kişinin amaç ve ideallerine ulaşmasıyla, istediği şartların oluşup oluşmamasıyla ilişkilidir. Wilson (1967), yaşam doyumunu seviyesinin yükselmesini bireyin ihtiyaçlarının doyurulmasına bağlamıştır. Wilson'a göre birey belirlediği hedeflere ulaşarak yaşam doyumunu yükseltebilir. Yaşam doyumunu bireyin yaşantısında var olan gerçek standartlarla bireyin hedeflediği standartlar arasındaki farkla ortaya çıkar. Bireyin olmak istediği standartla sahip olduğu standart arasındaki fark ne kadar az ise bireyin yaşam doyumunu o kadar fazla olacaktır (Diener, 1984).

Yaşamının büyük bir bölümünü işinde geçiren bireyin, iş ortamında karşılaştığı olumlu-olumsuz duygu durumlarını iş dışındaki yaşamına aktarması; ayrıca iş dışı yaşamındaki duygu durumlarını da iş yaşamına yansıtması olağandır (Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005; Judge ve Watanabe, 1994; Kuzgun, 2004, s. 6). İş ve yaşam doyumunu düzeylerinin bireyin işindeki verimliliğine ve işine karşı güdülenmesine etkisi düşünüldüğünde iş ve yaşam doyumunun artması ile bireyin işindeki performansının da arttırması beklenir (Telman ve Ünsal, 2004, s. 25). Hemen her çalışma alanının verimliliğini etkileyen iş ve yaşam doyumunu, okul ve rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanların da iş verimini etkilemesi beklenir. Yukarıdaki bilgiler ışığında, daha gerçekçi hedefler belirleyen, olumlu pekiştiricilerle güdülenen ve başarısızlık karşısında olumsuz duygular yaşamayan olumlu mükemmeliyetçi kişilik yapısının iş ve yaşam doyum düzeyini olumlu yönde; gerçekçi olmayacak kadar yüksek hedefler belirleyen ve bunun sonucunda ortaya çıkan başarısızlık karşısında da yetersizlik, kaygı, depresyon gibi olumsuz duygular yaşayabilen olumsuz mükemmeliyetçiliğin ise olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bundan dolayıdır ki, bu çalışmanın iş doyumunu ve yaşam doyumunu ile mükemmeliyetçilik ilişkisinin ortaya konulması ve mükemmeliyetçilik kavramının araştırılacağı diğer araştırmalara da ışık tutabilmesi bakımından önem teşkil edebileceği düşünülmektedir.

Bu araştırmayla, psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçilik ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş doyum düzeyi ve yaşam doyum düzeyini yordamadaki rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın bu genel amacı doğrultusunda aşağıdaki denenceler ileri sürülebilir:

1. Daha yüksek olumlu mükemmeliyetçilik düzeyi daha yüksek düzeyde iş ve yaşam doyumunu yordayacaktır.
2. Daha yüksek olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyi daha düşük düzeyde iş ve yaşam doyumunu yordayacaktır.

Yöntem

Çalışma Grubu

Bu araştırma ilişkisel tarama modeline uygun olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın katılımcıları Ege Bölgesi'ndeki (İzmir, Denizli, Aydın, Manisa, Muğla, Kütahya, Uşak, Afyon) resmi ilköğretim-ortaöğretim okullarında ve rehberlik araştırma merkezlerinde 2010-2011 eğitim-öğretim yılında görev yapan psikolojik danışmanlardan ulaşılabilenlerle oluşturulmuştur. Araştırma grubu, ilköğretimde 99 (56 erkek, 43 kadın), ortaöğretimde 78 (41 erkek, 37 kadın) ve RAM'da görev yapan 63 (31 erkek, 32 kadın) psikolojik danışman olmak üzere toplam 240 kişiden oluşmaktadır. Katılımcıların meslekteki kıdem yılı dağılımına bakıldığında; katılımcıların 14'ü (%5,8) 1 yıldan az, 28'i (%11,7) 1-3 yıl arası, 33'ü (%13,8) 3-5 yıl arası, 58'i (%24,2) 5-10 yıl arası, 69'u (%28,8) 10-15 yıl arası ve 38'i (%15,8) ise 15 yıldan fazla mesleki kıdeme sahip oldukları görülmektedir (ss = 1,43).

