



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OKUL YÖNETİCİLERİNİN MÜKEMMELİYETÇİ
DAVRANIŞLARININ BETİMLENMESİ

Hazırlayan
Yusuf Kenan ŞAHİNER

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER

TOKAT – 2011



T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

OKUL YÖNETİCİLERİNİN MÜKEMMELİYETÇİ
DAVRANIŞLARININ BETİMLENMESİ

Hazırlayan
Yusuf Kenan ŞAHİNER

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER

TOKAT – 2011

OKUL YÖNETİCİLERİNİN MÜKEMMELİYETÇİ
DAVRANIŞLARININ BETİMLENMESİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 11 / 05 / 2011

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Ergin ERGİNER

Üye : Yrd. Doç. Dr. Erdal KÜÇÜKER

Üye : Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER (Danışman)

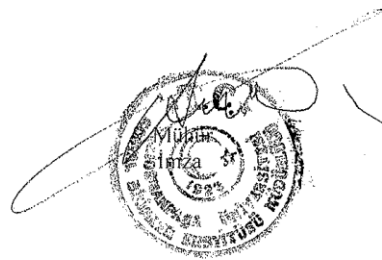
İmzası



Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun
11.../05.../2011. tarih ve 2011/20 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul
edilmiştir.

Enstitü Müdürü:

Prof. Dr. Ali AÇIKEL



ETİK SÖZLEŞME

T.C.

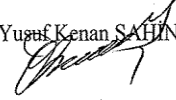
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Bu belge ile bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak toplanıp sunulduğunu, bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce ve sonuçlara atıf yaptığımı ve kaynağını gösterdiğimi beyan ederim.

05.06.2011

Yusuf Kenan SAHNER



TEŞEKKÜR

Lisansüstü eğitimim boyunca benden desteğini esirgemeyen, sorularıma içtenlikle yanıt veren, bana yol gösteren, görüş ve önerilerini sabırla tekrarlayan, her an yanımda olduğunu hissettiren sevgili hocam ve danışmanım Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER'e; ders aşamasında ve sonrasında güler yüzleriyle ve akademik katkılarıyla desteklerini gördüğüm Yrd. Doç. Dr. Ergin ERGİNER ve Yrd. Doç. Dr. Rukiye ŞAHİN'e teşekkürlerimi sunarım.

Tokat'ta yaşadığım süre boyunca maddi-manevi desteğini gördüğüm, ümitsiz anlarımda yanımda olan, hayatı daha yaşanılabilir kılan arkadaşlarım; Gökhan ÜNAL, Murat KARADAYI, Hatice YÜKZEL, Onur KOÇAK, Emine SAKLAN, Fatih ULUKAYA ve Mustafa TEMİZ'e teşekkür ederim.

Var olmama sebep olan, benim için her türlü fedakarlığı hiçbir karşılık beklemeden yapan ve karşılıksız şefkat nedir öğreten biricik anneme teşekkürü borç bilirim. Hayatım boyunca maddi-manevi desteğini benden esirgemeyen, kendimi yalnız ve moralsiz hissettiğimde babam var diyerek teselli bulduğum ve bana her zaman başarılı olabileceğimi hissettiren babama ne kadar teşekkür etsem azdır.

Son olarak hayatıma girdiği andan itibaren varlığıyla bana güç veren, bir şeyleri değiştirebileceğimi hissettiren eşim Betül'e sonsuz teşekkürler.

Mayıs 2011
Yusuf Kenan ŞAHİNER

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarını (kendine yönelen, diğerlerine yönelen, toplum kaynaklı) betimlemektir. Bu amaçla okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışları, çeşitli bağımsız değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmada okul yöneticileri kendi mükemmeliyetçi davranışlarını değerlendirirken, öğretmenler okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarını değerlendirmişlerdir. Araştırmanın örneklemini, Gaziantep ili Şehitkamil ve Şahinbey ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticiler oluşturmaktadır.

Tarama modeli ile desenlenen araştırmada, verilerin toplanmasında “Mükemmeliyetçilik Ölçeği” ve bu ölçeğe eklenen açık uçlu sorular kullanılmıştır. Verilerin analizinde, betimsel istatistiklerden Kruskal Wallis-H, t, F, Mann Whitney-U testlerinden, açık uçlu soruların analizinde ise içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır.

Araştırmada, yönetici mükemmeliyetçiliğine ilişkin öğretmen görüşleri, öğrenim düzeyi, yaş, mesleki kıdem, mevcut yöneticiyle çalışma süresi, branş değişkenleri açısından fark yaratmamıştır. Medeni durum, cinsiyet ve istihdam şekli değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Ayrıca, öğretmenlerin yarısından fazlasının okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarından olumlu etkilendiği, okul yöneticilerinin en çok mükemmeliyetçi olduğu alanın ise “yasalara ve yönetmeliklere uyma, verilen görevi yerine getirme” olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlar doğrultusunda öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mükemmeliyetçi davranış, öğretmen, okul yöneticisi.

ABSTRACT

The aim of this research is to define the perfectionist behaviours (self-oriented perfectionism, other-oriented perfectionism, socially prescribed perfectionism) of the school administrators. Parallel with the aim, perfectionism of the participants are also examined in terms of some independent variables. In this study, while school administrators are evaluating their own perfectionism, teachers are also examining the school administrators' perfectionism..

The sampling of the research consists of the teachers and school administrators who have been working in elementary schools in Gaziantep's stricts; Şhitkamil and Şahinbey. "Multi Dimentional Questionnaire" was used for data collection in this research that was figured by scanning method. For data analysis, descriptive statistics; Kruskal Wallis-H, t, F, Mann Whitney-U tests were referred. Additionally, content analysis was conducted to evaluate the open- ended questions.

It is proved in the research that teachers' perspectives on the perfectualism of school administrators vary related to their education level, age, length of work with the same administrators and teaching branchs. In addition, such variables as gender, marital status and professionalism status reveal considerable discrepancies. In addition, has been reached that the findings of, more than half of teachers positively influenced by the behaviors of a perfectionist school administrators, school administrators in the area are the most perfectionist "to comply with laws and regulations, to fulfill the mission" .

Finally, considering the results, suggestions were improved.

Key Words: Perfectionist behaviour, teacher, school principalship.

İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-----|
| ETİK SÖZLEŞME..... | iii |
| TEŞEKKÜR..... | iv |
| ÖZET..... | v |
| ABSTRACT..... | vi |
| İÇİNDEKİLER | vii |
| TABLO LİSTESİ..... | xi |
| ŞEKİL LİSTESİ..... | xvi |
| 1. GİRİŞ..... | 1 |
| 1.1. MÜKEMMELİYETÇİLİK NEDİR?..... | 2 |
| 1.2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR | 3 |
| 1.2.1. Psikanalitik Yaklaşım | 3 |
| 1.2.2. Bireysel Psikoloji Yaklaşımı | 4 |
| 1.2.3. Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım | 6 |
| 1.2.4. Horneyci Yaklaşım | 12 |
| 1.3. MÜKEMMELİYETÇİLİK KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHSEL GELİŞİMİ..... | 14 |
| 1.4. BİREYDE MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN GELİŞİMİ..... | 26 |
| 1.5. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİ | 30 |
| 1.6. MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİYLE İLİŞKİSİ..... | 32 |
| 1.6.1. Mükemmeliyetçilik ve İşkoliklik..... | 32 |
| 1.6.2. Mükemmeliyetçilik ve Beş Faktörlü Kişilik Yapısı | 39 |
| 1.6.3. Mükemmeliyetçilik ve İş Doyumu | 40 |
| 1.6.4. Mükemmeliyetçilik ve Kişilerarası İlişkiler | 40 |

| | |
|--|----|
| 1.7. İŞYERİNDE MÜKEMMELİYETÇİLİK..... | 43 |
| 1.8. MÜKEMMELİYETÇİLİK ÖLÇEKLERİ..... | 45 |
| 1.8.1. Burns Mükemmeliyetçilik Ölçeği..... | 45 |
| 1.8.2. Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği | 46 |
| 1.8.3. Hewitt ve Flett Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği..... | 46 |
| 1.8.4. Mükemmele Yakınlık Ölçeği..... | 46 |
| 1.8.5. Pozitif ve Negatif Mükemmeliyetçilik Ölçeği..... | 47 |
| 1.9. OKUL YÖNETİCİSİNİN GÖREV VE SORUMLULUKLARI..... | 48 |
| 1.10. YÖNETİCİ DAVRANIŞLARI VE ETKİLERİ | 51 |
| 1.11. PROBLEM DURUMU | 54 |
| 1.11.1. Araştırmanın Amacı..... | 56 |
| 1.11.2. Araştırmanın Önemi | 57 |
| 1.11.3. Sınırlılıklar | 58 |
| 1.11.4. Tanımlar..... | 59 |
| 2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR | 60 |
| 2.1. YURTDIŞI VE YURTİÇİ ARAŞTIRMALAR..... | 60 |
| 3. MATERYAL VE YÖNTEM..... | 69 |
| 3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ | 69 |
| 3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM..... | 69 |
| 3.3. VERİLERİN TOPLANMASI..... | 73 |
| 3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI | 74 |
| 3.4.1. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği Hewitt-Flett..... | 76 |
| 3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ..... | 81 |
| 4. BULGULAR VE YORUM | 84 |

| | |
|--|-----|
| 4.1. NİCEL VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR | 84 |
| 4.1.1. Yöneticilerin Öğretmen Görüşlerine Göre Mükemmeliyetçi Davranış Boyutları | 84 |
| 4.1.2. Yöneticilerin Mükemmeliyetçilik Boyutlarına İlişkin Görüşlerin Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesi..... | 85 |
| 4.1.3. Yöneticilerin Mükemmeliyetçi Davranış Boyutları | 95 |
| 4.1.4. Yönetici Mükemmeliyetçiliğine İlişkin Görüşlerin Yöneticilerin Demografik Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesi | 96 |
| 4.1.5. Yönetici Mükemmeliyetçiliğine İlişkin Görüşlerin Yönetici ve Öğretmenler Açısından Değerlendirilmesi | 105 |
| 4.2. NİTEL VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR | 107 |
| 4.2.1. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri | 108 |
| 4.2.2. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Mükemmeliyetçi Davranışlarından Nasıl Etkilendiğine İlişkin Görüşleri | 111 |
| 4.2.3. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Mükemmeliyetçi Davranışlarının Hangi Alanlarda Yoğunlaştığına İlişkin Görüşleri | 120 |
| 4.2.4. Yöneticilerin Mükemmeliyetçi Davranışlarının Hangi Alanlarda Yoğunlaştığına İlişkin Görüşleri..... | 120 |
| 5. SONUÇ ve ÖNERİLER | 124 |
| 5.1. SONUÇLAR..... | 124 |
| 5.1.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar | 124 |
| 5.1.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar | 124 |
| 5.1.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar | 125 |

| | |
|--|-----|
| 5.1.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Sonuçlar..... | 126 |
| 5.1.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar..... | 126 |
| 5.1.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Sonuçlar..... | 127 |
| 5.1.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar | 128 |
| 5.1.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Sonuçlar | 128 |
| 5.1.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Sonuçlar | 129 |
| 5.2. ÖNERİLER..... | 129 |
| KAYNAKLAR | 131 |
| EKLER..... | 140 |
| EK-1: YÖNETİCİLERE UYGULANAN ÖLÇME ARACI..... | 141 |
| EK-2: ÖĞRETMENLERE UYGULANAN ÖLÇME ARACI | 145 |
| EK-4: ÖZGEÇMİŞ | 149 |
| EK-4: ARAŞTIRMA İZİNİ | 150 |

TABLO LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Tablo 3.1. Araştırma Evreni | 69 |
| Tablo 3.2. Öğretmenlere İlişkin Demografik Bilgiler | 70 |
| Tablo 3.3. Yöneticilere İlişkin Demografik Bilgiler..... | 72 |
| Tablo 3.4. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeline İlişkin Uyum Parametreleri..... | 75 |
| Tablo 3.5. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeline İlişkin Düzeltme İndeksleri | 76 |
| Tablo 3.6. Ölçekten Elde Edilen Puanların Normal Dağılımını Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları | 82 |
| Tablo 4.1. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi | 84 |
| Tablo 4.2. Öğretmenlerinin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin, Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 85 |
| Tablo 4.3. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 86 |
| Tablo 4.4. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin, Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 87 |
| Tablo 4.5. Öğretmenlerinin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi | 88 |
| Tablo 4.6. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 89 |
| Tablo 4.7. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin, İstihdam Şekli Değişkenine Göre Değerlendirilmesi | 90 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 4.8. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliğine İlişkin Görüşlerinin, Mevcut Okul Yöneticileriyle Çalışma Süresi Değişkenine Göre Değerlendirilmesi | 91 |
| Tablo 4.9. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik Boyutunun Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 92 |
| Tablo 4.10. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik Boyutunun Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 93 |
| Tablo 4.11. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik Boyutunun Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 94 |
| Tablo 4.12. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi | 95 |
| Tablo 4.13. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi | 96 |
| Tablo 4.14. Yöneticilerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Yöneticilerin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Değerlendirilmesi | 97 |
| Tablo 4.15. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 98 |
| Tablo 4.16. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 99 |
| Tablo 4.17. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik Boyutunun Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 100 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 4.18. Yöneticilerinin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik Boyutunun Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 100 |
| Tablo 4.19. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik Boyutunun Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 101 |
| Tablo 4.20. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi | 102 |
| Tablo 4.21. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Görev Türü Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 103 |
| Tablo 4.22. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Mevcut Okullarındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Değerlendirilmesi..... | 103 |
| Tablo 4.23. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Değerlendirilmesi | 104 |
| Tablo 4.24. Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Göre, Yönetici Mükemmeliyetçiliğinin Değerlendirilmesi | 105 |
| Tablo 4.25. Yöneticilerin Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri (Temalar) | 108 |
| Tablo 4.26. Yöneticilerinin Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri (Alt Temalar) | 109 |
| Tablo 4.27. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Hangi Konu/Konularda Mükemmeliyetçi Olduklarına İlişkin Görüşleri..... | 112 |
| Tablo 4.28. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Yasalara ve Yönetmeliklere | |

| | |
|---|-----|
| Uyma, Verilen Görevi Yerine Getirme Konusundaki Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri | 113 |
| Tablo 4.29. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Eğitim-Öğretim ve Başarı Konusundaki Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri | 114 |
| Tablo 4.30. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Disiplin Konusundaki Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri | 115 |
| Tablo 4.31. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Zaman ve Planlama Konusundaki Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri | 116 |
| Tablo 4.32. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Temizlik, Düzen ve Fiziksel Çevre Konusundaki Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri | 117 |
| Tablo 4.33. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Kişilerarası İletişim Konusundaki Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri | 118 |
| Tablo 4.34. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Mükemmeliyetçi Olma Konusundaki Görüşleri | 119 |
| Tablo 4.35. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliğine İlişkin Ölçek Puanlarının Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi..... | 120 |
| Tablo 4.36. Okul Yöneticilerinin Hangi Konularda Mükemmeliyetçi Olduklarına İlişkin Görüşleri | 121 |

ŞEKİL LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil 3.1. Ölçek Maddelerine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları..... | 80 |
|--|----|

1. GİRİŞ

Doğadaki bütün canlılar gibi insanlar da doğdukları andan itibaren gelişmeye başlarlar. Bu gelişim bazen bilinçli ve içlerinden gelen bir güdüyle bazen de çevrelerindeki insanlardan gelen taleplerle ya da baskılarla olur. Birey doğduktan sonra ihtiyaçlarını gidermek, isteklerine ulaşmak için sürekli çaba sarf eder ve çeşitli etkinliklerde buldukça çevresindeki insanlar tarafından hareketleri düzeltilir. Konuşmaya başladığında ebeveynleri tarafından kelimeleri telaffuz ediş şekli, gençliğinde giyimi ve yürüyüşü vb. birçok davranışı ve hareketi çevresindekiler tarafından değerlendirilir ve bireye sürekli olarak davranışları hakkında dönütler verilir. Büyüdükçe davranışlar geliştirilmeye, düzeltilmeye, eleştirilmeye, ödüllendirilmeye ve cezalandırılmaya devam eder. Böylece birey okulda, evde, işte ve sokakta ihtiyaçlarına ulaşmak ve çevresindekileri memnun etmek için bazı standartlara ulaşması gerektiğini hızla öğrenir. Belirlenen standartların karşılanması, hatta bu standartların aşılması talebi yetişkinlikte de devam eder.

Dışarıdan gelen baskılara ek olarak çoğu birey kendi belirlediği standartlara ulaşma ya da başarı göstermenin baskısını kendi içinde de yoğun şekilde hisseder. Bireyler kendileri için bazı hedefler koyarlar ve bu hedeflere ulaşmak için çabalarlar. Bireyler belirledikleri standartlara ulaştıklarında doyum, ulaşamadıklarında doyumsuzluk hissederler ve kendilerinden bekledikleri performansı gösteremediklerini düşündüklerinde de rahatsızlık hissederler.

Örgütlerde işgörenler sürekli olarak yaptıkları işleri kusursuz/mükemmel yapmaya çalışmaktadırlar. Bu durum mükemmeliyetçilik kavramını ortaya çıkarmaktadır.

1.1. MÜKEMMELİYETÇİLİK NEDİR?

Geleneksel olarak “makul olmayan yüksek standartlara ulaşmak için çabalama eğilimi” (Hewitt & Flett, 1991) olarak tanımlanan mükemmeliyetçilik, son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken bir konu olmuştur. Yapılan çalışmalarda mükemmeliyetçiliğe ilişkin farklı görüşlerin olduğu görülmektedir. Psikanalitik kuramın temellerine dayanan mükemmeliyetçiliğe ilişkin farklı araştırmacılar farklı tanımlar yapmışlardır. Bu alandaki ilk çalışmayı yapan Hollander (1965) mükemmeliyetçilik kavramını bireyin kendisi ya da başkaları için durumun gerektirdiğinden daha yüksek standartta bir performans beklemesi olarak tanımlamıştır. Bazı araştırmacılar mükemmeliyetçiliği birey üzerinde yıkıcı ve olumsuz etkileri olan sağlıksız bir kişilik değişkeni olarak ele alırken (Patch, 1984; Burns, 1980), bazıları olumsuz yönlerinin yanında olumlu yönlerinin de olduğunu, bireyleri gelişmeye iten ve gelişimlerine katkı sağlayan bir kişilik değişkeni olduğunu öne sürmüşlerdir (Slaney, 2001; Asby & Kottman, 1996; Rice, Ashby & Preusser, 1996).

Mükemmeliyetçilik sözlükte “mükemmelin altında olan her şeyi kabul edilemez olarak görmek” olarak tanımlanmıştır (Merriam Websters Sözlüğü, 1996). Littauer ve Littauer (1997), bireyin kendisine ve başkalarına yönelik yüksek standartlar belirlemesini ve her şeyin, her zaman düzen içinde olmasını istemesini, mükemmeliyetçilik olarak tanımlamaktadırlar. Bu tanımlara bakıldığında, mükemmeliyetçiliğin yüksek standartlar belirlemeyi ve performansa dönük yüksek beklentiler içerisinde olmayı kapsadığı görülmektedir. İş yaşamında mükemmeliyetçilik ise; verilen bir işin kusursuz olarak yapılması için gerekli olumlu bir kişilik özelliği olarak değerlendirilebilir.

1.2. KURAMSAL AÇIKLAMALAR

Alanyazın incelendiğinde mükemmeliyetçilik konusunda çalışma yapan araştırmacıların aşağıda verilen başlıca yaklaşımlara göre mükemmeliyetçiliği ele aldıkları görülmektedir.

1.2.1. Psikanalitik Yaklaşım

Freud'a göre insan kişiliğinin id, ego ve süperego olmak üzere üç temel birimi bulunmaktadır. İd, davranışların altında yatan psikolojik enerjinin kaynağıdır. Zevk ilkesine göre çalışır ve sonucu ne olursa olsun isteklerinin yerine getirilmesini ister. Ego id'i denetim altında tutmaya çabalayan kişilik birimidir. Gerçek dünya ile id arasında bir aracı olarak işlev görür. Psikoanalistlere göre ego ikincil süreçlere dayalı düşünce içinde çalışır. Üst-ben (süperego) toplumun inandığı “doğru” ve “yanlış” kavramlarının kaynağını teşkil eden kişilik kısmıdır. Kişiliğin bu kısmı bireyin davranışlarını sürekli süzgeçten geçirerek bireye “bu yaptığın doğru, aferin sana” ya da “yaptığın yanlış utan kendinden” mesajlarını verir. Freud süperegounun üç fonksiyonu olduğunu söyler. Bunlar; vicdan, öz denetim ve ideallerin şekillendirilmesi olarak sıralanabilir. Ego, id ile süperego arasındaki dengeyi sağlar.

Freud (1959), mükemmeliyetçiliği yüksek başarı için katı istekler belirleyen abartılmış süperegounun bir göstergesi olarak ele almıştır. Süperegounun kusursuz olma çabası, mükemmeliyetçiliği temsil eder. Bu nedenle psikanalitik yaklaşımın mükemmeliyetçiliği nasıl ele aldığını anlamak için, süperegoyu nasıl açıkladığını bilmek gerekir. Süperego, çocuğa anne-babası tarafından aktarılan, ödül ve ceza uygulamalarıyla pekiştirilen, geleneksel değerlerin ve toplum ideallerinin içsel temsilcisi; kişiliğin vicdani ve ahlaki yönüdür. Gerçekten çok ideali temsil eder;

hoşlanmadan çok kusursuzluğa ulaşmak ister. Süperegönün ilgilendiği konu, bir şeyin doğru ya da yanlış olduğuna karar vermek ve toplum ya da temsilcileri tarafından onaylanmış ölçütlere göre davranmaktır (akt. Tuncer, 2006).

1.2.2. Bireysel Psikoloji Yaklaşımı

Adler (2004)'e göre her çocuk hayatının başlangıcında aşağılık duygusuna sahiptir. Aşağılık duygusu, her çocukça çabanın altında yatan itici güçtür. Her çocuk yetişkinlerin içinde büyümek zorunda olduğundan kendisini zayıf, güçsüz ve yalnız hisseder. Ayrıca insan, doğa karşısında da doğduğu anda çok zayıf bir konumdadır ve bu zayıflığını doğduğu anda hissetmeye başlar. İnsan olmak demek, aşağılık duygularına sahip olmak demektir. İnsan doğa karşısında kendi güçsüzlüğünü anladığında, bu durumun ölümlü varoluşunun kaçınılmaz sonu olduğunu görür. Ruh sağlığına sahip insanlarda ise aşağılık duygusu yaratıcılık, verim ve zorlukları yenmek, yaşamda yerini kurmak için kullanılır. Aşırı aşağılık duygularına sahip kişi aşırı duyarlılığa düşer, bencilce kendini düşünür, tüm belirtileriyle nevrozun temelini atar ve yaşamını bir işkenceye dönüştürür. Adler (2004), insanların yetersizlik ve aşağılık duygularına verdiği temel cevabın mükemmeliyetçilik olduğunu öne sürer.

Adler (2004)'e göre bireyin varoluş amacını aşağılık, yetersizlik ve emniyetsizlik duyguları belirler. İlgi odağı olma ve ebeveynlerinin dikkatini çekme eğilimi yaşamın ilk günlerinde kendisini hissettirir. Burada aşağılık duygusu altında gelişen ve bireyin çevresinden üstün olduğu bir durumu hedefleyen fark edilme arzusunun ilk göstergelerine rastlanır. Bu arzu onun için yaşamı yaşanır kılacak bir üstünlük duygusu, ya da kişiliğini ihya edecek bir amaç olarak belirlenir. Birey yapay olarak yarattığı, gerçekte var olmayan bir amaca doğru kendini yönlendirir. Birey bu

varsayıma ruhsal yaşamındaki yetersizlik duygusu sebebiyle gereksinim duyar. Benzer şekilde ruh da aşağılık duygusunun baskısı altında ya da kişinin küçük ve savunmasız olmasının ızdırabı içinde tüm gücünü “aşağı” durumdan kurtarmaya adar. Üstünlük mücadelesi öylesine bir hal alabilir ki patolojik bir boyut kazanabilir. Bu gerçekleştiğinde bireyin hayatındaki olağan ilişkiler asla tatmin edici olamaz. Böyle kişiler, amaçlarına çok iyi adapte olurlar.

Adler (2008), mükemmellik çabasının her bireyde olduğunu, bu duygunun hayatın özünde olan itici bir güç olduğunu ve onsuz hayatı düşünmenin anlamsız olacağını belirtmiştir. Adler’e göre toplumsal ilginin bireylerin güç ve mükemmellik yönünde çabalarını dengeleyen bir unsur olduğunu ileri sürmüştür. Toplumsal ilgi bireylerin yararlılık yönünde çabalarını göstermeye yardım eder. Mükemmeliyetçi çabalar sağduyu ve toplumsal ilgi ile birlikte ortaya çıktığı sürece sağlıklı ve gereklidir. Bununla birlikte Adler normal mükemmeliyetçilik yanında, nevrotik mükemmeliyetçiliğin de olduğunu ortaya koymuştur. Adler’e göre üstünlük için çabalayan nevrotikler toplumsal ilgiden uzaktır. Toplumsal ilgi Adler’in iki farklı mükemmeliyetçilik ortaya koymasında bir köşe taşıdır. Mükemmellik için normal çabalar gösteren bireyler idare edilebilir bir düzeyde aşağılık duygusu yaşarlar ve bu duyguların yapıcı ve yararlı yönleriyle ilgilenirler. Yüksek düzeyde toplumsal ilgi gösterirler ve kendilerine ve diğer insanlara faydalı olan davranışlar yoluyla aşağılık hissini yenmek için yollar ararlar. Aksine mükemmellik için nevrotik çabalar gösteren bireyler daha yoğun bir aşağılık duygusu ile mücadele ederler ve daha düşük sosyal ilgi gösterirler. Diğer insanların ilgisini dikkate almaz, üstünlük ve kişisel güç için daha çok çaba harcarlar.

1.2.3. Bilişsel-Davranışçı Yaklaşım

Ellis (2002), mükemmeliyetçi kişilerin mükemmeliyetçiliklerini koruyan belirli irrasyonel düşünce kalıplarının varlığından yola çıkarak mükemmeliyetçiliği değerlendirir. Ellis mükemmeliyetçiliğe yol açan 11 irrasyonel düşünce olduğunu öne sürer. İnsanların duygu, inanç, düşünce, beklenti, yorum ve davranışları arasında sürekli bir ilişki olduğunu, rasyonel ve irrasyonel düşüncelerin tüm bunları etkilediğini belirtir. Ellis ağırlıklı olarak mükemmeliyetçiliği irrasyonel inançlar yaklaşımı ile ele alır. Bu inançlara göre bireyin değerli olabilmesi için her yönüyle tamamen yeterli, yetenekli, hatasız ve her türlü problemi çözebilir olması gerekmektedir. Birey ancak bu şekilde insanlardan saygı görür. Ellis talepkarlık ve kendini derecelendirmeyi mükemmeliyetçilerin özellikleri olarak belirtir. Her türlü isteğini bir zorunluluk olarak görür, ulaşamadığı istekler karşısında kendisini engellenmiş hisseder. Ellis duygusal sorunların temelinde çeşitli irrasyonel düşüncelerin olduğunu belirtir. Bu mantıksız düşüncelerden özellikle üçünün mükemmeliyetçilik oluşumunda etkili olduğunu ifade etmiştir. (a) Mümkün olan her bakımdan başarılı ve yeterli olmak zorunda olduğu düşüncesi, (b) Bir şeyler yolunda gitmediğinde bunun felaket ve korkunç bir şey olduğu düşüncesi ve (c) Problemlerin doğru kesin ve mükemmel tek bir çözümü olduğu ve bu çözüm bulunmazsa sonucun felaket olacağı düşüncesi.

Ellis (2002) mükemmeliyetçiliğe ilişkin düşünce kalıplarını aşağıdaki gibi sıralamıştır:

Ya Hep Ya Hiç Düşüncesi: “Ya hep ya hiç” tarzı düşünme (veya ya siyah ya beyaz şeklinde düşünme iki kutuplu düşünme) olayların karmaşık olabileceğini ve “doğru” ile “yanlış” arasında pek çok derece bulunabileceğini düşünmeden olayları sadece doğru ya da yanlış görme eğilimidir. Olayları sadece doğru ya da yanlış görme

eğilimi, mükemmeliyetçi insanlarda en çok görülen algılama bozukluğudur. Ya hep ya hiç tarzı düşünme, oldukça yüksek standartlara sahip olma anlamına da gelebilir.

Süzgeçten Geçirme: Süzgeçten geçirme, seçici bir şekilde davranarak olumsuz detayları abartma eğilimidir. Bu durum genellikle olumlu bilginin gözden kaçmasına sebep olur.

Zihin Okuma: Zihin okuma insanların ne düşündüklerini bildiğini zannetmedir. Ancak zihin okuma genellikle insanların kendisi hakkında olumsuz düşündüğünü sanmakla ilgilidir.

Gereksiz Tahmin Olasılığı: Mükemmeliyetçilik genellikle olumsuz olayların gerçekte olduğundan daha fazla var olduğu hissine kapılma eğilimidir. Bu hisler gereksiz tahmin olarak adlandırılır.

Tünel Bakışı: Tünel bakışı, insanların detaylara fazlaca dikkat ettiği ve bu yüzden büyük resmi kaçırdığı bir algılama tarzıdır.

Kişisel Hassasiyet: Mükemmeliyetçi kişiler genellikle başkalarının fikirlerine aşırı önem verirler. Çoğu başkaları tarafından beğenilmek ister.

Felaket Olacağını Düşünme: Kişinin olumsuz olaylarla baş edemeyeceği gibi yanlış bir inanç edinmesidir. Bu tip düşünce tarzı bazı olayların gerçekleşmesi halinde hayal edilemeyecek şeyler olacağı şeklinde tahminlerde bulunmaktır. Mükemmeliyetçiler bu tür olaylardan kaçma davranışı gösterebilirler.

Aşırı Katı Standartlar ve Esnek Olamama: İnsanlar belirli bir amaca ulaşamadıklarında ya denemeye devam ederler, ya da standartlarını düşürürler. Mükemmeliyetçi kişiler bazen daha azına razı olup, standartlarını düşürme kararını pes etmek olarak görebilirler.

Aşırı Sorumluluk ve Kontrol Etme İhtiyacı: Mükemmeliyetçi insanlar genellikle yaşamlarındaki olaylar üzerinde gerçekte olduğundan daha fazla kontrol sahibi olduklarına inanırlar. Bu durum onların görevleri üzerinde aşırı sorumluluk sahibi olduklarını hissetmelerine ve yaptıkları işi defalarca kontrol ederek, gereksiz yere zaman harcamalarına ya da hata yapmamak ve zarar görmemek için kendilerini büyük çapta koruma altına almalarına neden olur.

Şart Maddeleri: “Şart Maddeleri” işlerin nasıl olması gerektiğine ilişkin keyfi kurallardır. Eğer biri bu kuralları bozarsa kişi çok öfkelenir veya içerler. Eğer kuralları kişi kendisi bozarsa suçluluk, üzüntü, yetersizlik ya da endişe hisseder.

Başkalarına Güvenme Güçlüğü: Mükemmeliyetçilik genellikle bir görevi tamamlarken başkalarına güvenmede güçlük çekilmesine yol açar. Mükemmeliyetçi insanlar işyerinde ya da başka bir ortamda başkalarına görev vermede zorlanırlar veya işlerini yaparken onları izleme zorunluluğu hissederler.

Uygunsuz Sosyal Kıyaslama: İnsanların performanslarını geliştirmek için kullandıkları tipik bir yöntem, kendilerini başkaları ile kıyaslamaktır. Herkes başkalarına göre nasıl olduğunu anlamak için zaman zaman kendisini, kendi düzeyindeki kişilerle kıyaslar. Mükemmeliyetçi kişiler kendilerini insanlarla daha fazla kıyaslarlar ve bunun sonucu daha fazla olumsuz duygu hissederler.

Yukarıda sayılan bilişsel kalıplar mükemmeliyetçi bireylerin kendi oluşturdukları standartlara/mükemmele ulaşmak için başvurdukları düşünce kalıplarıdır. Bu düşünce kalıpları mükemmeliyetçi bireylerin kendilerince uymak zorunda oldukları standartlardır ve mükemmeliyetçi bireyler bu düşünce kalıplarıyla kendilerini baskı altına alırlar.

Antony ve Swinson (2000)'a göre düşünce ile davranışlar arasında sıkı bir ilişki vardır ve mükemmeliyetçi davranışlara bazı düşünce kalıpları sebep olmaktadır. İnançlar, beklentiler ve yorumlar davranışları etkiler. Bir işi yapmanın tek bir yolu olduğuna inanan insanlar başkalarından yardım almak yerine, işlerini kendi başlarına yapmayı tercih ederler. Düşünce ve davranışlar arasındaki ilişki bazen ters yönde de hareket edebilir ve davranışlar inançları etkileyebilir. Davranışların genellikle inançları korumak gibi bir işlevi vardır. İnsanlar inançlarına uygun deneyimler yaşama eğilimindedirler. Ahlak ve değerler konusunda çok katı inançları olan kişiler genellikle çevrelerini bu tür inançları olan kişilerle doldururlar. Sonuç olarak, inançları sürekli olarak başkaları tarafından teyit edileceğinden, bu tür bir bakış açısını paylaşmayan kişilerle bir araya geldiklerinde zorluk yaşayacaklardır. Mükemmeliyetçi davranışlar çoğu insanın belirlediği standartlara ulaşmak için gösterdiği davranış tipine içerik olarak benzer. Ancak sıklık ve yoğunlukları farklı olabilir. Antony ve Swinson (2000) mükemmeliyetçilerin bazı davranışlarını şu şekilde sıralar:

Aşırıya Kaçmak: Mükemmeliyetçilikte kaygı ya da bireyin belirlediği performans standardına ulaşamama ihtimaline karşı duyulan rahatsızlıktan dolayı mükemmeliyetçi kişiler genellikle davranışlarında aşırıya kaçarlar. Aşırıya kaçmak bir davranışı hiçbir zarar ya da hata olmayacağından emin olana kadar tekrar etmektir. Diğer bir deyişle mükemmeliyetçi kişiler bazen “doğru” olanı yakalamak için aşırıya kaçarlar.

Aşırı Kontrol Etme ve Teminat Arayışı: Mükemmeliyetçi olma eğilimi gösteren kişiler işleri düzgün yaptıklarından emin olmak isterler. Ayrıca hiç kimsenin hata yapmaması ya da belirledikleri standartlara ulaşılması için genellikle işlerini aşırı sıklıkla kontrol ederler. Kontrol etmenin bir şekli de belli bir görevin iyi yapılp

yapılmadığı ya da beklenen standarda ulaşp ulaşmadığı hakkında sürekli teminat aramaktır.

Tekrar Etme ve Düzeltme: Eğer bir davranış yanlış olarak algılanırsa ya da bir durum “doğru” görünmezse, bu davranış ya da durumu düzeltmek aşırı önemli görülebilir. Bazen mükemmeliyetçilik kişinin kendisinin ya da başkasının, düzeltilmese de çok vahim sonuçları olmayacak olan davranışını düzeltme eğilimi hissetmesine yol açabilir. Aslında bir davranışı tekrar etmenin ve bunu düzeltmenin neden olduğu kayıp, o davranışın getireceği muhtemel kazançtan daha büyüktür. Örneğin; her hata yapan kişinin hatasını –hata küçük olsa bile– gösteren bir kişi insanların incinmesine ya da sinirlenmesine yol açabilir.

Aşırı Düzenleme ve Liste Yapma: Mükemmeliyetçi kişiler, yapılacakları listeleme, sahip olunan malların listeleme ya da eşyaları belli bir düzene göre dizme gibi detaylarla çok meşgul olurlar. Belli bir düzeyde düzenleme yapmak faydalı olmasına karşın, aşırı düzenleme işlerin bitmesine engel olabilir.

Karar Verme Güçlüğü: Mükemmeliyetçi insanlar genellikle karar vermede güçlük çekerler. Çeşitli alternatiflerle yüz yüze gelen mükemmeliyetçi bireyler telafisi mümkün olmayan ve muhtemel bir felakete dönüşebilecek hatalar yapmaktan çok korkarlar. Karar verme güçlüğü bireyin neredeyse bütün hayatını etkileyerek işini zorlaştırabilir, hatta işini bitirmesini engeller.

Erteleme: Mükemmeliyetçilik ulaşlamaz olduğu için sürekli mükemmeli amaçlayan kişiler, hedef ya da amaçlarına asla ulaşamayacakları korkusuyla işlerinden vazgeçebilirler. Mükemmeliyetçi kişi işe başlamayarak işi mükemmelin altında bitirme olasılığından kurtulmuş olacaktır.

Ne Zaman Duracağını Bilememe: Mükemmeliyetçi insanlar bazen belli bir amaç ya da hedefe ulaşmak için bir işe çok fazla zaman harcarlar. Bu da işlerini bitirmelerini engelleyerek diğer insanlarda öfkeye sebep olabilir.

Çok Çabuk Pes Etme: Bu davranış tarzı ne zaman duracağını bilememe davranışının tam tersidir. Mükemmeliyetçi insanlar bazen belli bir amaç veya hedefe ulaşamayacakları endişesiyle denemekten vazgeçerler.

