



T.C.

**SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI**

**ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE MÜKEMMELİYETÇİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ:
ALANYA BÖLGESİ BEŞ YILDIZLI OTEL İŞLETMELERİNİN MUTFAK
DEPARTMANINDA ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

İbrahim AKDAĞ

1430241021

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı:

Yrd. Doç. Dr. Münire KARABEKİR

ISPARTA, 2016



SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin Adı Soyadı	İbrahim AKDAĞ	
Anabilim Dalı	Turizm İşletmeciliği	
Tez Başlığı	Örgüt Kültürünün Mükemmeliyetçilik Sürecine Etkisi: Alanya Bölgesi Beş Yıldızlı Otellerde Mutfak Departmanında Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma	
Yeni Tez Başlığı ¹ (Eğer değişmesi önerildi ise)	Örgüt Kültürü ile Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişki: Alanya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinin Mutfak Departmanında Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma	
Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği hükümleri uyarınca yapılan Yüksek Lisans Tez Savunma Sınavında Jürimiz <u>16/05/16</u> tarihinde toplanmış ve yukarıda adı geçen öğrencinin Yüksek Lisans tezi için; ☒ OY BİRLİĞİ ☐ OY ÇOKLUĞU² ile aşağıdaki kararı almıştır. ☒ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarılı bulunmuş ve tez KABUL edilmiştir. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda tezin DÜZELTİLMESİ³ kararlaştırılmıştır. ☐ Yapılan savunma sınavı sonucunda aday başarısız bulunmuş ve tezinin REDDEDİLMESİ⁴ kararlaştırılmıştır.		
TEZ SINAV JÜRİSİ	Adı Soyadı/Üniversitesi	İmza
Danışman	Yrd. Doç. Dr. Münire KARABEKİR	
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ	
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Olcay KİLİNÇ	
Jüri Üyesi		
Jüri Üyesi		

¹Tez başlığının DEĞİŞTİRİLMESİ ÖNERİLDİ ise yeni tez başlığı ilgili alana yazılacaktır. Değişme yoksa çizgi (-) konacaktır.

²OY ÇOKLUĞU ile alınan karar için muhalefet gerekçesi raporu eklenmelidir.

³DÜZELTME kararı için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır.

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM-ÖĞRETİM VE SINAV YÖNETMELİĞİ Madde 28-(4) Tezi hakkında DÜZELTME kararı verilen öğrenci sınav tarihinden itibaren en geç üç ay içinde gereğini yaparak tezini aynı jüri önünde yeniden savunur.

⁴Tezi REDDEDİLEN öğrenciler için gerekçeli jüri raporu eklenmeli ve raporu tüm üyeler imzalamalıdır. Tezi reddedilen öğrenci, yeni tez konusu belirler.



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Örgüt Kültürü ile Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişki: Alanya Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinin Mutfak Departmanında Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma**” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim.

A blue ink signature of İbrahim AKDAĞ, consisting of stylized initials and a surname.

İmza
İbrahim AKDAĞ
16/05/2016

ÖZET

Otel işletmelerinde sunulan hizmetlerin en önemli bölümünü mutfak hizmeti oluşturmaktadır. Otelin oda gelirlerinden sonra en büyük geliri yiyecek içecek bölümünün elde etmesi mutfağın otel için önemini kaçınılmaz hale getirmektedir. Aynı zamanda yeme içme ihtiyacı karşılanması gereken bir zorunluluktur. Bir işletmede her türlü servis çok iyi olsa da, yemekleri kötü olan bir işletmenin müşterilerini memnun etmesi çok zordur. Bu bağlamda bir otel işletmesinde konunun istediği standartta, kalitede yeme içme hizmeti alması otel işletmesinde mutfak çalışanlarının mükemmeliyetçi tutumlarına bağlı olduğu öngörülmektedir. Ayrıca, bir otel işletmesinin mücadele ve rekabet ortamında, ekonomik açıdan ayakta kalmasında, rekabet üstünlüğü sağlamasında ve sunulan hizmetin kaliteli ve etkileyici olmasında örgüt kültürü önemli bir paya sahip olduğu düşünülmektedir. Bu noktadan hareket ederek araştırma, Alanya bölgesi otel işletmelerinin mutfak departmanındaki çalışanlar üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın amacı, örgüt kültürü ile mükemmeliyetçilik arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirlemektir. Araştırmada, Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde mutfak departmanında çalışan 314 işgörene ulaşılmıştır. Katılımcılardan Denison ve Mishra (1995) tarafından geliştirilen “Örgüt Kültürü Ölçeği” ve Hewitt ve Flett (1990) tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği” kullanılarak veriler toplanmıştır. Toplanan veriler SPSS programı ile analize tabi tutulmuştur. Yapılan Korelasyon Analizleri sonucunda örgüt kültürü boyutları ile mükemmeliyetçilik boyutları arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu bulunmuştur. Araştırmanın amacına yönelik oluşturulan hipotezlere ilişkin yapılan hipotez testleri sonucunda çalışanların örgüt kültürü algılarının mükemmeliyetçilik tutumları üzerinde olumlu etkilerinin olduğu ancak değişkenler arasındaki etkileşimin düşük seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt kültürü, Mükemmeliyetçilik, Otel işletmeleri, Mutfak.