Veri Toplama Araçları

APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği: Slaney ve Johnson (1992) tarafından bireylerin mükemmeliyetçi tutumlara sahip olup olmadığını belirlemek ve mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz özelliklerini birbirinden ayırt etmek için geliştirilen orijinal ölçeğin ilk formu Slaney ve arkadaşları tarafından iki kez revize edilmiştir (Slaney ve Ashby, 1996; Slaney ve ark., 2001). Son olarak revize edilen APS Mükemmeliyetçilik Ölçeği (Almost Perfect Scale) 23 maddelik bir ölçek olup üç alt boyuttan oluşmaktadır; "Yüksek Standartlar" (7 madde), "Düzen" (4 madde) ve "Çelişki" (12 madde) (Slaney ve ark., 2001). Bu alt ölçek skorlarının Cronbach alfa'ları da kabul edilebilir iç tutarlılık göstererek, yüksek standartlar için .85; düzen için .82 ve çelişki için .91 olarak bulunmuştur.

Sapmaz (2006) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin, yüksek standartlar alt boyutunda faktör yüklerinin .33 ile .72; düzen alt boyutunda 76. ile .85; tatminsizlik alt boyutunda 40. ile .83 ve çelişki alt boyutunda .47 ile .74 arasında değiştiği görülmektedir. Ayrıca, yüksek standartlar alt boyutunda madde toplam korelasyonların .33 ile .57; düzen alt boyutunda .62 ile .71; tatminsizlik alt boyutunda .42 ile .65 ve çelişki alt boyutunda ise .36 ile .55 arasında değiştiği görülmüştür. Olumlu mükemmeliyetçilik (Standartlar ve Düzen

birleştirilmiş alt ölçekleri) için genel güvenilirlik katsayısı (α) .79; olumsuz mükemmelliyetçilik (Tatminsizlik ve Çelişki birleştirilmiş alt ölçekleri) için (α) .82 olarak bulunmuştur. Her bir alt boyut için bulunan (α) değerleri ise; Standartlar için .72, Düzen için .83, Tatminsizlik için .81, Çelişki için .72 olarak saptanmıştır. Test yarılama güvenilirlik katsayısı ise olumlu mükemmelliyetçilik alt ölçeği için .74, olumsuz mükemmelliyetçilik içinse .80 olarak hesaplanmıştır. Alt ölçeklerde ise güvenilirlik katsayıları .69 ile .79 arasında değişmektedir. Ölçeğin bu çalışmadaki iç tutarlılık katsayısı olumlu mükemmelliyetçilik boyutu için .84, olumsuz mükemmelliyetçilik için ise .91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin örnek maddeleri olumlu mükemmelliyetçilik için “Düzenli bir insanım”, “Kendimden en iyisini beklerim”; olumsuz mükemmelliyetçilik için ise “En iyi yaptığım şeyler bile hiçbir zaman bana yeterli görünmez”, “Yüksek standartlarıma nadiren ulaşıyorum”dır.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Bu çalışmada psikolojik danışmanların iş doyumlarını ölçmek amacıyla Minnesota İş Doyum Ölçeğinin (Minnesota Satisfaction Questionnaire) kısa formu kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) Minnesota İş Doyum Ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış faktörlerinden oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin orijinalinin güvenilirlik katsayısı .83 ve yurtdışında yapılan bir çok çalışmada ölçeğin test-tekrar test güvenilirliği .89 olarak bulunmuştur. Türkiye'deki güvenilirlik çalışması Baycan (1985) tarafından yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı .77 olarak bulunmuştur. Ölçeğin bu çalışma için iç tutarlılık katsayısı .90 olarak bulunmuştur. Ölçeğin maddelerinden bazıları şunlardır: “Beni her zaman meşgul etmesi bakımından”, “Çalışma şartları bakımından”.

