



The Mediating Role of Perceived Social Support in the Relationship Between University Students' Perfectionism and Career Stress

Şeyma BİLGİZ ÖZTÜRK^{a*} (ORCID ID - 0000-0002-6506-7236)

Hacı Arif DOĞANÜLKÜ^b (ORCID ID - 0000-0003-2055-7511)

^aAtatürk University, Kazım Karabekir Faculty of Education, Erzurum/Türkiye

^bÇukurova University, Career Planning Research and Application Center, Adana/Türkiye



Article Info

DOI: 10.14812/cuefd.1195619

Article history:

Received 27.10.2022

Revised 19.05.2023

Accepted 07.08.2023

Keywords:

Career Stress,
Perfectionism,
Social Support,

Abstract

Career stress is one of the current issues that university students have to deal with. Although there are many reasons, it is stated that perfectionism can be one of the main reasons for the formation of stress. On the other hand, it is supported by the literature that the perception of social support can be a source that can reduce this effect. For such reasons, this study aims to examine the mediating role of perceived social support in the relationship between university students' perfectionism and career stress. A total of 433 university students, 311 (71.8%) female and 122 (28.2%) male, participated in the sample of this study. The measurement tools used to collect data in the study are the 'Big Three Perfectionism Scale-16', 'Career Stress Scale' and 'Multidimensional Scale of Perceived Social Support'. The research findings explain that the perfectionist personality traits of the students have a positive and significant effect on career stress. It is also explained that perceived multidimensional social support has a partial mediating role between perfectionism and career stress. The findings of the research were discussed in relation to the literature.

Research Article

Üniversite Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilikleri ile Kariyer Stresi Arasındaki İlişkide Algılanan Sosyal Desteğin Aracı Rolü

Makale Bilgisi

DOI: 10.14812/cuefd.1195619

Makale Geçmişi:

Geliş 27.10.2022

Düzeltilme 19.05.2023

Kabul 07.08.2023

Anahtar Kelimeler:

Kariyer Stresi,
Mükemmeliyetçilik,
Sosyal Destek,

Öz

Kariyer stresi, üniversite öğrencilerinin sorun yaşadığı güncel konulardan birisidir. Bu stresin birçok nedeni olmakla birlikte, mükemmeliyetçiliğin stres oluşumunda önemli bir neden olabileceği belirtilmektedir. Öte yandan sosyal destek algısının da bu etkiyi azaltabilecek bir kaynak olabileceği alanyazın tarafından desteklenmektedir. Bu nedenle bu çalışmada üniversite öğrencilerinin mükemmeliyetçilikleri ile kariyer stresi arasındaki ilişkide, algılanan sosyal desteğin aracı rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda çalışmaya 311'i kadın (%71,8), 122'si erkek (%28,2) toplam, 433 üniversite öğrencisi katılmıştır. Araştırmanın ölçme araçları 'Büyük Üçlü Mükemmeliyetçilik Ölçeği', 'Kariyer Stresi Ölçeği' ve 'Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği' dir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, öğrencilerin mükemmeliyetçi kişilik özelliklerinin kariyer stresi üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu açıklamaktadır. Ayrıca algılanan çok boyutlu sosyal desteğin, mükemmeliyetçilik ve kariyer stresi arasında kısmi aracı bir role sahip olduğu da açıklanmaktadır. Bulgular ilgili alanyazın kapsamında tartışılmıştır.

Araştırma Makalesi

Introduction

The university education process includes many stages from the beginning to graduation. For new students, these stages involve developmental tasks about adaptation to a different environment, such as

*Corresponding Author: seyma.bilgiz@atauni.edu.tr

leaving home, establishing an independent life, developing new social relationships, and ensuring academic discipline and self-control. In the later phase of the process, students are expected to fulfill their tasks about academic skills and to ensure achievement. In addition, some of the important developmental tasks in this process are related to the career field. All these structures are in a pattern and each one has a different importance. However, students may sometimes have difficulties in career planning and clarification tasks, among the developmental tasks, and this may increase the level of stress they experience (Doğan & Eser, 2013; Fouad et al., 2006). Studies that analyzed university students' psychological counseling needs also support this. Studies state that career-related problems are at the top of the areas that students want help with (Atik & Yalçın, 2010; Karataş & Gizir, 2013).

Defined as the stress experienced by individuals during the stages of determining and developing career processes, career stress has a high association with career ambiguity (Park et al., 2011; Park & Han, 2017). The reasons such as the fact that this process affects individuals for life and that it is not always under their control may increase the stress, a source of the increase in the ambiguity level (Serinkan et al., 2012). Students' responsibilities regarding their goals, lack of career information, demands and expectations of the social environment, anxiety about not being able to be employed after graduation, and satisfaction about the major are among the main factors affecting career stress (Durak-Batıgün & Atay-Kayı, 2014; Torun et al., 2021). In addition to these, career stress may be affected by many personal and social variables such as individuals' entrepreneurial characteristics (Tican, 2020), multidimensional perfectionism (Kang et al., 2020), self-efficacy belief (Esen, 2019), satisfaction with their major (Bayrakçeken & Buztepe, 2021) and career maturity (Yu & Yang, 2013). Furthermore, although career stress is a problem that forces or exceeds individuals' existing resources and may negatively affect health (Choi et al., 2011), this stressful mood may negatively affect students' career indecision (Cho & Lee, 2017), psychological well-being (Polat, 2022; Yam, 2020), and career preparation behaviors (Min-Jeong & Uhm, 2022).

Although stress is associated with many variables mentioned above, personality traits that differentiate an individual from others in the face of stress are also an important factor (Zencirkıran, 2016). Personality traits may affect individuals' general stress levels as well as the career decision-making and maintenance process (Page et al., 2008). One of these personality traits may be considered as perfectionism (Achtziger & Bayer, 2013). Perfectionism refers to a personality trait involving characteristics like striving to be perfect, setting high standards for one's actions, and making overly critical self-evaluations (Frost et al., 1990). The perfectionist personality was discussed in many studies in terms of adaptive and maladaptive perfectionism dimensions (Dunkley et al., 2000; Rice & Preusser, 2002). According to this dual structure, adaptive perfectionists try to reach the realistic goals they set by forming positive reinforcements about themselves. Maladaptive perfectionists, on the other hand, set unrealistic goals and reinforce their fear of failure with the negative thoughts about how they cannot achieve these goals (Slade & Owens, 1998). Within the scope of the present study, perfectionism's rigid, narcissistic, and self-critical dimensions are discussed in terms of the maladaptive dimension (Feher et al., 2020).

Individuals with higher perfectionism may have negative thoughts about their competence, perceiving even small mistakes as failures because of their unrealistic standards that cause fear of making mistakes (Andrews et al., 2014; Park, 2011). This leads to stress by making them think that their performance is insufficient and not satisfied with their success (Frederiksen, 2009) since people with high levels of perfectionism may tend to experience high levels of anxiety and be affected more negatively by stress factors (Achtziger & Bayer, 2013; Amaral et al., 2013; Aydemir & Arlı, 2019; Çam et al., 2014; Mitchelson Burns, 1998). This may negatively affect many areas of life, especially the professional and educational process (Stoeber & Stoeber, 2009). The studies examining the effect of perfectionism on the career development of individuals focus generally on its effect on career decision self-efficacy (Ganske & Ashby, 2007), career adjustment and decision-making difficulties (Wang et al., 2018), negative career thoughts (Andrews et al., 2014), career stress and indecision (Kang et al., 2019).

As in many areas of their lives, students also expect the negative effects of these stress situations they feel in the career area to decrease. Social support factors like parents, relatives, friends, significant other, academicians, or teachers in the past are among the main factors that play a helpful role in coping with this stress (Doğru, 2018; Korkut Owen, 2018; Öztemel, 2013; Tak & McCubbin, 2002) because social support acts as a buffer for such difficulties that individuals may encounter in life and may provide a positive energy in life and career. Also, striving to be better in life and career may help develop positive energy among people (Kautish et al., 2021). Social support is an important factor in overcoming the uncertainties experienced (Işık, 2020) and in making long-term career decisions (Vertsberger & Gati, 2015). The studies revealed that Turkish students take the expectations and wishes of their families, teachers, and friends into consideration substantially in their career decisions (Aydemir, 2018; Sarıkaya & Khorshid, 2009).

Although many factors are effective in explaining this situation, the effect of collectivist culture has an important place (Fouad et al., 2008). In other words, as in many decisions they take for their lives, the parents and other social circles have an impact on the career decisions of Turkish youth living in a collectivist society (Öztemel, 2013; Turan & İskender, 2020). This social support effect may positively impact students' career decision-making self-efficacy (Mert et al., 2019). In addition, individuals' career decision-making difficulties (Öztemel, 2013) and the stress they experience regarding job search (Choi & Jung, 2018) may be reduced by the effect of social support. Similarly, there is a positive association between individuals' job satisfaction and social support levels, and social support significantly affects occupational stress and has an important role in protecting mental health in the career process (Zhou & Yu, 2007).

With their evaluative anxieties, perfectionists may think that failing or making mistakes will result in rejection and loss of respect from other people. Because of these perceptions, perfectionists believe that their social support is insufficient and it may be inadequate in terms of positive coping strategies. This may result in individuals with this personality structure feeling that their social support levels are insufficient in the face of stressful situations (Dunkley et al., 2000). Studies support this situation and explain that perceived social support levels are a protective factor in the effect of individuals' negative perfectionism traits on their depression and anxiety levels (Zhou et al., 2013). Similarly, another study explained that perceived social support mediates the relationships between perfectionism and depressive symptoms (Sherry et al., 2008). A recent study expressed that culturally sensitive stress has a mediating role in the relationship between perfectionism and adjustment to university. Another finding of the aforementioned study is that social support has a regulatory role for stress and university adjustment (Lee et al., 2020). Another similar study concluded that social support plays a mediating role between having perfectionist concerns and being anxious. This is explained by the fact that individuals with high levels of perfectionism reduce their possibility of getting support by isolating themselves from other people, and their anxiety levels getting negatively affected (Gnilka et al., 2019). Considering all these, it is very important to examine the effect of perfectionism personality traits and the mediation of this effect of perceived multiple social support situations in the face of career stresses.

Current Study

A study examining the career development needs of Turkish university students revealed that students focus on areas such as coping with stress as well as getting information about the business world, getting support in transition to business life, getting more information about themselves, and determining a career plan (Yerin Güneri. et al., 2016). One of the effective factors in the emergence of stress, which is among these basic issues, is that the demands in the face of events exceed individuals' existing competencies (Cohen et al. 1983). The data from the Turkish Statistical Institute (TUIK [TSI]) for the year 2021 announced that the rate of the idle labor force, which consists of time-related underemployment, the unemployed, and individuals with potential workforce, has a rate of 24.4% (TUIK, 2021). This rate indicates the existence of an employment problem, a common problem in Turkey as in many countries in the world. Reasons such as the current employment area not meeting the needs of the demands that cause unemployment are an important factor in increasing the stress of young people regarding the future

and their careers. Supporting this explanation, studies state that the main causes of career stress experienced by Turkish youth are the difficulties and pressures felt in finding a job (Emirel & Bozkurt, 2022).

Although this situation affects all university students (Towbes & Cohen, 1996), Turkish students' approach to graduation may also increase their stress level (Bozyiğit & Gökbaraz, 2020) because graduation may pave the way for future anxiety and career anxiety. In recent years, the effects and antecedents of these stresses and distresses experienced by university students in their career processes have also been investigated in Turkey, too (Bozyiğit & Gökbaraz, 2020; Tican, 2020). These studies argued that career-related distress and stress have negative effects on both the psychological and subjective well-being of students (Arslan & Bayraktar-Uyar, 2020). In addition, anxiety about unemployment is positively related to university students' stress and depression symptoms (Tekin-Tayfun & Korkmaz, 2016). Students managing their stress effectively is critically important in order to reduce these effects and for higher education institutions to provide a qualified educational experience to their students (Lee & Jang, 2015).