Yavaşlık: Mükemmeliyetçilik bazen insanları normalden daha yavaş davranmaya yöneltebilir. Ayrıca karar vermede güçlük yaşayan insanlar genellikle seçenekler arasında karar verirken uzun zaman harcarlar. Çalışma boyunca sürekli performanslarını kontrol ederlerse bazen işlerini bitirirken çok fazla zaman harcayabilirler. Bazı mükemmeliyetçi kişilerin işleri normalden daha yavaş yapma gibi bir eğilimi vardır. İşlerini daha yavaş ve dikkatle yaparak daha az hata yapacaklarını düşünebilirler.

Yetki Verememe: Mükemmeliyetçilik bazen başkalarının bir işi uygun şekilde yapacağına güvenmemeye yol açabilir. Başkalarına güvenme güclüğü çeken bireyler karşısındakinin işi mükemmel yapacağına güvenmediği sürece ona yetki vermekten kaçınır.

Kaçınma: Mükemmeliyetçi standartlara ulaşmak genellikle zor olduğundan, mükemmel olmaya çalışan kişiler bazen imkansız standartlara ulaşamayacaklarını hissettikleri durumlardan kaçınmaya çalışırlar. Kaçınmak; birine görev vermemek, ertelemek ve işten çabuk vazgeçmek şeklinde ortaya çıkabilir.

Başkalarının Davranışlarını Değiştirmeye Çalışma: Eğer kişi işlerin nasıl yapılması gerektiği konusunda aşırı dikkatliyse, başkalarının davranışlarına karşı da aşırı eleştirel olabilir ve sık sık insanların davranışlarını değiştirmeye çalışabilir.

Yukarıda sayılan mükemmeliyetçi davranışlar, mükemmeliyetçi bireylerin sahip olduğu bilişsel kalıpların sonucu olarak ortaya çıkan davranışlardır. Ya hep ya hiç tarzı düşünce biçimi kaçınma veya bir işe hiç başlamama davranışına, aşırı sorumluluk ve her şeyi kontrol etme düşüncesi, aşırı kontrol etme ve tekrar tekrar düzeltme davranışına, tünel bakışı ve felaket olacağı düşüncesi olumsuzlukları abartma davranışına sebep olmaktadır.

1.2.4. Horneyci Yaklaşım

Horney (2006), her bireye fırsat tanındığında kendine özgü insanca nitelikler geliştirmenin bir yolunu bulacağını, öz-gerçekleştirmeye doğru yol alabileceğini ifade eder. Her canlı gibi insan da gelişmek için elverişli koşullara; kendine ait duygu ve düşüncelere sahip olmasını ve kendini anlatabilmesini sağlayacak bir içsel güvenlik ve içsel özgürlük duygusu verecek sıcak bir ortama ihtiyaç duyar. Fakat bir çocuk her zaman böyle elverişli bir ortamda yetişmeyebilir. Bu durumda çocuk “biz” ait olma duygusunu geliştiremez, bunun yerine temel kaygı denilen derin bir güvensizlik duygusu ve belirsiz bir kaygı geliştirir. Kendini boşlukta, güçten yaşamdan yoksun bırakılmış olarak duyumsamaz, ama özellikle daha az değerli, yaşam için başkalarından daha az, daha yetersiz bir donanıma sahip birisi olarak hisseder. Eğer bireyde ait olma duygusu olsaydı, aşağılık duygusu bu denli güçlü olmaz ve elini kolunu bağladığını düşünmezdi. Rekabetçi bir toplumda yaşayan ve kendini en dipte, yalıtılmış hisseden birey başkalarından üstün olmak için acil bir ihtiyaç geliştirir.

Horney (2006) mükemmeliyetçiliği kendine güvensizlik sonucu oluşan nevrotik bir gereksinim olarak görmektedir. Elverişli koşullar altında insan enerjisinin, kendi potansiyellerinin gerçekleştirilmesinde kullanılacağını belirtir. Ancak, iç stresin baskısı

altındaki bir insan, kendi gerçek özüne yabancılaşabilir. Bu durumda enerjisinin çoğunu, kaba bir iç-buyruklar sistemi aracılığıyla mutlak bir kusursuzluk kalıbına dökme işine kaydıracaktır.

Kusursuzluk ihtiyacı ideal benliği geliştirmeye yönelik bir güdüdür. Nevrotik birey kendi yarattığı iç-buyruk ve kurallardan oluşan karmaşık bir sistem yoluyla ideal benliğine ulaşmaya çalışır. İdeal benliği gerçekleştirmek için başarı, güç ve ün kazanmak ister. Nevrotik birey her şeye dayanabilmesi, herkesi sevebilmesi, üretken olması gerektiğine inanmakta ve kendi koyduğu kuralların yerine getirilebilirliğini göz ardı etmektedir. İç buyrukların bireyin kişiliği veya yaşamı üzerindeki etkileri, bireyin bunlara tepki verme veya bunları algılama biçimine göre değişir. Dışsallaştırılmaya çalışılan iç-buyruklar kişiler arası ilişkiyi de bozmaktadır. Birey başarısızlık korkusuyla insanlardan kaçmakta, zorlanacağı işlere hiç girmemektedir. Nevrotik birey olumsuzluklara karşı aşırı duyarlıdır ve öz-aşağılama duygusuna sahiptir.

Horney (2006)'e göre nevrotik insan kendisini üstün bir varlık kalıbına dökmeye çabalar. Kendi içinde kendi kusursuzluk amacına sarılır ve bilinçsizce kendisine “gerçekte ne kadar iğrenç bir yaratık olduğunu unut, senin olman gereken şey senin ideal öz olmandır”, “her şeye dayanabilmeli, her şeyi anlayabilmeli, herkesi sevebilmeli, her zaman üretken olabilmelisin” gibi iç-buyruklar verir. İç-buyruklar, kişinin mutlak kusursuzluğunu amaçlar. Mükemmeliyetçilik bireyin kendisine yabancılaşmasına patolojik olarak uyum sağlamasıdır. Horney mükemmeliyetçi insanlardan söz ederken aşırı düzenli ve dakik olan, uygun kelimeyi kullanmaya çalışan, doğru kravat ve ayakkabıyı giymesi gerektiğini düşünen insanlardan bahsedildiğini söyler. Bunlar üstünlükte doruğa çıkma ihtiyacının yüzeysel yanıdır. Ancak davranışsal bir mükemmeliyetçiliğin ifadesi olduğundan, nevrotik bireyler başka bir araca ihtiyaç

duyarlar, bu amaçla başkalarının da bu amaca ulaşması için ısrar ederler, onlar mükemmeliyete ulaşamadıklarında ise küçümserler. Bu öz-aşağılamanın dışa yansımasıdır. Horney mükemmeliyetçiliği sadece olumsuz yönüyle ele almış ve mükemmeliyetçiliği nevrotik bir gereksinim olarak açıklamıştır.

1.3. MÜKEMMELİYETÇİLİK KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Uzun yıllardır yapılan mükemmeliyetçilik araştırmalarının çoğu yeme bozukluğu olan ergenler, mükemmeliyetçi eğilimlere sahip ebeveynlerin çocukları, üstün zekalılar gibi özel gruplar üzerine yoğunlaşmıştır (Flett & Hewitt, 2002). Bu bilgi mükemmeliyetçilik tanımlarının niçin klinik temelli yapıldığını anlamamızda katkı sağlayacaktır. Mükemmeliyetçilik psikopatolojik bir tarihe sahiptir. Freudcu bir psikanalist olan Hollander (1965), mükemmeliyetçiliğin kavramsallaştırılması ile ilgili ilk çalışmaları yapan araştırmacıdır. “Mükemmeliyetçilik” adlı makalesinde mükemmeliyetçiliği çocukluk döneminde öğrenilmiş olumsuz bir kişilik özelliği olarak ele almıştır. Hollander (1965) mükemmeliyetçilik kavramını bireyin kendisi ya da başkaları için durumun gerektirdiğinden daha yüksek standartta bir performans beklemesi olarak tanımlamıştır. 1970 ve 1980’lerde bu alandaki en büyük araştırmacılar Patch, Hamacheck ve Burns’tür. Patch, Hamacheck ve Burns’ün mükemmeliyetçiliğin tanımına ve kaynağına ilişkin görüşleri arasında küçük farklar vardır. Bu araştırmacılar ayrıca çalışmalarını klinik popülasyonlar üzerinde yapmışlardır.

Mükemmeliyetçilik tanımları üç ana grupta ele alınabilir. Bunlar; tek boyutlu yapı, iki boyutlu yapı ve çok boyutlu yapı olarak değerlendirilmesine göre farklılaşırlar. Bu görüşlerin her biri klinik ve normal popülasyonlar üzerinde yapılan çalışmalarla

araştırılmış ve tanımlanmıştır. Tarihsel olarak tek boyutlu yapı görüşüyle, iki boyutlu yapı görüşü yaklaşık olarak aynı zaman diliminde ortaya çıkmıştır. Çok sonraları çok boyutlu bakış açısı bunları takip etmiştir.

Hollander (1965), mükemmeliyetçi bireylerin mükemmele ulaşma isteklerinin altında “yeteri kadar iyi değilim, daha iyisini yapmalıyım” gibi düşüncelerin yattığını belirtmiştir. Bununla birlikte mükemmeliyetçiliğin normal ve nevrotik biçimleri ilk kez Hollander tarafından tanımlanmıştır. Normal mükemmeliyetçiliği kişinin başarmış olduğu işlerden dolayı kendini tatmin olmuş hissetmesi, nevrotik mükemmeliyetçiliği ise kişinin başardığı işleri bile yeterince iyi olarak değerlendirmemesi ve sürekli olarak kendini eleştirmesi olarak tanımlamıştır. Hollander normal mükemmeliyetçilikten bahsetse de mükemmeliyetçiliğin tamamen uyumsuz ve patolojik bir durumun oluşmasında etkisinin olduğunu belirtmiştir (akt. Kırdök, 2004).

Hamacheck (1978)’in araştırması bu alandaki önemli bir köşe taşı oluşturur. İkili yapıyı temel alan mükemmeliyetçilik görüşü, sadece davranışlara ilişkin bir tanım getirmektense, kişinin düşüncelerinin kişiyi mükemmeliyetçi yapacağı düşüncesini öne sürer. Buradan onun kuramının, davranışlar üzerindeki bilişsel etkiyi temel aldığı söylenebilir. İnsanların ya normal mükemmeliyetçi ya da nevrotik mükemmeliyetçi olabileceğini öne süren Hamacheck (1978) normal mükemmeliyetçileri; “özenli çabalarıyla yaptığı/başardığı işlerden gerçek bir memnuniyet sağlayan, diğer insanlar kadar onay isteyen ve onaya ihtiyaç duyan, mükemmeliyetçiliği yaptıkları işlerini geliştirmek ve devam ettirmek için cesaretlendirici ve motivasyon sağlayıcı bir unsur olarak yorumlayan” insanlar olarak, nevrotik mükemmeliyetçileri ise; “en iyi performansı gösterebilirler bile performanslarından memnuniyet duymayan, kendi gözlerinde yaptıklarını yetersiz gören, daima -meli, -malı, daha iyi olmalıydı, keşke vb.

gibi kalıplaşmış cümlelere sahip, yaptıkları işten doyum hissetmeyen çünkü yaptıkları işi hiçbir zaman yeterince iyi görmeyen bireyler” olarak tanımlar.

Hamacheck (1978) araştırmasında iki boyut arasındaki ayrımlara ilişkin örnekler ortaya koymuştur. Normal mükemmeliyetçilerin kendi güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin doğru değerlendirmeler yapabildiklerini ve performanslarına ilişkin beklentilerini ve sınırlarını sağlıklı olarak oluşturabileceklerini belirtmiştir. Nevrotik mükemmeliyetçilerin ise bunu yapamadıklarını, hatalardan/yanlışlardan nasıl sakınacaklarına konsantre olmak yerine, bir işe hiç başlamadıklarını ve bu durumun stresinden acı çektiklerini belirtmiştir. Burada dile getirilen farklar günümüz kuramlarının temelini oluşturmakta, uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik olarak adlandırılmaktadır.

Hamacheck (1978) mükemmeliyetçiliğin gelişimiyle ilgili olarak onayın olmadığı veya tutarsız onayın olduğu çevrenin nevrotik mükemmeliyetçiliği beslediğini, uygun model alınabilecek çevrenin ise performanslar için normal mükemmeliyetçiliği desteklediğini belirtmiştir. Hiç onaylanmamanın veya tutarsız onayın çocukta asla bir işi yeterince yapamayacağı düşüncesine yol açabileceğini öne sürmüştür ve daha iyiyi yapabilecek kapasitesi bulunan bireylerin öz-değerlerinin performansları tarafından sınırlanabileceğini belirtmiştir.

Hamacheck (1978) mükemmeliyetçi davranışların altı tane olduğunu öne sürmüştür ve mükemmeliyetçilik çalışmalarında bu davranışlar incelenmiştir. Bu davranışlar; (a) depresyon, (b) pişmanlık duygusu, (c) utanma ve suçluluk, (d) yüzünü saklama davranışı, (e) utangaçlık ve erteleme, (f) kendini reddetmedir. Normal ve nevrotik mükemmeliyetçiler bu altı davranışı gösterme düzeylerine göre büyük ölçüde ayrılırlar. Nevrotik mükemmeliyetçiler bu davranışları yüksek düzeyde göstermişlerdir.

Hamacheck'in görüşleri bu şekilde olmasına karşın, kendi zamanındaki diğer araştırmacılar gibi, bu davranışların temelinde yatan mükemmeliyetçiliği tanımlamaya çalışmıştır. Hamacheck o dönemde yaptığı çalışmalardan yararlanarak tek boyutlu bakış açısıyla mükemmeliyetçiliği normal ve nevrotik olarak kategorize etmiştir.

Aynı şekilde mükemmeliyetçilik araştırmalarının ilk yıllarında da Patch (1984), normal ve nevrotik mükemmeliyetçiliğin arasındaki farkları ortaya koymuştur. Patch, mükemmele ulaşmak için çabalamanın bir çok psikolojik problemin temelinde yattığına, çünkü gerçekte mükemmelin olmadığına inanıyordu. Patch (1984), mükemmeliyetçiliğin zayıflatıcı ve sağlıksız bir dürtüyü yansıttığı görüşündedir. Patch'in, mükemmeliyetçilik üzerine yaptığı yorumlardan, Hamacheck'in düşüncelerini yansıttığı söylenebilir. Bununla birlikte normal mükemmeliyetçilerin olduğu konusunda Patch, Hamacheck'le aynı fikirde değildir. O, "normal mükemmeliyetçi" terimini sadece danışanlarında gördüğü mükemmeliyetçilik sürecinin bitiminde kullanmayı tercih etmiştir. Çünkü onun için mükemmeliyetçi, psikopatolojik bir tiptir. Bunun sebebi Patch'in, klinik popülasyonlar üzerinde çalışmış olmasıdır. Patch, mükemmeliyetçileri kazanamayacakları bir yarışta görüyordu, çünkü onların amaçları ulaşamayacakları kadar yüksekti, sürekli olarak başarı ihtiyaçları ve yaptıkları hatalar tarafından hayal kırıklığına uğratılıyordu.

Mükemmeliyetçiler bir şeyi başarılı bir şekilde yapsalar bile nadiren başarılarının tadını alabilirler (Patch, 1984). Patch, mükemmeliyetçileri başarılarından doyum sağlayamayan bireyler olarak tanımlamıştır. Eğer onların performansları mükemmel ise zaten bu beklenen performanstır ya da beklenen başarıdır. Bunun sonucu olarak eğer standartlarını yüzde yüz karşılayamazsa bunu bir başarısızlık olarak değerlendirirler. Patch, mükemmeliyetçilik üzerine düşüncesini, "biz mükemmel

başarmaktan ziyade hataları kabulü bir amaç olarak koymaya çalışıyoruz” şeklinde ifade etmiştir. Patch, mükemmeliyetçilik tipleri üzerinde durmamış, diğer araştırmacılar uyumlu mükemmeliyetçiliği de tartışırken o sadece uyumsuz mükemmeliyetçilik üzerinde durmuştur.

Daha sonraları Ashby ve Kottman (1996) mükemmeliyetçi tiplerin ayırt edicisi olarak normal ve nevrotik terimlerini kullanmışlardır. Bununla birlikte Ashby ve Kottman aşağılık duygusunun bu iki tip mükemmeliyetçilik arasında ayırım yapmak için anahtar bir kavram olduğuna inandılar. Normal mükemmeliyetçilerin mükemmellik için çabalarken daha yönetilebilir/baş edilebilir bir aşağılık duygusuna sahip olduklarını, nevrotik mükemmeliyetçilerin ise aşağılık duygusu tarafından çok daha kolay yenilgiye uğratılabildiklerini öne sürmüşlerdir. Ashby ve Kottman araştırmalarında normal mükemmeliyetçilerin nevrotiklere göre aşağılık duygusunu daha uygun bir şekilde ele alabildikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Hamacheck’in araştırmalarını yayımladığı tarihlerde Burns mükemmeliyetçilik konusundaki görüşünü/bakışını geliştiriyordu. Burns, mükemmeliyetçiliğe iki boyutlu bir yapı ya da sürekli bir yapı olarak değil de, tek boyutlu bakış açısıyla yaklaşmış ve mükemmeliyetçilerin kendi değerlerini, gösterdikleri başarıyla ölçerek kendi kendilerini yenilgiye uğrattıklarını ifade etti. Bu tür düşünce şeklinin ve ulaşılmaz amaçlara ulaşma çabasının kendini yıkmak/yenilgiye uğratmak olduğunu söylemiştir. Burns, Patch ile aynı görüşteydi. Mükemmeliyetçilerin bir “ya hep ya hiç” durumu içinde olduğunu söylemiştir. Burns ve Patch çoğunlukla mükemmeliyetçiliğin tek boyutlu bir kavram olduğuna inanmışlardır. Mükemmeliyetçiler “daha iyi olmalıyım”, “daha çok çalışmalıydım” gibi düşünce kalıplarıyla kendilerine acı çektirmektedirler (Burns, 1980; Patch, 1984). Burns, mükemmeliyetçiliğin temelinde ebeveyn-çocuk ilişkilerinin

yattığına inanmış ve öz-yıkıcı düşüncelerin buna katkı sağladığını öne sürmüştür. Burns, mükemmeliyetçileri “standartları ulaşılabilirlikten ve uygunluğun ötesinde oldukça yüksek, zorlantılı bir şekilde durmadan imkansız hedefler için çabalayan ve kendi değerlerini tamamen başarılarıyla ve üretkenlikleriyle ölçen ve üstün olmanın ancak kendini yenmekle olacağına inanan insanlar” (Burns, 1980) şeklinde açıklamıştır.

Dunkley ve Blankstein (2000) mükemmeliyetçiliğe öz-eleştirel mükemmeliyetçilik olarak bir bakış açısı getirmiştir. Öz-eleştirel mükemmeliyetçilik, mükemmeliyetçiliğin uyumsuz formu ile ilgilidir. Bu formun karakteristiği aşırı eleştirel olma, yüksek başarı için çabalama ve öz talep temeline dayanır. Dunkle, Zuroff ve Blankstein (2003) tarafından belirlenen tek boyutlu kavram, iki boyutlu kavramın sadece uyumsuz kısmı ile ilgiliydi. Burada mükemmeliyetçilik tek boyutlu bir kavram olarak değerlendirilmiş ve bireylerin düşünce biçimlerine, direnme, başarı, başarısızlık, beklentiler ve beklentilerin sonuçlarını algılamalarına odaklanmışlardır.

Slade ve Ows (1998) “Çift Süreçli Mükemmeliyetçilik Modeli”ni alanyazına kazandırmışlardır. Kuramlarını oluştururken Hamacheck’in tanımladığı pozitif ve negatif mükemmeliyetçilik yaklaşımından etkilenmişlerdir. Ancak negatif ve pozitif mükemmeliyetçilik kavramlarını açıklamada Skinner’in pekiştirme kuramından yararlanmışlardır.

Slade ve Ows (1998)’un kuramında mükemmeliyetçiliğin iki tipinin birbirinden ayırt edilebilmesi için bireylerin davranışlarına değil, davranışlarının altında yatan ve motivasyon sağlayan dürtülere bakmak gerekmektedir. Örneğin; pozitif mükemmeliyetçiler hedeflerine ulaşmak için başkalarından onay görme, mükemmel olma, doyum sağlama gibi nedenlerle motive olurlar. Negatif mükemmeliyetçiler ise yanlış yapmaktan kaçınma, mükemmel olamama ve başkaları tarafından onaylanmama

korkusu gibi nedenlerle mükemmel performansa ulaşmaya çalışırlar. Yani motivasyonlarının altında yatan nedenler negatif faktörlerdir. Açıkçası pozitif mükemmeliyetçilerin mükemmel ulaşma isteklerinin altında ödüllendirici/olumlu pekiştireçler vardır. Bu nedenle hedefledikleri standartlara ulaşırlar, hata yapmaları başarıya ulaşmalarına engel olmaz. Negatif mükemmeliyetçiler ise daha çok kaçınmaya eğilimlidirler. Her an hata yapabileceklerini düşünürler ve bu yüzden başarılarından dolayı tam bir tatmin hissetmezler.

Mükemmeliyetçiliği iki boyutlu olarak değerlendiren araştırmacılar mükemmeliyetçiliği pozitif-negatif, olumlu-olumsuz, normal-nevrotik mükemmeliyetçilik olarak adlandırmışlardır. Pozitif ya da uyumlu mükemmeliyetçilik, davranışlar üzerine yapılan araştırmaları temel almış ve kişinin kendi mükemmeliyetçi eğilimlerinin sonuçları olduğu ileri sürülmüştür.

Terry-Short, Owens, Slade ve Dewey (1995)'in mükemmeliyetçileri merkeze alan araştırmalarında, tanımlarını ve kuramlarını oluştururken mükemmeliyetçilerin davranışlarının sonuçlarını temel almışlardır. Bu yüzden bireyin mükemmeliyetçiliğinin pozitif sonuçları normal ya da sağlıklı mükemmeliyetçilik olarak görülür. Bireyin mükemmeliyetçiliğinin negatif, bireye zarar veren yönü ise negatif mükemmeliyetçilik olarak değerlendirilir.

Hamacheck (1978)'in çalışmalarını temel alan bu kuram, normal mükemmeliyetçilerin doğru şekilde yapabildikleri aktivitelere ve onların güçlü yönlerine odaklandığını, buna karşın negatif mükemmeliyetçilerin başarısızlık ve hata yapma korkusu üzerine odaklandığı görüşü üzerine temellendirilir. Terry-Short, Owens, Slade ve Dewey (1995) yaptığı mükemmeliyetçilik kavramsallaştırmasında, Higgins (2002)'in yaptığıyla benzerlikler vardır. Higgins'in araştırması motivasyon kuramı

olarak destekleme ve önleme odağını temel almaktadır. Bu çalışmasında destekleme odaklı bireylerin bir amaca doğru hareket etme tarafından motive edildiği, önleme odaklı bireylerin ise hata yapmaktan sakınma davranışı ile motive edildiklerini, bunun da mükemmeliyetçiliğin negatif-olumsuz tarafını oluşturduğunu söylemişlerdir.

Yine çok kullanılan bir tanım olan uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik Enns, Cox ve Clara (2002) tarafından alanyazına kazandırılmıştır. Uyumlu mükemmeliyetçiler kendileri için yüksek hedefler ve standartlar koyarlar ve performanslarından doyum aldıkları sürece başarıyla ilgili ödüller için çaba sarf ederler. Buna karşın uyumsuz mükemmeliyetçiler katı ve ulaşılmaz standartlar koyma ve performanslarından doyum sağlayamama ve kapasiteleri hakkında belirsizlik ve anksiyete hissetme gibi farklı şekillerde kategorize edilirler (Enns, Cox & Clara 2002).

Çok boyutlu bir yapı olarak mükemmeliyetçilik çocukluk geçmişi ve mükemmeliyetçi davranışların sonuçlarına bakılarak tanımlanır (Frost, Morten, Lahort & Rosenblate, 1990). Mükemmeliyetçilik geçmişine bakılarak çok boyutlu bir yapı olarak tanımlandığında bu tanımlar ve araştırmalar bireyi motive eden üç farklı mükemmeliyetçilik türüne odaklanmaktadır (Hewitt & Flett, 1991a, 1991b). Burada ele alınan daha çok bireyin çocukluk duygularının sebep olduğu geçmişi değil, daha ziyade mükemmeliyetçi davranışlara iten motivasyonlardır. Mükemmeliyetçi birey kendisi için aşırı yüksek standartlar koyan, hatalardan sakınmak için ve kusursuz düzeyi yakalamak için çabalayanıdır. Mükemmeliyetçi birey ayrıca çevresindekilerden üstün bir düzey ve performans bekler, diğerleri ve toplum tarafından konan standartlara ulaşması gerektiğini düşünür.

Mükemmeliyetçiliği çok boyutlu olarak ele alan araştırmacıların başında Hewitt ve Flett gelmektedir. Hewitt ve Flett mükemmeliyetçiliğin üç boyutlu bir yapı olduğunu

öne sürmüşlerdir. Bunlar: kendine yönelen mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik ve toplum kaynaklı mükemmeliyetçiliktir (Hewitt & Flett, 1991a, 1991b).

1. Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik (KYM): Kendine yönelen mükemmeliyetçilik, kişinin kendisine yönelik, gerçekçi olmayan ve ulaşılmaması imkansız boyutta standartlar belirleme eğilimidir. Bu standartlar kişinin kendine yöneliktir ve buna kişisel eleştiri ve hatalarını kabul edememe eşlik eder. Kendine yönelen mükemmeliyetçilik olumsuz hayat şartlarıyla birleştiği takdirde kişiyi depresyonla birlikte çeşitli zorluklara sürükler.

2. Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik (DYM): Diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik, kişinin başkalarına yönelik gerçekçi olmayan ve ulaşılmaması zor standartlar koyma ve buna uymasını bekleme eğilimidir. Diğerlerine yönelen mükemmeliyetçi olan bireyler, mükemmelin altında bir iş sonucu hayal kırıklığına uğrayacağı korkusuyla genellikle başkalarına görev veremezler. Bu kişiler aynı zamanda aşırı öfke, stresli ilişki ve başkalarından yüksek beklentileri olmasına bağlı olarak çeşitli zorluklar yaşayabilirler.

3. Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik (TKM): Toplum kaynaklı mükemmeliyetçi kişiler, insanların kendilerinden imkansız şeyler beklediği şeklinde bir inanca sahiptir. Dahası başkalarının kendilerini onaylaması için bu standartlara ulaşmak zorunda olduklarına inanırlar. Kendilerine yönelen mükemmeliyetçilerin yaptıkları, kendileri için yüksek standartlar belirlemenin tersine toplum kaynaklı mükemmeliyetçiler kendilerine bu standartların başkaları tarafından empoze edildiğini düşünürler. Toplum kaynaklı mükemmeliyetçiler, gerçekçi olmayan standartlara sahip olduğunu düşündüğü kişilere karşı öfke, yüksek standartlara ulaşamadıkları takdirde

depresyon ya da başkaları tarafından yargılanma korkusu yüzünden sosyal anksiyete hissetme eğilimi gösterirler. Bu kişiler özellikle çevrelerinde önem verdikleri kişilerin kendileri için yüksek beklentiler içerisinde olduğunu düşünme eğilimindedirler (Hewitt & Flett, 1991a, 1991b). Mükemmeliyetçiliğin bu üç yönü güdüleyici ve en güçlü harekete geçirici güç olarak birlikte ölçülmektedir.

Bir diğer çok boyutlu yaklaşım ise mükemmeliyetçiliği altı boyutta ele alan yaklaşımdır. Altı boyutlu modelde mükemmeliyetçilik hem oluşumuyla, hem de mükemmeliyetçi davranışların sonuçlarıyla ele alınmıştır. Frost, Marten, Lahort ve Rosemplate (1990) mükemmeliyetçiliği, bireyin kendi performansına ilişkin aşırı eleştirel olması ve mükemmel performansa ulaşma isteği olarak tanımlamışlardır. Frost önceki araştırmacılar gibi kişinin kendisini negatif olarak eleştirmesi boyutu üzerinde durmuştur. Mükemmeliyetçilerin hareketlerinden emin olamamasının, mükemmeliyetçiliğin karakteristik bir özelliği olduğunu belirtmiştir.

Frost ve diğerleri (1990)'e göre mükemmeliyetçi bireyler ebeveynlerini aşırı eleştirel olarak algılama eğilimindedir ve ebeveynlerinin beklentilerini hiçbir zaman karşılayamayacakları düşüncesindedirler. Frost'un bu görüşü mükemmeliyetçilerin çocukluk döneminde sevgi ve onayın bir koşula bağlı olduğu bir çevrede yetiştiklerini ifade eden diğer araştırmacıların görüşleri ile benzerdir. Bununla birlikte mükemmeliyetçi kişilerin organizasyona, dakikliğe ve düzene aşırı önem veren kişiler olduğunu belirtmiştir. Bu özellikler mükemmeliyetçiliğin doğası ile doğrudan ilgili olmasa da, bireyin mükemmeliyetçi standartlara nasıl ulaşması gerektiği konusunda yol göstericidir.

Mükemmeliyetçiliğin doğasının ancak çok boyutlu bir bakış açısı ile anlaşılabilirliğini ifade eden Frost, Marten, Lahart ve Rosenplate (1990) çok boyutlu

yapının anlaşılabilmesi için çok boyutlu bir mükemmeliyetçilik ölçeği geliştirmişlerdir. Geliştirilen ölçek altı boyuttan oluşmaktadır.

1. Hata Yapma Endişesi/Korkusu: Hata yapma endişesi, korkusu; hata yapmamanın çok önemli olduğu ve hata yapmanın başarısızlıkla aynı anlama geldiği şeklinde bir inanç eğilimi göstermektedir. Yapılan araştırmalar hatalara aşırı dikkat etmeye sosyal anksiyete ve insanlar tarafından yargılanma endişesinin eşlik ettiğini göstermektedir. Bu boyuttaki mükemmeliyetçilik Hewitt ve Flett'in kendine yönelen mükemmeliyetçilik tanımına yakındır. Hata yapma endişesi/korkusuyla hareket eden mükemmeliyetçiler, hata yapma endişesiyle birlikte hatalara karşı aşırı tepki gösteren kişilerdir. Bireyin tepkisi ne kadar şiddetli ise, kişinin mükemmeliyetçilik derecesi o kadar yüksektir. Frost'a göre hata yapma endişesi/korkusu mükemmeliyetçiliğin doğasını açıklayan en önemli boyuttur.

2. Yüksek Kişisel Standartlar: Yüksek kişisel standartlar boyutu, kişinin kendisi için yüksek beklentiler ve standartlar belirlediği ve bunlara ulaşamamanın ikinci sınıf vatandaş olma anlamına geldiği şeklinde bir inancı yansıtır. Hatalara aşırı dikkat etmek gibi yüksek kişisel standartlar da Hewitt ve Flett'in kendine yönelen mükemmeliyetçilik boyutu ile ilgilidir.

3. Kendi Davranışlarından Şüphe Duyma: Kendi davranışlarından şüphe duyma boyutu kişinin davranışlarından ve ortaya koyduğu performanstan emin olamamasıyla ilgilidir. Aynı zamanda bu boyut hata yapma endişesi boyutuna da benzer, çünkü her iki boyutta da mükemmeliyetçi kişilerin kendilerini aşırı eleştirmeleri vardır. Hareketlerinden endişe duymak, görevini doğru yapamadığı gibi bir abartılı hisse yol açar. Şüphe duyan kişiler işlerini yaparlarken çok fazla zaman harcayabilirler ve tekrar tekrar kontrol etme ihtiyacı hissedebilirler. Hatalara aşırı dikkat etmek ve yüksek kişisel

standartlar gibi kendi davranışlarından şüphe duymakta Hewitt ve Flett'in kendine yönelen mükemmeliyetçilik tanımıyla örtüşür.

4. Düzen İhtiyacı: Frost düzenli olmayı ya da düzene aşırı önem vermeyi mükemmeliyetçilerin karakteristik özellikleri olduğunu belirtmiştir. Kendi mükemmeliyetçilik kavramını oluştururken düzen ihtiyacı boyutuna çok önem vermemiştir. Çünkü bu boyutun mükemmeliyetçiliğin doğasını belirlemede çok önemli bir bileşen olmadığını düşünmüştür. Yapılan çalışmada bu boyut mükemmeliyetçiliğin diğer alt boyutları ile yüksek ilişki göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu alt boyut düzen, temizlik ve düzen ile ilgili aşırı bir dürtü duyma durumudur. Düzenli olma yeteneğine sahip olmak faydalı bir şey olmasına karşın, düzenlemeye aşırı düşkün kişiler bu iş için çok fazla zaman harcayabilmekte ve işlerini bitirmekte sorun yaşayabilmektedirler. Ayrıca işlerin yapılması konusunda katı ve dar bir görüşe sahip olmanın farklı çalışma tarzları olan bireyler için sorun haline gelebileceğini belirtmiştir.

5. Ebeveyn Beklentileri: Ebeveyn beklentileri boyutu mükemmeliyetçiliğin kaynağını açıklamada diğerlerine göre daha yararlıdır. Frost'a göre mükemmeliyetçilik gelişimsel bir kavramdır ve belli bir düzeye kadar öğrenilebilir. Mükemmeliyetçilerin ebeveynleri de mükemmeliyetçi kişilik özelliklerine sahiptir. Çünkü birey ebeveynlerini aşırı eleştirel ya da beklentisi yüksek kişiler olarak algılasa, bu tutumu bir süre sonra benimseyerek ileride bu tür davranışlar gösterme eğilimine sahip olacaktır. Utangaç ve sosyal anksiyete hisseden kişiler, ebeveynlerinin kendileriyle ilgili büyük beklentilere girdiklerini belirtmişlerdir.

6. Aşırı Ebeveynsel Eleştiri: Aşırı ebeveynsel eleştiri boyutu kişinin ebeveynlerinin hatalara karşı aşırı eleştirel olduğunu hissetmesiyle ilgilidir. Aşırı eleştirel olduğunun hissedilmesi kişide mükemmeliyetçi eğilimlere yol açar. Aşırı

ebeveynsel eleştiri, ebeveynlerin yüksek beklentileri ile bağlantılıdır ve ikisi iç içedir. Ebeveynlerinin beklentilerini gerçekleştiremediği takdirde aşırı eleştirel olabileceklerini düşünür. Bu tür düşünceye sahip kişiler çevrelerinden gelecek olumsuz tepkilere karşı da ayrı endişe hissederler.

Özet olarak mükemmeliyetçilik çeşitli şekillerde tanımlanabilir. Bazı araştırmacılar mükemmeliyetçiliği tek boyutlu bir kavram olarak tanımlarken, bazıları çok boyutlu olarak tanımlamışlardır. Hangi yaklaşım kabul edilirse edilsin mükemmeliyetçilerin; kişisel standartları ve beklentileri ulaşılması zor ya da imkansızdır. Yüksek standartlara sahip olmak bazen faydalı olsa bile mükemmeliyetçiler o kadar yüksek standartlar belirlerler ki sonunda bu durum performanslarını düşürür.

1.4. BİREYDE MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN GELİŞİMİ

Tanımların ve ölçeklerin bazıları mükemmeliyetçiliğin öncesini göz önüne alırken bazıları almazlar. Mükemmeliyetçiliğin geçmişi/öncesi ölçülemese de, ele alınsa da alınmasa da araştırmalar güçlü bir şekilde mükemmeliyetçiliğin öncesinin olduğunu göstermektedir. Mükemmeliyetçiliğin tanımlayan kuramcılar mükemmeliyetçiliğin kaynağını gelişimsel faktörlere dayandırmışlar ve bu faktörlerin mükemmeliyetçi davranışları etkilediğine inanmışlardır (Flett, Hewitt, Oliver & Macdonald, 2002). Bu kuramcılar çalışmalarını ebeveyn-çocuk ilişkilerine, sosyal aile modeline, aile çevresine ve çocuk yetiştirme biçimlerine dayandırdılar. Birkaç araştırmacı bu ilişkileri şimdiki yetişkinlere onların çocukluklarındaki ebeveyn ilişkileri, ebeveyn davranışları ve ebeveynlik stili hakkındaki düşüncelerini sorarak inceledi (Flett, Hewitt, Oliver & Macdonald, 2002).

Mükemmeliyetçiliğin kaynağını ebeveyn davranışlarına dayandıran çeşitli modeller olsa da, bu modellerin çoğu sosyal öğrenme kuramıyla ilgilidir. Sosyal öğrenme modelinde, çocuk ebeveyninin mükemmeliyetçi davranışlarını gözlemleyerek ve taklit ederek öğrenir (Flett, Hewitt, Oliver & Macdonald, 2002). Çocuk ebeveynlerini model alarak onların mükemmel olduğuna inanır. Sosyal tepki modelinde ise çocuk kaba/sert/özensiz davranışlara maruz kalır (kötüye kullanma, istismar, sevgisizlik vb.) ve bu davranışlara karşı mükemmeliyetçi davranışlarla tepki verir. Çocuk; “eğer mükemmel olursa acının (duygusal veya fiziksel istismar) biteceğine” inanabilir (Flett, Hewitt, Oliver ve Macdonald, 2002). Bu iki model oldukça örtüşmesine karşın, Flett, Hewitt, Oliver ve Macdonald (2002) bazı farklar olduğunu söylerler. Sosyal tepki modelinde mükemmeliyetçiler daha çok kurban niteliğindedir buna karşın sosyal öğrenme modeli örneklerinde ve araştırmalarında mükemmeliyetçiliğin ev halkına, çevreye, geleneksel desteğe ve öğrenilmiş kalıplara dayandığına işaret edilir. Bu kuram ve modeller, mükemmeliyetçiliğin kaynağı konusundaki araştırmaların köşe taşlarını oluşturur.