Yaşam Doyum Ölçeği: Araştırmada, bireylerin yaşamdan aldıkları doyumunu belirlemek amacıyla Deiner, Emmons, Larsen ve Griffin (1983) tarafından geliştirilmiş olan Yaşam Doymu Ölçeği (The Satisfaction with Life Scale) kullanılmıştır. Diener ve arkadaşları orijinal çalışmada ölçeğin güvenilirliğini

Cronbach Alpha=.87 olarak bulmuşlardır. Ölçüt bağımlı geçerliğini ise .82 olarak elde etmişlerdir. Ölçek beş maddeyi içeren 7'li likert türü bir ölçme aracıdır. Ölçeğin Türk popülasyonuna uygulamasını yapan Yetim (1993) tarafından ölçeğin iç tutarlılık katsayısı .86 olarak bulunmuştur ve test-tekrar test güvenilirliği ise .73 olarak elde edilmiştir (Akt., Karaçay, 2011, s. 58). Ayrıca, Köker'in (1991) uyarılma çalışmasında test-tekrar test katsayısının .85 olduğu, madde test korelasyonlarının ise .71 ile .80 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçeğin bu çalışma için iç tutarlılık katsayısı .89 bulunmuştur. Ölçeğin maddelerinden bazıları şunlardır: “Hayat şartlarını mükemmel”, “Hayatımdan memnunum”.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma grubunu oluşturan psikolojik danışmanların verileri herhangi bir aracı kişi ve posta yolu kullanılmadan gerekli resmi izinler alınarak araştırmacı tarafından kişiye ulaşılarak elde edilmiştir. Verilerin daha sağlıklı bir şekilde elde edilmesi için, gönüllü katılımcıların araştırmaya dahil edilmesi sağlanmış olup, verilerin toplanmasının öncesinde katılımcılara çalışmanın niteliği hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 16 programı kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson Korelasyon Katsayısı ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenleri yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla ise regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bulguları araştırma amaçlarına göre düzenlenmiş ve aşağıda açıklanmıştır. İlk olarak, olumlu mükemmelliyetçilik, olumsuz mükemmelliyetçilik, iş doymu ve yaşam doymu arasında bir ilişkinin olup olmadığına bakılmıştır. İkinci olarak ise, olumlu ve olumsuz mükemmelliyetçiliğin iş ve yaşam doymunu yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Yordayıcı değişkenler olan olumlu ve olumsuz mükemmelliyetçilik ile iş doymu ve yaşam doymu yordanan değişkenleri arasındaki Pearson korelasyon katsayıları Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Olumlu ve Olumsuz Mükemmelliyetçilik, İş Doymu ve Yaşam Doymu Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

İlişki	Olumlu Mükemmelliyetçilik	Olumsuz Mükemmelliyetçilik	İş Doymu	Yaşam Doymu	Stan. Hata
Olumlu Mükemmelliyetçilik	1				9,66
Olumsuz Mükemmelliyetçilik	,155*	1			14,51
İş Doymu	,756*	-,003	1		11,00
Yaşam Doymu	,706*	-,007	,889*	1	5,43

* $p < .05$

Tablo 1’de verilen olumlu mükemmeliyetçilik, olumsuz mükemmeliyetçilik, iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri arasındaki Pearson korelasyon değerleri; olumlu mükemmeliyetçilik-olumsuz mükemmeliyetçilik r: .16, $p < .05$, olumlu mükemmeliyetçilik-iş doyum r: .76, $p < .05$, olumlu mükemmeliyetçilik-yaşam doyum r: .71, $p < .05$, olumsuz mükemmeliyetçilik – iş doyum r: -.003, $p > .05$, olumsuz mükemmeliyetçilik – yaşam doyum r: -.007, $p > .05$ ve iş doyum – yaşam doyum r: .89, $p < .05$ olarak hesaplanmıştır. Olumlu mükemmeliyetçilik düzeyinin iş ve yaşam

doyum düzeyleri ile arasındaki ilişkinin güçlü ve olumlu yönde olduğu görülmektedir. İş doyum düzeyi ile yaşam doyum düzeyi arasında çok güçlü ve olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Olumsuz mükemmeliyetçilik düzeyinin ise iş ve yaşam doyum düzeyleriyle ilişki bulgusuna ulaşılmamıştır. İş ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak düşünülen olumlu mükemmeliyetçiliğe ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2’de verilen regresyon analiz sonucuna göre; psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyum düzeyleri çalışmada ele alınan olumlu

Tablo 2. Olumlu Mükemmeliyetçilik Düzeyinin İş ve Yaşam Doyum Düzeyini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	Olumlu Mükemmel.	\bar{X}	B	St. H.	Beta	T	F	p	R ²
Yordanan Değişkenler	İş Doyumu	54,44	,860	,048	,756	17,803	316,398	,000	,571
	Yaşam Doyumu	54,44	,397	,026	,706	15,396	237,052	,000	,499