The examination of the causes of stress in individuals suggested that personalities traits and environmental factors mostly related to temperament and character may be effective (Lecic-Tosevski et al., 2011; Tengilinoğlu et al., 2017). Therefore, career stress is discussed in terms of a dynamic interaction between the individual and his/her environment (Choi et al., 2011). The perfectionist personality trait, one of these factors, is sometimes associated with positive results in the theoretical dimension (Stoerber & Otto, 2006). However, as in many studies, in this study, perfectionism was taken into account in terms of its negative dimensions and evaluated in terms of its narcissistic, rigid, and self-critical qualities. Evaluated from this point of view, perfectionism has an adverse impact on the anxiety individuals feel about their work, ruminative thoughts, sleep quality, and work life (Flaxman et al., 2017). This personality structure may affect the career choices and processes of not only employees but also professional candidates. Another study confirmed the negative effect of perfectionism on career stress and career indecision (Kang et al., 2020).

Individuals with high maladjusted perfectionist personality perceive the events they encounter as more stressful and become vulnerable, as well as resort to less social support (Amaral et al., 2013). However, another factor that can affect the stress experienced in career selection and in all other career steps is social support. This support has an auxiliary role in reducing the anxiety and stress situations felt by individuals and represents the perceived instrumental and emotional support from others (Beehr & McGrath, 1992; Franco et al., 2019). A study expressed that a high level of social support strengthens individuals' coping skills, helps them to structure difficult conditions as less threatening and regulates negative emotions such as fear and anxiety (Sippel et al., 2015). In other words, social support is necessary for the protection of the physical and mental health of individuals (Özbay et al., 2007; Zhou & Yu, 2007). This support can be provided to individuals in terms of material or instrumental means, in terms of providing information or through communication skills with positive emotions that can be established (Beehr & McGrath, 1992). As perceived social support may affect many situations in life, it is also an effective factor in various career processes such as career decision-making self-efficacy (Mert et al., 2019), career adjustment (Erzen & Kara, 2022) and work performance (Kurt, 2013).

Understanding and managing the negative effects on their career process that young adults may experience can prevent the interruption of their professional development, as well as create an awareness that can prevent negative career advancements (Creed et al., 2017). For this reason, examining the effects of perfectionist personality traits and social support on Turkish university students' career stress is a very important need in order to facilitate both the career field and the individual and social fields. There is no study in the literature that will directly meet this need. Considering all these reasons, the current study aims to clarify the factors that may affect career stress.

For this purpose, the following hypotheses were formed.

1. Perfectionism significantly predicts career stress.
2. Perceived social support has a significant mediating role between perfectionism and career stress.

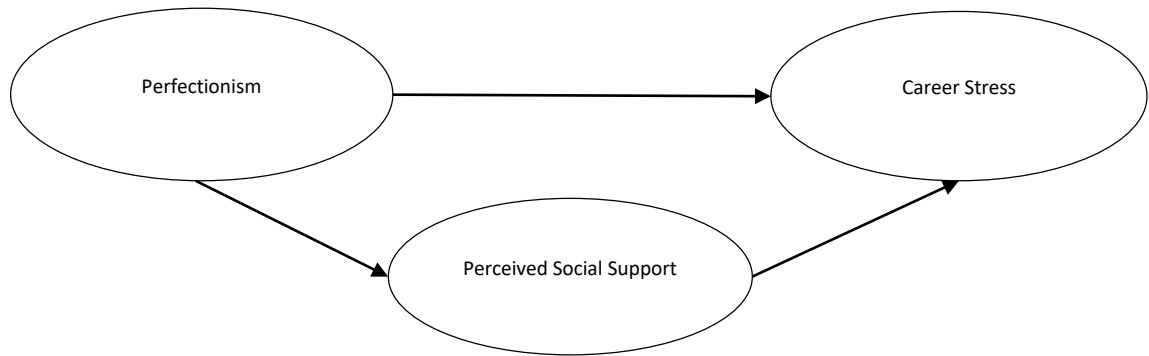


Figure 1. The Model to be Tested for the Study

Method

The study aimed to examine the effects of university students' perfectionism and perceived multidimensional social support levels on their career stress.

Study Group

Ethical permission for the study was received from Atatürk University's Social and Humanities Educational Sciences Ethics Committee (Meeting Date: 21.10.2021, No: 11). Then, the informed consent form was given to the participants and they took part in the study on a voluntary basis. After these stages, 433 university students determined by convenient sampling method were included in the study group. Of the participants, 311 (71.8%) were female and 122 (28.2%) were male students. In addition, 69 (15.9%) of the participants were first-year, 90 (20.8%) were second-year, 89 (20.6%) were third-year, 159 (36.7%) were fourth-year, and 14 (3.3%) were fifth-year and sixth-year. The study data were collected during the COVID-19 pandemic. Thus, the study group was reached using online resources created via Google Forms.

Data Collection Tools

Career Stress Scale: Developed by Choi et al. (2011), the Career Stress Scale was adapted to Turkish by Özden and Sertel-Berk (2017). The 20-item scale has three sub-dimensions, namely career ambiguity and lack of information, employment pressure, and external conflict. The scale includes items such as "I feel stressed because there is so much to do to find a job." According to the adaptation study of Özden and Sertel-Berk (2017), the Cronbach's alpha of the total scale was .94. The Cronbach's alpha values were .89 for the career ambiguity and lack of information dimension, .85 for the external conflict dimension, and .86 for the employment pressure dimension.

Multidimensional Scale of Perceived Social Support: Developed by Zimet et al. (1988), the 12-item Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) was adapted into Turkish by Eker and Arkar (2001). The same authors conducted the validity and reliability studies of the scale again in 2001 (Eker et al. 2001). The 7-point Likert type scale has three dimensions, namely family, friend, and special person. The MSPSS includes items such as "I can talk about my problems with my family (for example, with my mother, father, spouse, children, siblings)." The researchers examined the same scale on different sample groups and stated that the results of the internal consistency analysis performed in these different groups were between .80 and .95 for the sub-dimensions and the total scale.

Big Three Perfectionism Scale: First developed by Smith et al. (2016) as a 45-item scale, the Big Three Perfectionism Scale (BTPS) was then revised by Feher et al. (2020) as a 16-item scale. Turkish adaptation studies of the latter version were conducted by Kaçar-Basaran et al. (2020). The scale has three sub-dimensions, namely narcissistic perfectionism, rigid perfectionism, and self-critical perfectionism. The scale includes items such as "I judge myself harshly when I don't do something perfectly." Cronbach's alpha internal consistency coefficient was .85 for the rigid perfectionism dimension, .86 for the self-critical perfectionism dimension, and .75 for the narcissistic perfectionism dimension.

Data Analysis

First, whether the data collected from the participants had a normal distribution was tested. In order to test normality, kurtosis and skewness values were examined. The kurtosis and skewness values being between +1 and -1 indicate a normal distribution (Tabachnick & Fidell, 2007). As seen in Table 1, the kurtosis and skewness values of the variables vary between +1 and -1. Thus, the collected data showed a normal distribution. Then, the relationships between perfectionism, perceived social support, and career stress were examined by Pearson correlation analysis. Afterward, a structural equation model based on the Bootstrap method was used to test whether perceived social support has a mediating role in the relationship between perfectionism and career stress. The measurement model was tested before testing the structural model. In the mediation model, perfectionism was included as the predictor variable, perceived social support as the mediator variable, and career stress as the predicted variable. In order to test the model's goodness of fit, the criteria of $\chi^2/df < 5$, CFI $> .90$, TLI $> .90$, GFI $> .90$ and RMSEA $< .10$ were used (Kline, 2005; Marcoulides & Schumacher, 2001; Tabachnick & Fidell, 2007). A bootstrap test was performed to examine whether perceived social support mediates the relationship between perfectionism and career stress (Preacher & Hayes, 2008). In the bootstrap analysis, 10,000 resampling and 95% confidence interval were used. Data were analyzed using the SPSS 25.0 and AMOS Graphics 24 programs.

Table 1.
Kurtosis and Skewness Values of the Variables

	N	Skewness	Kurtosis
1-Perfectionism	433	-0.95	-.568
2- Perceived Social Support	433	-.520	-.126
3- Career Stress	433	.217	-.584

Findings

Findings Related to the Correlation Analysis Between Variables

The correlation values between participants' perfectionism, perceived social support and career stress scores were examined in this section and are presented in Table 2.

Table 2.
Correlation Coefficients between Perfectionism, Perceived Social Support, and Career Stress

	M±sd	Cronbach's	1	2	3
1-Perfectionism	46.90±10.2	.85	—		
2-Perceived Social Support	59.30±15.7	.89	-.16**	—	
3- Career Stress	52.00±16.4	.93	.38**	-.26**	—

** $p < .01$; M: mean, SD: Standard Deviation.

As seen in Table 2, there is a negative correlation between perfectionism and perceived social support ($r = -.16$, $p < .01$) and a positive correlation with career stress ($r = .38$, $p < .01$). In addition, a significant negative relationship was determined between perceived social support and career stress ($r = -.26$, $p < .01$).

Findings Related to the Research Model

Measurement Model

The measurement model was tested before testing the structural model. The measurement model consists of three latent variables (perfectionism, perceived social support, and career stress) and their nine observed variables. The goodness of fit values for the measurement model was found within acceptable limits [$\chi^2(23, N= 433) = 91,400$; $p < .001$; $\chi^2/df = 4.1$; TLI = .91; CFI = .94; GFI = .96; RMSEA = .08]. The standardized path coefficients for the measurement model are presented in Table 3.

Table 3.
Path Coefficients of the Measurement Model

Latent Variables	Observed Variables	Path Coefficients
Perfectionism	Rigid Perfectionism	.62
	Self-critical Perfectionism	.86
	Narcissistic Perfectionism	.73
Perceived Social Support	Family	.72
	Friend	.62
	Special Person	.41
Career Stress	Career Ambiguity and Lack of Information	.89
	External Conflict	.71
	Employment Pressure	.78

Structural Model

The mediating role of perceived social support in the relationship between university students' perfectionism and career stress was tested. Findings related to the mediator model are given in Figure 2.

In this section, the views of the interviewed teachers are separated into the following themes: objective-activity relationship, problems due to the communicative approach, activities included in the curriculum, planning of the activities, and tools, materials used in the activities. These themes are presented in Table 5.

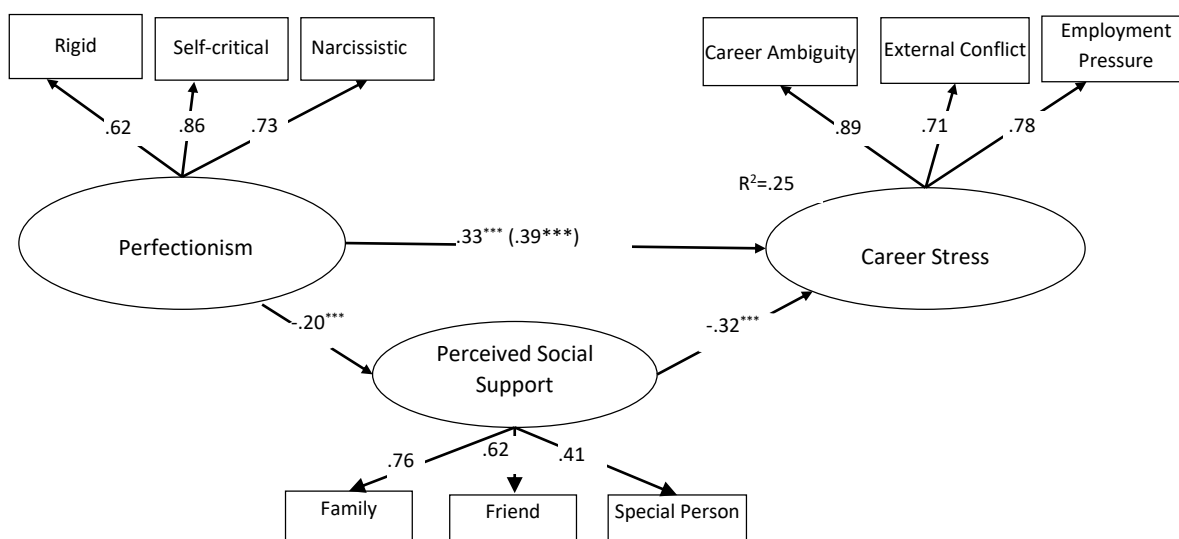


Figure 2. Mediation Model for the Relationship Between Variables

*** p < .001

Note. The coefficients between the variables are standardized coefficients. The coefficient expressed in parentheses is the path coefficient of the total effect.