Sosyal öğrenme modellerindeki bu yaklaşımlar mükemmeliyetçilik üzerine yapılan klinik araştırmaların özünü oluşturur ve bu yaklaşım günümüz ölçeklerine ve tanımlarına da girmiştir. Sosyal tepki modeli ile orijinal mükemmeliyetçilik alanyazını arasında bir ayrım vardır. Sosyal tepki modeli özel olarak mükemmeliyetçilik için geliştirilmiş bir model değildir, fakat mükemmeliyetçilik alanyazını bu tip modellerle geliştirilmiştir. Günümüz çalışmalarına göre mükemmeliyetçiliği anlamak, sosyal öğrenme modelinden köklerini alan ölçeklerle ve diğer klinik psikoloji modellerini anlamakla ilgilidir.

Mükemmeliyetçiliğin gelişimsel kaynakları üzerine birçok araştırma vardır. Bunlardan biri kendine saygı ve farklı mükemmeliyetçilik tipleri arasındaki ilişkiyi temel alır ve aile çevresinin karakteristiği (özellikle ebeveyn-çocuk ilişkisi) üzerinde durur. Rise, Ashby ve Preusser (1996) normal ve nevrotik mükemmeliyetçilik üzerine çalışmışlar ve iki grubun da mükemmeliyetçiliğin iki alt ölçeğinde önemli oranda farklılaştığını bulmuşlardır. Bu alt ölçekler “Ebeveyn Eleştiriciliği ve Ebeveyn Beklentileri”dir. Nevrotik mükemmeliyetçiler, normal mükemmeliyetçilerden daha fazla eleştirildiklerini ve kendilerinden daha fazla beklentiye sahip olduğunu belirtmişlerdir. Ek analizler kendine saygı ile ebeveyn davranışları arasında ilişkinin olduğunu göstermiştir. Enns, Cox ve Clara (2002)’nin yaptığı bir çalışmada nevrotik mükemmeliyetçiler daha fazla yargısal olaya ve ebeveynlerinin beklentilerine maruz kaldıklarını rapor etmişlerdir. Aynı şekilde Rice, Ashby ve Preusser (1996)’ın çalışmalarında normal mükemmeliyetçiler ebeveynlerini daha az talepkar ve daha az eleştirel olarak algılamışlardır.

Enns, Cox ve Clara (2002) mükemmeliyetçilik ve ebeveyn-çocuk ilişkileri üzerine birçok kuramsal varsayımı tartışmışlar ve kuramlarını destekleyen sınırlı sayıda araştırmanın olduğunu görmüşlerdir. Enns, Cox ve Clara bu yüzden çalışmalarını mükemmeliyetçiliğin gelişimsel kaynakları üzerine yöneltmişlerdir. Enns, Cox ve Clara uyumsuz mükemmeliyetçiliğe karşı uyumlu mükemmeliyetçiliğin farklarını kullanmışlardır. Yetişkinlerde mükemmeliyetçiliğin depresyon eğilimi ve çocuklukta ebeveyn deneyimi ile ilişkili olduğunu göstermişlerdir. Ebeveynlerin mükemmeliyetçiliğinin çocuğu yetişkinliğinde çok etkilediğini öne sürmüşlerdir. Onların geliştirdikleri nedensel modelde belirli ebeveyn davranışlarının (tutarsızlık, katılık, mükemmeliyetçilik vb.) çocuklarda uyumsuz mükemmeliyetçiliğe yol

açabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu tip çocukların yetişkinliklerinde daha çok depresyon eğiliminde olduğunu belirtmişlerdir. Model ayrıca mükemmeliyetçi ebeveynliğin uyumlu mükemmeliyetçiliğe de yol açabileceğini öne sürmektedir.

Araştırmacılar uyumlu/uyumsuz mükemmeliyetçiliğin, çocuklukta deneyimlenen ebeveyn davranışları ile yetişkinlikteki depresyon eğilimi arasında bir arabulucu olduğunu göstermişlerdir. Enns, Cox ve Clara cinsiyeti temel alan araştırmalarında annelik-babalık gibi cinsiyetin etkisine ilişkin açık farklar bulamamışlardır. Bu bulgu diğer çalışmaları destekler niteliktedir.

Enns, Cox ve Clara (2002)'nin kullandığı uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik tanımlarından Hamcheck (1978)'in kuramsal çalışmasında kullandığı tanımlara bakarak mükemmeliyetçiliğin kaynağı hakkında geniş bir genellemeye ulaşmak mümkündür. Bu iki noktayı birleştirerek; muhtemelen, “uyumsuz mükemmeliyetçiliğin anne-babanın yüksek beklentiler içine girdiği zaman geliştiği ve çocuğun başarıyla ilgili doyuma ulaşamadığı” şeklinde bir sonuca varabiliriz. Hamacheck (1978)'in çalışması sosyal beklentiler modeli çizgisindeki gelişimsel kuramı desteklemektedir. Sosyal beklenti modeline göre çocuklar ebeveynlerinin beklentilerini karşılayamadıkları zaman, çocuklar ümitsizlik duygusuyla ilgili olarak acı çekerler. Bununla birlikte ebeveynlerin beklentilerine ulaştıkları zaman çocuklar, yüksek öz-değer duygusu hissederler. Bu model ise bilişsel öz-değer modelidir (Flett, Hewitt, Oliver & Macdonald, 2002). Bu yüzden bu kuram, uyumlu mükemmeliyetçiliğin, çocuğun ebeveynlerinin yüksek ulaşılabilir beklentilere sahip olduğunda geliştiğini öne sürer.

Rice, Ashby ve Preusser (1996) ve Enns, Cox ve Clara (2002)'nin yaptıkları birçok deneysel ve kuramsal araştırma sonuçları mükemmeliyetçiliğin gelişimsel ve aile

kaynaklı olduğunu öne sürer. Bu çalışmaların sonuçları gruplandığında: mükemmeliyetçiliğin ebeveyn davranışlarından etkilendiğini; yüksek standartlar koyan ve yüksek beklentileri olan, katı, eleştirel davranışlar sergileyen ebeveynlerin uyumlu mükemmeliyetçilikten daha çok, uyumsuz mükemmeliyetçiliğe sahip çocuklara sahip olma olasılıklarının yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuçlar mükemmeliyetçiliğin kaynağını anlamada bize bir perspektif sunsa da, işyerindeki mükemmeliyetçiliği anlamaya yapacağı katkı sınırlıdır.

1.5. KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ VE İŞ PERFORMANSI İLİŞKİSİ

Tett ve Burnett (2003) geliştirdikleri kuramsal modele göre, kişilik özellikleriyle performans arasındaki ilişki, durumsal değişkenlerin kişilik özellikleri üzerinde oluşturduğu etkiyle açıklanmaktadır. Kuramsal modele göre, bir işgörene örgütün değişik düzeylerinden çeşitli uyarıcılar ulaşır. Bunların kişilik özellikleri üzerinde oluşturduğu etki sayesinde çalışanın kendi davranışlarını yönlendirdiği ileri sürülmüştür. Modelin sunduğu kuramsal varsayımlardan birisi de, kişilik ve iş performansı ilişkisinin, birbiriyle etkileşim içerisinde olan iki mekanizma tarafından belirlenmesidir. Bunlardan birincisi iş beklentilerinin, kişilik özellikleriyle ilişkili durumsal uyarıcılar olarak, kişilik özelliklerini yansıtan çalışma davranışlarını harekete geçirme süreci; ikincisi, beklentilerin birer performans kriteri olarak ele alındığı performans değerlendirme sürecidir. Modelin öne sürdüğü kuramsal varsayımlardan bazıları aşağıdaki gibidir (akt. Yelboğa, 2006):

a) İş yerinde varolan belirli durumsal uyarıcılar niteliksel olarak ilişkili oldukları, belirli kişilik özellikleri üzerinde etki oluşturur ve kişilik özelliklerini harekete geçirir. Bu etkileşimin sonucunda, çalışan belirli davranışlar ortaya koyar.

b) İş ortamlarında, kişilik özellikleriyle ilgili olan uyarıcıların üç ana sebebi bulunmaktadır. Bunlardan birincisi görev düzeyindeki beklentiler; ikincisi sosyal düzeydeki beklentiler; üçüncüsü örgüt düzeyindeki beklentilerdir.

c) Çalışma davranışlarıyla, iş performansı arasındaki temel fark, iş performansının yalnızca “değer verilen” çalışma davranışlarını kapsamasıdır.

d) Örgütsel ortamlarda yer alan iş beklentileri; çalışanlar açısından, davranışları yönlendiren “durumsal uyarıcılar” niteliğini taşıırken; örgütler tarafından “performans kriterleri” olarak ele alınmaktadır.

e) Kişilik-iş performansı ilişkisi, birbiriyle etkileşim içerisindedir.

f) Bireyler, kişilik özelliklerine bağlı olarak çalışma ortamlarında yüksek çalışma motivasyonu göstereceklerdir.

Uzun yıllar süren tartışmaların ardından, kişilik özellikleriyle ilgili geliştirilen geçerli kişilik modelleri araştırmacılara; kişilik boyutları ile kriter değişkenler arasındaki ilişkileri daha güvenilir bir şekilde inceleme imkanı sağlamıştır. İş ve örgüt psikolojisi alanında üzerinde araştırma yapılan çok sayıda değişken çifti içerisinde, kişilik özellikleri ile iş performansı, ilgi duyulan değişkenler olmuştur (Selengil, 2004).

Çalışanların iş performansı, insan davranışlarının diğer tüm yönlerinde olduğu gibi, bireyin sahip olduğu kişisel özellikleri ve içerisinde bulunduğu durumun ortak bir fonksiyonudur. Çalışanlar sorumlu oldukları işlerini yaparken birbirinden çok farklı ortam ve durumların içerisinde yer alırlar. İşleriyle ilgili beklentiler, çalışma rolleri, talepler, iş arkadaşları, yöneticiler, örgütsel sistem ve diğer tüm durumsal faktörler çalışanların davranışlarını etkiler. Bununla birlikte yapılan araştırmalar ve günlük deneyimler, çalışanların kişisel özelliklerinin de bu kişisel davranışlar üzerinde

belirleyici olduğunu ortaya koymaktadır (Robertson, Gibbons, Baron, Mc Iver & Nyfield, 1999).

1.6. MÜKEMMELİYETÇİLİĞİN KİŞİLİK ÖZELLİKLERİYLE İLİŞKİSİ

Mükemmeliyetçiliği anlamak için kişilik değişkenlerini anlamak büyük öneme sahiptir. Temel mükemmeliyetçilik ayrımları olumlu-olumsuz, uyumlu-uyumsuz, çok boyutlu olsa da, mükemmeliyetçiliği daha iyi anlamak için mükemmeliyetçiliğin ilgili diğer psikolojik yapılardan nasıl farklılaştığını bilmek gerekir. Mükemmeliyetçiliğin; Beş Faktörlü Kişilik Yapısı'yla (Big Five Factor of Personality), özellikle organizasyon ve nevrotizimle, başarı ve başarı motivasyonu, bunların yanı sıra düzenleyici odak kuramıyla (önlemeye karşı, eğilimler ve davranış odaklı destek) ve işkoliklikle ilişkisi klinik ve klinik olmayan örneklemeler üzerinde araştırılmıştır. Aşağıda klinik olmayan araştırmalar incelenerek kısa bilgiler verilmiştir.

1.6.1. Mükemmeliyetçilik ve İşkoliklik

Mükemmeliyetçiliğin ve işkolikliğin genellikle benzer yapılar olduğu düşünülmeye karşın bu iki yapı temelde farklıdır. Mükemmeliyetçilik başarı, yapılan işte ve üründe mükemmel ulaşma arzusu olarak tanımlanırken; işkoliklik işle ilgili davranışlarla tanımlanır. Snir ve Harpaz (2004) işkoliklikle ilgili "kişilerin iş ve işle ilgili düşüncelere sürekli ve önemli miktarda zaman ayırması, diğer gereksinimlerini göz ardı etmesi" şeklinde çok kullanılan bir tanım yapmışlardır. Bu tanıma göre mükemmeliyetçilik işkoliklikle ilgili olabilir.

Snir ve Harpaz (2004)'e göre işkoliklik mükemmel ürün elde etme ve başarısızlık korkusundan daha çok, çalışma bağımlılığıyla ilgilidir. İşkolikler

bağımlılıklarına hizmet etmek için yaşarlar ve yapmak zorunda olmadıkları zaman bile hayatlarının kalan kısmını işe kurban etmeye isteklidirler (Greenward, 2003). İşkolikler hatasız bir ürün elde etmekten çok, çalışma arzularını doyurmak için çalışırlar. Mükemmeliyetçilik sadece işle sınırlı değildir, hayatın farklı alanlarında gösterilebilir. Benabou ve Tirole (2004) işkolikliği, bireylerin kontrol etme ve kendi kurallarını oluşturma hissiyle/ihtiyacıyla ilişkili olarak tanımladılar. İşkolikliğin göstergeleri olan davranışlara bakarak mükemmeliyetçilikle benzer yapılar olduğu söylenebilir.

Greenward (2003) teknolojik ilerlemelerin her yeri işyeri haline getirdiğini ve insanların çalışma bağımlılıklarının bu şekilde beslendiğini öne sürmüştür. İnsanların sahip oldukları dizüstü bilgisayarlarla, cep bilgisayarlarıyla, cep telefonlarıyla, ve kablosuz internet bağlantılarıyla her yerin işyerine dönüştüğünü belirtmiştir. Greenward (2003) işkoliklerin yüksek kontrol ihtiyacına ve bilgiyi depolama davranışına sahip olduklarını vurgulayarak, yüksek kontrol ihtiyacı ve bilgiyi depolama davranışlarının onların işlerini/görevlerini/yetkilerini devredilemez hale getirdiğini ifade etmiştir. Bu davranışlar onların aşırı çalışma alışkanlıklarını beslemektedir, çünkü bu davranışlar onların işlerini devredeceği uygun araçlar/kişiler bulmalarını engellemekte ya da daha az çalışma fırsatı için diğerlerine bilgi transfer etmeyi engellemektedir. İşkoliklere işlerini azaltmak için araçlar verildiğinde, kişisel hayatları için zaman harcama fırsatı verildiğinde, işkolikler çalışmayı seçerler (Greenward, 2003) .

Mükemmeliyetçilik ve işkoliklik yapısıyla ilgili deneysel araştırmalar sınırlıdır. Bazı araştırmacılar işkolikliği mükemmeliyetçiliğin bir bileşeni olarak görmektedirler (Porter, 2001) ve işkolikliği “iş yerinde mutlular” ve “mükemmeliyetçiler” olarak iki kısma ya da zorlantılı bağımlılar, mükemmeliyetçiler ve başarı yönelimliler olarak üç kısma ayırmaktadırlar (Scott, Moore & Miceli, 1997).

Spence ve Robbins (1992) diğer yapılarla işkolikliğin ilişkisini ölçen, günümüzde de çok kullanılan bir ölçek geliştirmişlerdir. Mükemmeliyetçilik de bu yapılardan biridir. Spence ve Robbins bir işkoluğu şu özellikleri sergileyen kişi olarak görmektedirler; işkolikler diğerleriyle kıyaslandığında çok daha fazla çalışan kişilerdir. Zorunluluk hissinden ve çalışmaya sürükleyici içsel baskı nedeniyle iş doyumları düşüktür. Spence ve Robbins'in araştırmalarında işkolikler, "çalışmayı severler"den, aşağıdaki konularda önemli derecede daha yüksek ortalama puana sahiptirler. Bunlar; yetki/görev verememe, iş stresi ve sağlık şikayetleridir. Bir "çalışmayı sever" çalışırken işkolikten daha yüksek hazza sahiptir. Bununla birlikte işkolikler ve çalışma severler, mesleki gereksinimler ve zaman kullanımı konusunda önemli derecede farklılaşmazlar.

Scott, Moore, ve Miceli (1997) işkolikliğı üç tip davranış kalıbından yola çıkarak açıklamaya çalışmışlardır. Bunlar; (a) zorlantılı-bağımlılık, (b) mükemmeliyetçilik ve (c) başarı yönelimliliğidir. Ortaya koydukları model işkolikliğin bileşenleriyle ilgili birkaç varsayımı temel almaktadır. Birincisi, işkolikler iş etkinliklerine iş saatlerinin haricinde isteğe bağlı olarak çeşitli miktarlarda zaman harcarlar. İkincisi, işkolikler iş dışında çeşitli derecelerde ve miktarlarda işte yapacaklarını ve işlerini düşünürler. Üçüncüsü, işkolikler değişen miktarlarda organizasyonel ve ekonomik ihtiyaçlarının ötesinde çalışırlar. Bu varsayımlardan yola çıkarak üç tip işkolik olduğunu öne sürdürmüşlerdir.

Bunlar: ilki, zorlantılı-bağımlı işkoliklerdir. Bunlar çalışmaya karşı bir bağımlılığa ve zorlantıya sahiptirler. Zorlantılı-bağımlılık işkoliklerin davranışlarında şöyle görülür. Planladıklarından daha uzun çalışırlar ve işi kafalarından atamazlar, bu düşünceyi kontrol edemediklerini düşünürler ve işlerini yapamadıkları zaman geri çekilme davranışı gösterirler.

İkincisi, başarı yönelimli işkoliklerdir, örgütte yükselme arzusuyla, kısmen zor işlerde de başarı için çabalarlar. Bir amaç için doyum/hazzı erteleyebilirler, isteğe bağlı olarak işte çok zaman harcayabilirler ve ihtiyaç duydukları ekonomik gereksinimlerin ötesinde çalışırlar.

Üçüncü olarak, mükemmeliyetçi işkolik tipi, mükemmeliyetçilikle ilgili olan bir kavramdır. İşkolikliğin bu tipi kontrol arzusuna sahip, katı ve esnek olmayan bir kişiliği tarif eder. Bu kişilik detaylar, kurallar ve listeler konusunda endişe duyar, verimlilikleri ve kişisel hayatları üzerine onur duyarlar. Bu tür işkoliklik, mükemmeliyetçiliğin işkoliklik kuramlarını kapsadığını gösteren bir örnektir. Buradaki tanım başlıca mükemmeliyetçilik tanımlarıyla tam anlamıyla örtüşmez. Bu tanım performansından endişe duyma, başarı beklentisi, başarısızlık korkusu gibi geçmişteki mükemmeliyetçilik araştırmalarının bileşenlerini göz ardı eder. Scott, Moore, ve Miceli (1997), mükemmeliyetçilikte uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçiliğin olabileceği gibi, işkolikliğin faydalı ya da zararlı olabileceği sonucuna varmışlardır. Bununla birlikte Scott, Moore, ve Miceli kuramsal çalışmalarında her bir işkoliklik tipini ortaya koymuşlardır. Özellikle mükemmeliyetçi işkoliklerin daha yüksek stres, psikolojik problemler, daha fazla kişilerarası düşmanlık, daha düşük yaratıcılık, düşük iş doyumunu, işkolik olmayanlara göre daha düşük performans gösterdiklerini ortaya koymuşlardır.

Porter (2001) “iş yerinde mutlular” ve “mükemmeliyetçilerin” işkolikliğin iki kategorisini oluşturduğunu iddia etmiş ve işçilerin stresleri üzerine bir araştırma yapmıştır. İşkolikliğin bir çalışma bağımlılığı olduğunu ve hatta çalışma ortamının işkolikliğin çalışma bağımlılığını desteklediğini belirtmiştir. Porter’in araştırmasında asıl önemli olan bir ayrıma ulaşmasıdır. Kişi işinden zevk alabilir ve mükemmeli başarmak için bu haz yönlendirici olabilir. Bu yüzden onun araştırmasında zevk, bu sürecin

olumlu/istenen sonucudur. Mükemmeliyetçiler ise haz alma konusunda sorun yaşadıkları için olumsuz tarafta yer almaktadır. Bu ayırım altında çalışmaktan zevk alan bir işkoliğin olumsuz bir model içerisinde olması daha az olasıdır ve hatta bu tip işkolik hatalara sebep olmamak için kendi standartlarını yüksek belirlemiş olabilir. Bu düşünce çizgisi açıldığında, bu tip işkolikliğin uyumlu mükemmeliyetçilin bir formu olduğu düşünülebilir. Porter (2001) işkoliklik hakkında kısa raporlar yazdırarak yaptığı çalışmasında, işkoliklikte demografik değişkenleri, işle ilgili algıları (düzen talebi, risk alma tutumu vb.), diğer çalışanlara ilişkin algıları ve işyeri etkileşimini (işkolikliğin işçiler üzerindeki etkileri) incelemiştir. Bu araştırma için geliştirilen dört bölümlü bir mükemmeliyetçilik ölçeği ve “işte mutluluğu” ölçmek için 10 maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Araştırmada üç bağımlı değişken; (a) örgütsel talepler algısı, (b) risk alma algısı ve (c) diğer çalışanlarla ilişkiler incelenmiştir. Bağımlı değişkenlere ilişkin veriler öz-raporlama yöntemiyle elde edilmiştir. Katılımcılar işyerinde mutluluk ve mükemmeliyetçilik ölçeklerindeki puanlarına göre ikişer gruba ayrılmıştır. İşyerinde mutluluk ölçeğinde ortalamanın üzerinde olanlar bir grubu, mükemmeliyetçilik ölçeğinde ortalamanın üzerinde olanlar bir grubu ve geri kalanlar bir grubu oluşturmak üzere üç grup elde edilmiştir.

Bu araştırmada mükemmeliyetçi işkoliklerin uyumsuz mükemmeliyetçilere yakın olduğu görülmüştür. Cinsiyet ve ırkla ilgili mükemmeliyetçi işkoliklikte fark bulunamamıştır, yani mükemmeliyetçilik ve işkoliklik arasında bu değişkenlere göre bir korelasyon yoktur. Mükemmeliyetçilerin, örgütlerinin risk almayı desteklemediği, yönetimin hatalara daha fazla tepki gösterdiği ve yönetimin olumlu katkısının düşük olduğu şeklinde algıları olduğu görülmüştür. Mükemmeliyetçiler örgütlerinin standartlarından daha fazla kendi standartlarına saygı duyduklarını belirtmişlerdir.

Üçüncü bağımlı değişkenin işçiler üzerindeki algılanan etkileri değerlendirildiğinde; mükemmeliyetçilerin diğer işçilerin değerlerini sorgulamasının daha muhtemel olduğu, diğerlerinin eforlarına daha az güven duydukları ve kaynakların sınırlı olmasından ötürü kendilerini kısıtlanmış hissettikleri görülmüştür. Ayrıca mükemmeliyetçilerin daha az birliktelik ruhuna sahip oldukları ortaya çıkmıştır.

Bu sonuçlar temel iki tane işkoliklik grubu olduğunu iddia etmektedir. Mükemmeliyetçilerin işte mutluluk grubundan daha elverişsiz görüldükleri anlaşılmaktadır. Dahası bu gruplar için yapılan tanımlar değerlendirildiğinde, “işte mutluluk” grubundaki kişilerin uyumsuz mükemmeliyetçilerden daha çok uyumlu mükemmeliyetçilerin içerisinde olabileceği görülmektedir.

Burke (2001) iş doyumu ile işkolikliği incelemiş ve mükemmeliyetçiliğin işkolikliğin bir bileşeni olduğunu öne sürmüştür. Burke işkolik davranışları: demografik değişkenler, işin karakteristiği, işkolikliğin geçmişi ve işkolikliğin bileşenleri olmak üzere dört başlık altında toplamıştır. İş doyumu, kariyer doyumu, kariyer beklentileri, işten ayrılma fikri, maaş artışı ve promosyonlar incelenen konu başlıklarıdır. Burke, işkolikliğin geçmişi başlığı altında, inançları, korkuları ve örgütsel değerleri araştırmış; işkolik davranışları ise mükemmeliyetçilik, saatlerce çalışmak ve yetki/görev devredememek olarak sıralamıştır.

Burke (2001) araştırmasının sonucunda mükemmeliyetçilikle; iş stresi ($r=0.27$), çalışmaya sürüklenme duygusu ($r=0.42$), yetki verememe ($r=0.36$), saatlerce çalışma ($r=0.14$) ve kariyer beklentisi ($r=0.16$) arasında anlamlı bir pozitif ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Mükemmeliyetçiler daha yüksek iş stresine, daha yüksek işe sürüklenme hissine, daha az iş/yetki devrine, daha uzun çalışmaya ve daha yüksek kariyer beklentisine sahiptirler. Ayrıca dikkat çeken bir nokta, işkolikliğin

mükemmeliyetçilik bileşeni ile iş doyumunu, kariyer doyumunu, maaş artışı, işten ayrılma düşüncesi ve promosyonlar arasında bir ilişkinin bulunamamasıdır. Bununla birlikte işkolikliğin bileşenleri birlikte, işdoyumunun güçlü bir yordayıcısıdır. Bu araştırma, çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeklerinden birinin yerine, daha dar kapsamlı mükemmeliyetçilik ölçeği kullanılsa da mükemmeliyetçiliğin, iş doyumunu ve diğer işle ilgili değişkenlerle ilişkisini destekleyici nitelikte bilgiler vermesi bakımından önemlidir.

İşkoliklik mükemmeliyetçiliği bir bileşeni olarak kapsayabilir. İşkolikliğin çok boyutlu yapısı, mükemmel ürünü elde etmek için işte ve diğer alanlardaki takıntılı taleplerin bilişsel bileşenlerini kapsar. Mükemmeliyetçiliğin işkolikliğin bir bileşeni olduğu (Greenward, 2003; Porter, 2001) ya da işkolikliğin bir alt tipi (Scott, Moore & Miceli, 1997) olduğu öne sürülmüştür. “Mükemmeliyetçi işkolikler” uyumsuz mükemmeliyetçilere benzerken, “iş yerinde mutlu” mükemmeliyetçiler, uyumlu mükemmeliyetçilere benzerler. Ayrıca mükemmeliyetçi işkolikler yönetime ilişkin daha olumsuz algıya sahiptir. Bu kişiler yönetimin; risk almayı desteklemediği düşüncesindedirler ve diğer çalışanların değerini sorgulama eğilimindedirler (Porter, 2001). Burke (2001) araştırmasında, işkolikliğin bir bileşeni olan mükemmeliyetçiliğin, iş doyumuyla, kariyer doyumuyla, maaş artışıyla, işten ayrılma düşüncesiyle ya da promosyon talebiyle ilgili ilişki göstermediğini, ancak diğer işkoliklik bileşenleriyle birleştirildiği zaman iş doyumunu konusunda bir öngörücü olduğunu belirtmiştir.

1.6.2. Mükemmeliyetçilik ve Beş Faktörlü Kişilik Yapısı

Mükemmeliyetçilik ve Beş Faktörlü Kişilik Yapısı (McCrae & Costa, 1985) olarak adlandırılan; dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik ve deneyime açıklıkla ilişkisi incelenmiştir.

Dışadönüklük (Extraversion): Cana yakın, neşeli, enerjik, heyecan arayan ve baskın (yüksek puan); mesafeli, sakin, içedönük, yalnızlığı tercih eden (düşük puan).

Açıklık (Openness): Yaratıcı, analitik, başka görüşlere açık, duyarlı (yüksek puan); geleneksel, tutucu, gerçekleri savunan, ilgisiz (düşük puan).

Duygusalılık (Emotional Stability): Rahat, özgüvenli, sabırlı, eleştiriye açık, strese toleranslı (yüksek puan); endişeli, gergin, çekingen (düşük puan).

Geçimlilik (Agreeableness): Alçak gönüllü, işbirliğine inanan, samimi, anlayışlı (yüksek puan); şüpheli, dik başlı, inatçı, rekabetçi, ihtiyatlı (düşük puan).

Sorumluluk (Conscientiousness): Sistemli, azimli, başarıya yönelimli, hırslı, titiz (yüksek puan); plansız, erteleyen, dikkati kolay dağılan, düzensiz (düşük puan).

Flett, Hewitt ve Dyck (1989), Burns Mükemmeliyetçilik Ölçeğini ve Eysneck Kişilik Envanterini kullanarak, duygusal dengesizlik ve dışa dönüklükle mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Dışa dönüklükle mükemmeliyetçilik arasında önemli bir ilişki bulunamamasına karşın, duygusal dengesizlikle tek boyutlu mükemmeliyetçilik arasında önemli bir ilişki bulunmuştur ($r=0.16$) ve mükemmeliyetçilik yaşam stresiyle ilişkili olduğundan duygusal dengesizliğin bir yordayıcısı olarak kullanılmıştır. Yüksek mükemmeliyetçilik ile yüksek yaşam stresi anksiyetenin önemli bir öngörücüsüdür.

Üstün yetenekli altıncı sınıf öğrencileri üzerinde Parker (1997) tarafından yapılan araştırmada mükemmeliyetçiliğin farklı tipleri, kişilik değişkenleri ve kendine saygı arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır.

1.6.3. Mükemmeliyetçilik ve İş Doyumu

İş doyumu işe karşı duygusal bir tepki biçimidir. Çalışanların çalışma hayatı süresince gördükleri, yaşadıkları, kazandıkları, mutlulukları ve üzüntüleri oluşmaktadır. Bu duygu ve bilgilerin sonucunda çalışanların yaptığı işe ya da çalıştığı örgüte karşı tutumları ortaya çıkmaktadır. İş doyumu tutumların genel sonucudur ve çalışanın fiziksel ve zihinsel açıdan iyi durumda olmasını ifade eder. İş doyumunu çalışanın yaptığı işe genel tutumu olarak tanımlamak uygundur. İş doyumunun yönetim alanında çok önemli bir konu olmasının temel sebebi, işle ilgili olumlu bir takım sonuçları elde etmenin büyük ölçüde iş doyumunu sağlamaya bağlı olmasıdır (Yousef, 1998).

Toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik işin karakteristiğinden bağımsız olarak iş yerlerinde olumsuz bir role sahiptir. Özellikle iş doyumuzluğunda kırılğan bir faktördür (Fairlie & Flett, 2003). Wittenberg ve Norcross (2001) iş doyumuz ile mükemmeliyetçilik arasında yüksek bir ilişki bulmuşlardır. Kutsela ve Arthur (2001) mükemmeliyetçiliğın, mesleki gelişimde önemli bir rol oynadığını belirtmektedirler.

1.6.4. Mükemmeliyetçilik ve Kişilerarası İlişkiler

Kişilerarası duyarlılık, kolaylıkla incinme ve kırılma, diğerleri tarafından önemsenip değer verilmediğine ve buna paralel olarak kötü davranıldığına inanma, kendini diğerlerinden daha aşağı görme, diğerlerinin yakınında iken yanlış bir şey

yapmamaya özen gösterme gibi davranışlarla, kişilerarası ilişkilerde problemler yaşanmasına ilişkin durumlardır (Boyce, Parker, Barnett, Cooney ve Smith, 1991).

Kişilerarası duyarlılık; bir kişisel yetersizlik duygusu olarak, sık sık diğerlerinin davranışlarını yanlış yorumlama ve kişilerarası kaçınma, güvenli olmayan davranış gibi diğerleri ile bir arada olunan ortamlarda huzursuzluk yaşanması ile şekillenmektedir (Boyce, Hickie, Parker, Mitchell, Wilhelm & Brodaty, 1992). Hewitt ve Flett’de bu özellikler mükemmeliyetçi bireylerde yaygın olarak görüldüğünü ve “mükemmeliyetçi öz-sunum” olarak tanımlanan kusursuz görünme ve hataları gizleme ihtiyacı ile benzer nitelikte olduğunu ifade etmişlerdir (Flett & Hewitt, 2002). Mükemmeliyetçilik üzerine yapılan çeşitli araştırmalar mükemmeliyetçi bireylerin olumsuz kişisel bilgileri gizlediklerini, bu durumun kusursuz gibi görünme ve diğer insanların olumsuz, yargılayıcı nitelikteki değerlendirmelerini almaktan kaçma eğilimlerinden kaynaklandığını göstermiştir. Örneğin Frost, Heimberg, Holt, Mattia ve Neubauer (1993) mükemmeliyetçi bireylerin başkalarının kendileri hakkında olumsuz düşüncülerinden korktuklarını ve bundan dolayı kendilerini gizlemeyi tercih ettikleri bulgularına ulaşmışlardır.

Hewitt ve Flett, mükemmeliyetçiliği çok boyutlu olarak görmüşler ve hem kişi-içi, hem de kişilerarası içeriği olduğunu düşünmüşlerdir. Kendine yönelen mükemmeliyetçilik (üst düzey yüksek kişisel standartlar belirleme ve birinin davranışını katı biçimde değerlendirme), diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik (bireyin diğer insanlar için düzenlediği mükemmellik beklentileri) ve toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik (karşıdaki kişinin bireyden mükemmeliyetçilik beklentileri olduğuna ve diğer insanların sert ve cezalandırıcı yargılamalar yaptıklarına inanma) olarak adlandırdıkları üç boyutta da, eleştirilere odaklanıldığı görülmektedir (Flett &

Hewitt, 2002). Flett, Hewitt ve De Rosa (1996) sosyal düzene yönelik mükemmeliyetçiliğin, sosyal duyarlılıkla pozitif yönlü bir ilişkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Benzer şekilde Frost ve diğerleri ölçeklerinde katı ve yüksek standartlara odaklanmışlar, ancak mükemmeliyetçiliğin önemli bir unsurunun birinin davranışını eleştirme eğilimi olduğunu ileri sürmüşlerdir (Frost, Marten, Lahart & Rosenblate, 1990). Kişilerarası duyarlılığa sahip bireyler için diğer bireylerin, özellikle de önemli gördükleri bireylerin sözel ya da sözel olmayan iletişim biçimleri, duyguları, düşünceleri ve davranışları oldukça önem taşımaktadır (Boyce & Mason, 1996). Burns (1980) mükemmeliyetçiliğin duygu ve performans üzerindeki olumsuz etkisinin, bu yapının kişilerarası boyutundan kaynaklanabileceğini ifade etmiştir. Yani onay görmemeye ilişkin hassasiyet ve önemli görülen bireyler tarafından kabul görme ihtiyacı mükemmeliyetçi tutum ve davranışlara yol açabilir. Diğer insanların duygu ve düşüncelerine verilen bu önem Slade ve Owens (1998)'in uyumsuz mükemmeliyetçilik tanımlamasında da görülmektedir. Bireyin diğerlerinin kendisini nasıl değerlendireceğine yönelik kaygı yaşaması, öz-şüphe ve hata yapmaya yönelik endişelenme, olumsuz sonuçları azaltmayı amaçlayan problemleri davranışlara (örneğin, çok fazla kontrol etme ve özdeğer kazanmaya yönelik davranışlar sergileme) yol açabilir.

Kişilerarası duyarlılık bağlamında kişilerarası farkındalığı “diğer insanlar üzerinde yapacağım etki hakkında endişelenirim” onaylanma ihtiyacını, “birine yakın olmak için tarzımın dışında nezaket gösteririm” ayrılma anksiyetesini, “insanlara hoşça kalın dediğimde kendimi güvensiz hissederim” çekingenliği, “birini kızdırmak ya da gücendirmektense istemediğim şeyleri yapmayı tercih ederim” kırılmalı bir iç benliği,

“bir insan olarak değerim önemli ölçüde diğerlerinin benim hakkımdaki düşüncelerine bağlıdır” gibi ifadeler açıklamaktadır (Boyce, Hickie, Parker & Mitchell, 1993). Sonuç olarak mükemmeliyetçi davranışların veya görüşlerin yüksek düzeyde olması, ilişkilerin uyumu açısından da zorlaştırıcı bir etkiye sahiptir.

Önceki araştırmalar (Flett, Hewitt & De Rosa 1996) mükemmeliyetçilik ile işlevsel olmayan ilişkilerin ilişkili olduğunu göstermiştir (Wyatt & Gilbert, 1997). Schlenker ve Leary (1985) performansa yönelik yüksek kişisel standartların var olmasının, bireylerde kendilerini başarılı görmeleri için yeteneklerden şüphe duymalarına neden olduğunu iddia etmektedirler. Bu bireylerin sıklıkla sosyal ortamlarda gerildiklerini ve yakın sosyal ilişkileri başlatmada güçlük yaşadıklarını belirtmişlerdir (Wyatt & Gilbert, 1997).

1.7. İŞYERİNDE MÜKEMMELİYETÇİLİK

Mükemmeliyetçilik üzerine yapılan çalışmalardan sadece birkaç tanesi işyerinde mükemmeliyetçiliği incelemiştir (Mitchelson & Burns 1998; Slaney, Ashby & Trippi, 1995). Eğitim ve iş ortamları arasında birçok benzerlik olmasına karşın, işyerlerinde özellikle daha azla daha fazlasını yapma, süre ve talepleri karşılama baskısı araştırmalarda dikkat edilmesi gereken işyeri gerçekleri olarak ortaya çıkmaktadır. İşverenler ve çalışanlar arasındaki ilişkinin kendine yönelen mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik ve toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik tarafından etkilenmesi muhtemeldir. Kişisel performans için yüksek standartlar koyma, diğerlerinin onayını alma isteği ve diğerlerinden yüksek beklentiler içerisinde olma durumu akademik alandaki mükemmeliyetçilikle benzer bir durum oluşturabilir. Dışarıdan gelen taleplere, çevrenin eleştirisine hassas ve çevresindekilerden yüksek

beklentileri olan çalışanların işlerini daha stresli olarak değerlendirmeleri olasıdır. Çalışanların iş rollerine karşı tutumları mükemmeliyetçilikle kesişme gösterir.