* $p < .001$

mükemmeliyetçilik değişkeni tarafından anlamlı düzeyde yordanmaktadır ($R^2 = .571$; $F(4,66) = 316,938$; $p < .001$) ($R^2 = .499$; $F(4,66) = 237,052$; $p < .001$). Olumlu mükemmeliyetçilik düzeyi iş doyum varyansının yaklaşık % 57’sini açıklarken; yaşam doyum varyansının ise yaklaşık % 50’sini açıklamaktadır. Son olarak ise, iş ve yaşam doyumunun yordayıcısı olarak düşünülen olumsuz

mükemmeliyetçiliğe ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 3’de sunulmaktadır.

Tablo 3’te verilen regresyon analiz sonucuna göre; psikolojik danışmanların iş ve yaşam doyum düzeyleri çalışmada ele alınan olumsuz mükemmeliyetçilik değişkeni tarafından anlamlı düzeyde yordanmamaktadır ($R^2 = .091$; $F(4,66) = .003$; $p > .001$) ($R^2 = .000$; $F(4,66) = .010$; $p > .001$).

Tablo 3. Olumsuz Mükemmeliyetçilik Düzeyinin İş ve Yaşam Doyum Düzeyini Yordamasına İlişkin Basit Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Yordayıcı Değişken	Olumsuz Mükemmel.	\bar{X}	B	St. H.	Beta	T	F	p	R ²
Yordanan Değişkenler	İş Doyumu	42,27	-,002	,049	-,003	-,050	,003	,960	,000
	Yaşam Doyumu	42,27	-,002	,024	-,007	-,101	,010	,920	,000

* $p < .001$

Tartışma

Bu çalışmada psikolojik danışmanlarda olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik düzeylerinin iş doyum düzeyi ve yaşam doyum düzeyini yordamadaki rolü incelenmiştir. Bulgulara bakıldığında, olumlu mükemmeliyetçilikle iş ve yaşam doyum arasında

yüksek düzeyde korelasyonlar bulunmuştur. Regresyon analizi sonuçlarında ise olumlu mükemmeliyetçilik düzeyinin hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu olumlu yönde yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuçtan yola çıkarak; psikolojik danışmanlarda olumlu mükemmeliyetçilik düzeyi yükseldikçe iş

ve yaşam doyumunun da yükseleceği söylenebilir. Olumlu mükemmelliyetçilik yapısına sahip bireylerin kendilerinin ve yeterliklerinin farkında oldukları için belirledikleri standartlar da daha gerçek ve ulaşılabilir nitelikte olmaktadır. Dolayısıyla bu bireylerin standartlarını karşılayabilme ve performansa dönebilme ihtimalleri de daha fazladır. Olumlu mükemmelliyetçi bireylerin kendilerinden koşuların izin verdiği oranda mükemmellik beklmeleri de onların hatalara karşı esneklik payını artırabilmektedir. Dolayısıyla bu bireyler elde ettikleri başarıların ardından kendilerine dönük olumlu çıkarımlar yapabildikleri gibi herhangi bir başarısızlık durumunda bunu kabul edilebilir olarak görebilmektedirler. Olumlu mükemmelliyetçilik özelliği bireyde yükseldikçe, bireyin herhangi bir başarısızlık veya hayal kırıklıklarının ardından çabalarını yenileyebilme, güdülenmenin düşmemesi, amaçlarından kopmama, dengeli düşünebilme gibi durumların olma olasılığı da yükselecektir (Enns, Cox ve Clara, 2002; Ram, 2005; Slaney ve ark., 2001). Enns, Cox ve Clara (2002) olumlu mükemmelliyetçilik düzeyi yüksek bireylerde, yoğun çabaları sonunda istenilen hedefe ulaşamamış olsa bile tatmin olabilme düzeylerine dikkat çekmek istemiştir.