First, the goodness of fit values of the structural model of the study was tested. It was concluded that it was in the acceptable range [$\chi^2(23, N= 433)= 91.866$; $p < .001$; $\chi^2/df= 3.99$; $TLI= .91$; $CFI= .94$; $GFI= .95$; $RMSEA= .08$]. The path coefficients between perfectionism and perceived social support ($\beta = -.20$, $p < .001$) and between perceived social support and career stress ($\beta = -.32$, $p < .001$) were statistically significant. In addition, the direct path coefficient between perfectionism and career stress was statistically significant ($\beta = .33$, $p < .001$). Perfectionism and perceived social support explained 25% of the change in career.

Bootstrap analysis was performed to test whether perceived social support has a mediating role in the relationship between perfectionism and career stress. Bootstrap analysis was done with 95% confidence interval and 10,000 resampling. The results are presented in Table 4.

Table 4.
Bootstrap Analysis Result on Mediating Effect

	β	Standart Error	95% CI	p
Directly Effect				
Perfectionism → Perceived Social Support	-.20***	.09	-.47, -.11	.000
Perceived Social Support → Career Stress	-.32***	.06	-.45, -.21	.000
Perfectionism → Career Stress	.33***	.10	.23, .62	.000
Direct Effect				
Perfectionism → Perceived Social Support → Career Stress	.06***	.03	.03, .17	.000
Total Effect				
Perfectionism → Career Stress	.39***	.11	.28, .72	.000

Note: CI- Confidence Interval. (Standardized coefficients were used).

*** $p < .001$

As seen in Table 4, in terms of direct effects, all the path coefficients between perceived social support and perfectionism ($\beta = -.20$, $p < .001$, CI[-.47, -.11]), perceived social support and career stress ($\beta = -.32$, $p < .001$, CI[-.45, -.21]) and perfectionism and career stress ($\beta = .33$, $p < .001$, CI[.23, .62]) were significant. In addition, the indirect effect of perfectionism on career stress through perceived social support was significant ($\beta = .06$, $p < .001$, CI[.03, .17]). This finding shows that perceived social support has a partial mediating role in the relationship between perfectionism and career stress. Parallel to the direct and indirect effects, the path coefficient for the total effect between perfectionism and career stress was also significant ($\beta = .39$, $p < .001$, CI[.28, .72]).

Discussion & Conclusion

In the study, the mediating role of perceived social support in the effect of university students' perfectionist personality traits on career stress was examined using structural equation modeling. In this context, it was determined that perfectionism has a positive and significant predictive effect on career stress. Another result of the study is that perceived social support has a partial mediating role between perfectionism and career stress. This may affect the career expectations and stress levels of perfectionist individuals.

According to the first finding from the analyzes results, perfectionist individuals' career stress is higher because perfectionists can set high and unrealistic goals since their tendency to examine and criticize their own behavior is harsh and rigid. As a result, they may not be satisfied with their performance, not satisfied even with their successful efforts (Cox et al., 2002; Sirois & Molnar, 2016). This may cause them to be affected more intensely by the stress factors in life (D'Souza et al., 2011). Having intense self-directed perfectionist traits is associated with perceiving and evaluating the stress in the face of success more negatively (La Rocque et al., 2016). In the light of these explanations, individuals with high self-critical perfectionism may be more vulnerable to depressive symptoms when they experience stress about success (Enns & Cox, 2005; Sherry et al., 2008). Recent studies also support this finding, and maladjusted perfectionism has positive effects on depression and negative effects on life satisfaction, psychological well-being, and subjective well-being (D'Souza et al., 2011; Kanten & Yeşiltaş, 2014; You & Yoo, 2021). In other words, this personality trait may lead to other negative consequences, called emotional exhaustion in both social and work life of the individual.

Consistent with the study findings, the literature also suggested that perfectionism is a personality trait that may affect difficulties in career decision making (Chen et al., 2021; Gati et al., 2010). Frederiksen

(2009) argued that students with a high level of maladjusted perfectionism may experience general indecision and career choice anxiety. Aydın (2014) also stated that there is a negative and significant relationship between individuals' perfectionism and career indecision. Examining the mediation of career stress between perfectionism and career attitude maturity, another study conducted by Park et al. (2011) reached similar findings. Accordingly, perfectionism has a positive association with career stress and a negative association with career attitude maturity. In addition, the career ambiguity dimension of career stress has a full mediating role in this relationship. This situation has similar effects at every stage of the career process. Being a maladjusted perfectionist causes results that limit productivity, reduce efficiency and require intense effort (Sherry, 2010). All of these may increase career stress and affect the individuals' well-being about themselves and their careers.

Another finding of the study is that perceived multidimensional social support has a mediating role between perfectionism and career stress. Accordingly, the existence of social support levels of university students with perfectionist personalities may affect their career stress levels. This can be explained by the fact that social support helps individuals to solve the problems they encounter in their lives in a more positive way. Çam et al. (2014) examined university students' school burnout in terms of stress, perfectionism, and perceived social support variables. The findings of the aforementioned study revealed that individuals' social support levels may reduce burnout, and stress may increase burnout. Furthermore, the stress level of perfectionist individuals may be higher. Similarly, the results of Amaral et al.'s (2013) study confirmed that individuals with maladjusted perfectionism are more vulnerable to stress. The results also showed that perfectionism and social support have a negative relationship.

Hesler (2015) also emphasized that the perception of having social support may reduce high perfectionist individuals' feeling of controlling their behavior. In addition, he also stated that perfectionists who perceive high social support may have a lower tendency to hide the situations they think they are inadequate from their environment. The study by Sherry et al. (2008) examined the relationship between students' perfectionist characteristics and their depressive symptoms in terms of the mediation of social support. In the obtained model, perceived social support has a partial mediating role between these two variables. Social support can affect the career process of students as well as the lives of employees. In a study of this nature, the psychological distress of professors was examined with various mediator variables in terms of perfectionism characteristics. The finding that perfectionism has a negative relationship with social support and a positive relationship with distress is similar to this study (Dunn et al., 2006). Another study explained that work stress has a negative effect on the mental well-being of workers in Europe and that social support has a mediating role between stress and well-being (Mensah, 2021). All these studies support the finding that social support is an important variable for the stressful situations that individuals face in their lives. They also point out the necessity of social support in reducing the effects of this personality trait on perfectionist individuals who have the potential to be more exposed to stress.

There are several recommendations to be presented within the scope of the study findings. The first of these is related to the finding that the perfectionist personality is effective on the career stresses of university students. Awareness in students can be created in order to reduce the effects of the maladjusted dimension of this personality structure. If students cannot overcome this situation individually, they may be recommended to seek psychological counseling assistance.

Another factor affecting career stress is social support. Therefore, other recommendations made can be associated with this finding. In this context, to increase university students' social circle it can be suggested to facilitate their access to opportunities. To this end, it can be ensured that the social and cultural activities of universities are increased and students are informed about these opportunities and benefit equally.

The study has several limitations. The first of these is the cross-sectional analysis of the study variables. The results of the study are based only on the self-report results of the university students. The study data were collected during the COVID-19 pandemic period. In this process, the university education was given online and the number of participants was limited to 433 due to distance learning and access problems.

This is a study limitation. The fact that there is no study that can compare students who are actively working in the career process or from different education levels creates a limitation in terms of the generalizability of the study.

Author Contribution Rates

The authors contributed equally to the study.

Ethical Declaration

During the planning, data collection, analysis and reporting of this study, the ethical principles and rules stated in the "Higher Education Institutions Scientific Research and Publication Ethics Directive" were followed. No application was conducted against the Scientific Research and Publication Ethics and informed consent was obtained from all the individual participants who participated in the study.

Conflict Statement

The authors have declared no conflict of interest with any institution or person within the scope of the study.

Türkçe Sürümü

Giriş

Üniversite eğitim süreci, başlangıç aşamasından mezuniyete kadar birçok aşamayı barındırmaktadır. Bu aşamalar yeni başlayan öğrenciler için evden ayrılmak, bağımsız bir yaşam kurmak, yeni sosyal ilişkiler geliştirmek, akademik disiplin ve öz denetim sağlamak gibi farklı bir ortama uyum sağlamaya ilişkin gelişim görevlerini içermektedir. Sürecin devamında öğrencilerin akademik becerilere dair görevlerini yerine getirmeleri ve başarı elde etmeleri beklenmektedir. Yine bu süreçteki önemli gelişim görevlerinden bazıları da kariyer alanına yöneliktir. Bütün bu yapılar bir örüntü içerisinde olup her biri ayrı öneme sahiptir. Bununla birlikte öğrenciler bu süreçte gelişimsel görevlerden olan kariyer planlama ve netleştirme görevleri konusunda bazen zorluklar yaşayabilmekte ve bu durum ise onların yaşadığı stres düzeyini artırabilmektedir (Doğan & Eser, 2013; Fouad vd., 2006). Üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma ihtiyaçlarının analiz edildiği araştırmalarda bu durumu destekler niteliktedir. Kariyere dair sorunların öğrencilerin yardım almak istedikleri alanların başında olduğu araştırmalarda belirtilmiştir (Atik & Yalçın, 2010; Karataş & Gizir, 2013).

Bireyin kariyer süreçlerini belirleme ve geliştirme aşamalarında yaşadığı stres olarak tanımlanan kariyer stresi, kariyer belirsizliği ile yüksek seviyede bir ilişkiye sahiptir (Park vd., 2011; Park & Han, 2017). Bu sürecin bireyi yaşam boyu etkilemesi ve her zaman kişilerin kontrolünde olmaması gibi nedenler, belirsizlik düzeyindeki artışa kaynak olarak hissedilen stresi daha da artırabilmektedir (Serinkan vd., 2012). Öğrencilerin hedeflerine dair sorumlulukları, kariyere dair bilgi eksikliklerinin varlığı, sosyal çevrenin talep ve beklentileri, mezuniyet sonrası istihdam edilememeye dair kaygı, bölüm memnuniyeti gibi durumlar da kariyer stresini etkileyen temel unsurlar arasındadır (Durak-Batıgün & Atay-Kayış, 2014; Torun vd., 2021). Bunların yanı sıra kariyer stresinin bireylerin girişimcilik özelliği (Tican, 2020), çok boyutlu mükemmeliyetçilikleri (Kang vd., 2020) özyeterlik inancı (Esen, 2019), okuduğu bölümden memnun olma durumu (Bayrakçeken & Buztepe, 2021) ve kariyer olgunlukları (Yu & Yang, 2013) gibi kişisel ve sosyal birçok değişkenden etkilenebildiği belirtilmektedir. Öte yandan kariyer stresi, bireylerin mevcut kaynaklarını zorlayan veya aşan, sağlığı olumsuz etkileyebilen bir sorun olmakla birlikte (Choi vd., 2011), bu stresli ruh hâli öğrencilerin kariyer kararsızlığını (Cho & Lee, 2017), psikolojik iyi oluşlarını ve (Polat, 2022; Yam, 2020) kariyere hazırlık davranışlarını (Min-Jeong & Uhm, 2022) olumsuz olarak etkileyebilmektedir.