Öğretmenler üzerine yapılan bir çalışmada (Flett, Hewitt & Hallet, 1995) toplum kaynaklı mükemmeliyetçilikle yüksek düzeydeki iş doyumsuzluğu arasında bir bağlantının olduğu öne sürülmüştür. Bu durum kısmen performansları için başkalarının onayını arayan çalışan davranışıyla açıklanabilirdi. Buna karşın eğitimsel ortamlarda performans sık sık ölçülür ve değerlendirilir, çoğu işyeri ise çalışanlarının performanslarını değerlendirecek kaynaklara sahip değildir. Toplum kaynaklı mükemmeliyetçiliğe sahip çalışanlar işyerlerini, dış onay yokluğu sebebiyle stresli bulmuşlardır. Fry (1995) yüksek düzeyde mükemmeliyetçi kadın yöneticilerle yaptığı çalışmada, katılımcıların yüksek düzeyde bıkkınlık ve stres yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik ayrıca işyerinde yorgunluk ve çevresindekileri çıkarıcı sanma davranışıyla ilişkili bulunmuştur. Diğerlerinin kendilerinden yüksek beklentileri olduğunu düşünen kadın çalışanlarla yapılan araştırmada; işyerinde yorgunluk, evde ise ebeveynsel stres yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Mitchelson & Burns, 1998).

Mükemmeliyetçiliğin ayrıca işkoliklikle ilişkili bulunmuştur (Scott, Moore & Miceli, 1997). İşyerinde yüksek başarı beklentisine sahip mükemmeliyetçiler, iş dışındaki ilişkilerinden ve boş zamanlarından daha fazla işyerindeki rolleri üzerine vurgu yapmışlardır. Güçlü kontrol altında olma ihtiyaçları esnekliklerini azaltmaya yöneltmekte, kişisel, eğitsel ve mesleki rolleri arasında bir dengesizliğin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Değişen her türlü iş çevresi mükemmeliyetçilerin stresine katkı yapabilmekte, kişisel kontrol kazanma çabaları işyerindeki yeniliklere ve değişen

prosedürlere uyumu zorlaştırmaktadır. Bu durum işyerindeki ilişkilerde de kendini göstermektedir.

Mükemmeliyetçiler yalnızca kendilerine değil çevrelerindeki kişilere de yüksek standartlar empoze ederler. Diğerlerini temsil etme görevindeki zorluklar, çalışanlarla anlaşmaya varmadaki zorluklar ve kontrolü bırakma zorluğu yapılan işin kalitesini olumsuz olarak etkileyebilir. Mükemmeliyetçi standartlarla çalışanlar yaptıkları işlerde çabalarını yaratıcı bir yaklaşım yerine kontrolü devam ettirmek için harcayabilirler. Kontrol ihtiyacı işle ilgili sorumluluklarda ve zorluklarda katılığa sebep olabilir. Mükemmeliyetçilik öğrencilerde başarıyı engellediği gibi işyerlerinde de mesleki hedeflerin başarılmasında engellere sebep olabilir ve daha düşük verimliliğe, zaman ve karar almada zorluklara sebep olarak işin kalitesini düşürebilir.

1.8. MÜKEMMELİYETÇİLİK ÖLÇEKLERİ

Mevcut çalışmalar göstermektedir ki mükemmeliyetçiliği ölçmek için tasarlanan ölçeklerin birçoğu psikopatoloji ile bağlantılıdır. Bu başlık altında mükemmeliyetçilik düzeylerini ölçmeye yönelik geliştirilen ve mükemmeliyetçilik çalışmalarında kullanılan ölçekler incelenmiştir.

1.8.1. Burns Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Alanyazın incelendiğinde mükemmeliyetçiliği tek boyutlu olarak ele alan ölçme araçlarının sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Burns'ün Mükemmeliyetçilik Ölçeği (Burns, 1980) bu alanda kullanılan ilk ölçüm aracıdır. Ölçek "Fonksiyonel Olmayan Davranışlar Ölçeği"nin bir parçası olarak tanımlanmıştır. On maddeden oluşan ölçek

kendine yönelen mükemmeliyetçilik davranışlarına odaklanmıştır. Ölçeğin tek boyutlu olması sınırlı yönüdür.

1.8.2. Frost Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ-F)

Mükemmeliyetçilik alanyazınına göre mükemmeliyetçiliğin farklı yönlerini açıklayan başlıca iki tane çok boyutlu ölçek vardır. Bunlardan biri Frost, Marten, Lahart ve Rosenblate (1990) geliştirdiği “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği” dir. 35 maddelik ölçek yazında hipotez edilen mükemmeliyetçilik boyutları ile oluşturulmuştur. Ölçeğin tüm alt boyutları organizasyon hariç Burns’ün mükemmeliyetçilik ölçeği ile ilişkili bulunmuştur. Ölçeğin, a) hata endişesi, b) kişisel standartlar, c) ebeveyn beklentileri, d) ebeveyn eleştiriciliği, e) eylemlerinden şüphe duyma ve f) düzen ihtiyacı olmak üzere altı boyutu vardır.

1.8.3. Hewitt ve Flett Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ-H)

Hewitt ve Flett (1991) mükemmeliyetçiliği üç boyutta ölçen yeni bir ölçek geliştirmişlerdir. Ölçeğin boyutları sırasıyla, a) kendine yönelen mükemmeliyetçilik, b) diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik ve c) toplum kaynaklı mükemmeliyetçiliktir. Ölçek 45 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçekle ilgili yöntem ve materyal bölümünde ayrıntılı bilgi verilmiştir.

1.8.4. Mükemmele Yakınlık Ölçeği

Mükemmele Yakınlık Ölçeği (Almost Perfectionism Scala: APS)’nin ilk formu Slaney, Ashby ve Trippi (1995) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin bu formunda mükemmeliyetçilik, 1) Standartlar ve Düzen, 2) İlişki, 3) Kaygı, ve 4) Erteleme olmak

üzere dört boyutta ölçülmektedir. Daha sonra Slaney, Mobley, Trippi, Ashby ve Jhonson (Almost Perfect Scala- Revized APS-R, Slaney ve ark., 1998) tarafından ölçeğin revizyonu yapılmıştır. Revize edilen yeni ölçeğin önceki formundan farklı olarak 1) Yüksek Standartlar 2) Düzenlilik ve 3) Farklılaşma olmak üzere üç boyutu vardır. Ölçeğin kullanıldığı çalışma sayısı sınırlıdır. Ancak ölçeğin farklılaşma boyutunun özellikle mükemmeliyetçilerin kendilerini negatif değerlendirmeleri ile ilgili ölçümlerde işe yaradığı bilinmektedir.

1.8.5. Pozitif ve Negatif Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Terry-Short, Owens, Slade ve Dewey (1995) tarafından geliştirilen Pozitif ve Negatif Mükemmeliyetçilik Ölçeği, mükemmeliyetçiliği sadece patolojik bir olgu olarak değil, normal bir kişilik özelliği olarak da ölçer. a) Pozitif Mükemmeliyetçilik ve b) Negatif Mükemmeliyetçilik olmak üzere ölçeğin iki boyutu vardır. Ölçeğin pozitif formu Hewitt ve Flett'in ölçeğinin kendine yönelen mükemmeliyetçilik alt ölçeğinden, negatif formu ise aynı ölçeğin toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik ölçeğinden faydalanılarak oluşturulmuştur.

Pozitif mükemmeliyetçilik alt ölçeği mükemmeliyetçi davranışın sonucu olarak olumlu bir destek deneyini kapsar. Negatif mükemmeliyetçiliğin alt ölçeği ise hata korkusu ve negatif sonuçlardan kaçınma ile ilgilidir. Bu ölçütün mükemmeliyetçiliğin farklı yapılarını, klinik yaklaşımlarını ve davranışsal görüntüsünü anlamada önemli rolü vardır.

1.9. OKUL YÖNETİCİSİNİN GÖREV VE SORUMLULUKLARI

Eğitim sisteminin amaçlarını gerçekleştirmek için kurulan toplumsal örgüt okuldur. Örgütün kaynaklarının etkili bir şekilde kullanılması okul yönetiminin görevleri arasındadır (Terzi & Kurt, 2005). Okulların temel işlevi, öğrencilerine istenilen davranışları edindirmek ve belirli öğrenme yaşantılarının öğrenciler tarafından yaşanmasını sağlamak için çevreyi uygun hale getirmektir. Okul yöneticisinin temel görevi okulu, belirlenmiş amaçlarına uygun olarak geliştirmek ve devamını sağlamaktır (Taymaz, 2000).

Yeterlik, insanın bir davranışı yapmak için gereken bilgi ve beceriye sahip olmasıdır (Başaran, 1996). Yönetim bilimindeki gelişmeler okul yöneticisinin rolünü de değiştirmiştir. Okul yöneticisi 1960'larda program yöneticisi, 1980'lerde eğitimsel lider, 1990'larda transformasyonel liderdir. Okul yöneticisinin görevleri yönetmeliklerde görüldüğü gibi listelenebilir, yapacağı işlerin yer ve zamanı belirlenebilir, çalışma takvimi ve planı hazırlanabilir. Ancak yönettiği okuldaki beklenmedik sorunlara çözüm üretmek, kurumun amaç ve politikasına uygun olarak çözümler bulmak yöneticinin yükümlülüğüdür (Monahan, 1982, s. 316 ; akt. Taymaz, 2000).

Okul yöneticisinin en önemli sorumlulukları olarak şu noktalar saptanmıştır (Aydın, 2007):

1. İnsanlarla etkili biçimde çalışabilme: Bu insanlar çevredeki insanlar, bürokrasideki insanlar diğer meslektaşlar, öğretmenler ve öğrencilerdir. Sayılan tüm gruplar önemlidir fakat yönetim açısından, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesi açısından, özel bir önem taşıyan, öğretim kadrosu ile çevredeki insanlardır.

2. Etkili bir işletme yönetimi: Okulun temel amacı öğrencileri amaçlar doğrultusunda eğitmektir. Okulun temel etkinliği ise öğretimdir. Diğer tüm etkinlikler

yardımcıdır, tek başlarına amaç değil, amacın gerçekleştirilmesinde kullanılan araçlardır. Ancak, eğer bu hizmetler uzmanca ve doğru olarak yürütülmezse, öğretim programı aksar ve halkın okula olan güveni sarsılır. Daha etkili bir öğretimin gerçekleştirilmesinde yardım edici nitelikteki hizmetlerin yetersizliği, öğretimin yetersizliğinden daha çabuk ve kolay fark edilir. Okulla sıkı ilişki içindeki çevre, bu hizmetlerdeki yetersizliği çok çabuk fark eder (Roe, 1961, s. 5 ; akt. Aydın, 2007).

3. Yeterli bir okul binası ve çevresi hazırlama: Eğitim örgütünün amaçlarının gerçekleştirilmesi için uygun fiziksel koşulların hazırlanması, eğitim yönetiminin görev alanına girmektedir. Eğitim programının etkili biçimde uygulanabilmesi için gerekli ortamın hazırlanmaması halinde, etkinliklerden istenilen sonucun alınması zor olur. Etkinliklerin niteliklerine uygun fiziksel koşulların hazırlanması, girişimden istenilen sonucun alınabilmesi için bir önkoşuldur.

4. Eğitim programının geliştirilmesi: Eğitim programı okulun tüm etkinliklerinin kalbi durumundadır. Okulun eğitim programı, anlamlı hedeflerin gerçekleştirilmesi için kasıtlı olarak planlanmış öğrenme deneyimlerinin bütünüdür. Okul ortamında meydana gelen tüm etkinliklerin odak noktası olarak eğitim programının niteliği, okulun tüm etkinliklerinin niteliğini ve etkililiğini etkiler. Eğitimin gelişmesi programın geliştirilmesi ile başlar. Eğitim programının geliştirilmesi konusunda merkezi eğitim sistemlerinde okul yönetimine fazla bir yetki ve inisiyatif tanınmamaktadır. Bu sistemlerde okul yöneticileri, merkezde hazırlanan eğitim programlarını, etkili biçimde uygulamakla görevlendirilmişlerdir. Programın kapsamı konusunda kendilerine yetki verilmemektedir.

5. Mesleğe hizmet: Öğretim kurumlarında öğretmelik yapma, eğitim konusunda çevreyi aydınlatma, konferanslar verme, mesleki danışmanlık yapma, mesleki yazılar

yazma gibi görevler mesleğe hizmet olarak düşünülen etkinliklerdir (Fisk, 1957; akt. Aydın, 2007).

Görüldüğü gibi okul yöneticisinin görevleri insanlar, fiziksel ortam ve program konularına yoğunlaşmaktadır.

Okul yöneticisinin görevlerini Taymaz (2000), personel işleri, öğrenci işleri, öğretimle ilgili işler, eğitimle ilgili işler ve okul işletmesiyle ilgili işler olmak üzere beş başlıkta toplamıştır:

1. Personel işleri: Personel ihtiyacının belirlenmesi, personelin işe alınması, istihdam edilmesi, yer değiştirmesi, yetiştirilmesi, geliştirilmesi, değerlendirilmesi, denetlenmesi, yükseltilmesi, sicil ve disiplin işlemleri (ödüllendirilmesi, cezalandırılması), özlük işleri (sağlık, güvenlik, izin, askerlik), emekliye ayrılması.

2. Öğrenci işleri: Öğrencilerin kaydedilmesi, izlenmesi, nakil ve kayıt silme işlemleri, sağlık ve güvenliği, kimlik-paso düzenleme, askerlik işlemleri, sınavlar ve sınıf geçme işlemleri, mezuniyet ve diploma işlemleri.

3. Öğretimle ilgili işler: Okulun yıllık öğretim planının yapılması, öğretimle ilgili kitap, araç-gereçlerin sağlanması, kütüphane işleri, öğretmenler kurul toplantıları ve öğretimin gerçekleştirilmesi.

4. Eğitimle ilgili işler: Okul rehberlik işleri, öğrenci disiplin işleri, okul nöbet işleri, eğitsel ve sportif etkinlikler, okul-aile birliği ve okul koruma derneği çalışmaları.

5. Okul işletmesiyle ilgili işler: Okul bina ve tesislerinin donatım, bakım ve onarım işleri, temizlik, sivil savunma işleri, yazı, hesap ve ayniyat işleri, kooperatif, kantin ve döner sermaye işleri.

Açıklamalardan anlaşılacağı gibi, okul yöneticisinin görevleriyle ilgili benzer konulara değinilmektedir (Monahan, 1982; Aydın, 2007; Taymaz, 2000).

1.10. YÖNETİCİ DAVRANIŞLARI VE ETKİLERİ

Bir okul ne kadar iyi kurulursa kurulsun, yöneticinin yönetim biçimi, çalışanları etkileyerek örgütün öğretme, öğrenme ve çalışma ortamını değiştirmektedir. Okul yöneticisinin kişiliği ise yönetim biçimini etkiler (Başaran, 2000). Araştırmalar eğitim örgütlerinde, örgüt havasının, örgütün yapısından daha önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır (Bursalıoğlu, 1997). Öğretmenlerle okul yöneticisi arasındaki ilişkiler okulun havasını ve personelin moralini birinci derecede etkilemektedir. Öğretmenler, yöneticileri kendilerini mutlu ya da mutsuz eden etkenler olarak görür ve ilişkilerini ona göre ayarlarlar. Bu ilişkiler yapıcı ve yaratıcı yönde olduğu zaman, okulun havası güzelleşir, personelin morali yükselir (Bursalıoğlu, 2000). Aksi söz konusu olduğunda ise ahenk ve moral bozularak, personel bundan olumsuz etkilenebilir (EARGED, 2006).

Eğitim-öğretimde çalışanlar içerisinde öğretmenden sonra okul müdürü gelmektedir. Okul müdürü, okulun ve derslerin amaçlarının gerçekleşmesi için iyi bir ortam oluşturma ve öğretmenleri motive ederek, öğretimin verimli bir şekilde yapılmasına yardım eder (Balcı,1992). Okul yöneticisinin davranışları, öğretmen verimliliğinde önemli bir etkendir (Ataklı, 1996).

Eğitim ve öğretim faaliyetlerinin en önemli iki ögesi, okul yöneticileri ve öğretmenlerdir. Eğitim kadrosu olarak adlandırılan bu birimlerin önemi belki de müfredat programlarının düzenlenmesinden, okulun ve eğitimin örgütlenmesinden daha önemli gözükmektedir. Çünkü mükemmel bir örgüte ve müfredat programına karşın, iyi yetişmiş ve başarılı bir eğitim kadrosu olmadığında, eğitim faaliyetlerinden yarar beklemek mümkün değildir. Her bakımdan birbiriyle uyumlu bir okul yöneticisi ve öğretmenler topluluğu eğitim görevini başarı ile yerine getirebilir. Okul yöneticisinin

öğretmenlerle uyum içerisinde çalışmasında, okul yöneticisinin kişiliği büyük öneme sahiptir (Arvasi, 1995).

Eğitim yöneticisi; öğretmen, personel, öğrenci, veli, çevre liderleri, çevredeki yerel yöneticiler, merkez örgütü ve politikacılar gibi farklı eğitim ve kültür düzeyinde bulunan, farklı beklentileri olan öğelerle ilişkiler kurmak, onların çelişkili beklentilerini bağdaştırarak demokratik yönetimi sürdürmek zorundadır. Duyguların fiziksel ve toplumsal çevre etkenleri ile nedenli etkilendiği herkesçe bilinir. Duygulanım bozukluklarında ruhsal-toplumsal etkenlerin yeri küçümsenemez. Önemli ekonomik sorunlar, aile bunalımları, iş yaşamındaki çatışmalar, doyumsuzluklar ve daha nice fiziksel ya da psikososyal olay gerçek duygulanım bozukluklarının ortaya çıkmasında ve süregelenleşmesinde büyük rol oynarlar.

Okul yöneticisi bir yandan personel işleri, öğrenci işleri ve işletmeye ilişkin eylemlerde bulunurken, bir yandan da kişi ve grup çatışmalarında uzlaştırıcı olmak ve morali yükseltmek zorundadır. Böylece; klasik yönetim anlayışının vurguladığı etkinlik ve verimi sağlama görevi, yöneticinin insan ilişkileri, halkla ilişkiler ve güdülemede de bilgili ve becerili olmasını gerektirmektedir. Etkili yönetim için; yöneticiler tarafından politikalar saptanacak, plan ve programlar yapılacak, kararlar alınacak, emirler verilecek, eşgüdüm sağlanacak, değerlendirme ve denetleme yapılacaktır.

Sağlıklı kararlar alabilmek amacıyla okul yöneticisi, bir yandan iyi bir iletişim sistemi yaratacak, öte yandan rasyonel karar vermeyi ve sağlıklı iletişimi engelleyen ön yargıları, siyasal ve ideolojik görüşleri, dil güçlüklerini, dedikodu ve fısıltı gazetesine dayanan doğal iletişim kanallarını, eğitim ve statü farklarından ileri gelen kopmaları, doğal gruplarla yakın işbirliği geliştirmek yoluyla etkisiz duruma getirmeye çalışacaktır. Hatta karşılaştığı problemleri çözme becerisini geliştirmek zorundadır. Problemlerin

çözümü disiplinler arası bilgiyi, çok yönlü düşünmeyi ve yaratıcılığı gerektirir (Senemoğlu, 2001).

Bununla birlikte okul yöneticisi aynı zamanda lider olmalıdır. Lider bir yönetici, herhangi bir örgütte görevli olan ve örgütün işleyişinin sağlanmasında, personelin örgüte ve görevlerine bağlılıklarını ve çabalarını, örgütsel amaçlara yönlendirmede belirli alışılmış otorite kaynaklarını ve davranış biçimlerini aşabilen kişidir. Böyle bir etkileme gücünden yoksun bir kişi sadece yönetici olarak nitelendirilebilir. Bunun için lider yönetici yönettiği personelin düşüncelerini, duygularını, değer yargılarını, inançlarını ve belirli otorite kaynaklarını aşabilmesi gerekir. Liderliğin özünde etkileme vardır. Etkilemede izlenmesi gereken tek bir yol yoktur. Çok çeşitli yollar vardır. Her durum, sahip olduğu koşullarla kendine özgüdür. Farklı durum ve koşullarda, farklı yöntemlerin kullanılması doğaldır. Yöntemin yeğlenmesi, yöneticiye ya da etkileme durumunda olan kişiye aittir. Durumun özelliklerine en uygun etkileme yönteminin kullanılması, başarı için bir ön koşuldur (Aydın, 1994).

Geçmişten günümüze yönetim alanında elde edilen bilimsel bilgiler, örgüt ve yönetim kuramlarının yanı sıra yöneticinin davranışlarını da sınıflayan yönetsel davranış kuramlarını oluşturmuştur. Yöneticinin yönetim biçimini etkileyen etmenlerin biri de yöneticinin kişiliğidir (Başaran, 2000, s. 74).

Yönetici, bir örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için, var olan örgüt yapısını ve prosedürü kullanan kişidir. Örgütü amaçlarına ulaştırırken yöneticiler çeşitli davranışlar sergilemektedirler. Yöneticilerin gösterdiği davranışları etkileyen örgüt içinde ve dışında birçok faktör vardır. Yöneticiler işgörenlerini etkilemek için çeşitli yönetim biçimlerini seçebilirler. Bu seçimde değişik etkenler rol oynar. Bunlardan önde gelenleri, yöneticinin kişilik özelliği, etkilenmek istenilen birey ya da bireylerin

özellikleri, istenilen değişikliğin niteliği ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerdir. Yönetimin özünde etkileme ve etkilenme vardır. Ne yönetici ne de işgörenler sadece etkileyen değildir. Etkilenme derecesi değişse de lider ve yönetici hem etkileyen hem etkilenen kişidir. Başka bir deyişle, bir örgüt ortamında, etkileme iki yönlüdür. İşgörenlerin davranışları, yönetici tarafından etkilenir. Yöneticinin davranışları ise işgörenlerin etkinlikleri, istek, eğilim ve beklentileri tarafından etkilenir (Aydın, 2007).

Yönetici, kendi davranışlarını etrafındakilerin amaç ve beklentilerini dikkate alarak düzenler. Yönetici etrafındakilerin onayını alarak yönetir. İşgörenlerin istekliliği ve gönüllüğü yönetimde önemli rol oynar. Yönetici davranışlarını etkileyen başka bir etken de yöneticinin, işgörenlerin beklentilerine ilişkin algısıdır. Yöneticinin bu algısı, kendi davranışını etkiler, yönetici etrafındakilerin beklentilerini de dikkate alarak davranışlarını düzenlemeye çalışır. Bu nedenle, yöneticinin, işgörenlerinin beklentilerine ilişkin algısı, önem kazanmakta, yönetimde etkili olmaktadır. Aynı şekilde işgörenlerin yönetici davranışlarına ilişkin algısı da işgörenler üzerinde etkili olmaktadır (Aydın, 2007).

Açıklamalardan anlaşılacağı gibi, eğitim bilimleri araştırmacıları, okul yöneticilerinin davranışlarının çalışanlar üzerinde etkili olacağını belirtmektedirler (Aydın, 2007; Senemoğlu, 2001; Bursalıoğlu, 2000; Başaran, 2000; Ataklı, 1996; Balcı, 1992).

1.11. PROBLEM DURUMU

Eğitim kurumlarından beklentilerin arttığı günümüz toplumlarında, eğitim örgütlerinin çalışanlarından sürekli olarak yüksek performans göstermeleri, belirlenen standartlara ulaşmaları ve verilen görevi kusursuz olarak yapmaları beklenmektedir.

Okulun tüm madde ve insan kaynaklarını okulun amaçlarını gerçekleştirmek için etkili ve verimli şekilde kullanmakla görevli olan okul yöneticisi, okulun amaçlarını mükemmel bir şekilde gerçekleştirmek için öğretmenlerle sürekli olarak iletişim halindedir. Bu bağlamda eğitim örgütlerinin en işlevsel birimi olan okulları yöneten, okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının okullardaki etkisinin nasıl olduğu gündeme gelmektedir.

Kısaca; “yüksek standartlar belirleme ve performansla dönük yüksek beklentiler içerisinde olma” olarak tanımlanabilecek olan mükemmeliyetçilik kavramı, okul yöneticilerinin de sahip olduğu bir kişilik özelliğidir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerde bir kişilik özelliği olan mükemmeliyetçilik kavramından etkilenmeleri olasıdır.

Okullarda öğretmenler ve kendileri için sürekli olarak hedefler belirleyen, standartlar koyan, belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşılmadığını kontrol eden ve öğretmenleri belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesi için motive eden yöneticilerin mükemmeliyetçilik eğilimleri incelenmeye değer bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sürekli olarak yüksek performans gösterme, belirlenen standartlara ulaşma ve akademik başarı gösterme baskısı altında olan ve sık sık hedeflere ulaşma düzeyleri ölçülen öğretmenlerin yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarından etkilenecekleri olasıdır.

Okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının –kendine yönelen mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik ve toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik– okul yöneticileri ve öğretmenlerce değerlendirilmesi, bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Aşağıda araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları ve tanımları yer almaktadır.

1.11.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşlerini belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Öğretmenlere göre okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışları hangi boyutlarda yoğunlaşmaktadır?

2. Öğretmenlerin okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşleri çeşitli değişkenler (cinsiyet, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, yaş, medeni durum, mevcut okul yöneticisiyle çalışma süresi, istihdam şekli, branş) açısından farklılık göstermekte midir?

3. Okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışları yöneticilere göre hangi boyutlarda yoğunlaşmaktadır?

4. Okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşleri çeşitli değişkenler (cinsiyet, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, medeni durum, branş, yaş, görev türü) açısından farklılık göstermekte midir?

5. Okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin yönetici ve öğretmen görüşleri arasında farklılık var mıdır?

6. Okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışları öğretmenleri nasıl etkilemektedir?

7. Öğretmenlere göre okul müdürleri en çok hangi konuda/konularda mükemmeliyetçidirler?

8. Öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliğine ilişkin ölçek puanlarıyla açık uçlu sorulara ilişkin görüşleri farklılaşmakta mıdır?

9. Okul yöneticileri, yöneticilere göre en çok hangi konu/konularda mükemmeliyetçidirler?

1.11.2. Araştırmanın Önemi

İnsanların kişilik yapıları, olaylar ve çeşitli durumlar karşısındaki yaklaşımları, yaşama ilişkin bakış açıları, çevrelerindeki olaylara ilişkin tutumlarını etkilemektedir. Bireylerin sahip oldukları kişilik yapısının bireylerin iş yerindeki performanslarını etkilediği bilinmektedir. Mükemmeliyetçi kişilikte bireylerin sahip olabileceği bir kişilik yapısıdır. Kendisinden ve çevresinden sürekli olarak kusursuz performans ve sonuçlar bekleyen mükemmeliyetçi bireyler işlerin yolunda gitmediğini veya kendilerinin istediği tarzda ilerlemediğini gördüklerinde olumsuz reaksiyonlar gösterebilmekte, kendilerine ve çevrelerindekiilere dönük olarak olumsuz çıkarımlar yapabilmektedirler. Bunun yanında mükemmeliyetçiliğin insan gelişiminin olumlu bir parçası olarak da ele alındığı görülmektedir. Mükemmeliyetçiliğin bu formu bireyi başarılarla ve kendisine ilişkin olumlu çıkarımlara götüren, enerjiyi güdüleyici bir rol oynayarak insanın gelişmesini sağlayıcı bir özelliktir. Bu açıdan değerlendirildiğinde mükemmeliyetçi kişilik yapısının okula yansımalarının olumlu mu olumsuz mu olduğu akla gelmektedir.

İlköğretim ve ortaöğretim gibi eğitim kurumlarında okulun başarısındaki en önemli faktörlerden biri şüphesiz ki okul müdürüdür. Bu araştırmada ise okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının kendilerince ve öğretmenlerce nasıl değerlendirildiği ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu güne kadar Türkiye’de yapılan araştırmalarda mükemmeliyetçilik daha çok patolojik bir olgu olarak ele alınmıştır (Sapmaz, 2006; Kırdök, 2004; Taşdemir, 2003;

Yorulmaz, 2002; Dinç, 2001; Oral, 1999). Kişilik özelliği olarak ele alan çalışmalar ise daha çok öğrenci populasyonları üzerinde yapılmıştır. Bu çalışmada mükemmeliyetçilik bir kişilik özelliği olarak ele alınmış ve bu kişilik özelliğinin yönetimdeki yansımaları ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Bu araştırmanın, okul müdürlerinin, üstlenmiş oldukları rolleri yerine getirirken çevrelerine ve kendilerine yönelik mükemmeliyetçi davranışlarının ve bu davranışlara ilişkin öğretmenlerin bakış açılarının belirlenmesine; okul müdürlerinin sergiledikleri mükemmeliyetçi davranışların, öğretmenler tarafından nasıl algılandığının ortaya çıkarılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, okul yöneticilerinin kendi özellikleri hakkındaki farkındalık düzeyinin geliştirilmesine, okul yöneticilerinin sahip oldukları mükemmeliyetçilik yapısını, başarı için nasıl kullanmaları gerektiği konusunda, yöneticilere okul yönetimi ve insan ilişkileri konusunda yararlı bilgiler sağlayarak, okul ve eğitim sisteminin etkililiğini arttırmada faydalı olacağı düşünülmektedir.

1.11.3. Sınırlılıklar

1. Araştırma, 2009-2010 öğretim yılında Gaziantep ili merkez ilçelerindeki (Şahinbey, Şehitkamil) ilköğretim okullarında görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerle sınırlıdır.
2. Araştırma ölçek maddelerine verilen yanıtlarla sınırlıdır.

1.11.4. Tanımlar

Mükemmeliyetçilik: Bireyin kendisine ve başkalarına yönelik standartlar belirlemesi ve her şeyin her zaman düzen içerisinde olmasını istemesi (Littauer ve Littauer, 2005).

Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik (KYM): Kişinin kendisine yönelik, gerçekçi olmayan ve ulaşılabildiği boyutta standartlar belirleme eğilimi (Hewitt ve Flett, 1991).

Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik (DYM): Kişinin, başkalarına yönelik gerçekçi olmayan standartlar belirlemesi ve bu standartlara uyulmasını bekleme eğilimi (Hewitt ve Flett, 1991).

Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik (TKM): Kişinin, insanların kendisinden gerçekleştirmesi imkansız ya da çok zor beklentileri olduğu şeklinde inanca sahip olması (Hewitt ve Flett, 1991).

Ayrıca, bu araştırmaya özgü olmak üzere aşağıdaki tanımlar kullanılmıştır.

Okul Yöneticisi: Resmi ilköğretim okullarında çalışan müdür ve müdür yardımcıları.

Öğretmen: Resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri.

2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde mükemmeliyetçilikle ilgili yurtdışında ve yurtiçinde yapılan araştırmalar yer almaktadır.

2.1. YURTDIŞI VE YURTİÇİ ARAŞTIRMALAR

Mükemmeliyetçilik kavramı ilk ortaya atıldığından bu güne, daha çok psikologların ilgisini çekmiş ve çalışmalar mükemmeliyetçi kişilerin psikolojik özelliklerini incelemeye yoğunlaşmıştır. Mükemmeliyetçiliğin çeşitli psikolojik sorunlarla ilişkisini inceleyen araştırmacılar, mükemmeliyetçiliğin bir kişilik özelliği olduğunu tartışmaya başladıktan sonra, normal örneklemeler üzerinde de araştırmalar yapmaya başlamışlardır.

Childs ve Stoeber (2008) tarafından yapılan “çalışanlarda mükemmeliyetçilik, tükenmişlik ve bağlılık” adlı araştırmada, mükemmeliyetçilik boyutları ile tükenmişlik ve bağlılık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (Hewitt ve Flett, 1991), Maslach Tükenmişlik Envanteri (Schaufeli, Leiter, Maslach ve Jackson, 1996) ve Utrecht İş Bağlılık Ölçeği (Schaufeli, Salanova, Gonzalez, Roma ve Bakker, 2002) kullanılmıştır. Kullanılan ölçekler üçer alt boyuta sahiptir. Maslach Tükenmişlik Envanteri yorgunluk, sinizm ve düşük etkililik olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Utrecht İş Bağlılığı Ölçeği ise canlılık/hareket, adanmışlık ve dalma/meşgul olma olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Araştırma sonucunda kendine yönelen mükemmeliyetçilik puanı yüksek çalışanlarda daha düşük tükenmişlik (sinizm, düşük etkililik) ve daha yüksek bağlılık (canlılık, adama, dalma) bulunmuştur. Başkalarına yönelen mükemmeliyetçilik puanları yüksek çalışanlarda ise kendine yönelen mükemmeliyetçilikte olduğu gibi daha yüksek

bağlılık (canlılık) ve daha düşük tükenmişlik (yorgunluk) olduğu görülmüştür. Ayrıca toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik puanı yüksek çalışanların daha yüksek tükenmişlik (yorgunluk, sinizm, düşük etkililik) ve daha düşük bağlılık (canlılık, adama) gösterdikleri bulunmuştur.

Bousman (2007) tarafından yapılan “işyerinde mükemmeliyetçilik, zayıflık mı güçlülük mü” adlı araştırmada mükemmeliyetçilik boyutları ile stres, kişilik, iş doyumunu, iş performansı gibi değişkenler arasındaki ilişki incelenmiş ve işyerinde mükemmeliyetçiliğin bir zayıflık mı yoksa güçlülük mü olduğu ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Bu araştırmada ayrıca kişilik boyutları ile diğer değişkenler arasındaki ilişkiye de bakılmıştır. Araştırmada işyerinde yetişkin örneklemeler üzerinde yapılan çalışmada; uyumlu mükemmeliyetçilerin daha düşük stres ve tükenmişlik rapor ettikleri; sorumluluk ve geçimlilik düzeylerinin yüksek, nevrozizm düzeylerinin düşük olduğu, önlemeden daha çok destekleme odaklı oldukları ve daha yüksek iş doyumuna sahip oldukları görülmüştür. Stres ve tükenmişliğin uyumsuz mükemmeliyetçilik alt ölçekleri ile iş doyumunu arasında bir yordayıcı olduğu; iş performansı ile ilişkisinin olmadığı görülmüştür. Yapılan bu araştırma normal örneklemelerde bireyleri uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçi olarak ayırmak için kullanılan ölçeklerinin geçerliğini bir kez daha ispatlamıştır.

Sonuç olarak; uyumlu mükemmeliyetçilerin işyerleri için bir güç; daha fazla sorumluluk, daha fazla geçimlilik, duygusal denge, daha az stres ve tükenmişlik, daha fazla pozitif çıktılara odaklanma, kişi ve örgüt için daha fazla doyum anlamına geldiği görülmüştür. Uyumsuz mükemmeliyetçilerin ise işyeri için bir zayıflık olabileceği; daha yüksek stres ve tükenmişlik, gelecekteki başarıya odaklanmak yerine hataları önlemeye odaklanma, daha düşük iş ve meslek doyumunu gösterdikleri görülmüştür.

Yelboğan (2006) tarafından finans sektöründe çalışan 177 kişi üzerinde “kişilik özellikleri ile iş performansı arasındaki ilişki” adlı araştırma yapılmıştır. Kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla “NEO Beş Faktörlü Kişilik Envanteri” kullanılmıştır (Costa ve McCrae, 1985). Ayrıca, çalışanların iş performansını ölçmek amacıyla Yelboğan (2003) tarafından geliştirilen ve psikometrik özellikleri inceleyen “Performans Değerlendirme Ölçeği” kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan değişkenlerle ilişkilerin değerlendirilmesi amacıyla pearson korelasyon katsayısı ve iş performansının kişilik özelliklerinden (duygusal dengesizlik, dışadönüklük, açıklık, geçimlilik ve sorumluluk) hangilerini yordadığını belirlemek için, çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Ayrıca bu değişkenlere ilaveten cinsiyet, yaş, kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri de regresyon analizine dahil edilmiş, standardize edilmiş regresyon katsayısına göre, yordayıcı değişkenlerin iş performansı üzerindeki görece önem sırası ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim düzeyi ve kişilik özellikleri değişkenlerinin, çalışanın iş performansındaki toplam varyansın % 16.3’ünü açıkladığı ortaya konulmuştur ($p < 0.01$).

Kırdök (2004) tarafından “olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik ölçeği geliştirme çalışması” adlı, ilköğretim ikinci kademedeki öğrenim gören öğrencilerin mükemmeliyetçilik özelliklerini ölçmeye yönelik bir ölçme aracının geliştirilmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada, madde havuzunun oluşturulması için kuramsal temel ve ilgili araştırmalarla birlikte 80 öğrenciye kompozisyon yazdırılmış ve 10 öğretmenle görüşme yapılmıştır. Birinci yapı geçerliği çalışması 382, ikinci yapı geçerliği çalışması 648 öğrenciden oluşan bir örneklemede gerçekleştirilmiştir. Ölçüt bağıntılı geçerlik çalışmasında toplam 242 öğrenciden Çocuklar için Depresyon Ölçeği

(ÇDÖ), Coopersmith Benlik Saygısı Ölçeği (CBSÖ-Kısa Form) ve Sürekli Kaygı Ölçeği (SKÖ) yardımıyla veriler toplanmıştır. Test-tekrar test güvenilirliği çalışma verileri 82 öğrenciden oluşan bir örneklem üzerinden dört haftalık bir arayla elde edilmiştir.