Araştırma bulguları iş doyumunu gibi yaşam doyumunun da kişilik faktöründen etkilendiğini ortaya koymuştur (Ram, 2005; Rigby ve Huebner, 2005; Sahraç, 2007; Tolor, 1978). Tolor (1978)' a göre birey mutlu olduğu için yaşamından doyum alır ve kişiliğin bütün özelliklerine göre olaylara yaklaşır. Ona göre olaylara iyimser bir bakış açısıyla bakan bireyin dayanma gücü daha yüksek olabilir ve bu durumu yaşam doyumuna olumlu şekilde yansıtması beklenir. Olumlu mükemmelliyetçi bireylerin problemlerini aktif biçimde çözebilme ve duygusal anlamda kendilerini sağlıklı hissetmek için adımlar attıkları ve kendilerinden koşulların izin verdiği oranda mükemmellik beklmeleri de onların hatalara karşı esneklik payını artırabildikleri görülmektedir (Ram, 2005). Olumlu mükemmelliyetçilik yapısına sahip bireylerin kendilerinin ve yeterliklerinin farkında oldukları için belirledikleri standartlar da daha gerçek ve ulaşılabilir nitelikte olmaktadır. Dolayısıyla bu bireylerin standartlarını karşılayabilme ve performansa dönebilme ihtimalleri de daha fazladır. Yaşam doyumunu seviyesinin gerçek durumuyla standartlar arasında kıyaslama sonucu belirlendiği görüşünü benimseyen yargı kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde (Diener, 1984); olumlu mükemmelliyetçiliğe sahip bireylerin gerçek durumuyla beklentiler arasındaki farkı pozitif karşılama olasılığı daha yüksektir. Bu durum olumlu mükemmelliyetçi özelliğe sahip bireylerin yaşam doyum düzeylerini yükseltebilir.

Bu çalışmada olumsuz mükemmelliyetçilik ile iş ve yaşam doyumunu arasında ilişki saptanmamıştır.

Ayrıca, olumsuz mükemmelliyetçilik düzeyinin hem iş doyumunu hem de yaşam doyumunu yordamadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Olumsuz mükemmelliyetçilik yapısına sahip bireylerin belirledikleri yüksek standartların kendileriyle örtüşmeyen nitelikte aşırı ve mantık dışı olması, onların görevlerine yönelik sınırlılık ve anksiyete duymalarına ve performansları ile standartları arasında büyük farklar yaşamalarına neden olmaktadır. Olumsuz mükemmelliyetçilerin hatalara karşı tahammüllerinin olmaması ve durum ve şartlara göre değerlendirme yapma yoksunluğu başarısızlığın yansısı yetersizlik ve aşağılık duygularını da geliştirebilmekte ve bireyi umutsuzluğa ve mutsuzluğa götürebilmektedir (Enns, Cox ve Clara, 2002; Slaney ve ark., 2001). Ulaşılması imkansız nitelikte standartlar belirleme eğilimi, bireylerin işten beklentileriyle elde ettikleri arasında büyük farklar çıkmasına neden olabileceği, bu durumun da bireylerin başarısızlık durumu ve duygusuyla sık sık karşı karşıya gelmelerine yol açabileceği söylenebilir. Diener'in (1984) yargı kuramına göre, standartlarla gerçek durum karşılaştırılır eğer gerçek durumlar standartlara yaklaşırsa yaşam doyumunu seviyesi yükselir. Olumsuz mükemmelliyetçilik yapısına sahip bireylerin belirledikleri yüksek standartların kendileriyle örtüşmeyen nitelikte aşırı ve mantık dışı olduğu bilinmektedir. Ulaşılması imkansız nitelikte standartlar belirleme eğilimi bireyin olaylar sonunda elde ettiği durumla istendik durum arasında farkın çok olmasına ve bireyin yaşam doyumunu seviyesinin düşmesine neden olabilir. Bu bilgiler ışığında, araştırmada olumsuz mükemmelliyetçiliğin iş ve yaşam doyumunu olumsuz yönde yordaması beklenmiş; fakat olumsuz mükemmelliyetçiliğin iş ve yaşam doyumunu anlamlı şekilde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Belki de psikolojik danışmanlar olumlu ve olumsuz mükemmelliyetçiliği kanalize edebilmekte ve olumsuz mükemmelliyetçiliğin negatif etkisini en aza indirebilmektedirler. Bu durum ayrıca ara değişkenlerin varlığını da düşündürebilir. Olumsuz mükemmelliyetçiliğin olumsuz etkisinin azalması notasında kaygıyla başa çıkma stratejileri ve genel başa çıkma stratejileri gibi ara değişkenlerin rol oynayabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Birincisi, bu araştırmadan alınan bulguların kalem-kağıt şeklinde elde edilmesi; gözlem, görüşme gibi farklı veri toplama teknikleri ile desteklenmemiş olması araştırmaya bir sınırlılık olarak yansımıştır. Nitel araştırma desenleri kullanılarak mükemmelliyetçilik kavramının çok yönlü değerlendirilmesi önemli görülmektedir. İkincisi, araştırmada elde edilen bulgular Ege Bölgesi'nde MEB'de görev yapan psikolojik danışmanlarla