Stres yukarıda belirtilen birçok değişken ile ilişkili olmakla birlikte, stres durumları karşısında bireyi diğerlerinden farklılaştıran kişilik özelliklerinin de önemli bir faktör olduğu bilinmektedir (Zencirkıran, 2016). Kişilik özellikleri, bireylerin genel stres düzeylerini etkileyebildiği gibi kariyer karar verme ve sürdürme sürecini de etkileyebilmektedir (Page vd., 2008). Bu kişilik özelliklerinden birisi mükemmeliyetçilik olarak değerlendirilebilir (Achtziger & Bayer, 2013). Mükemmeliyetçilik; bireylerin kusursuz olmak için çabaladığı, yaptıkları eylemler adına yüksek standartlar belirlediği ve kendilerine karşı oldukça eleştirel değerlendirmeler yaptığı karakteristik özellikleri içeren bir kişilik özelliği olarak açıklanmaktadır (Frost vd., 1990). Mükemmeliyetçi kişilik birçok araştırmada uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik boyutları açısından ele alınmıştır (Dunkley vd., 2000; Rice & Preusser, 2002). Bu ikili yapı bakımından, uyumlu mükemmeliyetçiler, kendilerine olumlu pekiştirmeler yaparak, belirledikleri gerçekçi hedeflere ulaşmaya çalışmaktadır. Uyumsuz mükemmeliyetçiler ise gerçekçi olmayan hedefler belirleyerek, bu hedeflere ulaşamayacaklarına dair olumsuz düşüncelerle başarısızlık korkularını güçlendirmektedir (Slade & Owens, 1998). Bu araştırma kapsamında da mükemmeliyetçilik; katı, narsistik ve öz eleştirel boyutları uyumsuz boyutu açısından değerlendirilmektedir (Feher vd., 2020).

Mükemmeliyetçilikleri yoğun olan bireyler, hata yapma korkusuna sebep olan gerçek dışı standartları yüzünden, küçük hataları bile başarısızlık olarak algılayarak, yeterliliklerine ilişkin olumsuz düşüncelere sahip olabilmektedir (Andrews vd., 2014; Park, 2011). Bu durum performanslarının yetersiz olduğunu düşünmek ve başarılarından memnun olmamak gibi sonuçlara sebep olarak strese neden olmaktadır

(Frederiksen, 2009). Çünkü mükemmeliyetçilik düzeyi yüksek olan kişiler, daha yüksek düzeyde kaygı yaşama eğiliminde olabilir ve stres faktörlerinden daha olumsuz biçimde etkilenebilirler (Achtziger & Bayer, 2013; Amaral vd., 2013; Aydemir & Arlı, 2019; Çam vd. 2014; Mitchelson Burns, 1998). Bu özellik başta mesleki ve eğitsel süreç olmak üzere, hayatın birçok alanına olumsuz biçimde etki edebilmektedir (Stoeber & Stoeber, 2009). Mükemmeliyetçiliğin bireylerin kariyer gelişimine olan etkisini inceleyen araştırmalarda genel olarak; kariyer karar verme öz-yeterliliği (Ganske & Ashby, 2007), kariyer uyumu ve karar verme güçlükleri (Wang vd., 2018), olumsuz kariyer düşünceleri (Andrews vd., 2014), kariyer stresi ve kararsızlık (Kang vd., 2019) üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır.

Öğrenciler, yaşamlarının birçok alanında olduğu gibi kariyer alanında hissettikleri bu stres durumlarının olumsuz etkilerinin azalmasını beklemektedir. Sosyal destek faktörlerinden olan ebeveynler, akrabalar, arkadaşlar, özel bir kişi, akademisyenler veya geçmiş dönemdeki öğretmenler bu stresle başa çıkmada yardımcı rol oynayan temel unsurlar arasındadır (Doğru, 2018; Korkut Owen, 2018; Öztemel, 2013; Tak & McCubbin, 2002). Çünkü sosyal destek, bireylerin hayatta karşılaşılabileceği bu tür zorluklar için bir tampon görevi üstlenmekte olup, yaşamda ve kariyer alanında pozitif bir enerji sağlayabilmektedir. Ayrıca yaşamda ve kariyerde daha iyi olmak için çabalamak insanlar arasında pozitif enerji geliştirmeye yardımcı olabilir (Kautish vd., 2021). Bireylerin yaşadığı belirsizlikleri aşma konusunda ve (Işık, 2020) uzun vadeli kariyer kararları oluşturabilmeleri içinde sosyal desteğin önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir (Vertesberger & Gati, 2015). Yapılan araştırmalarda da Türk öğrencilerin kariyer kararları konusunda ailelerinin, öğretmenlerinin, arkadaşlarının beklenti ve isteklerini azımsanmayacak düzeyde dikkate aldıkları belirtilmektedir (Aydemir, 2018; Sarıkaya & Khorshid, 2009).

Bu durumun açıklanmasında birçok faktör etkili olmakla birlikte, kolektivist kültürün etkisi önemli bir yer tutmaktadır (Fouad vd., 2008). Bir başka ifade ile kolektivist bir toplumda yaşayan Türk gençlerinin yaşamları için aldıkları birçok kararda olduğu gibi kariyer kararlarında da ebeveynlerinin ve diğer sosyal çevrelerinin etkisi olduğu bilinmektedir (Öztemel, 2013; Turan & İskender, 2020). Bu sosyal destek etkisinin öğrencilerin kariyer karar verme öz-yeterliliğini olumlu olarak etkileyebileceği açıklanmaktadır (Mert vd., 2019). Öte yandan bireylerin kariyer karar verme güçlüklerinin (Öztemel, 2013) ve iş aramaya dair yaşadıkları stresin de (Choi & Jung, 2018) sosyal destek etkisi ile azalabileceği belirtilmektedir. Benzer şekilde bireylerin iş doyumu ile sosyal destek düzeyleri arasında pozitif ilişkinin olduğu ve sosyal desteğin mesleki stresi önemli derecede etkileyerek kariyer sürecinde ruh sağlığının korunmasında da önemli payı olduğu belirtilmektedir (Zhou & Yu, 2007).

Mükemmeliyetçiler, değerlendirici kaygıları ile herhangi bir başarısızlık yaşamaları veya hata yapmalarının, reddedilme ve diğer insanların saygısını kaybetmeye sebep olacağını düşünebilmektedir. Bu algıları nedeni ile mükemmeliyetçiler sosyal desteğin yetersiz olduğuna inanmakta ve olumlu başa çıkma stratejileri açısından yetersiz kalabilmektedir. Bu da bu kişilik yapısındaki bireylerin, stresli durumlar karşısında sosyal destek düzeylerinin yetersiz olduğunu hissetmeleri ile sonuçlanabilmektedir (Dunkley vd., 2000). Yapılan araştırmalar da bu durumu destekler nitelikte olup bireylerin negatif mükemmeliyetçilik özelliklerinin, depresyon ve kaygı düzeylerine olan etkisinde algılanan sosyal destek düzeylerinin koruyucu bir etkiye sahip olduğunu açıklamaktadır (Zhou vd., 2013). Bir başka araştırmada benzer şekilde algılanan sosyal desteğin, mükemmeliyetçilik ile depresif belirtiler arasındaki ilişkilere aracılık ettiğini açıklamaktadır (Sherry vd., 2008). Güncel bir araştırmada, mükemmeliyetçilik ile üniversiteye uyum sağlayabilme arasındaki ilişkide, kültüre duyarlı stresin aracı rolü olduğu açıklanmaktadır. Bu araştırmanın bir diğer bulgusu ise sosyal desteğin, stres ve üniversiteye uyum için düzenleyici role sahip olduğudur (Lee vd., 2020). Benzer bir başka araştırmada, mükemmeliyetçi kaygılara sahip olmak ve kaygılı olmak arasında sosyal desteğin aracı rolde olduğuna ulaşılmıştır. Bu durum mükemmeliyetçilik düzeyleri yüksek olan bireylerin, kendilerini diğer insanlardan soyutlayarak destek alma ihtimallerini azaltması ve kaygı düzeylerinin olumsuz etkilenmesi ile açıklanmaktadır (Gnilka vd., 2019). Tüm bu durumlar göz önüne alındığında, gençlerin kariyer stresleri karşısında mükemmeliyetçilik kişilik özelliğinin etkisi ve algıladıkları çoklu sosyal destek durumlarının bu etkide aracılık durumunun incelenmesi oldukça önemlidir.

Mevcut Araştırma

Türk üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçlarının incelendiği bir araştırmada, öğrencilerin iş dünyası hakkında bilgi sahibi olma, iş yaşamına geçişte destek alma, kendileri hakkında daha fazla bilgi sahibi olma, kariyer planı belirleme gibi konuların yanı sıra, stresle başa çıkma gibi alanlarda da yoğunlaştığı belirtilmektedir (Yerin Güneri vd., 2016). Bu temel konular arasında yer alan stresin ortaya çıkmasında etkili faktörlerden birisi, olaylar karşısındaki taleplerin bireylerin mevcut yeterliklerini aşmasıdır (Cohen vd., 1983). 2021 yılı TÜİK (Türkiye İstatistik Kurumu) verileri, Türkiye’de zamana bağlı yetersiz istihdam, işsizler ve potansiyel işgücüne sahip bireylerin oluşturduğu atıl işgücü oranının %24.4’lük bir orana sahip olduğunu açıklamıştır (TÜİK, 2021). Bu oran dünyada pek çok ülkede olduğu gibi Türkiye’de yaygın bir sorun olan bu istihdam probleminin varlığına işaret etmektedir. İşsizliğe sebep talepler ve mevcut istihdam alanının birbirine karşı yetersiz kalması gibi nedenler de gençlerin geleceğe ve kariyerlerine ilişkin streslerinin artmasında önemli bir etkidir. Yapılan araştırmalar da bu açıklamayı destekler nitelikte olup Türk gençlerinin yaşadığı kariyer stresinin en temel nedenlerinin iş bulma konusunda hissedilen zorluklar ve baskılar olduğunu belirtmektedir (Emirel & Bozkurt, 2022).

Bu durum tüm üniversite öğrencilerini etkilemekle birlikte (Towbes & Cohen, 1996), Türk öğrencilerin mezuniyet aşamasına yaklaşmasının, stres düzeyini artırabileceği de yapılan araştırmalar tarafından belirtilmektedir (Bozyiğit & Gökbaraz, 2020). Çünkü mezun olmak gelecek kaygısı ve beraberinde kariyer kaygısına zemin hazırlayabilmektedir. Türkiye’de de son yıllarda üniversite öğrencilerinin kariyer süreçlerinde yaşadığı bu stres ve sıkıntıların etkileri ve öncülleri araştırılmaktadır (Bozyiğit & Gökbaraz, 2020; Tican, 2020). Bu araştırmalarda kariyere dair sıkıntı ve stresin öğrencilerin hem psikolojik hem de öznel iyi oluşları üzerinde olumsuz etkisi olduğu belirtilmektedir (Arslan ve Bayraktar-Uyar, 2020). Ayrıca işsizliğe dair yaşanabilecek kaygının, üniversite öğrencilerinin stres ve depresyon belirtileri ile pozitif ilişkileri olduğu belirtilmektedir (Tekin-Tayfun & Korkmaz, 2016). Bu etkilerin azaltılabilmesi ve Yükseköğretim Kurumlarının öğrencilerine nitelikli bir eğitim deneyimi sunabilmesi için öğrencilerin stresini etkin bir şekilde yönetebilmesi kritik derecede öneme sahiptir (Lee & Jang, 2015).

Bireylerde stres oluşum sebepleri incelendiğinde çoğunlukla mizaca ve karaktere bağlı kişilik özelliklerinin ve çevresel faktörlerin etkili olabileceği belirtilmektedir (Lecic-Tosevski vd., 2011; Tengilimoğlu vd., 2017). Bu nedenle kariyer stresi, birey ve çevresi arasındaki dinamik bir etkileşim açısından ele alınmaktadır (Choi vd., 2011). Bu faktörlerden birisi olan, mükemmeliyetçi kişilik özelliği kuramsal boyutta zaman zaman olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmektedir (Stoeber & Otto, 2006). Ancak birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırmada da mükemmeliyetçilik olumsuz boyutları açısından dikkate alınmış ve narsistik, katı ve öz eleştirel nitelikler açısından değerlendirilmiştir. Bu açıdan değerlendirilen mükemmeliyetçiliğin; kişilerin, yaptıkları iş hakkında hissettiği kaygıya, ruminatif düşüncelere, uyku kalitesine ve iş yaşantılarına olumsuz etki ettiği belirtilmektedir (Flaxman vd., 2017). Bu kişilik yapısı yalnızca çalışanların değil, meslek grubu adaylarının kariyer seçimlerine ve süreçlerine de etki edebilecek niteliktedir. Yapılan başka bir araştırmada mükemmeliyetçiliğin, kariyer stresine ve kariyer kararsızlığına olan olumsuz etkisi doğrulanmaktadır (Kang vd., 2020).