Yapı geçerliği için gerçekleştirilen açıklayıcı faktör analizleri sonucunda 17 madde kalmış ve iki faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Bu iki faktörlü yapı doğrulayıcı faktör analizi sonucunda desteklenmiştir. Her iki faktörde alt ölçek olarak kabul edilmiş, içerikleri incelenerek olumlu mükemmeliyetçilik ve olumsuz mükemmeliyetçilik olarak adlandırılması uygun görülmüştür. Alt ölçeklerin iç tutarlık Cronbach alfa değerleri, madde toplam korelasyonları ve test-tekrar test güvenilirlik katsayılarının yüksek olduğu görülmüştür. Ölçüt bağımlı geçerlik çalışmaları sonucunda elde edilen ilişki değerleri ölçeğin geçerliliğini destekler nitelikte çıkmıştır.

Fairlie ve Flett (2003) tarafından “işyerinde mükemmeliyetçilik ile işdoyumunu, tükenmişlik, stres ilişkisi” adlı çalışma, Kanada’da yaşayan ve haftalık 20 saatin üzerinde çalışan 279 çalışan üzerinde, mükemmeliyetçiliğin tükenmişlik, iş doyumunu ve depresyon üzerindeki etkilerini araştıran bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada veriler üç alt boyutu olan Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (Hewitt, Flett, Turnbull-Donovan & Mikail 1991); altı alt boyutlu İş Kontrol Ölçeği üç alt boyutlu Maslach Tükenmişlik Envanteri (Schaufeli, Leiter, Maslach & Jackson, 1996) ve Epidemoloji Merkezli Çalışmalar İçin Depresyon Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda, toplum kaynaklı mükemmeliyetçiliğin iş değişkenleri olan sinizm, yorgunluk ve depresyonla pozitif ilişki gösterdiği; iş, denetim, yardımcı işçi doyumunu ve doyum boyutları ile negatif ilişki gösterdiği görülmüştür. Diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik boyutu ile yardımcı işçi doyumunu arasında negatif bir ilişki

olduğu görülmüştür. İş yerinde toplum kaynaklı mükemmeliyetçiliğin, depresyon, iş doyumu ve tükenmişlik üzerinde kırılğan bir faktör olduğu ve mükemmeliyetçiliğin bu boyutu ile tükenmişlik ve depresyon semptomlarının sağlam ilişki içinde olduğu belirtilmiştir. Dahası toplum kaynaklı mükemmeliyetçiliğin işin karakteristiğinin algısı üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Taşdemir (2003) tarafından “üstün yetenekli çocuklarda mükemmeliyetçilik, sınav kaygısı, benlik saygısı” adlı araştırmada üstün yetenekli öğrencilerin sınav kaygısı ile mükemmeliyetçilik düzeyleri, benlik saygısı, kontrol odağı, öz-yeterlilik inançları ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ancak araştırmanın temel amacı sınav kaygısı ile mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Araştırma grubunu çeşitli illerdeki fen liselerinde öğrenim gören toplam 489 öğrenci oluşturmuştur. Araştırmada Frost’un Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin (ÇBMÖ-F) yanı sıra Rotter İç Dış Kontrol Odağı Ölçeği, Rosenberg Benlik Saygısı Envanteri’nin Benlik Saygısı Alt Ölçeği, Öz Yeterlik İnançlarını Değerlendirme Ölçeği ve Problem Çözme Becerileri Envanteri olmak üzere çeşitli veri toplama araçları kullanılmıştır.

Araştırmanın bulguları üstün yetenekli öğrencilerde sınav kaygısı ile mükemmeliyetçilik arasında bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Özellikle sınav kaygısının boyutları ÇBMÖ-F’nin Hatalara Aşırı İlgi, Davranışlarına İlişkin Şüphe, Aile Eleştirisi ve Kişisel Standartlar alt ölçekleri ile ilişkisi bulunmuştur.

Ayrıca araştırmada ÇBMÖ-F’nin üstün yetenekli öğrencilerde kullanılmak üzere Türkçe’ye uyarlaması yapılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar Türkçe formun orijinal ölçek ile benzer faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir. Yapılan faktör analizinde ölçeğin, toplam varyansın % 47.8’ini açıklayan altı faktörlü yapısı ortaya çıkmıştır.

Faktörler arasında iç tutarlılığa bakıldığında kuramsal olarak beklenen ve orijinal ölçekle benzer korelasyonel ilişkilere rastlanmıştır. Sonuçta orijinal ölçekle benzer olarak “Düzen” alt boyutu hariç “Hatalara Aşırı İlgi, Davranışlardan Şüphe, Aile Beklentileri, Ailesel Eleştiri ve Kişisel Standartlar” alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. “Düzen” boyutunun “Davranışlardan Şüphe ve Aile Beklentileri” alt boyutları ile ilişkili olmadığı görülmüştür.

Araştırma üstün yetenekli öğrencilerin, yeteneklerini doğru yönde kullanmalarını, mükemmeliyetçiliğin olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması ve bu özelliklerini başarıya ulaşmada bir aracı olarak kullanabilme becerilerinin kazandırılmasında danışmanlar, eğitimciler ve aileler tarafından destek ve yardımın sağlanması gerekliliğine yön vermesi açısından önem taşımaktadır.

Yorulmaz (2002) tarafından “sorumluluk tutumları, mükemmeliyetçilik ve bu iki faktörün etkileşiminin Obsesif-Kompulsif Semptomlar (OKS) üzerindeki etkileri” adlı bir araştırma yapılmıştır. Araştırmaya Uludağ Üniversitesinin farklı bölümlerinde öğrenim gören toplam 410 öğrenci katılmıştır. Öğrencilere Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ-H), Maudsley Obsesif-Kompulsif Envanteri (MOKE), Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ), Süreklilik Kaygı Envanteri (SKE) ve bu çalışmada Türkçe’ye çevrilmiş olan Sorumluluk Tutumları Ölçeği (STÖ) uygulanmıştır. Geçerlik ve güvenirlik analizleri STÖ’nün Türk Üniversite öğrencileri için yeterli güvenirlik ve geçerliğe sahip olduğunu göstermiştir.

Araştırmada STÖ ile MOKE arasında bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca yüksek OKS grubunun düşük gruba oranla STÖ’de daha yüksek skorlara sahip olduğu, bu farkın depresyon ve kaygı kontrol edildiğinde de devam ettiği bulunmuştur. ÇBMÖ-H’nin yapılan faktör analizine göre orijinal yapısına uygun olarak üç faktörlü yapısı

doğrulanmıştır. Sorumluluk tutumları ve mükemmeliyetçiliğin üç farklı boyutu OKS skorları ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Ancak sorumluluk tutumları ile farklı mükemmeliyetçilik boyutları arasındaki etkileşiminin OKS'lar üzerinde etkili olmadığı bulunmuştur. Sorumluluğun, kendine yönelen ve toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik ile OKS'lar arasında arabulucu bir rolünün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dinç (2001) tarafından “mükemmeliyetçiliğin depresif semptomlar ve öfke duygu durumlarını yordayıcı rolü üzerinde olumsuz yaşam olaylarının belirleyiciliği” adlı araştırma yapılmıştır. Araştırmaya ODTÜ'nün farklı bölümlerinde öğrenim gören toplam 210 öğrenci katılmıştır. Öğrencilere Oral (1999) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş olan ÇBMÖ-H, Durumluluk Sürekli Öfke Envanteri (DSÖE), Üniversite Öğrencilerine Yönelik Yaşam Olayları Ölçeği (UÖYO) ve Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ) uygulanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, kendine yönelen mükemmeliyetçilik ve başarı alanı ile ilgili olumsuz yaşam olayları etkileşimi depresif semptomları bir şekilde yordamıştır. Ancak sosyal alan ile ilgili olumsuz yaşam olaylarının toplum tarafından dayatılan mükemmeliyetçilik ile depresif semptomlar arasındaki ilişki üzerindeki belirleyici rolü bulunmamıştır. Diğer insanlara yönelen mükemmeliyetçilik boyutu ise sosyal alan ile ilgili olumsuz yaşam olayları ile bir arada bulunduğu bir biçimde öfkeye yol açtığı bulunmuştur. Çalışmada ilginç bir sonuç olarak diğer insanlara yönelen mükemmeliyetçilik boyutunun başarı alanı ile ilgili olumsuz yaşam olayları ile bir arada bulunduğu depresif semptomlara yol açtığı bulunmuştur.

Oral (1999) tarafından “mükemmeliyetçi kişilik özelliği ve yaşam olaylarının depresyon belirtileri ile ilişkisi” adlı araştırma yapılmıştır. Araştırmaya Orta Doğu

Teknik Üniversitesi (ODTÜ)'nin farklı bölümlerinde okuyan toplam 333 öğrenci katılmıştır. Öğrencilere, Türkçe'ye çevrilmiş olan “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ-H), Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Ölçeği (FOTO),bu çalışma için geliştirilmiş olan Üniversite Öğrencilerine Yönelik Yaşam Olayları Ölçeği (UÖYO) ve Beck Depresyon Ölçeği (BDÖ)” uygulanmıştır.

Sonuçlar üzerinde yapılan analizler ÇBMÖ-H'nin faktör yapısının Türk Üniversite öğrencileri için geçerli olduğunu göstermiştir. Ölçeğin güvenirlik ve geçerliği de desteklenmiş olup, FOTO ve alt ölçekleri ile anlamlı derecede bağlantılı olduğu bulunmuştur. Değişkenler arasındaki ilişkileri saptayabilmek için hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Bu analizlerde ÇBMÖ-H'nin alt ölçeklerinin, yani kişinin kendisi ile ilgili, başkalarıyla ilgili ve başkalarının kendisinden beklentileri ile ilgili mükemmeliyetçiliğin, UÖYO'nin ve bu değişkenler arasındaki etkileşimin BDÖ puanlarını yordaması incelenmiştir. Analizler sonucunda kişinin kendisi ve başkaları ile ilgili mükemmeliyetçiliğin BDÖ puanları ile olumsuz yönde ilişki gösterirken, başkalarının kendisinden beklentileri ile ilgili mükemmeliyetçilik ve UÖYO, BDÖ puanları ile olumlu yönde ilişkili oldukları bulunmuştur. Ancak, beklentilerin tersine UÖYO'nun ÇBMÖ-H'nin alt ölçekleri ile etkileşiminin BDÖ puanlarını yordamadığı görülmüştür.

Yurtiçi ve yurtdışındaki araştırmalarda mükemmeliyetçiliğin boyutlarının, farklı örneklemeler üzerindeki etkisinin, farklı değişkenlerle ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Yapılan araştırmalarda, mükemmeliyetçi kişilerin psikolojik özellikleri, mükemmeliyetçiliğin çeşitli psikolojik sorunlarla ilişkisi, mükemmeliyetçiliğin tükenmişlik ve bağlılıkla ilişkisi; öğrenciler üzerinde yapılan araştırmalarda mükemmeliyetçiliğin depresyon, benlik saygısı, sınav kaygısı gibi değişkenlerle ilişkisi

incelenmiştir. Mükemmeliyetçilik kavramının ortaya atıldığı ilk yıllarda araştırmaların daha çok patolojik örnekler üzerinde, ikibinli yıllara gelindiğinde ise normal örnekler üzerinde yoğunlaştığı görölmektedir. Yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar incelendiğinde çalışanlar üzerinde yapılan araştırmaların sınırlı olduğu anlaşılmıştır.

3. MATERYAL ve YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanılanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2005, s. 77). Araştırmada nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Araştırmaya derinlik kazandırmak amacıyla ölçeğin yanı sıra açık uçlu sorulara yer verilmiştir.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma, Gaziantep ili Şehitkamil ve Şahinbey ilçelerindeki ilköğretim okullarında 2009–2010 eğitim-öğretim yılında görevli yönetici ve öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini merkez ilçelerden tesadüfi örnekleme (random) yoluyla belirlenen ve araştırmaya gönüllü olarak katılan 126 yönetici ve 909 öğretmen oluşturmaktadır.

Tablo 3.1. Araştırma Evreni

| İlçeler | Okul Müdürü | | Müdür Yardımcısı | | Öğretmen | | Okul Sayısı | Toplam Personel |
|---------------|-------------|---|------------------|----|----------|------|-------------|-----------------|
| | E | K | E | K | E | K | | |
| Şahinbey | 91 | 0 | 277 | 7 | 1938 | 2215 | 95 | 4528 |
| Şehitkamil | 80 | 0 | 216 | 16 | 1512 | 1799 | 125 | 3623 |
| Toplam | 171 | 0 | 493 | 23 | 3450 | 4014 | 220 | 8151 |

Kaynak: Gaziantep Milli Eğitim Müdürlüğü (2010).

Not: Tabloda kadrolu yönetici sayıları yer almaktadır.

Şahinbey ilçe merkezinde bulunan 95 ilköğretim okulundan 19'una toplam 750 ölçek dağıtılmış, bu ölçeklerden 642'si geri dönmüş, 77 ölçekte eksikler olduğu için 565'i değerlendirmeye alınabilmiştir. Şhitkamil ilçe merkezinde bulunan 125 ilköğretim okulundan 25'ine toplam 650 ölçek dağıtılmış, bu anketlerden 515'i geri dönmüş, 45 ölçekte eksikler olduğu için 470'i değerlendirmeye alınabilmiştir.

Tablo 3.2. Öğretmenlere İlişkin Demografik Bilgiler

| Seçenekler | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | Toplam |
|------------------------------|-----------|------------|------------|--------------|-------------|-------------------|-------|-----|--------|
| Cinsiyet | | Erkek | Kadın | | | | | | |
| | n | 471 | 438 | | | | | | 909 |
| | % | 51.8 | 48.2 | | | | | | 100 |
| Öğrenim Düzeyi | | Önlisans | Lisans | Lisansüstü | | | | | |
| | n | 26 | 840 | 43 | | | | | 909 |
| | % | 2.9 | 92.4 | 4.7 | | | | | 100 |
| Mesleki Kıdem | | 1-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21+ | | | |
| | n | 270 | 320 | 223 | 53 | 43 | | | 909 |
| | % | 29.7 | 35.2 | 24.5 | 5.8 | 4.7 | | | 100 |
| Yaş | | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51+ | |
| | n | 110 | 237 | 326 | 147 | 45 | 27 | 17 | 909 |
| | % | 12.1 | 26.0 | 35.8 | 16.1 | 4.9 | 2.9 | 1.8 | 100 |
| Medeni Durum | | Evli | Bekar | | | | | | |
| | n | 700 | 209 | | | | | | 909 |
| | % | 77.0 | 23.0 | | | | | | 100 |
| İstihdam Şekli | | Kadrolu | Sözleşmeli | | | | | | |
| | n | 830 | 79 | | | | | | 909 |
| | % | 91.0 | 9.0 | | | | | | 100 |
| Yöneticisiyle Çalışma Süresi | | 0-1 | 2-3 | 4-5 | 6-7 | 8-9 | 9+ | | |
| | n | 443 | 213 | 119 | 93 | 22 | 19 | | 909 |
| | % | 48.7 | 23.4 | 13.0 | 10.2 | 2.4 | 2.0 | | 100 |
| Branş | | Sınıf | Türkçe | Matematik | Fen Bil. | Sosyal Bilgiler | | | - |
| | n | 472 | 72 | 70 | 66 | 45 | | | - |
| | % | 51.9 | 7.9 | 7.7 | 7.3 | 5.0 | | | - |
| | | Bilgisayar | Özel Eğ. | Beden | Din Kültürü | Teknoloji Tasarım | | | - |
| | n | 14 | 3 | 15 | 31 | 17 | | | - |
| | % | 1.5 | 0.3 | 1.7 | 3.4 | 1.9 | | | - |
| | İngilizce | PDR | Müzik | Görsel Sanat | Okul öncesi | | | - | |
| n | 58 | 15 | 8 | 9 | 14 | | | 909 | |
| % | 6.4 | 1.7 | 9.0 | 1.0 | 1.5 | | | 100 | |

Sonuç olarak Şehitkamil ve Şahinbey merkez ilçelerinden toplam 1035 kişiden veri toplanmıştır. Tablo 3.2’de öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları yer almaktadır.

Tablo 3.2. incelendiğinde araştırmaya toplam 909 öğretmenin katıldığı görülmektedir. Araştırmaya katılan 909 öğretmenin 471’i (% 51.8) erkek, 438’i (% 48.2) ise kadındır. Araştırmada cinsiyet dağılımının dengeli olduğu söylenebilir. 909 öğretmenin, 26’sı (% 2.9) önlisans, 840’ı (% 92.4) lisans, 43’i (% 4.7) lisansüstü mezunudur. Burada küçük bir kesimi oluşturan önlisans mezunu yönetici ve öğretmenlerin büyük çoğunluğu, 30 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Veriler araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunun lisans mezunu olduğunu göstermektedir.

Öğretmenlerin, 270’inin (% 29.7) 1-5, 320’sinin (% 35.2) 6-10, 223’ünün (% 24.5) 11-15, 53’ünün (% 5.8) 16-20, 43’ünün ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların çoğu mesleklerinde henüz ilk on yıllarını çalışmaktadırlar.

Öğretmenlerin, 110’unun (% 12.1) 21-25, 237’sinin (% 26.0) 26-30, 326’sının (% 35.8) 31-35, 147’sinin (% 16.1) 36-40, 45’inin (% 4.9) 41-45, 27’sinin (% 2.9) 46-50 yaşları arasında ve 17’sinin (% 1.8) 51 ve üzeri yaşlarda olduğu görülmektedir. Bu veriler değerlendirildiğinde çalışma grubunun genç öğretmenlerden oluştuğu söylenebilir. 909 öğretmenin 700’ünün evli (% 77.0), 209’unun (% 23.0) bekar olduğu görülmektedir. Mevcut yöneticisiyle çalışma süreleri değerlendirildiğinde; 443 öğretmenin 0-1, 213 öğretmenin 2-3, 119 öğretmenin 4-5, 93 öğretmenin 6-7, 22 öğretmenin 8-9 ve 19 öğretmenin 9 yıl üzeri çalışma süresine sahip olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin % 72’sinin yöneticisini 3 yıldan az süredir tanıdığı görülmektedir.

Öğretmenlerin branşlarına göre dağılımlarına bakıldığında, 472'sinin (% 51.9) sınıf, 72'sinin (% 7.9) Türkçe, 70'inin (% 7.7) matematik, 66'nın (% 7.3) fen ve teknoloji, 45'inin (% 5.0) sosyal bilgiler, 14'ünün (% 1.5) bilgisayar, 15'inin (% 1.7) beden eğitimi, 31'inin (% 3.4) din kültürü ve ahlak bilgisi, 17'sinin (% 1.9) teknoloji ve tasarım, 58'inin (% 6.4) İngilizce, 15'inin (% 1.7) PDR, 8'inin (% 0.9) müzik, 9'unun (% 1.0) görsel sanatlar, 14'ünün (% 1.5) okul öncesi ve 9'unun (% 0.9) resim-iş öğretmeni olduğu görülmektedir. Katılımcıların branşlarını sınıf öğretmenlerinden sonra ise Türkçe öğretmenliği branşı izlemektedir. En az katılımın ise müzik ve resim-iş branşlarında olduğu görülmektedir.

Tablo 3.3. Yöneticilere İlişkin Demografik Bilgiler

| Seçenekler | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Toplam |
|---------------------------------|---|----------|---------|------------|--------|--------|------|--------|
| Cinsiyet | | Erkek | Kadın | | | | | |
| | n | 122 | 4 | | | | | 126 |
| | % | 96.8 | 3.2 | | | | | 100 |
| Öğrenim Düzeyi | | Önlisans | Lisans | Lisansüstü | | | | |
| | n | 17 | 107 | 2 | | | | 126 |
| | % | 13.5 | 84.9 | 1.6 | | | | 100 |
| Mesleki Kıdem | | 1-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21+ | | |
| n | | 1 | 24 | 40 | 9 | 52 | | 126 |
| % | | 0.8 | 19.0 | 31.7 | 7.1 | 41.3 | | 100 |
| Medeni Durum | | Evli | Bekar | | | | | |
| | n | 123 | 3 | | | | | 126 |
| % | | 97.6 | 2.4 | | | | | 100 |
| Branş | | Sınıf | Mat. | Fen B. | Türkçe | Sosyal | D.K. | |
| | n | 99 | 3 | 9 | 6 | 7 | 2 | |
| % | | 78.5 | 2.3 | 7.1 | 4.7 | 5.5 | 1.5 | |
| Yaş | | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51+ | |
| | n | 6 | 33 | 26 | 21 | 13 | 27 | 126 |
| % | | 4.7 | 26.1 | 20.6 | 16.6 | 10.3 | 21.4 | 100 |
| Görev Türü | | Müdür | Md. Yrd | | | | | |
| | n | 43 | 83 | | | | | 126 |
| % | | 34.1 | 65.9 | | | | | 100 |
| Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi | | 0-2 | 3-4 | 5-6 | 7-8 | 9+ | | |
| | n | 61 | 9 | 16 | 12 | 28 | | 126 |
| % | | 48.4 | 7.1 | 12.6 | 9.5 | 22.2 | | 100 |
| Yöneticilik Kıdemi | | 1-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21+ | | |
| | n | 46 | 39 | 21 | 13 | 7 | | 126 |
| % | | 36.5 | 30.9 | 16.6 | 10.3 | 5.5 | | 100 |

Okul yöneticilerinin 122'sinin (% 96.6) erkek, 4'ünün (% 3.2) kadın olduğu görülmektedir. Kadın öğretmen sayısı ile erkek öğretmen sayısının yaklaşık eşit olduğu dikkate alındığında kadın yönetici sayısının azlığı dikkati çekmektedir. Okul yöneticilerinin 17'sinin (% 13.5) önlisans, 107'sinin (% 84.9) lisans ve 2'sinin (% 1.6) lisansüstü eğitime sahip oldukları görülmektedir. Okul yöneticilerinin 1'i (% 0.8) 1-5, 24'ü (% 19.0) 6-10, 40'ı (% 31.7) 11-15, 9'u (% 7.1) 16-20, 52'si (% 41.3) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Bu veriler dikkate alındığında çoğu genç yöneticidir denilebilir. Okul yöneticilerinin 123'ünün (% 97.6) evli, 3'ünün (% 2.4) bekar olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin çoğunluğu (% 78) sınıf öğretmenidir. Yöneticilerin çoğunluğunun evli olduğu görülmektedir. Okul yöneticilerinin 43'ü (% 34.1) okul müdürü, 83'ü (% 65.9) müdür yardımcısıdır.

3.3. VERİLERİN TOPLANMASI

Araştırmanın ölçme aracının hazırlanmasında, ilgili alanyazın taranmış ve veri toplama aracı olarak “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerindeki resmi ilköğretim okullarında görevli okul yöneticileri ve öğretmenlerden oluşan gruba uygulanmıştır. Veri toplama aracını dolduracak kişiler için bir yönerge bölümü ve demografik bilgiler formu hazırlanmıştır. Verilerin toplanması, 2009-2010 eğitim-öğretim yılında seçilen okullara gidilerek gönüllü öğretmenlere ve yöneticilere ölçeğin ve kişisel bilgiler formunun uygulanması şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın başlangıcında önce 30 kişilik bir öğretmen grubuna pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama sonucunda öğretmenlerden daha ayrıntılı bilgi elde etmek amacıyla ölçeğe açık uçlu soruların eklenmesine karar verilmiştir. Veri toplama

araçlarının yanıtlatma süresinin yaklaşık 10-15 dakika sürdüğü gözlenmiştir.

3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplamak için Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği kullanılmıştır. Okul yöneticilerinin mükemmeliyetçilik boyutları, Hewitt ve Flett (1991) tarafından hazırlanan ve uyarlanan (Oral, 1999) “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği” ile belirlenmiştir. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin mükemmeliyetçiliğine ilişkin görüşlerini belirleyebilmek için yine aynı ölçek kullanılmıştır. Ölçme araçlarının kullanımı için dilimize uyarlamasını yapan akademisyenden (Oral, 1999) gerekli izin alınmıştır. Ölçeğin ülkemizde kullanımı için, geliştiren akademisyenlerin (Hewitt, Flett, Turnbull-Donovan ve Mikail, 1991) kısıtlama getirmediği öğrenilmiştir. Ölçme aracı üzerinde uzman görüşü alınarak değişiklik yapılmıştır. Ölçeğin “ailem benden mükemmel olmamı bekler” ve “annem ve babam hayatımın her alanında en başarılı olmamı pek beklemez” maddeleri atılarak, ölçek öğretmenlerin okul yöneticilerini ve yöneticilerin kendilerini değerlendirebileceği hale getirilmiştir. Ayrıca öğretmenlere ve okul yöneticilerine açık uçlu sorular yöneltilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliğinin saptanması için Lisrel 8.8 programıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi çalışması, iki aşamada gerçekleştirilmiştir. İlk aşama ölçeğe ilişkin olarak açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktörlerin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları değerlendirilmeden önce, tahmin edilen değerlerin kuramsal limitleri aşp aşmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuca göre kuramsal limitleri aşmayan değer tespit edilmiştir. Tablo 3.4’te sunulan doğrulayıcı faktör analizine ilişkin uyum indeksleri ölçek için Ki-kare (χ^2) değeri ve istatistiki manidarlık düzeyleri saptanmıştır [$\chi^2=1225.11$, $df=604$, $p<.01$]. Serbestlik derecesine bağlı olarak düşük Ki-

kare (χ^2) değeri, önerilen modelin toplanan veriye uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca modellere ait diğer uyum iyiliği indeksleri de [GFI=0.94, AGFI=0.92, PGFI=0.91, RMSEA=0.04, CFI=0.96] ölçek için önerilen modelin uygun olduğunu göstermektedir (Anderson ve Gerbing, 1984; Cole, 1987; Marsh, Balla ve Mc Donald, 1988; Jöreskog ve Sörbom, 2001). Elde edilen bu sonuca göre standart uyum değerleri kapsamında, çalışma modeline ilişkin elde edilen değerler incelendiğinde, modellenen faktör yapısını doğruladığı görülmektedir.

Tablo 3.4. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeline İlişkin Uyum Parametreleri

| Uyum Parametresi | Katsayı |
|------------------|---------|
| GFI | 0.94 |
| AGFI | 0.92 |
| PGFI | 0.91 |
| RMSEA | 0.04 |
| CFI | 0.96 |
| df | 604 |
| χ^2 | 1225.25 |
| χ^2/df | 2.02 |

Ayrıca doğrulayıcı faktör analizinde oldukça önemli olan ve modeldeki sorunların belirlendiği düzeltme indeksleri [modification indices] Tablo 3.5.'te sunulmuştur. Tabloda sunulan değerler çalışma modelinde tanımlanmamış ancak model açısından sorun çıkarabilecek ilişkileri ifade etmektedir. Bu durumun doğal bir sonucu olarak düzeltme indekslerinde ne kadar çok öge varsa, modelde o kadar sorun var demektir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda toplam dokuz adet düzeltme önerilmiştir. Bu düzeltmeler, gözlenen değişkenlerle (ölçek maddeleri) örtük değişkenler (ölçek faktörleri) arasındaki ilişkilere odaklanmıştır. Örneğin birinci sıradaki ifade, modelde tanımlanan 1. numaralı faktöre ait 1. maddenin düzeltme indekslerinde 2 numaralı faktöründe tanımlanmasını önermektedir. Böyle bir durumun

modele eklenmesi durumunda, modelin veriye uyumu açısından ortaya çıkacak olan Ki-kare değerindeki düşüş 12.1 olarak, parametre tahmini ise -2.05 olarak hesaplanmıştır ve ki-kare değerindeki düşüş her zaman modelin uyumuna katkı sağlamaktadır.

Tablo 3.5. Ölçeğin Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeline İlişkin Düzeltme İndeksleri

| Madde | Faktör | X² değerindeki düşüş | Tahmini parametre |
|--------------|---------------|--|------------------------------|
| MADDE 1 | Faktör 2 | 12.1 | -2.05 |
| MADDE 1 | Faktör 3 | 9.8 | -1.49 |
| MADDE 5 | Faktör 1 | 33.5 | 1.52 |
| MADDE 7 | Faktör 2 | 19.6 | 2.14 |
| MADDE 12 | Faktör 2 | 9.9 | 0.26 |
| MADDE 18 | Faktör 1 | 14.2 | -0.59 |
| MADDE 18 | Faktör 3 | 23.8 | -1.94 |
| MADDE 21 | Faktör 3 | 14.6 | -1.49 |
| MADDE 27 | Faktör 2 | 10.1 | -1.32 |

Ölçeği oluşturan üç faktöre ilişkin ölçülen değişkenlerin, doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen faktörlerin altında yer aldığı göstermektedir. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen faktör yük değerleri 0.51 ile 0.89 arasındadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yük değerleri [>0.30] istenilen düzeydedir.

3.4.1. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği Hewitt-Flett

45 maddeden oluşan ve 7'li likert tipi ile cevaplandırılan Hewitt ve Flett'in (1991) Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Türkiye'de öğrenciler üzerinde geçerlik ve güvenirlik çalışması ilk olarak Oral (1999) tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada Oral'ın ölçeği kullanılmıştır. Daha sonra çeşitli araştırmacılar tarafından ölçek ile ilgili öğrenci örneklemi üzerinde geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır (Dinç, 2001; Yorulmaz, 2002).

Hewitt ve Flett (1991) tarafından geliştirilen Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin her biri 15 maddeden oluşan üç alt faktörü vardır. Bunlar sırasıyla Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik (KYM), Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik (DYM) ve Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçiliktir (TKM). Hewitt ve Flett tarafından ilk önce öğrenciler üzerinde geliştirilen ölçeğin klinik ve normal örneklemelerde de geçerliği ve güvenilirliği sağlanmıştır (Hewitt ve Flett, 1991). Ölçeğin alt ölçeklerinin güvenilirlik katsayıları cronbach alfa değerine bakılarak hesaplanmıştır. Buna göre KYM: 0.86; DYM: 0.82; TKM: 0.87 olarak bulunmuştur. Alt ölçeklerin madde toplam korelasyonları KYM için 0.51 ile 0.73 arasında, DYM için 0.43 ile 0.64 arasında ve TKM için 0.45 ile 0.75 arasında hesaplanmıştır. Maddelerin faktör yükleri ise KYM’de 0.45 ile 0.66 arasında, DYM’de 0.39 ile 0.69 arasında ve TKM’de ise 0.45 ile 0.66 arasında bulunmuştur. Ölçeğin toplam mükemmeliyetçilik skoru yoktur.

Oral’ın çalışmasında (1999) orijinal ölçekteki gibi üç faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Çalışmada ölçeğin 44 madde üzerinden güvenilirliği cronbach alfa katsayısı 0.91 olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizinde % 37’lik varyansa sahip üç faktör bulunmuştur. Sırasıyla faktörler KYM, TKM ve DYM’dir. İlk faktör varyansın % 23.9’unu, ikinci faktör % 8.3’ünü, üçüncü faktör % 5.3’ünü açıklamıştır. Üç faktörün cronbach alfa güvenilirlik katsayıları KYM: 0.91 ; TKM:0.80; ve DYM: 0.73 olarak hesaplanmıştır.

Orijinal ölçekten farklı olarak birinci faktör olan KYM altında 19 madde yer almış ve faktör yükleri 0.19 ile 0.82 arasında değişmiştir. Sadece bir maddenin değeri 0,30’un altında bulunmuştur (22. madde). Düşük bulunan bu madde ölçekten çıkarılmıştır. 19 maddenin 5’i DYM faktör maddesi 1 tanesi de TKM maddesidir. 15 madde ikinci faktör olan TKM ölçeğinin altında toplanmış ve faktör yükleri 0.29 ile

0.68 arasında değişmiştir. Bu faktörde orijinal ölçekten farklı olarak bir madde DYM alt ölçeğinden gelmiştir. Ve son faktör olan DYM faktörü bir maddesi orijinal ölçekteki KYM ölçeğinden gelen 10 maddeden oluşmuş ve faktör yükleri 0.40 ile 0.62 arasında değişmiştir.

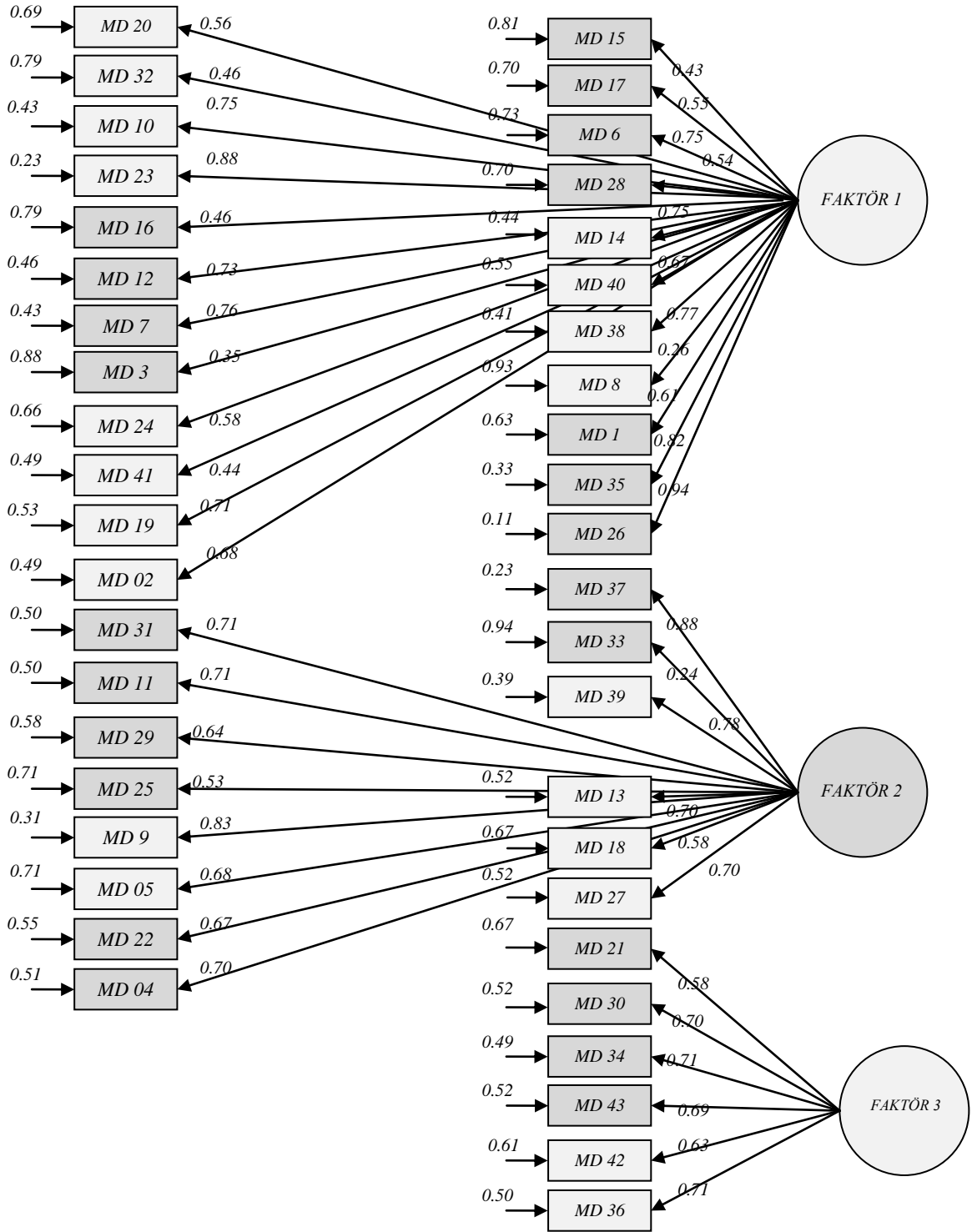
KYM alt ölçeği kişinin kendi standartlarına ve performansına ilişkin mükemmeliyetçiliği ile ilgili maddelerden (1, 6, 7, 8, 12, 14, 15, 16, 17, 20, 23, 26, 28, 29, 30, 32, 36, 40, 42) oluşmaktadır. Bu boyuta ilişkin maddelerden bazıları “Amaçlarımdan bir tanesi yaptığım her işte mükemmel olmaktır”, “Kendim için mükemmelden daha azını kabul edemem” şeklindedir.

DYM alt ölçeğinin altında kişinin çevresinde bulunan ve önem verdiği kişilerin yeteneklerine dair inançları ve beklentileri ile ilgili maddeler (2, 3, 4, 10, 19, 24, 34, 38, 43, 45) yer almaktadır. Bu boyuta ilişkin maddelerden bazıları “Benim için önemli insanlardan beklentim yüksektir”, ”Başkaları yaptıkları her şeyin en iyisini yapmalıdırlar” şeklindedir.

TKM ölçeği ise kişinin kendisi önemli başkaları tarafından tarif edilen standartlar ve beklentilerine ilişkin algılamaları ile ilgili maddeleri (5, 9, 11, 13, 18, 21, 25, 27, 31, 33, 35, 37, 39, 41, 44) içerir. Bu boyuta ilişkin bazı maddeler “Çevremdekiler yaptığım her şeyde başarılı olmamı beklerler.”, ”Başkalarının benden beklentilerini karşılamakta zorlanırım” şeklindedir (Oral, 1999).

Bu araştırmada mükemmeliyetçilik ölçeği kullanılırken 35. ve 37. maddeler uzman görüşü alınarak atılmıştır. Bu maddeler aile içi iletişimle ilgili olduğundan, ancak kişinin kendisinin yanıt verebileceği düşünölmüş ve kişinin iş arkadaşlarına ölçeği uygulayabilmek için maddeler atılmıştır. Atılan iki madde “ailem benden

mükemmel olmamı bekler” ve “annem ve babam hayatımın her alanında en başarılı olmamı pek beklemez” şeklindedir.