sınırlıdır. Bireylerin içinde buldukları durumları ve sahip olduğu şartları olumlu veya olumsuz olarak değerlendirmesinde önemli bir etkisi olduğu görülen mükemmeliyetçi (olumlu-olumsuz) kişilik özelliğinin farklı örneklem gruplarında ele alınması, bu kavramın daha sağlıklı bir şekilde anlaşılması noktasında önemli olacağı düşünülmektedir. Özetle bu çalışmanın sonuçları, bir kişilik değişkeni olan olumlu mükemmeliyetçilik yapısının iş ve yaşam doyumu düzeyindeki rolünü oraya koymuştur. Çalışma ortamında iş ve yaşam doyumunun iş performansına etkisi göz önüne alındığında

öğretmenlerin ve özellikle psikolojik danışmanların, iş doyumunu ve yaşam doyumunu düzeyini etkileyen değişkenlere ve kendi kişilik özelliklerine ilişkin farkındalığı önemlidir. Bu farkındalık iş-yaşam doyumuzluğu, stres, tükenmişlik gibi durumlarda problemin çözümünü kolaylaştırabilir. Psikolojik danışmanlarla gerçekleştirilen bu çalışmada, alan yazın aksine olumsuz mükemmeliyetçiliğin etkisinin görülmemesi ara değişkenlerin varlığını düşündürmektedir. Ara değişkenlerin varlığına yönelik gerçekleştirilecek çalışmalar bu öngörünün açıklığa kavuşması noktasında önem arz edecektir.

Kaynaklar

- Ashby, J. S. ve Rice, K. G. (2002). Perfectionism, dysfunctional attitudes, and self-esteem: A structural equations analysis. *Journal of Counseling and Development*, 80 (2), 197-203.
- Ashby, J. S., Rice, K. G. ve Martin, J. L. (2006). Perfectionism, shame, and depressive symptoms. *American Counseling Association*, 84, 148-156.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Baycan, F. A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan kişilerde iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. Yayınlanmamış Bilim Uzmanlığı Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Bentea, C. C. ve Anghelache, V. (2012). Teachers' motivation and satisfaction for professional activity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 33, 563-567.
- Bryant, R. M. ve Constantine, M. G. (2006). Multiple rol balance, job satisfaction ve life satisfaction in women school counselors. *Professional School Counseling*, 9(4), 265-271.
- Burns, D.D. (1980). The perfectionist script for self-defeat. *Psychology Today*, 41, 34-51.
- Dılmaç, B., Aydoğan, D., Koruklu, N. ve Deniz, M. E. (2009). İlköğretim öğrencilerinin mükemmeliyetçilik özelliklerinin mantıkdışı inançlarla açıklanabilirliği. *İlköğretim Online*, 8(3), 720-728.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Elion, A. A., Wang, K. T., Slaney, R. B. ve French, B. H. (2012). Perfectionism in African American students: Relationship to racial identity, GPA, self-esteem, and depression. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, February (6), 1-10.
- Enns, W. M., Cox, B. J. ve Clara, I. (2002). Adaptive and maladaptive perfectionism: Developmental origins and association with depression proneness. *Personality and Individual Differences*, 33, 921-935.
- Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (10. Baskı). İstanbul: Beta.
- Frost, R. O., Marten, P. A., Lahart, C. ve Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449-468.
- Göç, Z. (2008). *Predictive role of perfectionism on academic achievement and life satisfaction*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hewitt, P. L. ve Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 465-470.
- Ignant, A. A. (2010). Teachers' satisfaction with life, emotional intelligence and stress reactions, *Universităţii Petrol – Gaze din Ploieşti*, 62, 32-41.
- Judge, T. A. ve Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101-107.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karaçay, G. (2011). *İşsiz bireylerde yaşam doyumunu: Eğitim, dini duygulanım ve sistemi meşrulaştırma bakımından bir inceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Köker, S. (1991). *Normal ve sorunlu ergenlerin yaşam doyumunu düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2004). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş* (2. Baskı). Ankara: Nobel.
- Mobley, M., Slaney, R. B. ve Rice, K. G. (2005). Cultural validity of the almost perfect scale-revised for african american college students. *Journal of Counseling Psychology*, 4(52), 629-639.