Uyumsuz mükemmeliyetçi kişiliği yüksek bireylerin, karşılaştıkları olayları daha stresli biçimde algılayarak, savunmasız kalabildiği gibi daha az sosyal desteğe başvurduğu da belirtilmektedir (Amaral vd., 2013). Oysa meslek seçiminde ve diğer tüm kariyer basamaklarında yaşanan strese etki edebilecek bir diğer unsur da sosyal destektir. Bu destek, kişilerin hissettiği kaygı ve stres durumlarının azaltılmasında yardımcı role sahip olup başkalarından algılanan araçsal ve duygusal desteği temsil etmektedir (Beehr & McGrath, 1992; Franco vd., 2019). Bir araştırmada, yüksek seviyedeki sosyal desteğin, bireylerin başa çıkma becerilerini güçlendirerek, zor koşulları daha az tehdit edici olarak yapılandırdığı ve korku, kaygı gibi olumsuz duyguları düzenlenmesine yardımcı olduğu belirtilmektedir (Sippel vd., 2015). Bir başka ifade ile sosyal destek, bireylerin beden ve ruh sağlığının korunması açısından gereklidir (Özbay vd., 2007; Zhou & Yu, 2007). Bu destek kişilere, maddi ya da araçsal açıdan, bilgi sağlama açısından ya da kurulabilecek olumlu duygu içerikli iletişim becerileri ile sunulabilmektedir (Beehr & McGrath, 1992). Algılanan sosyal destek yaşamdaki birçok duruma etki edebildiği gibi kariyer karar verme öz yeterliği (Mert vd., 2019),

kariyer uyumluluğu (Erzen & Kara, 2022) ve iş performansı (Kurt, 2013) gibi kariyerin çeşitli süreçlerinde de etkili bir faktördür.

Genç yetişkinlerin kariyer sürecine dair yaşayabileceği olumsuz etkileri anlamak ve yönetmek mesleki gelişiminin kesintiye uğramasına engel olabileceği gibi olumsuz kariyer ilerlemelerinin de önüne geçebilecek bir farkındalık oluşturmaktadır (Creed vd., 2017). Bu nedenle mükemmeliyetçi kişilik özelliği ve sosyal desteğin Türk üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri üzerinde etkisinin incelenmesi hem kariyer alanını hem de bireysel ve sosyal alanları kolaylaştırmak adına oldukça önemli bir ihtiyaçtır. Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde bu ihtiyacı doğrudan karşılayacak bir çalışmanın olmadığı da görülmektedir. Tüm bu gerekçeler düşünüldüğünde bu araştırma, kariyer stresine etki edebilecek faktörlerin belirginleştirilmesini hedeflemektedir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

1. Mükemmeliyetçilik, kariyer stresini anlamlı olarak yordamaktadır.
2. Algılanan sosyal destek, mükemmeliyetçilik ve kariyer stresi arasında anlamlı bir aracı role sahiptir.



Şekil 1. Araştırmaya Dair Test Edilmek İstenen Model

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmada “Üniversite öğrencilerinin mükemmeliyetçilikleri ve algılanan çok boyutlu sosyal destek düzeylerinin kariyer streslerine etkisinin incelenmesi” amaçlanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın etik izni Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu Başkanlığına yapılan başvuru sonucunda alınmıştır (Toplantı Tarihi: 21.10.2021, No: 11). Ardından katılımcılara bilgilendirilmiş onam sunularak gönüllükleri esas alınmıştır. Bu aşamaların ardından, çalışma grubuna uygun örnekleme yöntemi ile belirlenen 433 üniversite öğrencisi dâhil olmuştur. Katılımcıların 311’i kadın (%71.8), 122’si ise erkek (%28.2) öğrencidir. Sınıf düzeyleri incelendiğinde ise birinci sınıf düzeyinde 69 (%15.9), ikinci sınıf düzeyinde 90 (%20.8), üçüncü sınıf düzeyinde 89 (%20.6), dördüncü sınıf düzeyinde 159 (%36.7), beşinci ve altıncı sınıflarda ise 14 (%3.3) kişinin yer aldığı görülmektedir. Araştırma verileri Covid-19 pandemi süresince toplanmıştır. Bu nedenle çalışma grubuna, Google Formlar aracılığı ile oluşturulan çevrim içi kaynaklar kullanılarak ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Kariyer Stresi Ölçeği: Choi ve diğerleri (2011) tarafından geliştirilen Kariyer stresi Ölçeği, Özden ve Sertel-Berk’in (2017) yaptığı çalışma ile Türkçeye uyarlanmıştır. 20 maddeden oluşan bu ölçek kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği, iş bulma baskısı ve dışsal çatışma olmak üzere üç alt boyuta sahiptir. Ölçek “Bir iş bulmak için yapılması gereken çok fazla şey olduğundan kendimi stres altında hissediyorum.” gibi maddeleri içermektedir. Özden ve Sertel-Berk (2017) yaptıkları uyarlama çalışmasında ölçeğin tümüne ait Cronbach alfanın .94 olduğunu belirtmiştir. Ayrıca ölçeğin boyutlarına dair Cronbach Alfa değerlerinin

kariyer belirsizliği ve bilgi eksikliği boyutunda .89, dışsal çatışma boyutunda .85 ve iş bulma baskı boyutunda .86 olduğu hesaplanmıştır.

Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği: Araştırmada kullanılan bir diğer veri toplama aracı olan ‘Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği’ 12 maddeye sahiptir. Zimmet ve diğerleri tarafından (1988) geliştirilen ölçeğin Türkçeye uyarlaması Eker ve Arkar (2001) tarafından gerçekleştirilmiştir. Aynı yazarlar 2001 yılında ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yeniden yapmıştır (Eker ve ark. 2001). Sosyal desteğin yeterliğini aile, arkadaş ve özel bir insandan algılanan destek olarak belirten bu üç alt boyutlu ölçek, yedili Likert tipindedir. Ölçek “Sorunlarımı ailemle (örneğin, annemle, babamla, eşimle, çocuklarımla, kardeşlerimle) konuşabilirim.” gibi maddeleri içermektedir. Araştırmacılar aynı ölçeği farklı örneklem grupları üzerinde incelemiş olup bu farklı gruplarda yapılan iç tutarlılık analiz sonuçlarının alt boyutlar ve ölçeğin tamamı için .80 ve .95 değerleri arasında olduğunu belirtmektedir.

Büyük Üçlü Mükemmeliyetçilik Ölçeği: İlk olarak Smith ve diğerleri (2016) tarafından 45 madde olarak geliştirilen, “Büyük Üçlü Mükemmeliyetçilik Ölçeği” daha sonra Feher ve diğerleri (2020) tarafından 16 maddelik forma revize edilmiştir. Ölçeğin bu hâline ilişkin Türkçe adaptasyon çalışmaları ise Kaçar-Başaran ve diğerleri (2020) tarafından yapılmıştır. Ölçek narsistik mükemmeliyetçilik, katı mükemmeliyetçilik ve öz eleştirel mükemmeliyetçilik olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek “Bir şeyi mükemmel bir şekilde yapmadığım zaman, kendimi sert bir şekilde yargıyım.” gibi maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları için yapılan Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısının, katı mükemmeliyetçilik boyutunda .85, öz-eleştirel mükemmeliyetçilik boyutunda .86 ve narsistik mükemmeliyetçilik boyutunda .75 olduğu belirtilmektedir.

Veri Analizi

Öncelikle katılımcılardan toplanan verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığı test edilmiştir. Normalliği test etmek amacı ile basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmıştır. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1 ile -1 arasında olması normal dağılıma işaret etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2007). Tablo 1’de görüldüğü üzere değişkenlere ait basıklık ve çarpıklık değerleri +1 ile -1 arasında değişmektedir ve toplanan verinin normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Ardından mükemmeliyetçilik, algılanan sosyal destek ve kariyer stresi arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir. Daha sonra ise mükemmeliyetçilik ile kariyer stresi arasındaki ilişkide algılanan sosyal desteğin aracı role sahip olup olmadığını test etmek amacıyla Bootstrap yöntemine dayanan yapısal eşitlik modeli yapılmıştır. Yapısal modelin test edilmesinden önce ölçüm modeli test edilmiştir. Aracılık modelinde mükemmeliyetçilik yordayıcı değişken, algılanan sosyal destek aracı değişken ve kariyer stresi yordanan değişken olarak modele dâhil edilmiştir. Modelin uyum iyiliğini test etmede $\chi^2/df < 5$, CFI > .90, TLI > .90, GFI > .90 ve RMSEA < .10 kriterleri kullanılmıştır (Kline, 2005; Marcoulides & Schumacher, 2001; Tabachnick & Fidell, 2007). Algılanan sosyal desteğin, mükemmeliyetçilik ile kariyer stresi arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğini incelemek için bootstrap testi yapılmıştır (Preacher & Hayes, 2008). Bootstrap analizinde 10.000 yeniden örnekleme ve %95 güven aralığı kullanılmıştır. Veriler SPSS 25.0 ve AMOS Graphics 24 programları kullanılarak analiz edilmiştir.

Tablo 1.

Değişkenlere Ait Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

	N	Çarpıklık	Basıklık
1-Mükemmeliyetçilik	433	-0.95	-.568
2-Algılanan Sosyal Destek	433	-.520	-.126
3-Kariyer Stresi	433	.217	-.584

Bulgular

Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Katılımcıların mükemmeliyetçilik, algılanan sosyal destek ve kariyer stresi puanları arasındaki korelasyon değerleri bu kısımda incelenmiş olup, Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.
Mükemmeliyetçilik, Algılanan Sosyal Destek ve Kariyer Stresi Arasındaki Korelasyon Katsayıları

	M±sd	Cronbach's	1	2	3
1-Perfectionism	46.90±10.2	.85	—		
2-Perceived Social Support	59.30±15.7	.89	-.16**	—	
3- Career Stress	52.00±16.4	.93	.38**	-.26**	—

** $p < .01$; *ORT*: Aritmetik Ortalama; *SS*: Standart Sapma.

Tablo 2’de görüldüğü üzere mükemmeliyetçilik ile algılanan sosyal destek arasında ($r = -.16$, $p < .01$) negatif yönde, kariyer stresi ($r = .38$, $p < .01$) ile pozitif yönde anlamlı ilişki mevcuttur. Bunun yanında algılanan sosyal destek ile kariyer stresi arasında ise ($r = -.26$, $p < .01$) negatif yönlü anlamlı bir ilişkiye ulaşılmıştır.

Araştırma Modeline İlişkin Bulgular

Ölçüm Modeli

Yapısal modelin test edilmesinden önce ölçüm modeli test edilmiştir. Ölçüm modeli, üç gizil değişken (mükemmeliyetçilik, algılanan sosyal destek ve kariyer stresi) ve onlara ait toplam 9 gözlenen değişkenden oluşmaktadır. Ölçüm modeline ilişki uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlar içerisinde bulunmuştur [$\chi^2(23, N= 433) = 91.400$; $p < .001$; $\chi^2/df = 4.1$; $TLI = .91$; $CFI = .94$; $GFI = .96$; $RMSEA = .08$]. Ölçüm modeline ilişkin standardize edilmiş yol katsayıları Tablo 3’te sunulmuştur.