Şekil 3.1. Ölçek Maddelerine İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Öğretmen ve yöneticilerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin incelendiği araştırmada verilerin çözümlenmesi üç temel aşamada gerçekleştirilmiştir.

Bu aşamalara ilişkin ayrıntılar aşağıda sunulmuştur:

- (i) Araştırmada istatistiksel çözümlemelere geçilmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış, bunun ardından öğretmenlere uygulanan veri toplama aracı 7'li Likert sistemiyle puanlandırılmıştır. 1.00-1.85 hiç katılmıyorum, 1.85-2.71 çoğunlukla katılmıyorum, 2.71-3.57 biraz katılmıyorum, 3.57-4.42 ortadayım, 4.42-5.28 biraz katılıyorum, 5.28-6.14 çoğunlukla katılıyorum, 6.14-7.00 tümüyle katılıyorum şeklindedir.
- (ii) Öğretmen ve yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin genel düzeylerini belirlemek için; araştırma grubunu oluşturan öğretmen ve yöneticilerin demografik özelliklerini belirleyici frekans (η) ve yüzde (%) değerleri çıkarılarak ölçeklerin tüm boyut puanları için ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS) puanları hesaplanmıştır.
- (iii) Öğretmen ve yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin ölçek puanlarının öğretmen ve yöneticilerin çeşitli demografik değişkenlerine göre test etmeden önce araştırma verilerinin normal dağılım özelliği taşıyıp taşımadıkları Kolmogorov-Smirnov Testi ile tespit edilmiştir. Tablo 3.6.'da görüldüğü gibi, Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda dağılımların normal olmadığı saptanmıştır.

Tablo 3.6. Ölçekten Elde Edilen Puanların Normal Dağılımını Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları

| Boyutlar | Z | p |
|--|----------|----------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 1.554 | .01 |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | 1.903 | .00 |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 1.389 | .04 |

SPSS 15 programıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerin normal dağılım özelliği göstermemesinden dolayı non-parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu kapsamda;

- Çalışma grubunu oluşturan öğretmen ve yöneticilerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin algı puanlarının; cinsiyet, medeni durum ve görev türü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Many Whitney-U testi;
- Çalışma grubunu oluşturan öğretmen ve yöneticilerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin algı puanlarının; öğrenim düzeyi, branş, yaş, mesleki kıdem, yöneticilik kıdemi, mevcut okul yöneticisiyle çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H testi;
- Kruskal Wallis-H testi sonrasında elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Many Whitney-U testi kullanılmıştır.

Öğretmenlere ve yöneticilere uygulanan ölçeklere ek olarak sorulan açık uçlu sorular içerik analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen verilerin kodlamalarının ardından bir kod listesi elde edilmiştir. Daha sonra bu kodları belirli kategoriler halinde açıklayabilen temalar bulunmuştur. Tematik kodlamada ortaya çıkan temaların benzerlik ve farklılıkları belirlenerek, birbiriyle ilişkili olan kodları bir araya getirecek

türden temalar belirlenmiştir. Daha sonra temaların sıklık tabloları oluşturulmuştur.

Tablolardaki temalar oluşturulurken öğretmenlerin kullandığı kelimeler kullanılmaya çalışılmıştır. Bazı öğretmenler sadece olumlu etkileniyorum, olumsuz etkileniyorum kelimelerini kullandığından alt temalar içerisinde de bu temalara yer verilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlarla, ölçek puanları arasındaki ilişkinin incelenmesi için, yanıtlar olumlu, olumsuz ve bazen olumlu bazen olumsuz şeklinde kategorize edilerek ölçek puanlarıyla karşılaştırılmıştır.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın bulgularına ve yorumlarına yer verilmiştir.

4.1. NİCEL VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR

Aşağıda öğretmenlerin, yönetici mükemmeliyetçiliğine ilişkin görüşlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.1.1. Yöneticilerin, Öğretmen Görüşlerine Göre Mükemmeliyetçi Davranış

Boyutları

Tablo 4.1'de öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS) değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.1. Öğretmenlerin Yöneticilerin Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi

| Boyutlar | n | \bar{X} | SS |
|---|-----|-----------|------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 909 | 4.81 | 1.11 |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | 909 | 4.08 | .74 |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 909 | 4.44 | 1.02 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamaları incelendiğinde kendine yönelen mükemmeliyetçilik ($\bar{X}=4.81$) boyutunun en baskın boyut olduğu görülmektedir. Bu boyutu diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik ($\bar{X}=4.44$) boyutu izlemiştir. Öğretmenlerde en az görülen yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşün ise toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik ($\bar{X}=4.08$) boyutu olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenler yöneticilerinin kişisel eleştiriyi ve hatalarını kabul edemediklerini; yöneticilerinin, başkalarından mükemmeliyetçilik beledikleri için görev

devredemediklerini, başkalarının mükemmeliyetçi davranmaması nedeniyle stres yaşadıklarını düşündükleri söylenebilir. Toplum kaynaklı mükemmeliyetçiliğe ise öğretmenler en az katılmışlardır. Öğretmenler yöneticilerinin, daha çok kendileri ile ilgili olan mükemmeliyetçilikleri yönünde görüş bildirmişlerdir. Öğretmenlere göre mükemmeliyetçi olma konusunda toplumun yüksek beklentileri, yöneticileri üzerinde daha az etkilidir denilebilir.

4.1.2. Yöneticilerin Mükemmeliyetçilik Boyutlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin, Öğretmenlerin Demografik Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesi

Tablo 4.2’de öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Many Whitney-U sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.2. Öğretmenlerinin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin, Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Cinsiyet | n | \bar{X} | SS | $\Sigma_{\text{sıra}}$ | $x_{\text{sıra}}$ | U | Z | p |
|---|----------|-----|-----------|------|------------------------|-------------------|---------|--------|-----|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Kadın | 438 | 4.88 | 1.11 | 468.81 | 205339.00 | 97100.0 | -1.530 | .12 |
| | Erkek | 471 | 4.76 | 1.11 | 442.16 | 208256.00 | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | Kadın | 438 | 4.02 | 0.76 | 434.26 | 190204.50 | 94063.5 | -2.298 | .02 |
| | Erkek | 471 | 4.15 | 0.73 | 474.29 | 223390.50 | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Kadın | 438 | 4.48 | 1.03 | 462.36 | 202512.00 | 99927.0 | -815 | .41 |
| | Erkek | 471 | 4.42 | 1.02 | 448.16 | 211083.00 | | | |

Öğretmenlerin, yönetici mükemmeliyetçiliğine ilişkin görüşlerinin Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik boyutunda, öğretmenlerin cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak, erkek öğretmenlerin puanlarının, kadın öğretmenlerin puanlarından anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır [$p < .05$].

Buna karşın öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin

diğer boyutlarda öğretmenlerin cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p>.05$]. Bu sonucun sebebi, yüksek öğretim görmüş kadın ve erkeklerin kendilerinden ve çevresindeki insanlardan modern çağın ve aldıkları eğitimin etkisiyle benzer beklenti ve standartlar oluşturmaları olabilir.

Tablo 4.3'te öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin, öğrenim düzeyleri değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.3. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Öğrenim Düzey | n | $X_{\text{sıra}}$ | x^2 | SD | p | Fark |
|---|---------------|-----|-------------------|-------|----|------|------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Önlisans | 26 | 420.77 | .788 | 2 | .67 | - |
| | Lisans | 840 | 454.85 | | | | |
| | Lisansüstü | 43 | 478.55 | | | | |
| | Toplam | 909 | | | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | Önlisans | 26 | 490.29 | 1.091 | 2 | .381 | - |
| | Lisans | 840 | 456.36 | | | | |
| | Lisansüstü | 43 | 407.01 | | | | |
| | Toplam | 909 | | | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Önlisans | 26 | 377.92 | 2.749 | 2 | .253 | - |
| | Lisans | 840 | 455.94 | | | | |
| | Lisansüstü | 43 | 483.17 | | | | |
| | Toplam | 909 | | | | | |

Öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleri ile ilgili olarak tüm alt boyutlarda öğrenim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p>.05$]. Öğrenim düzeyi, öğretmenlerin yöneticilerini mükemmeliyetçilik açısından değerlendirmelerinde bir farka neden olmamaktadır. Önlisans, lisans ve lisansüstü öğrenim görmüş öğretmenlerin yöneticilerini mükemmeliyetçilik açısından aynı değerlendirmektedirler. Farkın oluşmamasının,

öğretmenlerin büyük çoğunluğunun lisans mezunu olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 4.4'te öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin mesleki kıdem değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.4. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin, Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Kıdem | η | $X_{sıra}$ | x^2 | SD | p | Fark |
|---|-------|--------|------------|-------|----|-----|------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 1-5 | 270 | 486.49 | 7.518 | 4 | .11 | - |
| | 6-10 | 320 | 451.48 | | | | |
| | 11-15 | 223 | 424.08 | | | | |
| | 16-20 | 53 | 466.14 | | | | |
| | 21 + | 43 | 430.10 | | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | 1-5 | 270 | 437.56 | 2.572 | 4 | .63 | - |
| | 6-10 | 320 | 455.48 | | | | |
| | 11-15 | 223 | 466.28 | | | | |
| | 16-20 | 53 | 462.19 | | | | |
| | 21 + | 43 | 493.51 | | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 1-5 | 270 | 449.50 | 9.266 | 4 | .07 | - |
| | 6-10 | 320 | 474.30 | | | | |
| | 11-15 | 223 | 452.93 | | | | |
| | 16-20 | 53 | 463.23 | | | | |
| | 21 + | 43 | 346.49 | | | | |

Öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleri ile ilgili olarak tüm alt boyutlarda mesleki kıdemleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p > .05$]. Öğretmenlerin mesleki kıdemi, yöneticilerini mükemmeliyetçilik açısından değerlendirmelerinde herhangi bir farka neden olmamaktadır. Görevinin ilk yıllarındaki öğretmenlerle, 21 yıl ve üzeri kıdemli öğretmenler, yöneticilerini mükemmeliyetçilik açısından aynı değerlendirdikleri söylenebilir. Bu bulgu, öğretmenlerin yaş değişkenini desteklemektedir. Öğretmenlerin

yaş değişkeni de yöneticilerini mükemmeliyetçilik açısından değerlendirmelerinde bir farka neden olmamıştır.

Tablo 4.5'te öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin, yaş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.5. Öğretmenlerinin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Yaş | η | X sıra | x^2 | SD | p | Fark |
|---|--------|--------|--------|--------|----|-----|------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 21-25 | 110 | 474.90 | 7.214 | 6 | .30 | - |
| | 26-30 | 237 | 476.87 | | | | |
| | 31-35 | 326 | 448.95 | | | | |
| | 36-40 | 147 | 450.73 | | | | |
| | 41-45 | 45 | 393.50 | | | | |
| | 46-50 | 27 | 439.78 | | | | |
| | 51 + | 17 | 361.32 | | | | |
| | Toplam | 909 | | | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | 21-25 | 110 | 430.09 | 4.379 | 6 | .62 | - |
| | 26-30 | 237 | 452.92 | | | | |
| | 31-35 | 326 | 458.65 | | | | |
| | 36-40 | 147 | 467.97 | | | | |
| | 41-45 | 45 | 431.51 | | | | |
| | 46-50 | 27 | 436.43 | | | | |
| | 51 + | 17 | 554.71 | | | | |
| | Toplam | 909 | | | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 21-25 | 110 | 434.62 | 12.753 | 6 | .06 | - |
| | 26-30 | 237 | 468.81 | | | | |
| | 31-35 | 326 | 467.12 | | | | |
| | 36-40 | 147 | 464.58 | | | | |
| | 41-45 | 45 | 437.27 | | | | |
| | 46-50 | 27 | 330.43 | | | | |
| | 51 + | 17 | 323.76 | | | | |
| | Toplam | 909 | | | | | |

Öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleri tüm alt boyutlarda yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır [$p > .05$]. Öğretmenlerin yaşı, yöneticilerini mükemmeliyetçilik açısından değerlendirmelerinde herhangi bir fark yaratmamaktadır. Görevinin ilk yıllarındaki genç

öğretmenlerle, orta yaşlı kıdemli öğretmenlerin, yöneticilerini mükemmeliyetçilik açısından aynı değerlendirdikleri söylenebilir. Bu bulgu öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenini desteklemektedir.

Tablo 4.6’da öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Many Whitney-U sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.6. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | M.Durum | η | \bar{X} | SS | $\Sigma_{\text{sıra}}$ | $x_{\text{sıra}}$ | U | Z | p |
|---|---------|--------|-----------|------|------------------------|-------------------|---------|--------|-----|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Evli | 700 | 4.83 | 1.07 | 454.26 | 317979.00 | 72629.0 | -156 | .87 |
| | Bekâr | 209 | 4.79 | 1.24 | 457.49 | 95616.00 | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | Evli | 700 | 4.11 | 0.73 | 464.83 | 325377.50 | 66272.5 | -2.066 | .03 |
| | Bekâr | 209 | 4.00 | 0.80 | 422.09 | 88217.50 | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Evli | 700 | 4.46 | 1.02 | 458.67 | 321066.00 | 70584.0 | -.771 | .44 |
| | Bekâr | 209 | 4.40 | 1.03 | 442.72 | 92529.00 | | | |

Öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin, Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik boyutunda medeni durumları açısından istatistiksel olarak, evli öğretmenlerin puanlarının bekar öğretmenlerin puanlarından anlamlı olarak yüksek olduğu saptanmıştır [$p < .05$]. Evli öğretmenler yöneticilerinin, çevrelerinin yüksek beklentilerinin olduğuna, bu beklentileri karşılayamadıklarında çevreleri tarafından yargılanma korkusu yaşadıklarına inandıklarını düşündükleri söylenebilir.

Buna karşın öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleri diğer boyutlarda, medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır [$p > .05$].

Tablo 4.7’de öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin öğretmenlerin istihdam şekli değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını

belirlemek üzere yapılan Many Whitney-U sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.7. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin, İstihdam Şekli Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | İstihdam Şekli | η | \bar{X} | SS | $\Sigma_{\text{sıra}}$ | $x_{\text{sıra}}$ | U | Z | p |
|---|----------------|--------|-----------|------|------------------------|-------------------|---------|--------|-----|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Kadro | 830 | 4.80 | 1.10 | 448.93 | 372613.00 | 27748.0 | -2.259 | .02 |
| | Sözleşmeli | 79 | 5.04 | 1.20 | 518.76 | 40982.00 | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | Kadro | 830 | 4.09 | 0.75 | 455.99 | 378472.00 | 31963.0 | -.369 | .71 |
| | Sözleşmeli | 79 | 4.05 | 0.76 | 444.59 | 35123.00 | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Kadro | 830 | 4.43 | 1.01 | 451.12 | 374428.00 | 29563.0 | -1.446 | .14 |
| | Sözleşmeli | 79 | 4.61 | 1.14 | 495.78 | 39167.00 | | | |

Öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutunda, istihdam şekli açısından istatistiksel olarak sözleşmeli öğretmenlerin puanlarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır [$p < .05$]. Sözleşmeli öğretmenler yöneticilerinin, kendilerinin belirledikleri bazı standartlarının olduğunu, bu standartlara ulaşmaya çalıştıklarını, kişisel eleştiri ve hataları kabul edemediklerini düşündükleri söylenebilir. Henüz kadrolu öğretmen olamayan sözleşmeli öğretmenlerin, çalışma yaşamlarında yöneticilerinden kaynaklanan birtakım güçlüklerle karşılaşmaları, iş güvencelerinin olmaması sözleşmeli öğretmenlerle kadrolu öğretmenler aralarında fark oluşmasına neden olmuş olabilir.

Tablo 4.8'de öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin mevcut yöneticileriyle çalışma süresi değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.8. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliğine İlişkin Görüşlerinin, Mevcut Okul Yöneticileriyle Çalışma Süresi Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Süre | η | $X_{\text{sıra}}$ | x^2 | SD | p | Fark |
|---|-------------------------------------|------------------|-------------------|--------|--------|-----|------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 1 yıl ve daha az | 443 | 483.94 | 13.212 | 5 | .21 | - |
| | 2-3 | 213 | 408.60 | | | | |
| | 4-5 | 119 | 452.98 | | | | |
| | 6-7 | 93 | 433.20 | | | | |
| | 8-9 | 22 | 461.70 | | | | |
| | 9+ | 19 | 411.97 | | | | |
| | Toplam | 909 | | | | | |
| | 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | 1 yıl ve daha az | 443 | 433.40 | 10.770 | 5 | .06 |
| 2-3 | | 213 | 458.97 | | | | |
| 4-5 | | 119 | 462.87 | | | | |
| 6-7 | | 93 | 518.23 | | | | |
| 8-9 | | 22 | 538.07 | | | | |
| 9 + | | 19 | 459.26 | | | | |
| Toplam | | 909 | | | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | | 1 yıl ve daha az | 443 | 483.90 | 15.414 | 5 | .00 |
| | 2-3 | 213 | 407.12 | | | | |
| | 4-5 | 119 | 467.58 | | | | |
| | 6-7 | 93 | 410.78 | | | | |
| | 8-9 | 22 | 462.95 | | | | |
| | 9 + | 19 | 446.45 | | | | |
| | Toplam | 909 | | | | | |

Öğretmenlerinin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin, Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutunda öğretmenlerin okullarındaki mevcut çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır [$p < .05$]. Elde edilen farkın hangi gruplar arasında olduğunun saptanması

amacıyla yapılan Many Whitney-U testi sonucunda, söz konusu farkın yöneticisiyle 1 yıl ve daha az süre çalışanlar ile 2-3 yıl çalışanlar arasında, 1 yıl ve daha az süre mevcut yöneticisiyle çalışan öğretmenlerde olduğu saptanmıştır. 1 yıl ve daha az süre mevcut yöneticisiyle çalışan öğretmenler yöneticilerinin, eleştiri ve hata kabul etmediklerini, başkaları için de bazı standartlar belirlediklerini, başkalarının bu standartları sağlayamayacakları düşüncesiyle kendileri dışındaki insanlarla görev paylaşımına gidemediklerini düşündükleri söylenebilir. Henüz çalıştığı okulda çok yeni olan öğretmenlerin çalışma yaşamına uyum gibi nedenlerden dolayı diğer öğretmenlerle aralarında böyle bir fark oluşmuş olabilir.

Buna karşın öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik ve Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutlarında, öğretmenlerin mevcut okul yöneticileriyle çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p > .05$].

Tablo 4.9. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik Boyutunun Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Branş | n | X_{sıra} | x² | SD | p | Fark |
|-------------------|------------|-------------------------|----------------------|-----------|----------|-------------|
| Sınıf | 472 | 425.30 | 18.198 | 14 | .06 | - |
| Matematik | 70 | 469.01 | | | | |
| Fen teknoloji | 66 | 463.65 | | | | |
| Türkçe | 72 | 508.29 | | | | |
| Sosyal bilgiler | 45 | 477.62 | | | | |
| Rehberlik | 15 | 387.93 | | | | |
| Müzik | 8 | 534.06 | | | | |
| Beden eğitimi | 15 | 587.33 | | | | |
| Teknoloji tasarım | 17 | 437.68 | | | | |
| Din kültürü | 31 | 477.94 | | | | |
| Bilgisayar | 14 | 365.46 | | | | |
| Yabancı dil | 58 | 559.48 | | | | |
| Görsel sanatlar | 9 | 411.06 | | | | |
| Ana sınıfı | 14 | 502.96 | | | | |
| Özel eğitim | 3 | 622.50 | | | | |
| Toplam | 909 | | | | | |

Tablo 4.9’da öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutunun, branş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutunda branşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p > .05$]. Bu durumun öğretmenlerin birbirine yakın bilgi ve beceri birikimine sahip olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Branş değişkenine göre farklılaşmanın olmaması, farklı branşlardaki öğretmenlerin, yöneticilerinin kendine yönelen mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin ortak bir görüşün olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.10. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik Boyutunun Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Branş | η | $X_{\text{sıra}}$ | x^2 | SD | p | Fark |
|-------------------|--------------------------|-------------------------------------|-------------------------|-----------|----------|-------------|
| Sınıf | 472 | 447.85 | 10.108 | 14 | .75 | - |
| Matematik | 70 | 416.89 | | | | |
| Fen teknoloji | 66 | 448.70 | | | | |
| Türkçe | 72 | 477.60 | | | | |
| Sosyal bilgiler | 45 | 505.48 | | | | |
| Rehberlik | 15 | 417.63 | | | | |
| Müzik | 8 | 414.44 | | | | |
| Beden eğitimi | 15 | 547.53 | | | | |
| Teknoloji tasarım | 17 | 479.56 | | | | |
| Din kültürü | 31 | 482.94 | | | | |
| Bilgisayar | 14 | 373.75 | | | | |
| Yabancı dil | 58 | 482.76 | | | | |
| Görsel sanatlar | 9 | 426.83 | | | | |
| Ana sınıfı | 14 | 460.96 | | | | |
| Özel eğitim | 3 | 612.33 | | | | |
| Toplam | 909 | | | | | |

Tablo 4.10’da öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik boyutunun branş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları verilmiştir.

Öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin, Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik boyutunda, branşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p>.05$]. Branş değişkenine göre farklılaşmanın olmaması, farklı branşlardaki öğretmenlerin, yöneticilerinin toplum kaynaklı mükemmeliyetçi davranışlarıyla ilgili aynı görüşte olduklarını düşündürmektedir.

Tablo 4.11’de öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin, Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutunun, branş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.11. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik Boyutunun Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Branş | n | X_{sıra} | x² | SD | p | Fark |
|--------------------|------------|-------------------------|----------------------|-----------|----------|-------------|
| Sınıf | 472 | 440.95 | 16.122 | 14 | .30 | - |
| Matematik | 70 | 446.16 | | | | |
| Fen teknoloji | 66 | 477.50 | | | | |
| Türkçe | 72 | 437.76 | | | | |
| Sosyal bilgiler | 45 | 526.53 | | | | |
| Rehberlik | 15 | 438.47 | | | | |
| Müzik | 8 | 420.31 | | | | |
| Beden eğitimi | 15 | 469.43 | | | | |
| Teknoloji tasarımı | 17 | 404.26 | | | | |
| Din kültürü | 31 | 503.89 | | | | |
| Bilgisayar | 14 | 508.79 | | | | |
| Yabancı dil | 58 | 490.81 | | | | |
| Görsel sanatlar | 9 | 383.94 | | | | |
| Ana sınıfı | 14 | 463.32 | | | | |
| Özel eğitim | 3 | 833.83 | | | | |
| Toplam | 909 | | | | | |

Öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin, Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutunda, branşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p>.05$]. Branş değişkenine göre farklılaşmanın olmaması, farklı branşlardaki öğretmenlerin yöneticilerinin, öğretmenlere yönelen mükemmeliyetçi davranışlarını aynı şekilde algıladıkları şeklinde yorumlanabilir.

4.1.3. Yöneticilerin Mükemmeliyetçi Davranış Boyutları

Tablo 4.12’de yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama (\bar{X}) ve standart sapma (SS) değerleri yer almaktadır.

Tablo 4.12. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi

| Boyutlar | n | \bar{X} | SS |
|--|----------|-----------------------------|-----------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 126 | 5.32 | 0.82 |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | 126 | 4.01 | 0.83 |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 126 | 4.23 | 0.93 |

Araştırmaya katılan yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamaları incelendiğinde Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik ($\bar{X}=5.32$) boyutunun en baskın boyut olduğu görülmektedir. Bu boyutu Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik ($\bar{X}=4.23$) boyutu izlemiştir. Yöneticilerde en az görülen yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüş ise Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik ($\bar{X}=4.01$) boyutudur. Yöneticilerin kendine yönelen mükemmeliyetçilik ortalamalarının yüksek çıkması, yöneticilerin kendileri için yüksek standartlar belirledikleri ve bu standartlara ulaşmak için çaba sarf ettikleri, hata yaptıklarında ya da bu standartlara ulaşamadıklarında kendilerini eleştirdikleri, her şeyin düzen içerisinde olması gerektiğini düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. En

düşük ortalamaya sahip boyutun toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik boyutu olması için ise yöneticilerin, toplumun beklentilerinden çok fazla etkilenmediği, toplum/çevre beklentisinin yöneticiler üzerinde baskı oluşturmadığı ya da yöneticilerin toplumun beklentilerini karşılama zorlanmadığı söylenebilir.

4.1.4. Yönetici Mükemmeliyetçiliğine İlişkin Görüşlerin, Yöneticilerin Demografik Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 4.13'de yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin, yöneticilerin cinsiyet değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Many Whitney-U sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.13. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Cinsiyet | η | \bar{X} | SS | $\Sigma_{\text{sıra}}$ | $x_{\text{sıra}}$ | U | Z | p |
|---|----------|--------|-----------|------|------------------------|-------------------|-------|--------|-----|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Kadın | 4 | 5.90 | 0.75 | 91.25 | 365.00 | 133.0 | -1.545 | .12 |
| | Erkek | 122 | 5.30 | 0.82 | 62.59 | 7636.00 | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | Kadın | 4 | 4.25 | 0.55 | 73.75 | 295.00 | 203.0 | -.571 | .56 |
| | Erkek | 122 | 4.00 | 0.83 | 63.16 | 7706.00 | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Kadın | 4 | 4.70 | 1.84 | 71.75 | 287.00 | 211.0 | -.460 | .64 |
| | Erkek | 122 | 4.21 | 0.90 | 63.23 | 7714.00 | | | |

Yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleri ile ilgili olarak tüm boyutlarda cinsiyetleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p > .05$]. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde, kadın yöneticilerin kendine yönelen mükemmeliyetçilik puanlarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre kendilerine daha yüksek standartlar belirlediği ve bu standartlar için çalıştıkları, başaramadıkları işlerde erkek yöneticilere göre daha fazla rahatsızlık hissettikleri şeklinde yorumlanabilir. Diğerlerine Yönelen

Mükemmeliyetçilik ortalamaları karşılaştırıldığında, kadın yöneticilerin çevrelerinden beklentilerinin erkek yöneticilere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Alanyazında mükemmeliyetçilikle ilgili araştırmalar incelendiğinde, erkeklerde kendine yönelen mükemmeliyetçilik düzeyinin kadınlara göre daha yüksek olduğunu gösteren bulgulara rastlanmaktadır (Flett, Blankstein ve Gray, 1998; Slaney ve Ashby, 1999). Tuncer (2006) tarafından kaygı düzeyleri farklı üniversite öğrencileri üzerinde yapılan araştırmada kendine yönelen mükemmeliyetçilik düzeylerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Yine Tuncer (2006) tarafından yapılan araştırmada diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik boyutunda cinsiyete göre farklılaşma bulunmamıştır. Bu bulgu da araştırmanın bulgularını destekler niteliktedir.

Tablo 4.14'te yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin öğrenim düzeyleri değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.14. Yöneticilerin Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Yöneticilerin Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Düzyey | η | $X_{\text{sıra}}$ | x^2 | SD | p | Fark |
|---|------------|--------|-------------------|-------|----|-----|------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Önlisans | 17 | 74.09 | 1.659 | 2 | .43 | - |
| | Lisans | 107 | 61.81 | | | | |
| | Lisansüstü | 2 | 63.75 | | | | |
| | Toplam | 126 | | | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | Önlisans | 17 | 74.26 | 3.234 | 2 | .19 | - |
| | Lisans | 107 | 62.41 | | | | |
| | Lisansüstü | 2 | 30.25 | | | | |
| | Toplam | 126 | | | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Önlisans | 17 | 70.85 | 1.419 | 2 | .49 | - |
| | Lisans | 107 | 61.98 | | | | |
| | Lisansüstü | 2 | 82.50 | | | | |
| | Toplam | 126 | | | | | |

Yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleri tüm boyutlarda öğrenim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden

olmamıştır [$p>.05$]. Yöneticilerin öğrenim düzeyi değişkenine göre farklılığın çıkmaması, yöneticilerin çoğunun lisans mezunu olmasından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 4.15'te yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.15. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Kıdem | η | $X_{\text{sıra}}$ | x^2 | SD | p | Fark |
|---|-------|--------|-------------------|-------|----|-----|------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 1-5 | 1 | 119.50 | 9.112 | 4 | .06 | - |
| | 6-10 | 24 | 55.19 | | | | |
| | 11-15 | 40 | 69.48 | | | | |
| | 16-20 | 9 | 38.56 | | | | |
| | 21 + | 52 | 65.98 | | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | 1-5 | 1 | 85.50 | 3.346 | 4 | .50 | - |
| | 6-10 | 24 | 55.25 | | | | |
| | 11-15 | 40 | 60.43 | | | | |
| | 16-20 | 9 | 61.56 | | | | |
| | 21 + | 52 | 69.59 | | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 1-5 | 1 | 105.50 | 4.917 | 4 | .29 | - |
| | 6-10 | 24 | 62.69 | | | | |
| | 11-15 | 40 | 69.15 | | | | |
| | 16-20 | 9 | 44.11 | | | | |
| | 21 + | 52 | 62.08 | | | | |

Yöneticilerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleriyle ilgili tüm alt boyutlarda yöneticilerin mesleki kıdemleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p>.05$]. Bu sonucun işlerini yönetmelik ve kanunlara dayanarak yapmak zorunda olan yöneticilerin yaşlarının ilerlemesiyle kendilerine özgü beklentiler ve standartlar oluşturamayacakları gerçeği olabilir. Bu bulgu öğretmenlerin mesleki kıdem değişkenine göre yaptıkları değerlendirmeyi desteklemektedir. Öğretmenlerde de yönetici mükemmeliyetçiliği konusunda mesleki kıdem değişkenine

göre anlamlı bir farklılaşma olmamıştır. Bu durum, yöneticiliğe yeni başlayanlarla kıdemli olanlar arasında mükemmeliyetçiliğe ilişkin benzer değerlendirmelerin var olduğu şeklinde yorumlanabilir. Mesleki kıdemin mükemmeliyetçilik boyutları üzerindeki etkisinin kısıtlı olması, yöneticilikteki deneyimin artmasının, yöneticinin kendisine ve çevresine standartlar oluşturması üzerinde etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.16'da yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin medeni durum değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Many Whitney-U sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.16. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | M.Durum | η | \bar{X} | SS | $\Sigma_{\text{sıra}}$ | $x_{\text{sıra}}$ | U | Z | p |
|---|---------|--------|-----------|------|------------------------|-------------------|-------|-------|-----|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Evli | 123 | 5.31 | 0.82 | 63.36 | 7793.00 | 167.0 | -280 | .77 |
| | Bekâr | 3 | 5.55 | 0.97 | 69.33 | 208.00 | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | Evli | 123 | 4.01 | 0.83 | 63.50 | 7810.00 | 184.0 | -.008 | .99 |
| | Bekâr | 3 | 4.03 | 0.74 | 63.67 | 191.00 | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Evli | 123 | 4.23 | 0.94 | 63.83 | 7850.50 | 144.5 | -.641 | .52 |
| | Bekâr | 3 | 3.93 | 0.71 | 50.17 | 150.50 | | | |

Yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleri ile ilgili olarak tüm boyutlarda yöneticilerin medeni durumları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır [$p > .05$]. Fakat elde edilen verilere göre bekar yöneticilerin çevrelerinden beklentilerinin en düşük olduğu ($X=3.93$) bunun sebebi olarak, bekar yöneticilerin meslekte yeni olmalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 4.17'de yöneticilerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutunun branş değişkeni açısından farklılaşıp

farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.17. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik Boyutunun Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Branş | η | X_{sıra} | x² | SD | p | Fark |
|-----------------|------------|-------------------------|----------------------|-----------|----------|-------------|
| Sınıf | 99 | 62.92 | 4.999 | 6 | .54 | - |
| Matematik | 3 | 44.17 | | | | |
| Fen teknoloji | 9 | 81.06 | | | | |
| Türkçe | 6 | 51.17 | | | | |
| Sosyal bilgiler | 7 | 63.93 | | | | |
| Din kültürü | 2 | 56.50 | | | | |
| Toplam | 126 | | | | | |

Yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutunda branşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p > .05$].

Tablo 4.18. Yöneticilerinin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik Boyutunun Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Branş | η | X_{sıra} | x² | SD | p | Fark |
|-----------------|------------|-------------------------|----------------------|-----------|----------|-------------|
| Sınıf | 99 | 63.76 | 3.462 | 6 | .74 | - |
| Matematik | 3 | 46.50 | | | | |
| Fen teknoloji | 9 | 66.33 | | | | |
| Türkçe | 6 | 63.50 | | | | |
| Sosyal bilgiler | 7 | 51.14 | | | | |
| Din kültürü | 2 | 96.00 | | | | |
| Toplam | 126 | | | | | |

Tablo 4.18'de yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik boyutunun branş değişkeni açısından farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları verilmiştir.

Yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik boyutunda branşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p>.05$]. Farklı branşlardaki yöneticiler arasında toplumsal beklentileri algılama düzeyinin farklılaşmadığı söylenebilir.

Tablo 4.19’da yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutunun branş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.19. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik Boyutunun Branş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Branş | η | X_{sıra} | x² | SD | p | Fark |
|-----------------|----------|-------------------------|----------------------|-----------|----------|-------------|
| Sınıf | 99 | 64.33 | 2.313 | 6 | .88 | - |
| Matematik | 3 | 55.50 | | | | |
| Fen teknoloji | 9 | 54.28 | | | | |
| Türkçe | 6 | 64.75 | | | | |
| Sosyal bilgiler | 7 | 66.07 | | | | |
| Din kültürü | 2 | 81.75 | | | | |
| Toplam | 126 | | | | | |

Yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutunda branşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p>.05$].

Tablo 4.20’de yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin yöneticilerin yaş değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.20. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Yaş Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Yaş | η | X _{sıra} | x^2 | SD | p | Fark |
|---|--------|--------|-------------------|-------|----|-----|------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 21-25 | - | - | 5.210 | 5 | .39 | - |
| | 26-30 | 6 | 41.17 | | | | |
| | 31-35 | 33 | 64.41 | | | | |
| | 36-40 | 26 | 63.13 | | | | |
| | 41-45 | 21 | 55.64 | | | | |
| | 46-50 | 13 | 76.42 | | | | |
| | 51 + | 27 | 67.59 | | | | |
| | Toplam | | 126 | | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | 21-25 | - | - | 6.949 | 5 | .22 | - |
| | 26-30 | 6 | 36.08 | | | | |
| | 31-35 | 33 | 64.12 | | | | |
| | 36-40 | 26 | 54.25 | | | | |
| | 41-45 | 21 | 70.36 | | | | |
| | 46-50 | 13 | 67.54 | | | | |
| | 51 + | 27 | 70.46 | | | | |
| | Toplam | | 126 | | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 21-25 | - | - | 3.342 | 5 | .64 | - |
| | 26-30 | 6 | 51.08 | | | | |
| | 31-35 | 33 | 61.73 | | | | |
| | 36-40 | 26 | 71.48 | | | | |
| | 41-45 | 21 | 68.00 | | | | |
| | 46-50 | 13 | 53.58 | | | | |
| | 51 + | 27 | 62.02 | | | | |
| | Toplam | | 126 | | | | |

Yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleriyle ilgili olarak tüm boyutlarda yöneticilerin yaşları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p > .05$]. Bu sonuç okulda yöneticilerin işlerini kanun ve yönetmeliklere dayanarak yapmalarıyla açıklanabilir.

Tablo 4.21’de yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin görev türü değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Many Whitney-U sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.21. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Görev Türü Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Görev | η | \bar{X} | SS | $\Sigma_{\text{sıra}}$ | $x_{\text{sıra}}$ | U | Z | p |
|---|---------|--------|-----------|------|------------------------|-------------------|--------|-------|-----|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | M. Yrd. | 83 | 5.27 | 0.82 | 61.39 | 5095.50 | 1609.5 | -.901 | .36 |
| | Müdür | 43 | 5.42 | 0.82 | 67.57 | 2905.50 | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | M. Yrd. | 83 | 4.03 | 0.79 | 64.78 | 5376.50 | 1678.5 | -.546 | .58 |
| | Müdür | 43 | 3.96 | 0.90 | 61.03 | 2624.50 | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | M. Yrd. | 83 | 4.21 | 0.89 | 62.78 | 5211.00 | 2725.0 | -.306 | .75 |
| | Müdür | 43 | 4.26 | 1.02 | 64.88 | 2790.00 | | | |

Yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleri tüm boyutlarda görev türü değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır [$p > .05$]. Bu durumun nedeni olarak, okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının yönetim konusunda eğitim örgütlerinde aynı kademelerden geçmiş ve benzer deneyimler yaşamış olmaları söylenebilir.