- Nelson-Jones, R. (1982). *Danışma psikolojisi kuramları* (Çev. F. Akkoyun). Birmingham: Cassel Educational Limited.
- Ommundsen, Y., Roberts, G. C., Lemyre, P. ve Miller, B. W. (2005). Peer relationships in adolescent competitive soccer: Associations to perceived motivational climate, achievement goals and perfectionism. *Journal of Sports Sciences*, 23(9), 977-989.
- Pavot, W. ve Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 3(2), 137-152.
- Ram, A. (2005). *The relationship of positive and negative perfectionism to akademik achievement, achievement motivation and well-being in Tertiary Students*. Unpublished Master Thesis, Canterbury University, New Zeland.
- Rice, K. G. ve Preusser, K. J. (2002). The adaptive and maladaptive perfectionism scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(4), 210-222.
- Rigby, B. T. ve Huebner, E. S. (2005). Do causal attribution mediate the relation between personality characteristic and life satisfaction in adolescence?. *Psychology in The Schools*, 42(1), 91-99.
- Sahraç, Ü. (2007). *Stres kontrolü, genel öz-yeterlilik, durumluk kaygı ve yaşam doyumuyla ilişkili bir akış modeli*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sapmaz, F. (2006). *Üniversite öğrencilerinin uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin psikolojik belirti düzeyleri açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Shcherbakova, J. (2001). *Moderating effects of self-efficacy on the relationship between perfectionism and depression among college student*. Unpublished Doctoral Thesis, Mississippi State University, Mississippi.
- Slade, P. D., Coppel, D. B. ve Townes, B. D. (2009). Neurocognitive correlates of positive and negative perfectionism. *International Journal of Neuroscience*, 119, 1741-1754.
- Slaney, R. B. ve Johnson, D. P. (1992). *The almost perfect scale*. Unpublished manuscript, Pennsylvania State University, University Park.
- Slaney, R. B. ve Ashby, J. (1996). Perfectionists: Study of a criterion group. *Journal of Counseling and Development*, 74(4), 393-398.
- Slaney, R. B., Rice, G. K., Mobley, M., Trippi, J. ve Ashby, J. (2001). The revised almost perfect scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34, 130-144.
- Stöber, J. ve Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: relation with stress appraisal, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress and Coping*, 21(1), 37-53.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.
- Tolor, A. (1978). Personality correlates of the joy of life. *Journal of Clinical Psychology*, 34, 671-676.
- Tomurcuk, Ç. (2010). *Özel ve kamuya ait ilköğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin yaşam ve iş doyumları düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67, 294-306.

Extended Summary

Positive and Negative Perfectionism as Predictor of Job and Life Satisfaction

Ali KARABABA and Necla ACUN KAPIKIRAN

It was seen that perfectionism has been initially conceptualized as negative and unidimensional (Shcherbakova, 2001; Slade, Coppel & Townes, 2009). Burns (1980) described perfectionists as individuals who force themselves to reach irrational goals that beyond accessibility, at the same time measure directly proportional their own values with totally productivity and success.

In contrast to traditional pathological descriptions of perfectionism, Hamachek (1978) described two types of perfectionist as normal (positive) and neurotic (negative). Normal perfectionists set high standards for themselves yet feel free to be less precise as the situation permits. They feel good about their accomplishments but also allow themselves the flexibility to make and accept minor mistakes. Conversely, neurotic perfectionists desire high standards in every situation. They have an extremely limited range of acceptable performance and never feel their efforts are good enough (see Rice & Preusser, 2002). Neurotic perfectionists are whose efforts never seem "good enough" to them and always feel that "they could-and should- do better". Normal perfectionists are whose efforts toward goals bring them a sense of accomplishment and pleasure. They tend to enhance their self-esteem, rejoice in their skills, and appreciate a job well-done (see Frost, Marten, Lahart & Rosenblate, 1990). Recent studies have supported the notion that there may be positive and negative aspects of perfectionism. Frost et al. (1990), Hewitt and Flett (1991) and Slaney et al. (2001) were in their studies that identified two dimensions (positive-negative) underlying the measures of perfectionism.