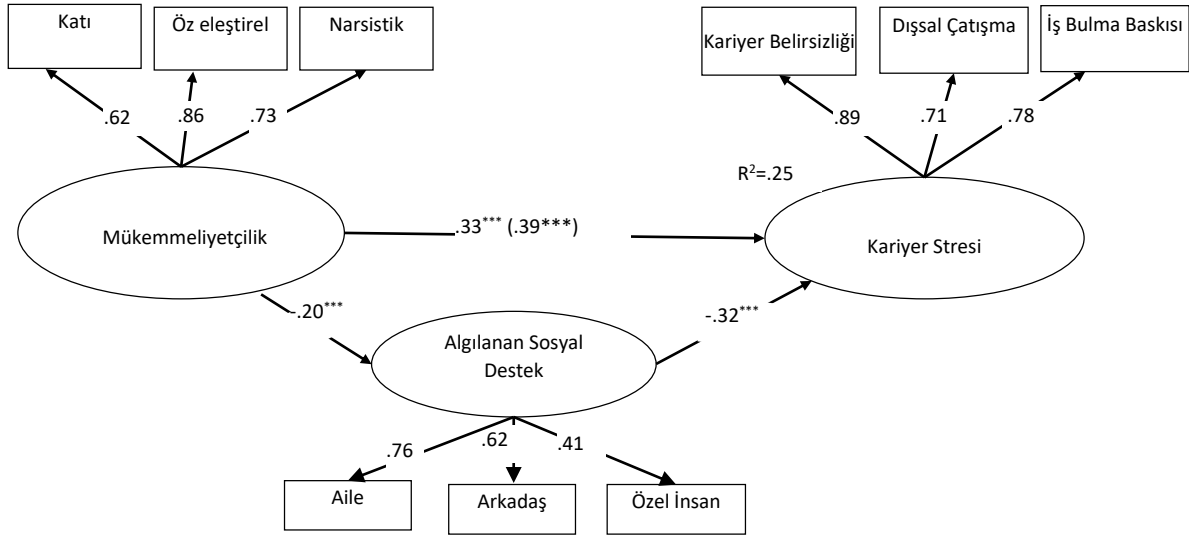
Tablo 3.
Ölçüm Modeline Ait Yol Katsayıları

Gizil Değişken	Gözlenen Değişken	Yol Katsayısı
Mükemmeliyetçilik	Katı	.62
	Öz eleştirel	.86
	Narsistik	.73
Algılanan Sosyal Destek	Aile	.72
	Arkadaş	.62
	Özel İnsan	.41
Kariyer Stresi	Kariyer Belirsizliği	.89
	Dışsal Çatışma	.71
	İş Bulma Baskısı	.78

Yapısal Model

Üniversite öğrencilerinin mükemmeliyetçilikleri ile kariyer stresleri arasındaki ilişkide algıladıkları sosyal desteğin aracı rolü test edilmiştir. Aracı modele ilişkin bulgular Şekil 2’de verilmiştir.

Bu bölümde görüşme yapılan öğretmenlerin görüşleri; kazanım-etkinlik ilişkisi, iletişimsel yaklaşım temelli problemler, öğretim programında yer alan etkinlikler, etkinlikleri planlama ve etkinliklerde kullanılan araç-gereçler olarak temalara ayrılmış ve Tablo 5’te verilmiştir.



Şekil 2. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Aracılık Modeli

Not. Değişkenler arasındaki katsayılar standartlaştırılmış katsayılardır. Parantez içerisinde ifade edilen katsayı toplam etkiye ait yol katsayısıdır.

*** $p < .001$

Öncelikle araştırmanın yapısal modelinin uyum iyiliği değerleri test edilmiş ve kabul edilebilir aralıkta olduğu sonucuna ulaşılmıştır [$\chi^2(23, N= 433)= 91.866; p < .001; \chi^2/df= 3.99; TLI= .91; CFI= .94; GFI= .95; RMSEA= .08$]. Mükemmeliyetçilik ile algılanan sosyal destek ($\beta = -.20, p < .001$) ve algılanan sosyal destek ile kariyer stresi arasındaki ($\beta = -.32, p < .001$) yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca mükemmeliyetçilik ile kariyer stresi arasındaki doğrudan yol katsayısı da istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($\beta = .33, p < .001$). Mükemmeliyetçilik ve algılanan sosyal destek, kariyer stresindeki değişimin %25'ini açıklamaktadır.

Mükemmeliyetçilik ile kariyer stresi arasındaki ilişkide algılanan sosyal desteğin aracı role sahip olup olmadığını test etmek için bootstrap analizi yapılmıştır. Bootstrap analizi %95 güven aralığı ve 10.000 yeniden örnekleme ile yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4.

Aracı Etkiye Dair Bootstrap (Önyükleme) Analizi Sonuçları

	β	Standart Hata	95% CI	p
Doğrudan Etki				
Mükemmeliyetçilik → Algılanan Sosyal Destek	-.20***	.09	-.47, -.11	.000
Algılanan Sosyal Destek → Kariyer Stresi	-.32***	.06	-.45, -.21	.000
Mükemmeliyetçilik → Kariyer Stresi	.33***	.10	.23, .62	.000
Dolaylı Etki				
Mükemmeliyetçilik → Algılanan Sosyal Destek → Kariyer Stresi	.06***	.03	.03, .17	.000
Toplam Etki				
Mükemmeliyetçilik → Kariyer Stresi	.39***	.11	.28, .72	.000

Not: CI- Güven Aralığı. (Standardize edilmiş katsayılar kullanılmıştır).

*** $p < .001$

Tablo 4'te görüldüğü üzere doğrudan etkilere bakıldığında mükemmeliyetçilik ile algılanan sosyal destek ($\beta = -.20, p < .001, CI[-.47, -.11]$), algılanan sosyal destek ile kariyer stresi ($\beta = -.32, p < .001, CI[-.45,$

-.21]) ve mükemmeliyetçilik ile kariyer stresi ($\beta = .33, p < .001, CI [.23, .62]$) arasındaki yol katsayılarının tamam anlamlı bulunmuştur. Ayrıca mükemmeliyetçiliğin, algılanan sosyal destek üzerinden kariyer stresi üzerindeki dolaylı etkisi anlamlı bulunmuştur ($\beta = .06, p < .001, CI [.03, .17]$). Bu bulgu algılanan sosyal desteğin, mükemmeliyetçilik ile kariyer stresi arasındaki ilişkide kısmi aracı role sahip olduğunu göstermektedir. Doğrudan ve dolaylı etkilere paralel olarak mükemmeliyetçilik ile kariyer stresi arasındaki toplam etkiye ilişkin yol katsayısı da anlamlıdır ($\beta = .39, p < .001, CI [.28, .72]$).

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma kapsamında, üniversite öğrencilerinin mükemmeliyetçi kişilik özelliklerinin kariyer streslerine olan etkisinde algılanan sosyal desteğin aracı rolü yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak incelenmiştir. Bu kapsamda mükemmeliyetçiliğin kariyer stresi üzerinde pozitif yönde anlamlı yordayıcı etkisinin olduğu görülmüştür. Araştırmanın bir diğer sonucu ise algılanan sosyal desteğin, mükemmeliyetçilik ve kariyer stresi arasında kısmi aracı bir role sahip olduğunu açıklamaktadır. Bu durum mükemmeliyetçi kişilerin, kariyere dair beklentilerini ve stres düzeylerini etkileyebilmektedir.

Yapılan analizler sonucunda edinilen ilk bulguda, mükemmeliyetçi bireylerin kariyer streslerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Çünkü mükemmeliyetçi kişiler, kendi davranışlarını inceleme ve eleştirme eğilimlerinin sert ve katı olması nedeni ile yüksek ve gerçekçi olmayan hedefler oluşturabilmektedir. Bunun sonucunda da başarılı çabalarından bile doyum elde edemeyerek, performanslarından memnun olamayabilirler (Cox vd., 2002; Sirois & Molnar, 2016). Bu da yaşamdaki stres faktörlerinden daha yoğun düzeyde etkilenmelerine sebep oluşturabilmektedir (D'Souza vd., 2011). Kendine yönelik mükemmeliyetçi özelliklerin yoğun olması, başarıya karşı gelişen stresi de daha olumsuz olarak algılamak ve değerlendirilmek ile ilişkilendirilmektedir (La Rocque vd., 2016) Bu açıklamalar ışığında da kendilerine yönelik mükemmeliyetçilik özellikleri yüksek bireylerin, başarıya dair stres yaşadığında, depresif belirtilere karşı daha savunmasız olabildiği belirtilmektedir (Enns & Cox, 2005; Sherry vd., 2008). Yapılan güncel araştırmalarda bu bulguyu destekler nitelikte olup uyumsuz mükemmeliyetçiliğin depresyon üzerinde pozitif, yaşam doyumu, psikolojik iyi oluş ve öznel iyi oluş üzerinde negatif etkilerinin olduğu görülmektedir (D'Souza vd., 2011; Kanten & Yeşiltaş, 2014; You & Yoo, 2021). Bir başka ifade ile bu kişilik özelliği, bireyin hem sosyal hem de iş yaşamında duygusal tükenme olarak adlandırılan başka olumsuz sonuçlara da yol açabilmektedir (Kanten & Yeşiltaş, 2014).

Alanyazında da araştırma bulgularıyla tutarlı olarak mükemmeliyetçiliğin, kariyer karar verme durumunda yaşanacak güçlükleri etkileyebilecek bir kişilik özelliği olduğu ifade edilmektedir (Chen vd., 2021; Gati vd., 2010). Bu araştırmalardan birisinde Frederiksen (2009), uyumsuz mükemmeliyetçilik düzeyi yüksek olan öğrencilerin genel kararsızlık ve kariyer seçim kaygısı yaşayabildiğini açıklamaktadır. Aydın da (2014) bireylerin başkaları tarafından konulan yüksek standartlara erişme zorunluluklarının olduğu düşüncesine ilişkin mükemmeliyetçilik olarak tanımlanan, sosyal olarak belirlenen mükemmeliyetçilik durumu ile kariyer kararsızlıkları arasında negatif ve anlamlı ilişki olduğu belirtmiştir. Park ve diğerlerinin (2011) mükemmeliyetçilik ve kariyer tutum olgunluğu arasında kariyer stresinin aracılığını incelediği bir araştırmada da bulgular benzer niteliktedir. Buna göre mükemmeliyetçilik, kariyer stresi ile pozitif, kariyer tutum olgunluğu ile negatif ilişkiye sahiptir. Ayrıca kariyer stresinin kariyer belirsizliği boyutu bu ilişkide tam aracı role sahiptir. Bu durum kariyer sürecinin her aşamasında benzer nitelikte etkilere sahip olup uyumsuz mükemmeliyetçi olmanın üretkenliği sınırlayan, verimi düşürebilen ve yoğun çaba gerektiren sonuçlara sebep olduğu belirtilmektedir (Sherry, 2010). Tüm bunlar da kariyer stresini artırarak, bireyin kendine ve kariyerine dair iyi oluşunu etkileyebilmektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu ise algılanan çok boyutlu sosyal desteğin mükemmeliyetçilik ve kariyer stresi arasında aracı role sahip olmasıdır. Buna göre, mükemmeliyetçi kişilikteki üniversite öğrencilerinin sosyal destek düzeylerinin varlığı, kariyer stres seviyesine etki edebilecektir. Bu durum sosyal desteğin, bireylerin yaşamlarında karşılaşılabilecek sorunları daha olumlu biçimde çözebilmeye yardımcı olması durumu ile açıklanabilir. Çam vd. (2014), üniversite öğrencilerinin okul tükenmişliğini, stres, mükemmeliyetçilik ve algılanan sosyal destek değişkenleri açısından incelemiştir. Bu analizin bulgularında, bireylerin sosyal destek düzeylerinin tükenmişliği azaltabileceği, stresin ise tükenmişliği artırabileceği belirtilmiştir. Öte yandan mükemmeliyetçi bireylerin stres düzeyinin daha yüksek olabileceği de belirtilmektedir. Amaral ve

diğerlerinin (2013) yaptığı araştırma sonuçları da benzer şekilde, uyumsuz mükemmeliyetçi özelliğe sahip olan bireylerin strese karşı daha savunmasız olduğunu doğrulamaktadır. Ayrıca mükemmeliyetçilik ve sosyal desteğin olumsuz bir ilişkiye sahip olduğu da edinilen sonuçlar arasındadır.