Tablo 4.22. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Mevcut Okullarındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Süre | η | $X_{\text{sıra}}$ | x^2 | SD | p | Fark |
|---|-------------|--------|-------------------|-------|----|-----|------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 2 yıldan az | 61 | 61.46 | 3.831 | 4 | .42 | - |
| | 3-4 | 9 | 76.00 | | | | |
| | 5-6 | 16 | 73.78 | | | | |
| | 7-8 | 12 | 51.42 | | | | |
| | 9+ | 28 | 63.23 | | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | 2 yıldan az | 61 | 60.00 | 7.746 | 4 | .06 | - |
| | 3-4 | 9 | 69.78 | | | | |
| | 5-6 | 16 | 71.88 | | | | |
| | 7-8 | 12 | 39.04 | | | | |
| | 9+ | 28 | 74.80 | | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 2 yıldan az | 61 | 60.19 | 2.713 | 4 | .60 | - |
| | 3-4 | 9 | 62.83 | | | | |
| | 5-6 | 16 | 60.72 | | | | |
| | 7-8 | 12 | 61.38 | | | | |
| | 9+ | 28 | 73.43 | | | | |

Tablo 4.22'de yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin mevcut okullarındaki çalışma süresi değişkeni açısından farklılaşp

farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Yöneticilerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleri tüm boyutlarda mevcut okullarındaki çalışma süreleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır [$p > .05$]. Bu sonucun okullarda yapılan işlerin çalışma süresinden bağımsız olarak, yasa ve yönetmeliklerle belirlenmiş olması olabilir. Yöneticilerin buldukları okullardaki çalışma süresinin, kendilerine ve çevrelerine karşı mükemmeliyetçi davranışlar oluşturmaları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Tablo 4.23'te yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin yöneticilik kıdem değişkeni açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.23. Yöneticilerin, Yönetici Mükemmeliyetçiliklerine İlişkin Görüşlerinin Yöneticilik Kıdem Değişkenine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Yöneticilik Kıdemi | η | $X_{\text{sıra}}$ | x^2 | SD | p | Fark |
|---|--------------------|--------|-------------------|-------|----|-----|------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 1-5 | 46 | 58.86 | 7.662 | 4 | .10 | - |
| | 6-10 | 39 | 64.40 | | | | |
| | 11-15 | 21 | 53.88 | | | | |
| | 16-20 | 13 | 82.12 | | | | |
| | 21+ | 7 | 83.29 | | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | 1-5 | 46 | 54.68 | 6.309 | 4 | .17 | - |
| | 6-10 | 39 | 73.40 | | | | |
| | 11-15 | 21 | 59.60 | | | | |
| | 16-20 | 13 | 70.73 | | | | |
| | 21+ | 7 | 64.57 | | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | 1-5 | 46 | 59.74 | 4.139 | 4 | .38 | - |
| | 6-10 | 39 | 72.10 | | | | |
| | 11-15 | 21 | 54.60 | | | | |
| | 16-20 | 13 | 67.46 | | | | |
| | 21+ | 7 | 59.64 | | | | |

Yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin tüm alt boyutlarda yöneticilik kıdemi açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma

saptanmamıştır [$p>.05$]. Bu bulguya yöneticilerin çoğunun 1-15 yıl arası yöneticilik kademine sahip olması neden olmuş olabilir.

4.1.5. Yönetici Mükemmeliyetçiliğine İlişkin Görüşlerin Yönetici ve Öğretmenler Açısından Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 4.24'te yöneticilerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin yönetici ve öğretmenler açısından farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Many Whitney-U sonuçları verilmiştir.

Tablo 4.24. Öğretmen ve Yönetici Görüşlerine Göre Yönetici Mükemmeliyetçiliğinin Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Görev | n | \bar{X} | SS | $\Sigma_{\text{sıra}}$ | $x_{\text{sıra}}$ | U | Z | p |
|---|----------|-----|-----------|------|------------------------|-------------------|---------|--------|-----|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Öğretmen | 909 | 4.82 | 1.11 | 501.35 | 455727.00 | 42132.0 | -4.814 | .00 |
| | Yönetici | 126 | 5.32 | 0.82 | 638.12 | 80403.00 | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | Öğretmen | 909 | 4.09 | 0.75 | 520.14 | 472803.50 | 55325.5 | -618 | .53 |
| | Yönetici | 126 | 4.01 | 0.83 | 502.59 | 63326.50 | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Öğretmen | 909 | 4.45 | 1.02 | 525.81 | 477964.50 | 50164.5 | -2.260 | .02 |
| | Yönetici | 126 | 4.23 | 0.93 | 461.63 | 58165.50 | | | |

Yönetici ve öğretmenlerin, yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin, Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutunda, istatistiksel olarak, yöneticilerin puanlarının anlamlı olarak öğretmenlerin puanlarından daha yüksek olduğu görülmüştür [$p<.05$]. Bu durum, yöneticilerin kendilerinden beklentilerinin ve kendileri için oluşturdukları standartların yüksek olduğu, oluşturulan beklenti ve standartların öğretmenler tarafından yeterince fark edilmediği şeklinde veya yöneticilerin kendilerini objektif olarak değerlendirmedeği şeklinde yorumlanabilir.

Yönetici ve öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin, Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik boyutunda, istatistiksel olarak öğretmenlerin

puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır [$p < .05$]. Öğretmenler, yöneticilerin diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik boyutunda, yöneticilerin düşündüklerinden daha yüksek mükemmeliyetçi olduklarını belirtmişlerdir. Bu durum yöneticilerin öğretmenlerden beklentilerinin ve onlar için oluşturdukları standartların, öğretmenler tarafından yöneticinin oluşturmaya çalıştığından daha yüksek bulunduğu ya da yöneticilerin kendilerini yeterince objektif değerlendirmedeği şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşlerinin Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik boyutunda ise yönetici ve öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır [$p > .05$].

Bulgular öğretmenlerin ve yöneticilerin birbirlerini algılamada farklılık olduğunu göstermektedir. Öğretmenler, yöneticilerin kendileri için oluşturduğu standartları, yöneticinin oluşturduğundan daha yüksek algılamaktadırlar. Ayrıca öğretmenler yöneticilerinin beklentilerini yöneticinin oluşturmaya çalıştığı beklentilerden daha yüksek algılamaktadır.

4.2. NİTEL VERİLERE İLİŞKİN BULGULAR

Öğretmen ve yöneticilerin görüşleri doğrultusunda öncelikle “mükemmeliyetçilik” kelimesinden ne anladıkları analiz edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla öğretmen ve yöneticilerin görüşleri incelendiğinde, mükemmeliyetçiliğin bir kişilik özelliği olduğu kabulüyle paralel olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin, yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin bazı ifadeleri;

“Okul müdürünün mükemmeliyetçi olması işlerin düzenli yürümesini sağlıyor, başarıyı arttırıyor, işlerimi zamanında yapmamı sağlıyor, daha iyisini yapmaya teşvik ediyor, sistemli çalışmamı sağlıyor, mükemmeliyetçi bir eğitim anlayışının gelişmesine sebep olması açısından olumlu bir yaklaşım olarak değerlendiriyorum, en iyiyi yapmaya çalışmak bireyi motive ediyor, bazen sıkıcı olabiliyor, çünkü aynı amaçları güdüyoruz formalitelere gerek yok, yaptığım her işi kusursuz ve düzenli yapmaya çalışıyorum ve öğretmenlerin de bu şekilde olmasını istiyorum” (Ö377, Ö381, Ö39, Ö53, Ö61, Ö84, Ö147, Y956) şeklinde sıralanabilir.

Mükemmeliyetçiler yaptıkları işlerin mükemmel olması için kendilerine standartlar oluşturan ve bu standartlara ulaşmak için çabalayan bireylerdir. İnsanın ve içerisinde yaşadığı toplumun gelişmesi için bireyler kendilerinden ve çevrelerindeki insanlardan hep daha iyiyi talep ederler. Öğretmen görüşleri bu açıdan değerlendirildiğinde, yöneticilerin daha iyiye ulaşmak için öğretmenlerden ve kendilerinden beklentilerinin olduğu, işlerin eksiksiz ve düzenli yapılması için öğretmenler üzerinde bir etki oluşturduğu görülmektedir.

4.2.1. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlere yöneltilen “okul yöneticinizin mükemmeliyetçi davranışları sizi nasıl etkiliyor” sorusuna 909 öğretmenden 518 tanesi yanıt vermiştir. Verilen bu yanıtlar üç başlıkta gruplandırılmıştır. Tablo 4.25’te öğretmenlerin yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.25. Yöneticilerin Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri

| TEMALAR | Belirtilme Sıklığı (f) | Yüzde (%) |
|-----------------------|-------------------------------|------------------|
| 1-Olumlu Yaklaşımlar | 294 | 56.8 |
| 2-Olumsuz Yaklaşımlar | 137 | 26.4 |
| 3-Diğer | 87 | 16.8 |
| TOPLAM | 518 | 100 |

Tablo 4.25’te görüldüğü gibi öğretmenlerin yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşlerinin % 56.7 oranında olumlu, % 26.4 oranında olumsuz ve % 16.8 oranında diğer başlığı altında toplandığı görülmektedir. Örneğin okul yöneticisinin mükemmeliyetçi davranışına ilişkin olarak olumlu yaklaşan bir öğretmen “beni motive ediyor, işlerin zamanında ve düzenli yapılmasını sağlıyor” demiştir (Ö234).

Okul yöneticisinin mükemmeliyetçi davranışına olumsuz yaklaşan bir öğretmen ise “geriliyorum, okula gelmek istemiyorum, başarısızlığımı başarımdan daha fazlaymış gibi algılamama sebep oluyor” demiştir (Ö273).

Diğerleri başlığı altında ise “okul müdürümün mükemmeliyetçi davranışları beni hiç etkilemiyor, ben bildiğimi-işimi yaparım, ilgilenmem, bazen olumlu, bazen olumsuz, okul müdürüm mükemmeliyetçi değil” şeklinde görüş belirtmişlerdir (Ö419, Ö777).

Bulgular incelendiğinde öğretmenlerin çoğununun yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarından olumlu etkilendiği görülmektedir.

Tablo 4.26’da okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin öğretmen görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.26. Yöneticilerin Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşleri (Alt Temalar)

| ALT TEMALAR | Belirtilme Sıklığı (f) | Yüzde (%) |
|---|-------------------------------|------------------|
| 1-İyi yönde etkileme | 120 | 23.1 |
| 2-Motivasyon artırma, çalışmaya teşvik etme | 103 | 19.8 |
| 3-Yüksek beklentilerle bunaltma, gerilme, yetersizlik duygusu hissettirme | 76 | 14.6 |
| 4-Düzenli ve dikkatli çalışmaya itme | 71 | 13.7 |
| 5-Kötü yönde etkileme | 58 | 11.1 |
| 6-Bazen olumlu, bazen olumsuz etkileme | 32 | 6.1 |
| 7-Etkilenmeme | 30 | 5.7 |
| 8-Düzen sağladığı için memnun olma | 26 | 5.0 |
| 9-Motivasyon azaltma, şevk kırma | 23 | 4.4 |
| 10-Baskı, stres, rahatsızlık yaratma | 17 | 3.2 |

Tablo 4.26’da görüldüğü gibi “İyi yönde etkileme” temasının belirtilme sıklığı 120’dir. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “okul müdürümün mükemmeliyetçi olması beni de çalışmaya ittiği için olumlu olarak etkilendiğimi düşünüyorum” demiştir (Ö96). “Motivasyonu artırma, çalışmaya teşvik etme” temasının belirtilme sıklığı 103 tür. Öğretmenlerden bazıları “bizleri güdülüyor, öğrencilerin başarılarıyla ilgilenmesi, sınıfları sık sık gezmesi bizleri daha iyi bir öğretmen olmaya itiyor” demişlerdir (Ö346, Ö661).

“Yüksek beklentilerle sıkma, bunaltma, germe, yetersizlik duygusu hissettirme” temasının belirtilme sıklığı 76’dır. Bununla ilgili olarak bazı öğretmenler “yapılan her şeyde kusur bulması yüzünden kendimi yetersiz hissediyorum, yapılan işlerden bir türlü tatmin olmaması, mükemmel olmasını istemesi beni rahatsız ediyor” demişlerdir (Ö273,

Ö235, Ö700). “Düzenli ve dikkatli çalışmaya itme” temasının belirtilme sıklığı 71’dir. Bununla ilgili olarak bazı öğretmenler “mükemmeliyetçi tutumu personelin daha derli toplu çalışmasını sağlıyor, önem verdiği konularda daha dikkatli oluyorum” demişlerdir (Ö154, Ö236).

“Kötü yönde etkileme” temasının belirtilme sıklığı ise 58’dir. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “şartları göz önünde bulundurmada her şeyin mükemmel olmasını istemesi beni olumsuz etkiliyor” demiştir (Ö700).

“Bazen olumlu, bazen olumsuz etkileme” temasının belirtilme sıklığı 32’dir. Bununla ilgili olarak öğretmenlerden biri “mükemmeliyetçi olması iyi, fakat bir insanın her konuda mükemmel olması düşünülemez, bazen insan olduğumuzu unutuyor” demiştir (Ö32).

“Düzen sağladığı için memnun olma” temasının belirtilme sıklığı 26’dır. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “okul müdürümün mükemmeliyetçi davranışları işlerin zamanında yapılmasını sağlıyor, daha dikkatli oluyorum” demiştir (Ö618). “Etkilenmeme” temasının belirtilme sıklığı 30’dur. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “ben işimi yaparım, gerisi beni ilgilendirmez, etkilenmiyorum” demiştir (Ö419).

“Motivasyon azaltma, şevk kırma” temasının belirtilme sıklığı 23’tür. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “hiçbir şeyden memnun olmaması motivasyonumu olumsuz etkiliyor” demiştir (Ö762). “Baskı, stres, rahatsızlık yaratma” temasının belirtilme sıklığı 17’dir. Bununla ilgili olarak öğretmenlerden biri “zaten ben elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışıyorum, bunu gördüğü halde eleştirmesi beni rahatsız ediyor, geriliyorum” demiştir (Ö270).

Tablo 4.26. incelendiğinde, okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının öğretmenlerin çoğu tarafından olumlu değerlendirildiği görülmektedir. Olumlu

değerlendiren öğretmenler yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının kendilerini iyi yönde etkilediğini, çalışmaya teşvik ettiğini, düzeni sağladığını, işlerini zamanında yapmalarına sebep olduğunu belirtmektedirler. Bulgulardan yola çıkarak okul yöneticisinin mükemmeliyetçi davranışlarının, güdülenmeyi sağladığı, planlı ve düzenli çalışmayı gerektirdiği söylenebilir.

Olumsuz etkilenen öğretmenler, okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının kendilerini yetersizlik duygusuna ittiğini, bunalttığını, strese sebep olduğunu, motivasyonlarını düşürdüğünü belirtmişlerdir. Olumsuz etkilendiğini belirten birçok öğretmenin, okul yöneticisinin mükemmeliyetçi davranışlarının işlerini daha dikkatli, düzenli ve zamanında yapmasına sebep olduğunu belirtmesi dikkate değer bir veridir. Bu durum okuldaki işlerin düzenli ve planlı yürümesi açısından okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının çok etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Okul yöneticisinin mükemmeliyetçi davranışlarından etkilenmediğini ya da bazen olumlu bazen olumsuz etkilendiğini belirten öğretmenler, işlerini ellerinden geldiğince iyi yapmaya çalıştıklarını, görevlerinin yasa ve yönetmeliklerle belirlendiğini ve duruma göre etkilendiğini belirten öğretmenlerdir. Bu bulgudan yola çıkarak bazı öğretmenlerin sadece yönetmeliklerle hareket ettiğini, yöneticilerini bir motivasyon kaynağı olarak görmediğini söylenebilir.

4.2.2. Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinin Mükemmeliyetçi Davranışlarının Hangi Alanlarda Yoğunlaştığına İlişkin Görüşleri

Öğretmenlere yöneltilen “okul yöneticinizin en çok hangi konuda/konularda mükemmeliyetçi davranışa sahip olduğunu düşünüyorsunuz” sorusuna 909 öğretmenden 588 tanesi yanıt vermiştir. Tablo 4.27’de öğretmenlerin, okul

yöneticilerinin hangi konu/konularda mükemmeliyetçi olduklarına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.27. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Hangi Konu/Konularda Mükemmeliyetçi Olduklarına İlişkin Görüşleri

| TEMALAR | Belirtilme Sıklığı (f) | Yüzde (%) |
|---|-------------------------------|------------------|
| 1-Yasalara yönetmeliklere uyma, verilen görevi yerine getirme | 182 | 30.9 |
| 2-Eğitim-öğretim, başarı | 175 | 29.7 |
| 3-Disiplin | 121 | 20.5 |
| 4-Zaman ve planlama | 114 | 19.3 |
| 5-Temizlik, düzen, fiziksel çevre | 99 | 16.8 |
| 6-Kişilerarası iletişim | 84 | 14.2 |
| 7- Mükemmeliyetçi değil | 44 | 7.4 |
| 8- Her konuda mükemmeliyetçi | 39 | 6.6 |

Tablo 4.27’de öğretmenlerin okul yöneticilerinin hangi konu/konularda mükemmeliyetçi olduklarına ilişkin görüşlerine ait temalar verilmiştir. Tablo 4.27’ye göre okul müdürleri en çok “Yasalara yönetmeliklere uyma, verilen görevi yerine getirme” konularında mükemmeliyetçidirler.

“Eğitim-öğretim, başarı” temasının belirtilme sıklığı 175’tir. Öğretmenlerin verdiği yanıtlar arasında en düşük sıklığa sahip temalar ise 44 ile “Mükemmeliyetçi değil” teması ve 39 ile “Her konuda mükemmeliyetçi” temasıdır.

Tablo 4.28’de öğretmenlerin, yöneticilerin “yasa ve yönetmeliklere uyma” konusundaki mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.28. Öğretmenlerin, Yöneticilerin Yasalara ve Yönetmeliklere Uyma, Verilen Görevi Yerine Getirme Konusundaki Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri

| TEMALAR | Belirtilme Sıklığı (f) | Yüzde (%) |
|-----------------------------------|-------------------------------|------------------|
| 1-Yönetmeliklere uyma ve uygulama | 51 | 8.6 |
| 2-Evrak-muhasebe-kayıt | 49 | 8.3 |
| 3-Sorumluluklarını yerine getirme | 36 | 6.1 |
| 4-Törenlere hazırlık ve uygulama | 22 | 3.7 |
| 5-Okul kurallarına uyma | 13 | 2.2 |
| 6-Yönetim işleri | 11 | 1.8 |

“Yönetmeliklere uyma ve uygulama” temasının belirtilme sıklığı 51’dir. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “okul müdürüm yasa ve yönetmelikleri tam olarak uygulama konusunda mükemmeliyetçidir” demiştir (Ö484). “Evrak-muhasebe-kayıt” temasının belirtilme sıklığı 49’dur. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “evrakların eksiksiz olmasına çok dikkat ediyor, zamanında vermeye çalışıyorum ve daha dikkatli yapıyorum” demiştir (Ö222).

“Sorumluluklarını yerine getirme” temasının belirtilme sıklığı 36’dır. Bu temayla ilgili olarak öğretmenlerden biri “okul müdürümün mükemmeliyetçi olması benim de sorumluluklarımı yerine getirirken daha dikkatli olmamı sağlıyor ve verdiği görevlerin yapılıp yapılmadığını sıkı takip ediyor” demiştir (Ö117). “Törenlere hazırlık ve uygulama” temasının belirtilme sıklığı 22’dir. Bununla ilgili olarak bazı öğretmenler “şekle çok önem verir, özellikle törenlerin kusursuz olmasını ister, kolay kolay beğenmez” demişlerdir (Ö422, Ö125).

“Okul kurallarına uyma” temasının belirtilme sıklığı 13’tür. Bununla ilgili olarak öğretmenlerden biri “kuralları hiç esnetmeden tam olarak uygulamaya çalışıyor, fakat biraz esnek olmalı, sonuçta robot değiliz” demiştir (Ö249). “Yönetim işleri” temasının

belirtilme sıklığı 11'dir. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “yönetimle ilgili işlerin kusursuz olmasını ister, evraklar konusunda çok titizdir” demiştir (Ö599).

Öğretmen görüşleri incelendiğinde; yöneticilerin yasa ve yönetmeliklere aşırı bağlı kalarak insiyatif kullanmaktan çekindikleri, insiyatif kullanmak istemedikleri ortaya çıkmaktadır. Merkeziyetçi yapının, ortaya çıkan sorunlara hızlı çözüm bulmayı da zorlaştırdığı söylenebilir.

Tablo 4.29'da yöneticilerin “eğitim-öğretim ve başarı” temasına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.29. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Eğitim-Öğretim ve Başarı Konusundaki Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri

| TEMALAR | Belirtilme Sıklığı (f) | Yüzde (%) |
|---|-------------------------------|------------------|
| 1-Akademik başarı | 134 | 22.7 |
| 2-Sınıf yönetimi, düzen, ders işleme | 11 | 1.8 |
| 3-Öğrencileri sosyal etkinliklere katma | 11 | 1.8 |
| 4-Eğitimde kalite | 6 | 1.0 |
| 5-Seminer | 5 | 0.8 |
| 6-Öğretmen başarısı, motivasyonu | 5 | 0.8 |
| 7-Çağdaş yöntemleri uygulama | 3 | 0.5 |

“Akademik başarı” temasının belirtilme sıklığı 134'tür. Bununla ilgili olarak bazı öğretmenler “okulun başarısıyla yakından ilgilenir ve bu konuda sürekli çabalar, seviye belirleme sınavlarından alınan sonuçlar onun için çok önemlidir, okul başarısı konusunda şartları göz önünde bulundurmadan yüksek başarı bekler” demişlerdir (Ö452, Ö19). “Sınıf yönetimi, düzeni, ders işleme” temasının belirtilme sıklığı 11'dir. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “sınıf yönetimi konusunda çok titizdir” demiştir (Ö443).

“Öğrencileri sosyal etkinliklere katma” temasının belirtilme sıklığı 11'dir. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “çocukların faaliyetlere katılmalarına çok dikkat

eder” demiştir (Ö404). “Eğitimde kalite” temasının belirtilme sıklığı 6’dır. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “okuldaki eğitim-öğretimin kalitesinin yükseltilmesi onun için önemlidir” demiştir (Ö590).

“Seminer” temasının belirtilme sıklığı 5’tir. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “seminer dönemlerindeki çok sıkı tutumu bizi kötü yönde etkiliyor” demiştir (Ö232). “Öğretmen başarısı, motivasyonu” temasının belirtilme sıklığı 5’tir. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “personeli motive etmeye özen gösterir” demiştir (Ö661). “Çağdaş yöntemleri uygulama” temasının belirtilme sıklığı 3’tür. Bir öğretmen “yeni öğrenme ve öğretme yaklaşımlarını, yöntem ve tekniklerin öğretmenler tarafından uygulanmasına önem verir” demiştir (Ö768).

Bulgular, okul yöneticisi için akademik başarının çok önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Yöneticilerin başarı uğruna olanakları göz ardı ederek, yüksek beklentiler ve standartlar oluşturdukları söylenebilir.

Tablo 4.30’de yöneticilerin disiplin konusundaki mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.30. Öğretmenlerin, Yöneticilerin Disiplin Konusundaki Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri

| TEMALAR | Belirtilme Sıklığı (f) | Yüzde (%) |
|------------------------|-------------------------------|------------------|
| 1-Disiplin | 47 | 7.9 |
| 2-Nöbet | 35 | 5.9 |
| 3-Öğrenci davranışları | 27 | 4.5 |
| 4-Kılık kıyafet | 12 | 2.0 |

“Disiplin” temasının belirtilme sıklığı 47’dir. Bununla ilgili olarak bazı öğretmenler “törenlerin tertip ve düzen içinde yapılması onun için çok önemlidir, okul disiplininde mükemmeliyetçidir” demiştir (Ö229, Ö61). “Nöbet” temasıyla ilgili olarak

bir öğretmen “nöbetlere çok dikkat ettiği için bu konuda daha dikkatli olmaya çalışıyorum” demiştir (Ö423).

“Öğrenci davranışları temasının belirtilme sıklığı 27’dir. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “öğrencilerin davranışları ve kişilikleri, öğretimden çok iyi bir eğitime sahip olmaları okul yöneticim için önemlidir” demiştir (Ö238). “Kılık-kıyafet” temasının belirtilme sıklığı 12’dir. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “öğretmenlerin fiziksel görünümünün mükemmel olması gerektiğini düşünür, görüntüyle çok ilgilenir” demiştir (Ö173).

Bulgulardan da anlaşılacağı gibi, yöneticiler için disiplin ve düzen çok önemlidir. Yöneticiler nöbet, tören, kıyafet vb. konulara dikkat etmekte, herkesin sorumluluğunu yerine getirmesini istemektedirler.

Tablo 4.31’de öğretmenlerin, yöneticilerin “zaman ve planlama” konularındaki mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.31. Öğretmenlerin, Okul Yöneticilerinin Zaman ve Planlama Konusundaki Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri

| TEMALAR | Belirtilme Sıklığı (f) | Yüzde (%) |
|---------------------------|-------------------------------|------------------|
| 1-Giriş-çıkış saatleri | 110 | 18.7 |
| 2-Planlama ve planlı olma | 4 | 0.6 |

“Giriş-çıkış saatleri” temasıyla ilgili olarak bir öğretmen “okul müdürüm sadece derse zamanında girmemizle ilgileniyor, onun için önemli olan dersin boş geçmemesi ve sessizlik olması” demiştir (Ö271). “Planlama ve planlı olma” temasıyla ilgili olarak bir öğretmen “evrakları zamanında teslim etmeye çok önem verir” demiştir (Ö133).

Tablo 4.31. incelendiğinde yöneticilerin zamanlamaya çok dikkat ettikleri görülmektedir. Bu durumun eğitim-öğretimin sağlıklı yürüyebilmesi için gerekli olduğu kabul edilmektedir, fakat yöneticilerin öğretmenler üzerindeki denetim

sorumluluğunun/yetkisinin zaman konusuna yoğunlaşması, yöneticilerin denetim görevlerini yerine getirmelerinde bazı sorunların olduğu şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin kendilerini sadece giriş-çıkış saatlerinde denetleniyor hissetmeleri, derslerinde yaptıklarıyla yeterince ilgilenilmediğini düşünmeleri denetimin sağlıklı işlemediği şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 4.32’de öğretmenlerin, yöneticilerin “temizlik, düzen ve fiziksel çevre” konularındaki mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.32. Öğretmenlerin, Yöneticilerinin Temizlik, Düzen ve Fiziksel Çevre Konusundaki Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri

| TEMALAR | Belirtilme Sıklığı (f) | Yüzde (%) |
|-----------------------------|-------------------------------|------------------|
| 1-Temizlik | 69 | 11.7 |
| 2-Fiziksel donanım ihtiyacı | 19 | 3.2 |
| 3-Maddi ihtiyaçlar | 11 | 1.8 |

“Temizlik ve düzen” temasının belirtilme sıklığı 69’dur. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “her zaman sınıfları gezerek temizliğine ve düzenine dikkat eder” demiştir (Ö762). “Fiziksel donanım ihtiyacı” temasının belirtilme sıklığı 19’dur. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “okulun fiziksel yapısını güzelleştirmeye çalışıyor, ben de bundan etkileniyorum, çevreye çok dikkat ediyorum” demiştir (Ö177). “Maddi ihtiyaçlar” temasına ilişkin olarak bir öğretmen “okulun ihtiyaçlarını gidermek için sürekli çalışır, bu konuya çok önem verir” demiştir (Ö333).

Bulgular dikkate alındığında okul yöneticileri için maddi ihtiyaçların ve yapılan işlerde görüntünün önemli olduğu söylenebilir. Yöneticilerin görevleri arasında olan fiziksel çevreyi eğitim-öğretim için uygun hale getirme işinin, öğretmenler tarafından olumlu şekilde algılandığı söylenebilir.

Tablo 4.33'te öğretmenlerin, okul yöneticilerinin kişilerarası iletişim konusundaki mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.33. Öğretmenlerin, Yöneticilerinin Kişilerarası İletişim Konusundaki Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşleri

| TEMALAR | Belirtilme Sıklığı (f) | Yüzde (%) |
|--|-------------------------------|------------------|
| 1-Kişilerarası İlişkiler | 41 | 3.2 |
| 2-Okul Veli Öğrenci Öğretmen İletişimi/İşbirliği | 22 | 3.7 |
| 3-Uygun Çalışma Ortamı Oluşturma | 16 | 2.7 |
| 4-İş Ahlakı | 3 | 0.5 |
| 5-Sevgi Saygı Dürüstlük | 2 | 0.3 |

“Kişilerarası ilişkiler” temasının sıklığı 41’dir. Temayla ilgili olarak bir öğretmen “okul müdürüm okulda dostça bir ortam oluşturmak için çabalamakta ve öğretmenleri herhangi bir konuda kırmamaya özen göstermektedir, iletişime çok önem verir” demiştir (Ö872). “Okul, veli, öğrenci öğretmen iletişimi/işbirliği” temasının sıklığı 22’dir. Temayla ilgili olarak bir öğretmen “okulun başarısını arttırmak için çevre ve okul ilişkilerine önem vermektedir” demiştir (Ö587).

“Uygun çalışma ortamı oluşturma” temasının belirtilme sıklığı 16’dır. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “uygun çalışma ortamı oluşturmak için gerekli donanımın edinilmesine önem verir” demiştir (Ö663). “İş ahlakı” temasının belirtilme sıklığı 3’tür. Bununla ilgili olarak öğretmenlerden biri “okul yöneticim iş ahlakı konusunda mükemmeliyetçidir” demiştir (Ö180). “Sevgi, saygı, dürüstlük” temasının sıklığı 2’dir. Temayla ilgili olarak öğretmenlerden biri “her öğretmene değer verir, eşit davranmaya çalışır” demiştir (Ö586).

Bulgulara göre, okul yöneticilerinin, yönetimin temellerinden biri olan ve okul yöneticisinin en önemli görevlerinden biri kabul edilen iletişim konusunda, yeterince özen göstermediği söylenebilir.

Tablo 4.34'te öğretmenlerin yöneticilerinin mükemmeliyetçi olma konusundaki görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.34. Öğretmenlerin, Yöneticilerinin Mükemmeliyetçi Olma Konusundaki Görüşleri

| TEMALAR | Belirtilme Sıklığı (f) | Yüzde (%) |
|-----------------------------|-------------------------------|------------------|
| 1-Mükemmeliyetçi değil | 44 | 7.4 |
| 2-Her konuda mükemmeliyetçi | 39 | 6.6 |

Tablo 4.34'te “Mükemmeliyetçi değil” temasının belirtilme sıklığı 44'tür. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “okul yöneticimin işlerini doğru ve iyi yapmaya çalışması onu mükemmeliyetçi yapmaz” demiştir (Ö259). “Her konuda mükemmeliyetçi” temasının belirtilme sıklığı ise 39'dur. Bununla ilgili olarak bir öğretmen “verdiği tüm görevlerin eksiksiz ve zamanında yapılmasını ister” demiştir (Ö646).

Bulgular doğrultusunda, okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi tutumlarının öğretmenler tarafından dikkatle izlendiği, mükemmeliyetçi davranışların öğretmenler üzerinde olumlu ve olumsuz sonuçları olduğu söylenebilir. Bulgulardan elde edilen önemli bir bilgi de okul müdürlerinin hangi alana daha çok önem verdiklerinin öğretmenler tarafından rahatlıkla anlaşıldığı ve öğretmenler tarafından bu alanla ilgili çalışmaların daha özenli yapıldığının ortaya çıkmış olmasıdır.

4.2.3. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliğine İlişkin Ölçek Puanlarıyla, Nitel Sorulardan Elde Edilen Yanıtların Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Tablo 4.35. Öğretmenlerin Yönetici Mükemmeliyetçiliğine İlişkin Ölçek Puanlarının Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi

| Boyutlar | Görüş | η | $X_{\text{sıra}}$ | x^2 | SD | p | Fark |
|---|---------|--------|-------------------|--------|----|-----|------|
| 1-Kendine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Olumlu | 294 | 259.10 | 10.542 | 2 | .06 | - |
| | Olumsuz | 137 | 230.88 | | | | |
| | Bazen | 87 | 206.04 | | | | |
| | Toplam | 518 | | | | | |
| 2-Toplum Kaynaklı Mükemmeliyetçilik | Olumlu | 294 | 242.34 | 3.920 | 2 | .14 | - |
| | Olumsuz | 137 | 229.20 | | | | |
| | Bazen | 87 | 268.33 | | | | |
| | Toplam | 518 | | | | | |
| 3-Diğerlerine Yönelen Mükemmeliyetçilik | Olumlu | 294 | 221.42 | 10.292 | 2 | .06 | - |
| | Olumsuz | 137 | 257.46 | | | | |
| | Bazen | 87 | 295.53 | | | | |
| | Toplam | 518 | | | | | |

Tablo 4.35'te öğretmenlerinin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleriyle, nitel sorulara verdikleri yanıtların farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleri tüm alt boyutlarda, öğretmenlerin nitel sorulara verdikleri yanıtlar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir [$p > .05$].

4.2.4. Yöneticilerin Hangi Konularda Mükemmeliyetçi Olduklarına İlişkin Bulgular

Yöneticilerine yöneltilen “okulda en çok hangi konuda/konularda mükemmeliyetçi tutuma sahipsiniz” sorusuna 126 yöneticiden 79 tanesi yanıt vermiştir. Yanıtlara ilişkin yönetici görüşleri aşağıda verilmiştir. Tablo 4.36'da okul

yöneticilerinin hangi konuda/konularda mükemmeliyetçi olduklarına ilişkin görüşleri yer almaktadır.

Tablo 4.36. Yöneticilerinin Hangi Konularda Mükemmeliyetçi Olduklarına İlişkin Görüşleri

| TEMALAR | Belirtme Sıklığı (f) | Yüzde (%) |
|--|---------------------------------|------------------|
| 1-Verilen görevlerin yapılması/yaptırılması | 26 | 32.9 |
| 2-Eğitim-öğretim, başarı, çağdaş yöntemleri uygulama | 21 | 26.5 |
| 3-Zamanı ve kaynakları etkin kullanma | 21 | 26.5 |
| 4-Kişilerarası ilişkiler | 19 | 24.0 |
| 5-Fiziksel ve psikolojik olarak uygun çalışma ortamı oluşturma | 13 | 16.4 |
| 6-Disiplin | 11 | 13.9 |
| 7-Temizlik ve düzen | 9 | 11.3 |
| 8-Her konuda mükemmeliyetçi | 8 | 10.1 |
| 9-Evrak ve kayıt işleri | 6 | 7.5 |

“Verilen görevlerin yapılması/yaptırılması” temasının sıklığı 26’dır. Temayla ilgili olarak bazı okul yöneticileri “kişilerin üstlendikleri görevlerini en iyi şekilde yapmalarını isterim, verilen görevin zamanında yapılması konusu benim için önemlidir” demişlerdir (Y935, Y961). “Eğitim-öğretim, başarı, çağdaş yöntemleri uygulama” temasının sıklığı 21’dir. Temayla ilgili olarak bazı okul yöneticileri “sağlıklı bir eğitim öğretim ve kısa bir sürede istenilen davranışı öğrenciye kazandırmak için çağdaş metot ve tekniklerin kullanılması önemlidir, eğitim-öğretim programlarının tam anlamıyla uygulanması benim için önemlidir” demişlerdir (Y925, Y1012).

“Zamanı ve kaynakları etkin kullanma” temasının sıklığı 21’dir. Temayla ilgili olarak bazı okul yöneticileri “çalışanların zamanı verimli kullanmaları ve planlı olmaları konularında mükemmeliyetçiyim, öğretmenlerin zamanı etkili kullanmaları konusunda çok hassasımdır” demişlerdir (Y932, Y962). “Kişilerarası ilişkiler”

temasının sıklığı 19'dur. Temayla ilgili olarak bazı okul yöneticileri “tarafsız ve açık sözlü olma konusuna dikkat ederim, insan ilişkileri, sevgi-saygı ve ahlak konusunda mükemmeliyetçiyim, karşılıklı ilişkiler konusunda hassasım” demişlerdir (Y944, Y910, Y1003).

“Fiziksel ve psikolojik olarak uygun çalışma ortamı oluşturma” temasının sıklığı 13'tür. Temayla ilgili olarak bir okul yöneticisi “okulda eğitim-öğretim ve kişilerarası dostluk ortamının oluşturulması önemlidir, çünkü huzurlu bir ortam öğretmen başarısını arttıracak, bu da akademik başarıyı getirecektir” demiştir (Y921). “Disiplin” temasıyla ilgili olarak bazı okul yöneticileri “disiplin konusu benim için eğitimin ilk şartıdır, disiplin çok önemlidir, disiplinin olmadığı yerde başarının yakalanması imkansızdır” demişlerdir (Y926, Y977).

“Temizlik ve düzen” temasıyla ilgili olarak bazı okul yöneticileri “ herkesin işini tertip ve düzen içerisinde yapmasını isterim, temizliğe önem veririm, öğrencilerin okul araç-gereçlerini düzgün kullanmaları konusunda mükemmeliyetçiyim” demişlerdir (Y937, Y1028). “Uygun okul iklimi oluşturma” temasıyla ilgili olarak bazı okul yöneticileri, “uygun bir kurum kültürünün benimsenmesi ve uygulanması benim için önemlidir, hoşgörülü olma ve iyi niyetle yaklaşma konularına dikkat ederim” demişlerdir (Y943, Y968).

“Her konuda mükemmeliyetçilik” temasının sıklığı 8'dir. Bununla ilgili olarak yöneticilerden biri “yapılması gereken her iş önemlidir, bu nedenle en iyi şekilde yapılmaya çalışılmalıdır” demiştir (1014). “Evrak ve kayıt işleri” temasıyla ilgili olarak bir okul yöneticisi “muhasebe, kayıt işlemleri, yazışmalar ve öğrenci işlerine çok önem veririm, personel işlerinde mükemmeliyetçiyimdir” demişlerdir (Y936, Y1026).

Öğretmenlerin ve yöneticilerin, yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında bazı farklar olmakla birlikte, benzerliklerin olduğu da görülmektedir. Öğretmenler, yöneticilerin yasa ve yönetmeliklere uyma, verilen görevi yapma/yaptırma konusundaki mükemmeliyetçiliğini en yüksek sıklıkta belirtirken, yöneticiler en yüksek sıklıkta verilen görevi yapma ve yaptırma konusunda mükemmeliyetçi olduklarını belirtmişlerdir.