At the present time, individuals face with coactions and expectations which are felt in every field of life. One of the field that an individual come up against is "working" area in which an individual spends most of his/her time. Individual consider the situation that he/she involves in the work life and outside life according to his/her personalities (Telman

& Ünsal, 2004, p. 64). Therefore, individuals' personalities effect directly their job satisfaction and life satisfaction. As job satisfaction is an important variable which can give an idea about individual's general emotion, way of thinking about his/her work and working place (Eren, 2007; p. 202); on the other hand, life satisfaction generally implies the level of pleasure that an individual gains from his/her life (Pavot & Diener, 2008). Lots of variables such as gender, age, marital status influence job satisfaction and life satisfaction. One of those is individual's personality structure (Telman & Ünsal, 2004). In light of this information, it is considered that when the positive perfection personality which sets more realistic goals, motivated with positive reinforces and doesn't feel bad against the failure, effects level of job satisfaction and life satisfaction positively. On the other hand, it is considered that when the negative perfection personality which sets irrational goals and feels bad against the failure, effects level of job satisfaction and life satisfaction negatively.

Method

Participants

The sample of this study was composed of 240 psychological counselors (112 female and 128 male) working in different guidance research centers, elementary and high school state institutions of Aegean Region.

Materials

Almost Perfect Scale (Sapmaz, 2006), Minnesota Satisfaction Questionnaire (Baycan, 1985) and Life Satisfaction Scale (Yetim, 1993) were used to collect data. All recorded data were analyzed by correlation and regression.

Results

In this study, correlation analysis was used to examine the relationships among positive perfectionism, negative perfectionism, job satisfaction

and life satisfaction. The results showed a significant positive correlation between positive perfectionism and negative perfectionism ($r=.15$, $p<.05$), job satisfaction ($r=.76$, $p<.05$) and life satisfaction ($r=.71$, $p<.05$). Also, there was a significant positive correlation between job satisfaction and life satisfaction ($r=.89$, $p<.05$). Besides all these, there was not a significant correlation between negative perfectionism and job satisfaction and life satisfaction.

Regression analysis was used in order to determine which variables (positive perfectionism and negative perfectionism) predicted job satisfaction and life satisfaction. Results showed that positive perfectionism was significant predictor of job satisfaction ($R^2 = .571$; $F(4,66) = 316,938$; $p<.001$) and life satisfaction ($R^2 = .499$; $F(4,66) = 237,052$; $p<.001$); but negative perfectionism did not appear to predict job satisfaction ($R^2 = .091$; $F(4,66) = .003$; $p>.001$) and life satisfaction ($R^2 = .000$; $F(4,66) = .010$; $p>.001$). Besides, job satisfaction level was an important predictor of life satisfaction ($R^2 = .790$; $F(4,66) = 896,220$; $p<.001$).

Discussion

Results of this study showed that positive perfectionism predicted significantly job satisfaction and life satisfaction. In light of this result, it may be said that as level of positive perfectionism

rises in psychological counselors, level of job and life satisfaction rise. Positive perfectionists expect perfection from them within the bounds of possibility, so their wiggle room against to mistakes rises. Accordingly, they not only make an inference themselves after success but also may evaluate the results in case of any failure affirmatively. Negative perfectionists don't endure against to mistakes and they don't evaluate according to the conditions. This personality structure may reveal feelings of inadequacy and inferiority and it may reduce to despair (Enns et al., 2002; Slaney et al., 2001). In light of this information, it was considered that negative perfectionism predicted job satisfaction and life satisfaction negatively; but result of study show that negative perfectionism did not predict significantly job satisfaction and life satisfaction. Perhaps, psychological counselors are able to canalize positive and negative perfectionism and they are able to minimize negative effect of negative perfectionism. Also, this situation is able to consider the existence of intervening variables (coping strategies with anxiety, general coping strategies etc.). Besides, result of study shows that job satisfaction level was an important predictor of life satisfaction. When it is considered that job satisfaction is sub-dimension of life satisfaction, this result would not be surprising. As a result, it is important that perfectionism is evaluated as multidimensional with different analysis and sample.