Hesler de (2015) mükemmeliyetçilik düzeyi yüksek kişilerin sosyal desteğe sahip olma algılarının, davranışlarını kontrol etme hissini azaltabileceğini vurgulamaktadır. Ayrıca sosyal desteği yüksek olarak algılayan mükemmeliyetçilerin, yetersiz olduklarını düşündükleri durumları çevrelerinden gizleme eğilimlerinin de daha düşük olabileceğini belirtmektedir. Sherry ve diğerlerinin (2008) yaptığı araştırma ise öğrencilerin mükemmeliyetçilik özellikleri ve depresif belirtileri arasındaki ilişkiyi sosyal desteğin aracılığı açısından incelenmiştir. Edinilen modelde algılanan sosyal desteğin bu iki değişken arasında kısmi aracı role sahip olduğu görülmektedir. Sosyal destek öğrencilerin kariyer sürecine etki edebildiği gibi çalışanların hayatına da etki edebilmektedir. Bu nitelikte bir çalışmada profesörlerin psikolojik sıkıntıları, mükemmeliyetçilik özellikleri açısından çeşitli aracı değişkenlerle incelenmiştir. Mükemmeliyetçiliğin sosyal destek ile olan negatif ilişkisi ve sıkıntı ile olan pozitif ilişkili olduğu bulgusu göre bu araştırma ile benzer niteliktedir (Dunn vd., 2006). Bir diğer çalışmada ise Avrupa'da çalışan işçilerin, iş stresinin mental iyi oluşlarına olumsuz etkisi olduğu ve sosyal desteğin stres ve iyi oluş durumları arasında aracı role sahip olduğu açıklanmaktadır (Mensah, 2021). Tüm bu araştırmalar, sosyal desteğin bireyin yaşamlarında karşılaştıkları stres durumları için önemli bir değişken olduğu bulgusunu desteklenmektedir. Ayrıca strese daha fazla maruz kalma potansiyeline sahip mükemmeliyetçi bireylerin, bu kişilik özelliğinin etkilerinin azaltılması içinde sosyal desteğin gerekliliğine işaret etmektedir.

Bu araştırma bulguları kapsamında sunulacak çeşitli öneriler vardır. Bunlardan ilki, üniversite öğrencilerinin kariyer stresleri üzerinde mükemmeliyetçi kişiliğin etkili olduğuna dair bulgu ile ilişkilidir. Bu kişilik yapısının uyumsuz boyutunun etkilerinin azaltılabilmesi adına öğrencilerde farkındalık oluşturabilir. Öğrencilerin bu durumu bireysel olarak aşamaması halinde, psikolojik danışma yardımı almaları önerilebilir.

Kariyer stresini etkileyen bir diğer unsur ise sosyal destektir. Bu nedenle yapılacak diğer öneriler bu bulgu ile ilişkilendirilebilir. Bu kapsamda üniversite öğrencilerin sosyal çevrelerini artıracakları imkânlarla erişimlerinin kolaylaştırılması önerilebilir. Bunun için üniversitelerin sosyal ve kültürel faaliyetlerinin artırılması ve öğrencilerin bu fırsatlardan haberdar edilerek eşit biçimde faydalanması sağlanabilir.

Bu araştırma çeşitli sınırlılıklara sahiptir. Bunlardan ilki araştırmanın değişkenlerinin kesitsel olarak incelenmesidir. Araştırmanın sonuçları yalnızca üniversite öğrencilerinin öz bildirimleri sonuçlarına dayanmaktadır. Araştırma verileri Covid 19 pandemi sürecinde toplanmıştır. Bu süreçte üniversite eğitiminin uzaktan (online) devam etmesi ve erişim problemleri nedeni ile katılımcı sayısı 433 kişiden oluşmaktadır. Bu durum araştırmanın bir sınırlılığıdır. Kariyer sürecinde aktif çalışan veya farklı eğitim seviyelerindeki öğrencileri kıyaslayabilecek bir çalışma olmaması da çalışmanın genellenebilirliği açısından bir sınırlılık oluşturmaktadır.

Yazar Katkı Oranı

Yazarlar, çalışmaya eşit oranda katkı sunmuşlardır.

Etik Beyan

Bu araştırmanın planlanması, verilerin toplanması, analizi ve raporlanması sırasında "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi"nde yer alan etik ilke ve kurallara uyulmuştur. Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği'ne aykırı herhangi bir uygulama yapılmamış ve araştırmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır."

Çatışma Beyanı

Yazarlar çalışma kapsamında herhangi bir kurum veya kişi ile çıkar çatışması bulunmadığını beyan etmektedirler.

References

- Achtziger, A., & Bayer, U. C. (2013). Self-control mediates the link between perfectionism and stress. *Motivation and Emotion*, 37(3), 413–423. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9321-6>
- Amaral, A. P., Soares, M. J., Pereira, A. T., Bos, S. C., Marques, M., Valente, J., ... Macedo, A. (2013). Perfectionism and stress - A study in college students. *European Psychiatry*, 28, 1. [https://doi.org/10.1016/S0924-9338\(13\)76995-5](https://doi.org/10.1016/S0924-9338(13)76995-5)
- Andrews, L. M., Bullock-Yowell, E., Dahlen, E. R., & Nicholson, B. C. (2014). Can perfectionism affect career development? Exploring career thoughts and self-efficacy. *Journal of Counseling & Development*, 92(3), 270–279. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2014.00155.x>
- Arslan, Ü., & Bayraktar-Uyar, B. (2020). Do career decidedness and career distress influence psychological and subjective wellbeing? The mediating role of mindfulness. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(2), 271–280. <https://doi.org/10.33200/ijcer.783328>
- Atik, G., & Yalçın, İ. (2010). Counseling needs of educational sciences students at the Ankara University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 1520–1526. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.228>
- Aydemir, L. (2018). Üniversite öğrencilerinin meslek tercihlerini belirleyen faktörlere yönelik bir inceleme. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(5), 713–723. <https://doi.org/10.18506/anemon.378084>
- Aydın, Ç. (2014). *Üniversite öğrencilerinde kariyer kararsızlığının özsaygı, denetim odağı ve mükemmeliyetçilik bakımından incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Bayrakçeken, E., & Buztepe, S. (2021). Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3), 260–266. <https://doi.org/10.53424/balikesirsbd.890243>
- Beehr, T. A., & McGrath, J. E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety, Stress, and Coping*, 5(1), 7–19. <https://doi.org/10.1080/10615809208250484>
- Bozyiğit, E., & Gökbaraz, N. (2020). Spor bilimleri fakültesi öğrencilerinde kariyer stresinin belirleyicileri. *Journal of Computer and Education Research*, 8(15), 181–200. <https://doi.org/10.18009/jcer.679874>
- Chen, H., Pang, L., Liu, F., Fang, T., & Wen, Y. (2021). “Be perfect in every respect”: The mediating role of career adaptability in the relationship between perfectionism and career decision-making difficulties of college students. *BMC Psychology*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00845-1>
- Cho, B., & Lee, J. (2017). Investigating relationships between career stress and career indecision of female students: Career adaptability as the mediator. *Journal of Digital Convergence*, 15, 1–12. <https://doi.org/10.14400/JDC.2017.15.5.1>
- Choi H. J., & Jung, K. I. (2018). Moderating effects of career decision-making self-efficacy and social support in the relationship between career barriers and job-seeking stress among nursing students preparing for employment. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 61–72. <https://doi.org/10.11111/jkana.2018.24.1.61>
- Cohen, S., Kamarck, T. P., & Mermelstein, R. J. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health And Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cox, B. J., Enns, M. W., & Clara, I. P. (2002). The multidimensional structure of perfectionism in clinically distressed college student samples. *Psychological Assessment*, 14, 365–373. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.14.3.365>
- Creed, P. A., Hood, M., & Hu, S. (2017). Personal orientation as an antecedent to career stress and employability confidence: The intervening roles of career goal-performance discrepancy and career goal importance. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 79–92. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.007>

- Çam, Z., Deniz, K. Z., & Kurnaz, A. (2014). Okul tükenmişliği: Algılanan sosyal destek, mükemmeliyetçilik ve stres değişkenlerine dayalı bir yapısal eşitlik modeli sinaması. *Eğitim ve Bilim*, 39(173), 312–327. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/2951/710>
- Doğan, B., & Eser, M. (2013). Üniversite öğrencilerinin stresle başa çıkma yöntemleri: Nazilli MYO örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges-* (Aralık UMYOS Özel Sayı), 29–30. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejovoc/issue/5389/73083>
- D'Souza, F., Egan, S., & Rees, C. (2011). The relationship between perfectionism, stress and burnout in clinical psychologists. *Behaviour Change*, 28(1), 17–28. <https://doi.org/10.1375/bech.28.1.17>
- Dunkley, D. M., Blankstein, K. R., Halsall, J., Williams, M., & Winkworth, G. (2000). The relation between perfectionism and distress: Hassles, coping, and perceived social support as mediators and moderators. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 437–453. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.47.4.437>
- Dunn, J. C., Whelton, W. J., & Sharpe, D. (2006). Maladaptive perfectionism, hassles, coping, and psychological distress in university professors. *Journal of Counseling Psychology*, 53(4), 511–523. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.53.4.511>
- Durak Batıgün, A., & Atay Kayış, A. (2014). Üniversite öğrencilerinde stres faktörleri: Kişilerarası ilişki tarzları ve problem çözme becerileri açısından bir değerlendirme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 69–80. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/7788/101807>
- Eker, D., Arkar, H., & Yıldız, H. (2001). Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destek Ölçeği'nin gözden geçirilmiş formunun faktör yapısı, geçerlik ve güvenilirliği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12(1), 17–25. <https://www.turkpsikiyatri.com/PDF/C12S1/cokBoyutluAlgılanan.pdf>
- Enns, M. W., & Cox, B. J. (2005). Perfectionism, stressful life events, and the 1-year outcome of depression. *Cognitive Therapy and Research*, 29(5), 541–553.
- Emirel, M., & Bozkurt, Ö. (2022). Kariyer stresi ile belirsizlikten kaçınma arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sigortacılık ve sosyal güvenlik bölümü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1), 1–16. <https://dergipark.org.tr/en/pub/cider/issue/68803/1011737>
- Erzen, E., & Kara, A. (2022). Bağlanma stilleri, sosyal destek ve kariyer uyumluluğu: Alternatif modeller. *Öneri Dergisi*, 17(57), 340–364. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.896289>
- Esen, D. (2019). Kariyer stresi ile özyeterlilik inancı ilişkisinin demografik değişkenlerin farklılaştırıcı rolü bağlamında incelenmesi: İzmir Meslek Yüksekokulu İktisadi ve İdari Programlar Örneği. *İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 217–232. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ikacuiibfd/issue/50123/646994>
- Feher, A., Smith, M. M., Saklofske, D. H., Plouffe, R. A., Wilson, C. A., & Sherry, S. B. (2020). The big three perfectionism scale-short form (BTPS-SF): Development of a brief self-report measure of multidimensional perfectionism. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 38(1), 37–52. <https://doi.org/10.1177/0734282919878553>
- Fouad, N. A., Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C. & Terry, S. (2006). Need, awareness, and use of career services for college students. *Journal of Career Assessment*, 14, 407–420. <https://doi.org/10.1177/1069072706288928>
- Fouad, N. A., Kantamneni, N., Smothers, M. K., Chen, Y. L., Fitzpatrick, M., & Terry, S. (2008). Asian American career development. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 43–59. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.10.002>
- Flaxman, P. E., Stride, C. B., Söderberg, M., Lloyd, J., Guenole, N., & Bond, F. W. (2017). Relationships between two dimensions of employee perfectionism, postwork cognitive processing, and work day functioning. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 56–69. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1391792>