Yöneticilerde ve öğretmenlerde “eğitim-öğretim, başarı” temalarının sıklığı ikinci sırada yer almaktadır. Bu yönüyle öğretmenlerin, yöneticileri doğru algıladıkları görülmektedir. “Disiplin” temasının sıklığı öğretmenlerde üçüncü sırada yer alırken, yöneticilerde altıncı sırada yer almaktadır. “Zaman ve planlama” teması öğretmenler tarafından dördüncü sırada yer alırken, yöneticiler bu konuyu mükemmeliyetçi oldukları konular arasında üçüncü sıraya koymaktadırlar. “Temizlik, düzen, çevre” temasını öğretmenler beşinci sıraya koyarken bu tema yöneticiler tarafından yedinci sıraya yerleştirilmiştir. “Kişilerarası iletişim” teması öğretmenlerce altıncı sırada tekrarlanırken, yöneticiler tarafından dördüncü sırada önemli görülerek bu konuda mükemmeliyetçi davranıldığı belirtilmektedir.

Yöneticiler ve öğretmenler arasında, yöneticilerin mükemmeliyetçi olduğu konuları değerlendirmede paralel bir görüşün olduğu, fakat önem sırasında farklılığın olduğu anlaşılmaktadır.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulguları doğrultusunda ortaya çıkan sonuçlara ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. SONUÇLAR

Araştırmada okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının öğretmenler ve kendilerince değerlendirilmesine ilişkin şu sonuçlara ulaşılmıştır:

5.1.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın birinci alt problemiyle, okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının öğretmenlere göre hangi boyutlarda (kendine yönelen mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik, toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik) yoğunlaştığını belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde, kendine yönelen mükemmeliyetçilik boyutunun en baskın boyut olduğu görülmektedir. Bu boyutu diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik boyutu izlemiştir. Öğretmenlerde en az görülen yönetici mükemmeliyetçiliğine ilişkin görüşün ise toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik boyutu olduğu anlaşılmıştır.

5.1.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın ikinci alt problemiyle, öğretmenlerin okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşlerini çeşitli değişkenler (cinsiyet, öğrenim

düzeyi, mesleki kıdem, yaş, medeni durum, istihdam şekli, mevcut okul yöneticisiyle çalışma süresi, branş) açısından değerlendirmek amaçlanmıştır.

1. Öğretmenlerin, yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin olarak, toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik boyutunda, evli öğretmenler açısından anlamlı bir farklılaşma belirlenmiştir. Evli öğretmenler, yöneticilerinin toplumun beklentileri konusunda daha hassas olduğunu düşünmektedirler.

2. Yöneticilerin kendine yönelen mükemmeliyetçilik boyutunda, sözleşmeli öğretmenler açısından anlamlı bir farklılaşma saptanmıştır.

3. Öğretmenlerin yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin değerlendirmeleri, cinsiyet değişkeninin açısından anlamlı bir farklılığa sebep olduğu saptanmıştır.

4. Öğretmenlerin yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin değerlendirmeleri, öğrenim düzeyi, yaş, mesleki kıdem, mevcut okul müdürleriyle çalışma süresi ve branş değişkenleri açısından farklılık göstermemiştir.

5.1.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın üçüncü alt problemiyle, okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının yöneticilere göre hangi boyutlarda (kendine yönelen mükemmeliyetçilik, diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik, toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik) yoğunlaştığını belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılan yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışları değerlendirildiğinde, kendine yönelen mükemmeliyetçilik boyutunun en baskın boyut olduğu görülmüştür. Bu boyutu diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik boyutu

izlemiştir. Yöneticilerde en az görülen yönetici mükemmeliyetçiliğine ilişkin görüşün ise toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik boyutu olduğu görülmüştür.

5.1.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın dördüncü alt problemiyle, okul yöneticilerinin, yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşlerini çeşitli değişkenler (cinsiyet, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, medeni durum, branş, yaş, görev türü, bulunduğu okuldaki çalışma süresi, yöneticilik kıdemi) açısından değerlendirmek amaçlanmıştır.

Yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlara ilişkin görüşleri, cinsiyetleri, öğrenim düzeyleri, mesleki kıdemleri, medeni durumları, branşları, yaşları, buldukları okulda çalışma süreleri ve yöneticilikteki kıdemleri açısından tüm boyutlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma göstermemiştir.

5.1.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın beşinci alt problemiyle, yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin öğretmen ve yönetici görüşleri arasındaki farklılığı ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

1. Öğretmen ve yöneticilerin, yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşlerinin, kendine yönelen mükemmeliyetçilik boyutunda yöneticilerin puanlarının anlamlı olarak yüksek olduğu belirlenmiştir. Kendine yönelen mükemmeliyetçilik boyutunda, yöneticiler öğretmenlere göre kendilerini daha yüksek oranda mükemmeliyetçi olarak algılamaktadırlar.

2. Öğretmen ve yöneticilerin, yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşlerinin, diğerlerine yönelen mükemmeliyetçilik boyutunda öğretmenlerin

puanının anlamlı olarak yüksek olduğu saptanmıştır. Diğerlerine yönelik mükemmeliyetçilik boyutunda, öğretmenler yöneticileri daha yüksek düzeyde mükemmeliyetçi olarak algılamaktadırlar.

3. Öğretmen ve yöneticilerin, yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin görüşleri, toplum kaynaklı mükemmeliyetçilik boyutunda herhangi bir farklılaşmaya neden olmamıştır.

5.1.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın altıncı alt problemiyle, yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarının öğretmenleri nasıl etkilediğini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır.

1. Öğretmenlerin yarıdan fazlası okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının kendilerini olumlu etkilediğini belirtmişlerdir. Öğretmenler, okul yöneticilerinin mükemmeliyetçiliğinin, yaptıkları işleri daha dikkatli, zamanında ve özenerek yapmalarına sebep olduğu üzerinde durmuşlardır.

2. Öğretmenlerin dörtte biri, okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının kendilerini olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir. Öğretmenler, okul yöneticilerinin mükemmeliyetçiliğinin, kendilerinde baskı, stres vb. duygulara sebep olduğunu vurgulamışlardır.

3. Az sayıda öğretmen, okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarının kendilerini etkileme durumunu, diğerleri başlığı altında belirtmişlerdir. Bu gruptaki öğretmenler okul yöneticilerinin mükemmeliyetçiliği hakkında “beni etkilemiyor, bazen olumlu bazen olumsuz etkiliyor” gibi değerlendirmeler yapmışlardır.

4. Okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi davranışlarını olumlu değerlendiren öğretmenler en sık “motivasyonumu arttırıyor” ve “düzenli ve dikkatli çalışmaya itiyor” değerlendirmesi yapmışlardır.

5. Olumsuz değerlendiren öğretmenler ise en sık “yüksek beklentileri bunaltıyor, geriyor, yetersizlik duygusu uyandırıyor” değerlendirmesi yapmışlardır.

5.1.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın yedinci alt problemiyle, yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarının öğretmenlere göre hangi konularda yoğunlaştığını değerlendirmek amaçlanmıştır.

1. Öğretmenler okul yöneticilerinin en çok “yasalara-yönetmeliklere uyma, verilen görevi yapma” ve “eğitim-öğretim, başarı” konularında mükemmeliyetçi olduklarını belirtmişlerdir.

2. Öğretmenler okul yöneticilerini değerlendirirken en az sıklıkla “her konuda mükemmeliyetçi, mükemmeliyetçi değil” değerlendirmelerini yapmışlardır.

5.1.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın sekizinci alt problemiyle, öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliğine ilişkin açık uçlu sorulara verdikleri yanıtlarla, ölçek puanları arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amaçlanmıştır.

Öğretmenlerin yönetici mükemmeliyetçiliklerine ilişkin görüşleri tüm alt boyutlarda, öğretmenlerin nitel sorulara verdikleri yanıtlar açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma göstermemektedir.

5.1.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Sonuçlar

Araştırmanın dokuzuncu alt problemiyle, yöneticilerin mükemmeliyetçi davranışlarının hangi konularda yoğunlaştığını değerlendirmek amaçlanmıştır.

1. Okul yöneticileri en çok “verilen görevlerin yapılması/yaptırılması” konusunda mükemmeliyetçi olduklarını belirtmişlerdir.

2. Okul yöneticilerinin mükemmeliyetçi oldukları ikinci sıradaki konular “zamanı ve kaynakları etkin kullanma” ile “eğitim-öğretim, başarı ve çağdaş yöntemleri kullanma”dır.

3. Okul yöneticileri dördüncü sırada “kişilerarası ilişkiler” konusunda mükemmeliyetçi davranışa sahip olduklarını belirtmişlerdir. Kişilerarası ilişkiler konusunda özen gösterdiklerini, iletişimin yönetimin önemli bir unsuru olduğunu ifade etmişlerdir.

4. Okul yöneticileri beşinci sırada “fiziksel ve psikolojik olarak uygun çevre oluşturma” konusunda mükemmeliyetçi davranışa sahip olduklarını belirtmişlerdir.

5. Okul yöneticilerinin en az mükemmeliyetçi olduklarını düşündükleri konular ise “disiplin” ile “evrak ve kayıt işleri”dir.

5.2. ÖNERİLER

1. Mükemmeliyetçiliğin örgüt iklimi, örgüt sağlığı, örgütsel stres, örgütsel adanmışlık, öğretmen başarısı, yönetici performansı gibi okul içi değişkenlerle ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılabilir.

2. Öğretmenlerin mükemmeliyetçi davranışlarının, öğrenci başarısı üzerindeki etkisini inceleyen araştırmalar yapılabilir.

3. Mükemmeliyetçilik ölçekleri ve performans ölçekleri birlikte kullanılarak aralarındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar yapılabilir.

4. Mükemmeliyetçiliğe ilişkin bu araştırma diğer meslek gruplarına da uygulanabilir.

5. Araştırma ilköğretim okullarındaki öğretmenler ve okul yöneticilerini kapsamaktadır. Ortaöğretim kurumlarından alınacak örneklerle yapılacak başka bir araştırma, mükemmeliyetçi davranışlar ve bunların karşılaştırılması bakımından faydalı olabilir.

KAYNAKLAR

- Adler, A. (2004). *İnsan Doğası*. Ayşen Tekşen Kapkın (Çev.). İstanbul: Payel.
- Adler, A. (2008). *İnsan Doğasını Anlamak*. Deniz Başkaya (Çev.). İzmir: İlya.
- Anderson, J. C. & Gerbing, D. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173
- Antony M. M. & Swinson R. P. (2000). *Mükemmeliyetçilik, Dost Sandığımız Düşman*. Aslı Açıkgöz (Çev.). İstanbul: Kuraldışı.
- Arvasi, S. A. (1995). *Eğitim Sosyolojisi*, İstanbul: Burak.
- Ashby, S. J. & Kottman, T. (1996). Inferiority as a distinction between normal and neurotic perfectionism. *Individual Psychology*, 52, 237-245.
- Ataklı, A. (1996). Öğretmenlerde stres ve iş memnuniyeti.” *Çağdaş Eğitim Dergisi*, (256): 7-13.
- Aydın, M. (2007). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Hatipoğlu.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Hatiboğlu.
- Balcı, E. (1992). *Ödüller, Güdüleme Kuramları ve Türkiye’de Öğretmen Ödülleri*, Ankara: Adım.
- Başaran İ. E. (2000). *Eğitim Yönetimi Nitelikli Okul*, Ankara: Feryal.
- Benabou, R. & Tirole, J. (2004). Willpower and personal rules. *Journal of Political Economy*, 112, 848-883.
- Benson, E. (2003). The many faces of perfectionism. *Monitor on Psychology*, 34, 18-20.
- Bousman, L. (2007). *The fine line of perfectionism: Is it a strength or a weakness in the workplace?* (Unpublished Doctoral Thesis).University of Nebraska – Lincoln. USA

- Boyce, P. & Mason, C. (1996). An overview of depression-prone personality traits and the role of interpersonal sensitivity. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 30, 90-103.
- Boyce, P., Hickie, I., Parker, G. & Mitchell, P. (1993). Specificity of interpersonal sensitivity to non-melancholic depression. *Journal of Affective Disorders*, 27, 101-105
- Boyce, P., Hickie, I., Parker, G., Mitchell, P., Wilhelm, K. & Brodaty, H. (1992). Interpersonal sensitivity and the one-year outcome of a depressive Episode. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 26, 156-161.
- Boyce, P., Parker, G., Barnett, B., Cooney, M. & Smith, F. (1991). Personality as a vulnerability factor to depression. *British Journal of Psychiatry*, 159, 106-114.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism components, job satisfaction and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 2339-2356.
- Burns, D. D. (1980). The perfectionists script for self-defeat. *Psychology Today*, pp. 34-52.
- Bursalioğlu, Z. (2000). *Eğitim Yönetiminde Teori Ve Uygulamalar*, Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi.
- Childs, J. H. & Stoeber, J. (2008). Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: relationships with burnout and engagement, *Journal of Workplace Behavioral Health*. 269-281.
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55, 1019-1031
- Dinç, Y. (2001). *Predictive role of perfectionism on depressive symptoms and*

anger: Negative life events as the moderator. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara

Dunkley, D. M. & Blankstein, K. R. (2000). Self-critical perfectionism, coping, and current distress: A Structural equation modeling approach. *Cognitive Therapy and Research*, 24, 713-730

Dunkley, D. M., Zuroff, D. C., & Blankstein, K. R. (2003). Self-critical perfectionism and daily affect: Dispositional and situational influences on stress and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 234-252.

Ellis, A. (2002). *The role of irrational beliefs in perfectionism.* Flett G. and Hewitt, P. L. (Ed.), *Theory, research and treatment*, (s. 217-229). Washington, DC: American Psychological Association.

Enns, M. W., Cox, B. J. & Clara, I. (2002). Adaptive and maladaptive perfectionism: Developmental origins and association with depression proneness. *Personality and Individual Differences*, 33, 921-935.

Fairlie, P. & Flett, G. L. (2003). Perfectionism at work: impacts on burnout, job satisfaction, and depression. *Personality and Individual Differences*, 19, 131-146

Flett, G. L., Hewitt, P. L. & Hallett, J. (1995). Perfectionism and job stress in teachers. *Canadian Journal of School Psychology*, 11, 3242.

Flett, G. L., Hewitt, P. L., Oliver, J. M. & Macdonald, S. (2002). Perfectionism in children and their parents: A developmental analysis. (Flett G.L.& Hewitt P.L.Ed.), *Perfectionism: Theory, Research, and Treatment.* (pp. 89-132). Washington, DC: American Psychological Association.

Flett, G. L., Hewitt, P. L. & De Rosa, T. (1996). Dimensions of perfectionism,

- psychosocial adjustment and social skills. *Personality and Individual Differences*, 20, 143-150.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., Blankstein, K. R. & Gray, L. (1998). Psychological distress and the frequency of perfectionistic thinking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75: 1363-1381.
- Flett, G. L., Hewitt, P. L., & Dyck, D. G. (1989). Self-oriented perfectionism, neuroticism, and anxiety. *Personality and Individual Differences*, 10, 731-735.
- Frost, R. O., Heimberg, R. G., Holt, C. S., Mattia, J. I., & Neubauer, A. L. (1993). A comparison of two measures of perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 14, 119-126.
- Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C. & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Theory and Research*, 14, 449-468.
- Fry, P. S. (1995). Perfectionism, humor and optimism as moderators of health outcomes and determinants of coping styles women executives. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, 121, 211-245.
- Greenwald, J. (2003). How technology helps make us workaholics. *Personal Psychology*. 16, p.15.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology*. 15, 27-33.
- Hewitt, P. L. & Flett, G. L. (1991). Dimensions of Perfectionism in Unipolar Depression. *Journal of Abnormal Psychology*. 100, 98-101.
- Hewitt, P. L. & Flett, G. L. (1991b). Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 456-470.

- Hewitt, P. L., Flett, G. L., Turnbull-Donovan, W. & Mikail, S. F. (1991). The Multidimensional Perfectionism Scale: Reliability, validity, and psychometric properties in psychiatric samples. *Psychological Assessment: A Journal of Counseling and Clinical Psychology*, 3, 464-468.
- Higgins, E. T. (2002). How self-regulation creates distinct values: The case of promotion and prevention decision making. *Journal of Consumer Psychology*, 12, 177-191.
- Hollander, M. H. (1965). Perfectionism, *Comprehensive Psychiatry*, 6, 94-103.
- Horney, K. (1995). *Çağımızın Nevrotik Kişiliği*. Selma Koçak (Çev.). İstanbul: Öteki.
- Horney, K. (2006). *Nevrozlar ve İnsan Gelişimi Öz Gerçekleştirme Kavgası*. Selçuk Budak (Çev.). Ankara: Öteki.
- Jöreskog, K. & Sörbom, D. (2001). LISREL 8.51. Mooresville: scientific software.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel.
- Kaya, Y. K. (1996), *Eğitim Yönetimi Kuramı ve Türkiye'deki Uygulama*, Ankara: Bilim.
- Kırdök, O. (2004). *Olumlu ve olumsuz mükemmeliyetçilik geliştirme çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Littauer, F. & Littauer, M. (2005). *Kişilik Bulmacası: Birlikte Çalıştığımız İnsanları Anlamak*. Betül Çelik (Çev.), İstanbul: Sistem.
- Marsh, H. W., Balla, J. R. & McDonald, R. P. (1988). Goodness-of-fit indexes in confirmatory factory analysis: The effects of sample size. *Psychological Bulletin*, 103 (3), 391-410.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1985) Comparison of EPI and Psychoticism scales

- with measures of the five-factor model of personality *Personality and Individual Differences*, 6, 587-597
- Mızrak E. (2006). *Anksiyete bozukluğu ve/veya depresif bozukluk tanısı olan hastalarda çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeği uyarlama çalışması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mitchelson, J. K. & Burns, L. R. (1998). Career mothers and perfectionism: stress at work and at home. *Personality and Individual Differences*, 25, 477-485.
- O'Connor, R. C. & O'Connor, D. B. (2003). Predicting hopelessness and psychological distress: The role of perfectionism and coping. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 362-372.
- O'Connor, R. C., O'Connor, D. B., O'Connor, S. M., Smallwood, J. & Miles, J. (2004). Hopelessness, stress, and perfectionism: The moderating effect of future thinking. *Cognition and Emotion*. 18, 1099-1120.
- Oral, M. (1999). *The relationship between dimensions of perfectionism, stressful life events and depressive symptoms in university students "test of diathesis-stress model of depression"*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özgüven, İ. E. (1998), *Bireyi Tanıma Teknikleri*, Ankara: PDREM.
- Pacht, A. R. (1984). Reflections on perfection. *American Psychologist*, 39, 386-390.
- Parker, W. D. (1997). An empirical typology of perfectionism in academically talented children. *American Educational Research Journal*, 34, 545-562.
- Porter, G. (2001). Workaholic tendencies and the high potential for stress among coworkers. *International Journal of Stress Management*, 8, 147-163.
- Rice, K. G., Ashby, J. S. & Preusser, K. J. (1996) Perfectionism, relationships with

- parents, and self-esteem. *Individual Psychology*, 52, 246-260.
- Rice, K. G., Ashby, J. S. & Slaney, R. B. (1998). Self-esteem as a mediator between perfectionism and depression: A structural equations analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 304-314.
- Robertson, I. T., Gibbons, P., Baron, H., Mc Iver, R. & Nyfield, G. (1999). Understanding management performance. *British Journal of Management*, 10, 5-12.
- Sapmaz, F. (2006). *Üniversite öğrencilerinin uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özelliklerinin psikolojik belirti düzeyleri açısından incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C., & Jackson, S.E. (1996). The Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S.E. Jackson, & M.P. Leiter (Eds.), *Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press.
- Schlenker, B. R. & Leary, M. R. (1985). Social anxiety and communication about the self. *Journal of Language and Social Psychology*. 4, 171-193.
- Scott, K. S., Moore, K. S. & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50, 287-314.
- Senemoğlu, N. (2001), *Gelişim Öğrenme ve Öğretim*, Ankara: Gazi.
- Selengil, T.S. (2004). *Motivasyon yönelimleri ve rol uyumsuzluğu değişenlerinin kişilik ile iş performansı arasındaki ilişki üzerindeki etkileri*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Slade, P. D. & Owens, R. G. (1998). A dual process models of perfectionism based on reinforcement theory. *Behavior Modification*, 22, 372-390.
- Slaney, R. B., Ashby, J. S. & Trippi, J. (1995). Perfectionism: Its measurement and career relevance. *Journal of Career Assessment*, 3, 279-297.
- Slaney, R. B., Mobley, M., Trippi, J., Ashby, J. S. & Jhonson, D. P. (1998). *The almost perfect scala-revised*. Unpublished Manuscript, The Pennsylvania State University.
- Snir, R. & Harpaz, I. (2004). Attitudinal and demographic antecedents of workaholism. *Journal of Organizational Change Management*, 17, 520-536.
- Spence, J. T. & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Taşdemir, Ö. (2006). *Üstün yetenekli çocuklarda mükemmeliyetçilik, sınav kaygısı, benlik saygısı, kontrol odağı, öz yeterlik ve problem çözme becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Taymaz, H. (2000). *Okul Yönetimi*, Ankara: Pegema.
- Tett, R. P. & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology*.
- Terry-Short, L. A., Owens, R. G., Slade, P. D. & Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 18, 663-668.
- Terzi, A. R. & Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166(98).
- Tuncer, B. (2006). *Kaygı düzeyleri farklı üniversite hazırlık sınıfı öğrencilerinin*

mükemmeliyetçilik özelliklerinin incelenmesi.(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Wittenberg, K. J. & Norcross, J. C. (2001). Practitioner perfectionism: Relationship to ambiguity tolerance and work satisfaction. *Journal of Clinical Psychology*, 57, 1543-1550.

Wyatt, R. & Gilbert, P. (1998), "Dimensions of perfectionism: A study exploring their relationship with perceived social rank and status", *Personality and Individual Differences*, 24 (1), 71-79.

Yelboğan, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8(2). s.196-211

Yorulmaz, O. (2002). *Obsessif - kompulsif semptomatoloji öngörülerini olarak Sorumluluk ve mükemmeliyetçilik: bilişsel modelin değerlendirilmesi.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Yousef, D. A.(1998). Satisfaction with Job Security As a Predictor of Organizational Commitment and Job Performance in a Multicultural Environment. *International Journal of Manpower*, 19 (2), 184-194.

İnternet Kaynakları

<http://www.merriamwebster.com> erişim tarihi: 17.01.2010

<http://earged.meb.gov.tr/> erişim tarihi: 10.05.2010

EKLER

Ek-1: Okul Yöneticilerine Uygulanan Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Ek-2: Öğretmenlere Uygulanan Mükemmeliyetçilik Ölçeği

Ek-3: Özgeçmiş

Ek-4: Araştırma İzni

EK-1 OKUL YÖNETİCİLERİNE UYGULANAN ÖLÇME ARACI

Değerli Okul Yöneticilerimiz;

Bilimsel bir araştırma kapsamında, **Okul Yöneticilerinin Mükemmeliyetçilik Özelliklerini** belirlemek üzere görüşlerinize gereksinim duyulmaktadır. Bu kapsamda hazırlanan ölçek iki bölüm halinde düzenlenmiştir. I. Bölümde kişisel bilgiler, II. Bölümde ise, okul müdürünün mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin maddeler yer almaktadır. Lütfen her maddenin karşısına size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmamaya özen gösteriniz. Toplanan bilgiler sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı için, isminizi yazmanıza gerek yoktur. Katkılarınızdan dolayı teşekkürler.

Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER

Yusuf Kenan ŞAHİNER

Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Enstitüsü
Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler
Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve

BÖLÜM I**KİŞİSEL BİLGİLERE YÖNELİK SORULAR**

Lütfen aşağıda sıralanan kişisel özelliklerden sizin durumunuza uygun olan seçeneği (X) işaretleyerek belirtiniz.

1. **Cinsiyetiniz:** Kadın () Erkek ()
2. **Medeni durumunuz:** Evli () Bekar ()
3. **Öğrenim düzeyiniz:** Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
4. **Branşınız:** Sınıf () Branş () Lütfen belirtiniz:.....
5. **Yaşınız:** 21-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51 ve üstü ()
6. **Mesleki kıdeminiz:** 5 yıl ve daha az () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl ()
21 yıl ve üstü ()
7. **Yöneticilikteki kıdeminiz:** 5 yıl ve daha az () 6-10 yıl () 11-15 yıl ()
16-20 yıl () 21 yıl ve üstü ()
8. **Bulduğunuz okuldaki çalışma süreniz:** 2 yıl ve daha az () 3-4 yıl () 5-6 yıl ()
7-8 yıl () 9 ve daha fazla ()
9. **En son mezun olduğunuz eğitim kurumu:** Eğitim Fak. () Fen-Edebiyat fak. ()
Sosyal Bil. Enst. () Fen Bil. Enst. ()

| Aşağıda kişilik özellikleri ve davranışlara ilişkin bir dizi ifade bulunmaktadır. Her ifadeyi okuduktan sonra o görüşe ne kadar katıldığınızı belirtiniz. Kesinlikle katılıyorsanız 7 rakamını, kesinlikle katılmıyorsanız 1 rakamını işaretleyiniz. Bu iki görüş arasındaki görüşlerinizi rakamlardan sizce uygun olanını yuvarlak içerisinde alarak ifade edebilirsiniz. Eğer bir ifade ile ilgili fikriniz yoksa ya da kararsızsanız lütfen 4 rakamını işaretleyiniz. | | | | | | | |
|--|----------------|-----------------------|------------------|-----------|-------------------|------------------------|---------------------|
| MADDELER | Hiç Katılmıyım | Çoğunlukla Katılmıyım | Biraz Katılmıyım | Ortadayım | Biraz Katılıyorum | Çoğunlukla Katılıyorum | Tümüyle Katılıyorum |
| 1. Bir iş üzerinde çalıştığımda, iş kusursuz olana kadar rahatlayamam. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Başkalarını kolay pes ettikleri için eleştirmem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Yakınlarımla başarılı olmaları gerekmez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Arkadaşlarımla en iyisinden aşağısına razı oldukları için pek eleştirmem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Başkalarının benden beklentilerini karşılamakta zorlanırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Amaçlarımdan bir tanesi yaptığım her şeyde mükemmel olmaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Başkaları yaptıkları şeyin en iyisini yapmalıdırlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. İşlerimde asla mükemmelliği hedeflemem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9.Çevremdekiler benim de hata yapabileceğimi kolayca kabul ederler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10.Bir yakınımın yapabileceğinin en iyisini yapmamış olması benim için önemli değildir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11.Bir işi ne kadar iyi yaparsam çevremdekiler daha da iyisini yapmamı beklerler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12.Mükemmel olma ihtiyacımı çok az hissederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13.Yaptığım bir şey kusursuz değilse, çevremdekiler tarafından yetersiz bulunur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14.Olabildiğim kadar mükemmel olmaya çalışırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Giriştiğim her işte mükemmel olmam çok önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16.Benim için önemli olan insanlardan beklentilerim yüksektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17.Yaptığım her şeyde en iyi olmaya çalışırım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 18.Çevremdekiler yaptığım her şeyde başarılı olmamı beklerler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19.Çevremdeki insanlar için çok yüksek standartlarım yoktur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20. Kendim için mükemmelden daha azını kabul edemem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| MADDELER | Hiç Katılmıyım | Çoğunlukla Katılmıyım | Biraz Katılmıyım | Ortadayım | Biraz Katılıyorum | Çoğunlukla Katılıyorum | Tümüyle Katılıyorum |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 21.Başkalarının benden hoşlanması için her konuda üstün başarı göstermem gerekmez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22.Kendilerini geliştirmek için uğraşmayan insanlara değer vermem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23.Yaptığım işte hata bulmak beni rahatsız eder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24.Arkadaşımdan çok şey beklemem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 25.Benim için başarı başkalarını memnun etmek için daha çok çalışmak anlamına gelir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 26.Birisinden bir iş yapmasını istersem, o işi mükemmel yapmasını beklerim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 27.Yakınlarımın hata yapmasına tahammül edemem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 28.Hedeflerimi belirlemede mükemmeliyetçiyimdir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 29.Değer verdiğim kişiler beni hiçbir zaman hayal kırıklığına uğratmamalıdır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 30.Başarısız olduğum zamanlar bile başkaları başarısız olduğumu düşünmezler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 31.Başkalarının benden çok şey beklediğini düşünüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 32.Her zaman yapabileceğim en iyisini yapmaya çalışmalıyım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 33.Bana göstermeseler bile, hata yaptığım zaman diğer insanlar bana çok bozulurlar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 34.Yaptığım her şeyde mükemmel olmak zorunda değilim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 35.Kendime yüksek hedefler koymam. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 36.Sıradan insanlara değer veririm. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 37.İnsanlar benden mükemmelden aşağısını kabul etmezler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 38.Kendim için yüksek standartlar koyarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 39.İnsanlar benden verebileceğimden daha fazlasını beklerler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 40.Okulda veya işte her zaman başarılı olmalıyım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 41.Bir arkadaşımın elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmaması benim için önemli değildir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 42.Hata yapsam bile, etrafımdaki insanlar yetersiz ve beceriksiz olduğumu düşünmezler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 43.Çevremdekilerin yaptığı her şeyde üstün başarı göstermelerini pek beklemem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

1- Okulda en çok hangi konuda / konularda mükemmeliyetçi tutuma sahipsiniz?
Niçin? Lütfen kısaca yazınız.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

EK-2 ÖĞRETMENLERE UYGULANAN ÖLÇME ARACI

Değerli Öğretmenlerimiz;

Bilimsel bir araştırma kapsamında, **Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Mükemmeliyetçi Davranışlarına İlişkin Görüşlerini** belirlemek üzere görüşlerinize gereksinim duyulmaktadır. Bu kapsamda hazırlanan ölçek iki bölüm halinde düzenlenmiştir. I. Bölümde kişisel bilgiler, II. Bölümde ise, okul müdürünün mükemmeliyetçi davranışlarına ilişkin maddeler yer almaktadır. Lütfen her maddenin karşısına size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmamaya özen gösteriniz. Toplanan bilgiler sadece bilimsel amaçlı kullanılacağı için, isminizi yazmanıza gerek yoktur. Katkılarınızdan dolayı teşekkürler.

Yrd. Doç. Dr. Aysun ERGİNER
ŞAHİNER

Yusuf Kenan

Gaziosmanpaşa Üniversitesi
Bilimler Enstitüsü
Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal
Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim

BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİLER

Lütfen aşağıda sıralanan kişisel özelliklerden sizin durumunuza uygun olan seçeneği (X) işaretleyerek belirtiniz.

1. **Cinsiyetiniz:** Kadın () Erkek ()
2. **Medeni durumunuz:** Evli () Bekar ()
3. **Öğrenim düzeyiniz:** Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
4. **Branşınız:** Sınıf () Branş () Lütfen belirtiniz:.....
5. **Yaşınız:** 21-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46-50 () 51 ve üstü ()
6. **Mesleki kıdeminiz:** 5 yıl ve daha az () 6-10 yıl () 11-15 yıl ()
16-20 yıl () 21 yıl ve üstü ()
7. **Mevcut okul müdürünüzle çalışma süreniz:** 1 yıl ve daha az () 2-3 () 4-5 ()
5-6 () 7-8 () 9 ve üstü ()
8. **Çalışma durumunuz:** Kadrolu () Sözleşmeli ()
9. **En son mezun olduğunuz eğitim kurumu:** Eğitim Fak. () Fen-Edebiyat fak. ()
Sosyal Bil. Enst. () Fen Bil. Enst. ()

Aşağıda kişilik özelliklerine ve davranışlara ilişkin bir dizi ifade bulunmaktadır. Her ifadeyi okuduktan sonra o görüşe ne kadar katıldığınızı belirtiniz. Kesinlikle katılıyorsanız 7 rakamını, kesinlikle katılmıyorsanız 1 rakamını işaretleyiniz. Bu iki görüş arasındaki görüşlerinizi rakamlardan sizce uygun olanını yuvarlak içerisinde alarak ifade edebilirsiniz. Eğer bir ifade ile ilgili fikriniz yoksa ya da kararsızsanız lütfen 4 rakamını işaretleyiniz.

| Okul Müdürüm / Okul Müdürümün; | Hiç Katılmıyorum | Çoğunlukla Katılmıyorum | Biraz Katılmıyorum | Ortadayım | Biraz Katılıyorum | Çoğunlukla Katılıyorum | Tümüyle |
|---|-------------------------|--------------------------------|---------------------------|------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------|
| 1. Bir iş üzerinde çalıştığında, iş kusursuz olana kadar rahatlayamaz. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 2. Başkalarını kolay pes ettikleri için eleştirmez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 3. Çevresindekilerin başarılı olmaları gerekmez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 4. Arkadaşlarını en iyisinden aşağısına razı oldukları için pek eleştirmez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 5. Başkalarının kendisinden beklentilerini karşılamakta zorlanır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 6. Amaçlarından bir tanesi yaptığı her işte mükemmel olmaktır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 7. Başkalarının yaptıkları şeyin, en iyisini yapmaları gerektiğini düşünür. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 8. İşlerinde asla mükemmelliği hedeflemez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 9. Çevresindekiler, onun da hata yapabileceğini kolayca kabul ederler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 10. Bir yakınının yapabileceğinin en iyisini yapmamış olması onun için önemli değildir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 11. Bir işi ne kadar iyi yaparsa yapsın, çevresindekilerin kendisinden daha da iyisini beklediğini düşünür. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 12. Mükemmel olma ihtiyacını çok az hisseder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 13. Yaptığı bir iş kusursuz değilse, çevresindekiler tarafından yetersiz bulunur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 14. Olabildiği kadar mükemmel olmaya çalışır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 15. Giriştiği her işte mükemmel olması çok önemlidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 16. Değer verdiği insanlardan beklentileri yüksektir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 17. Yaptığı her şeyde en iyi olmaya çalışır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | |
|--|-------------------------|--------------------------------|---------------------------|------------------|--------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| 18. Çevresindekiler yaptığı her şeyde başarılı olmasını beklerler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 19. Çevresindeki insanlar için çok yüksek standartları yoktur. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 20. Kendisi için mükemmelden daha azını kabul edemez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Okul Müdürüm / Okul Müdürümün; | Hiç Katılmıyorum | Çoğunlukla Katılmıyorum | Biraz Katılmıyorum | Ortadayım | Biraz Katılıyorum | Çoğunlukla Katılıyorum | Tümüyle Katılıyorum |
| 21. Başkalarının ondan hoşlanması için her konuda üstün başarı göstermesi gerekmez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 22. Kendilerini geliştirmek için çabalamayan insanlara değer vermez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 23. Yaptığı işte hata bulması onu rahatsız eder. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 24. Arkadaşlarından çok şey beklemez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 25. Başarının başkalarını memnun etmek için daha çok çalışmak anlamına geldiğine inanır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 26. Birisinden bir iş yapmasını isterse, o işi mükemmel yapmasını bekler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 27. Çevresindekilerin hata yapmasına tahammül edemez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 28. Hedeflerini belirlemede mükemmeliyetçidir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 29. Değer verdiği kişilerin onu hiçbir zaman hayal kırıklığına uğratmaması gerektiğini düşünür. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 30. Başarısız olduğu zamanlar bile başkaları onun başarısız olduğunu düşünmezler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 31. Başkalarının kendisinden çok şey beklediğini düşünür. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 32. Her zaman yapabileceğinin en iyisini yapmaya çalışır. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 33. Ona göstermeseler bile, hata yaptığı zaman diğer insanların kendisine çok bozulduğunu düşünür. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 34. Yaptığı her şeyde mükemmel olmak zorunda olmadığını düşünür. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 35. Kendisine yüksek hedefler koymaz. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 36. Sıradan insanlara değer verir / saygı duyar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 37. İnsanların, kendisinden mükemmelden aşağısını kabul etmeyeceklerini düşünür. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 38. Kendisi için yüksek standartlar koyar. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 39. İnsanların kendisinden, onlara verebileceğinden daha fazlasını beklediklerini düşünür. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 40. Okulda veya işte her zaman başarılı olması gerektiğini düşünür. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 41. Bir arkadaşının elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmaması onun için önemli değildir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 42. Hata yapsa bile, çevresindeki insanlar onun yetersiz ve beceriksiz olduğunu düşünmezler. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| 43. Çevresindekilerden yaptığı her şeyde üstün başarı göstermelerini pek beklemez. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |

1-Okul müdürünüzün en çok hangi konuda / konularda mükemmeliyetçi tutuma sahip olduğunu düşünüyorsunuz? Lütfen kısaca bilgi veriniz.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2-Okul müdürünüzün mükemmeliyetçi tutumu sizi nasıl etkiliyor? Lütfen kısaca bilgi veriniz.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı: Yusuf Kenan ŞAHİNER

Doğum Yeri: İSLAHIYE/GAZİANTEP

Doğum Yılı: 1982

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Ortaokul: İslahiye Lisesi Ortaokulu

Lise: Şahinbey Cumhuriyet Lisesi

Lisans: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği

Yabancı Dil: İngilizce

MESLEKİ BİLGİLER

2003-2007: Hatemoğlu İlköğretim Okulu, İstanbul/Sarıyer

2007- 2009 : Bedestenlioğlu İlköğretim Okulu, Tokat

2009-... : Barak İlköğretim Okulu, Gaziantep/Şahinbey

e-mail: sahiner44@msn.com, yksahiner@hotmail.com