- Franco, M., Hsiao, Y. S., Gnilka, P. B., & Ashby, J. S. (2019). Acculturative stress, social support, and career outcome expectations among international students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 19(2), 275–291. <https://doi.org/10.1007/s10775-018-9380-7>
- Frederiksen, P. B. (2009). *Perfectionism and career indecision among undecided college students* [Unpublished doctoral thesis]. Purdue University
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14(5), 449–468. <https://doi.org/10.1007/BF01172967>
- Ganske, K. H., & Ashby, J. S. (2007). Perfectionism and career decision-making self-efficacy. *Journal of Employment Counseling*, 44(1), 17–28. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2007.tb00021.x>
- Gati, I., Gadassi, R., Saka, N., Hadadi, Y., Ansenberg, N., Friedmann, R., & Asulin-Peretz, L. (2010). Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: Facets of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment*, 19(1), 3–20. <https://doi.org/10.1177/1069072710382525>
- Gnilka, P. B., Broda, M. D., & Spit for Science Working Group. (2019). Multidimensional perfectionism, depression, and anxiety: Tests of a social support mediation model. *Personality and Individual Differences*, 139, 295–300. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.031>
- Hesler, K. (2015). Perfectionism, social support, and social anxiety in college students. *Proceedings of GREAT Day*, 9, 21–34. <https://knightscholar.geneseo.edu/proceedings-of-great-day/vol2015/iss1/9>
- Işık, M. (2020). Kariyer uyumunun üniversite yaşam tatminine etkisinde sosyal desteğin rolü. *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, 5(1), 21–38. <https://dergipark.org.tr/en/pub/beuibfaidd/issue/53285/702244>
- Kalaldehy M. T., & Shosha, G. M. (2012). The application of perceived stress scale in health studies. An analysis of literature. *International Journal of Academic Research*, 4(4), 45–50. <http://dx.doi.org/10.7813/2075-4124.2012/4-4/B.6>
- Karataş, A., & Gizir, C. A. (2013). Üniversite öğrencilerinin psikolojik danışma gereksinimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 250–265. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/7791/101920>
- Kang, M., Lee, J., & Lee, A. (2019). The effects of college students' perfectionism on career stress and indecision: Self-esteem and coping styles as moderating variables. *Asia Pacific Education Review*, 21, 227–243. <https://doi.org/10.1007/s12564-019-09609-w>
- Kanten, P., & Yeşiltaş, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367–1375. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00522-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00522-5)
- Kautish, P., Walia, S., & Kour, P. (2021). The moderating influence of social support on career anxiety and career commitment: An empirical investigation from India. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 38(8), 782–801. <https://doi.org/10.1080/10548408.2021.1977765>
- Kim, Min-Jeong & Uhm, Jin. (2022). The effects of career barrier and career stress on career preparation behavior of female college students: Mediation effects of career resilience. *Korean Association For Learner-Centered Curriculum and Instruction*, 22, 259–273. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2022.22.15.259>
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- Korkut Owen, F. (2018). Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim ihtiyaçları. *Yaşadıkça Eğitim Dergisi*, 32(2), 28–39. <http://journals.iku.edu.tr/yed/index.php/yed/article/view/78>
- Kurt, E. (2013). *Algılanan sosyal destek ve iş performansı ilişkisinde işe bağlılığın aracı etkisi: Turizm işletmelerinde bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.

- La Rocque, C. L., Lee, L., & Harkness, K. L. (2016). The role of current depression symptoms in perfectionistic stress enhancement and stress generation. *Journal of Social and Clinical Psychology, 35*(1), 64–86. <https://doi.org/10.1521/jscp.2016.35.1.64>
- Lecic-Tosevski, D., Vukovic, O., & Stepanovic, J. (2011). Stress and personality. *Psichiatriki, 22*(4), 290–297. https://www.researchgate.net/publication/221772331_Stress_and_Personality
- Lee, J., & Jang, S. (2015). An exploration of stress and satisfaction in college students. *Services Marketing Quarterly, 36*(3), 245–260. <https://doi.org/10.1080/15332969.2015.1046774>
- Lee, G., Park, T. I., & Cho, H. (2020). Maladaptive perfectionism and college adjustment of international students in Korea: A moderated mediation model of social support. *Sustainability, 12*(11), 4729–4749. <https://doi.org/10.3390/su12114729>
- Marcoulides, G., & Schumacher, R. (2001). *New developments and techniques in structural equation modeling*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Mensah, A. (2021). Job stress and mental well-being among working men and women in Europe: The mediating role of social support. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 18*(5), 2494–2512. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>
- Mert, A., Duman, A. E., & Kahraman, M. (2019). Ortaöğretim öğrencilerinde kariyer karar verme yeterliğinin yordayıcıları olarak benlik saygısı ve algılanan sosyal destek. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 16*(1), 594–619. <https://doi.org/10.23891/efdyyu.2019.183>
- Mitchelson, J. K., & Burns, L. R. (1998). Career mothers and perfectionism: Stress at work and at home. *Personality and Individual Differences, 25*, 477–485. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(98\)00069-5](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(98)00069-5)
- Mosadeghrad, A. M. (2014). Occupational stress and its consequences: Implications for health policy and management. *Leadership in Health Services, 27*(3), 224–239. <https://doi.org/10.1108/LHS-07-2013-0032>
- Nisar, S. K., & Rasheed, M. I. (2020). Stress and performance: Investigating relationship between occupational stress, career satisfaction, and job performance of police employees. *Journal of Public Affairs, 20*(1), e1986. <https://doi.org/10.1002/pa.1986>
- Özbay, F., Johnson, D. C., Dimoulas, E., Morgan III, C. A., Charney, D., & Southwick, S. (2007). Social support and resilience to stress: from neurobiology to clinical practice. *Psychiatry (Edgmont), 4*(5), 35–45. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2921311/>
- Özden, K., & Sertel-Berk, Ö. (2017). Kariyer Stresi Ölçeği'nin (KSÖ) Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin sınanması. *Psikoloji Çalışmaları, 37*(1), 35–51. <https://dergipark.org.tr/en/pub/iupcd/issue/32435/297680>
- Page, J., Bruch, M. A., & Haase, R. F. (2008). Role of perfectionism and Five-Factor model traits in career indecision. *Personality and Individual Differences, 45*, 811–815. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.08.013>
- Park, H., Choi, B. Y., Nam, S. K., & Lee, S. M. (2011). The role of career stress in the relationship between maladaptive perfectionism and career attitude maturity in South Korean undergraduates. *Journal of Employment Counseling, 48*, 27–36. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2011.tb00108.x>
- Pişkin, M. (2013). Kariyer gelişimi sürecini etkileyen faktörler. B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı: Kuramdan uygulamaya* (ss. 44–75). Pegem Akademi.
- Polat, F. B. (2022). Kariyer stresinin ve kariyer kararlılığının psikolojik iyi oluş üzerindeki etkisi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23*(2), 62–80. <https://doi.org/10.53443/anadoluibfd.1112084>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879–891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>

- Rice, K. G., & Preusser, K. J. (2002). The Adaptive/Maladaptive Perfectionism Scale. Measurement and evaluation in counseling and development, 34, 210–222. <https://doi.org/10.1080/07481756.2002.12069038>
- Öztemel, K. (2013). Lise öğrencilerinin kariyer karar verme güçlüklerinin yordayıcıları olarak algılanan sosyal destek ve cinsiyet. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11(3), 241–257. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tebd/issue/26091/274938>
- Sarıkaya, T., & Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393–423. <https://dergipark.org.tr/en/pub/tebd/issue/26107/275067>
- Sherry, S. B., Hewitt, P. L., Sherry, D. L., Flett, G. L., & Graham, A. R. (2010). Perfectionism dimensions and research productivity in psychology professors: Implications for understanding the (mal) adaptiveness of perfectionism. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 42(4), 273–283. <https://doi.org/10.1037/a0020466>
- Sherry, S. B., Law, A., Hewitt, P. L., Flett, G. L., & Besser, A. (2008). *Personality and Individual Differences*, 45, 339–344. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.05.001>
- Sippel, L. M., Pietrzak, R. H., Charney, D. S., Mayes, L. C., & Southwick, S. M. (2015). How does social support enhance resilience in the trauma-exposed individual?. *Ecology and Society*, 20(4), 1–10. <https://www.jstor.org/stable/26270277>
- Sirois, F. M., & Molnar, D. S. (Eds.). (2016). *Perfectionism, health, and well-being*. Springer Publishing.
- Slade, P. D., & Owens, R. G. (1998). A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory. *Behavior Modification*, 22(3), 372–390. <https://doi.org/10.1177/01454455980223010>
- Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 295–319. https://doi.org/10.1207/s15327957pspr1004_2
- Stoeber, J., & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 21(1), 37–53. <https://doi.org/10.1080/10615800701742461>
- Stoeber, J., & Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences*, 46, 530–535. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.12.006>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics*. Pearson.
- Tak, Y. R., & Mccubin, M. (2002). Family stress, perceived social support and coping following the diagnosis of a child's congenital heart disease. *Journal of Advanced Nursing*, 39(2), 190–198. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2002.02259.x>
- Tekin-Tayfun, A., & Korkmaz, A. (2016). Üniversite öğrencilerinde işsizlik kaygısı: Süleyman Demirel üniversitesi öğrencileri üzerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(17), 534–558. <https://dergipark.org.tr/en/pub/makusobed/issue/45268/567048>
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., & Akbolat, M. (2017). Sağlık işletmeleri yönetimi. Nobel Kitabevi.
- Tıcan, C. (2020). Öğretmen adaylarının girişimcilik yetenekleri ile kariyer streslerine yönelik kullanım alanları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 2768–2795. <https://doi.org/10.15869/itobiad.777304>
- Torun, Y., Çakar, H., & Budak, S. (2021). Üniversite öğrencilerinin temel benlik değerlendirmeleri ile kariyer stresleri arasındaki ilişkide girişimcilik niyetinin aracılık rolü: Bir vakıf üniversitesi örneği. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 53, 280–304. <https://doi.org/10.9779.pauefd.796817>
- Towbes, L., & Cohen, L. (1996). Chronic stress in the lives of college students: Scale development and prospective prediction of distress. *Journal of Youth and Adolescence*, 25(2), 199–217. <https://doi.org/10.1007/BF01537344>

- Turan, M. E., & İskender, M. (2020). Ergenlerde kariyer ve yetenek gelişimi öz-yeterliliğinin, üst bilişsel farkındalık, yaşam doyumu ve algılanan arkadaş sosyal desteği ile ilişkisi. *Ekev Akademi Dergisi*, 24(84), 435–448. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sosekev/issue/71841/1154879>
- Serinkan, C., Kaymakçı, K., Alişan, U., & Avçık, C., 2012. Kamu sektöründe örgütsel stres ve kariyer: Denizli'de yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 21–32. <https://dergipark.org.tr/en/pub/oybd/issue/16339/171080>
- Sutherland, V. J., & Cooper, C. L. (1990). *Understanding stress: A psychological perspective for health professionals*. Chapman and Hall.
- Vertsberger, D., & Gati, I. (2015). The effectiveness of sources of support in career decision-making: A two year follow-up. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 151–161. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.06.004>
- Wang, D., Hou, Z. J., Ni, J., Tian, L., Zhang, X., Chi, H. Y., & Zhao, A. (2020). The effect of perfectionism on career adaptability and career decisionmaking difficulties. *Journal of Career Department*, 47(4), 469–483. <https://doi.org/10.1177/0894845318803192>
- Yam, F. C. (2020). Adalet Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin kariyer streslerinin psikolojik iyi oluşları üzerindeki yordayıcı rolü. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13(72), 710–721. <https://doi.org/10.17719/jisr.10828>
- Yerin Güneri, O., Owen D.W., Tanrıku, I., Dolunay Cuğ, F., & Büyükgöze Kavas, A., (2016). Examining career development needs of faculty of education students. *Journal of Theory & Practice in Education*, 12(1),178–193. <https://hdl.handle.net/20.500.12428/1424>
- You, S., & Yoo, J. (2021). Relations among socially prescribed perfectionism, career stress, mental health, and mindfulness in Korean college students. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 18(22), 12248. <https://doi.org/10.3390/ijerph182212248>
- Yu, E. Y., & Yang, Y. J. (2013). A study on the difference among college students' department satisfaction and career maturity and the influence on career stress. *Journal of Digital Convergence*, 11(12), 557–568. <https://doi.org/10.14400/JDPM.2013.11.12.557>
- Zencirkıran, M. (2016). Kültür, toplumsallaşma ve kişilik. M. Zencirkıran (Ed.), *Davranış bilimleri içinde* (ss. 129–155). Dora Yayıncılık.
- Zhou, W. H., & Yu, S. F. (2007). Relationship between social support and occupational stress. *Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases*, 25(4), 220–223. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17535654/>
- Zhou, X., Zhu, H., Zhang, B., & Cai, T. (2013). Perceived social support as moderator of perfectionism, depression, and anxiety in college students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 41(7), 1141–1152. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.7.1141>