ABSTARCT

Culinary service constitutes the most important part of the services offered in the hotel industry. That hotels gain the second largest revenue from the food and beverage department after the room revenue shows the importance of the kitchen for a hotel. At the same time eating and drinking needs is a must to be met. Even though all the services are very good in a business, it is very difficult to satisfy its customers if the food of the business is bad. In this context, it is envisaged that the guests could receive the food and beverage services in a standard and quality that they wished in a hotel business depends on perfectionist attitude of the kitchen team. Also, in a hotel business it is considered that the organizational culture has a significant share in the economic survival of the hotel business, in providing a competitive advantage in this hard struggle and competitive environment and in offering a quality and impressive services. Because of these reasons, this study was carried on the staff working in the hotel kitchens in Alanya district. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between perfectionism and organizational culture. In this study, 314 employees were reached who work in the kitchen department in five-star hotels in Alanya district. The data were collected from the participants by using “Organizational Culture Inventory” developed by Denison and Mishra (1995) and “Multi dimensional Perfectionism Scale” developed by Hewitt and Flett (1990). The collected data were subjected to analysis using the SPSS program. The results of the correlation analysis made helped us to find that there are positive relationship between organizational culture dimensions and perfectionism dimensions. The results of the hypothesis tests which were conducted on hypotheses formed for the purpose of research showed that the employees’ perception of organizational culture have positive effect on their attitude of perfectionism but the results also showed that the level of interaction between variables is low.

Keywords: Organizational Culture, Perfectionism, Hotel Business, Culinary.

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI.....	ii
YEMİN METNİ.....	iii
ÖZET	iv
ABSTARCT.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	x
TABLolar.....	xi
ŞEKİLLER.....	xiii
ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR	xiv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
1.2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖĞELERİ.....	9
1.2.1. Değerler	10
1.2.2. Normlar	11
1.2.3. İnaçlar (Varsayımlar /Sayıtlar).....	11
1.2.4. Dil	12
1.2.5. Törenler ve Ritüeller	12
1.2.6. Semboller	13
1.2.7. Hikâyeler	13
1.3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN OLUŞUMU, YAŞATILMASI VE DEĞİŞİMİ	14
1.3.1. Örgüt Kültürünün Oluşumu	14
1.3.1.1. Kurucunun Rolü.....	15

1.3.1.2. İç Çevre Faktörleri.....	16
1.3.1.3. Dış Çevre Faktörleri	17
1.3.2. Örgüt Kültürünün Yaşatılması	17
1.3.3. Örgüt Kültürünün Değişimi	18
1.4. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ MODELLERİ	19
1.5. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE İLGİLİ YAZINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	23

İKİNCİ BÖLÜM

MÜKEMMELİYETÇİLİK

2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	27
2.2. MÜKEMMELİYETÇİLİK MODELLERİ	32
2.2.1. Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik	32
2.2.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik.....	33
2.3. MÜKEMMELİYEÇİLİK İLE İLGİLİ YAZINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	36
2.3.1. Yabancı Yazında Yapılmış Araştırmalar	36
2.3.2. Yerli Yazında Yapılmış Araştırmalar	37

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE MÜKEMMELİYETÇİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: ALANYA BÖLGESİ BEŞ YILDIZLI OTEL İŞLETMELERİNİN MUTFAK DEPARTMANINDA ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMA AMACI VE ÖNEMİ.....	40
3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLARI	41
3.2.1. Evren ve Örneklem.....	41
3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	42
3.3.1. Veri toplama araçları	42

3.3.1.1. Demografik Özellikler Formuna İlişkin Bilgiler	43
3.3.1.2. Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Bilgiler	43
3.3.1.3. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Bilgiler.....	44
3.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ	44
3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	45
3.6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	46
3.6.1. Demografik Bulgular	47
3.6.2. Ölçeklere İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular	50
3.6.2.1. Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular	50
3.6.2.1.1. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	50
3.6.2.1.2. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri	54
3.6.2.1.3. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Örneklem Yeterliliği ve Faktör Analizine Uygunluk Testleri.....	56
3.6.2.1.4. Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	59
3.6.2.2. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular	60
3.6.2.2.1. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi	60
3.6.2.2.2. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri	63
3.6.2.2.3. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Örneklem Yeterliliği ve Faktör Analizine Uygunluk Testleri.....	65
3.6.2.2.4. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri	67
3.6.3. Ölçeklere İlişkin Yapılan Normallik Analizleri	68
3.6.4. Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Yapılan Korelasyon Analizinden Elde Edilen Bulgular	69

3.6.5. Hipotezlere İlişkin Yapılan Hipotez Testi Analizlerden Elde Edilen	
Bulgular	72
SONUÇ VE ÖNERİLER	79
KAYNAKÇA.....	85
EKLER	94
ÖZGEÇMİŞ	99



KISALTMALAR

TDK	: Türk Dil Kurumu
ÇBMÖ	: Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences



TABLÖLAR

Tablo 1.1. Örgüt Kültürü Tanımları Kapsamında Öne Çıkan Kavramlar.....	9
Tablo 1.2. Örgüt Kültürü Modelleri ve Modellerin Tipolojisi.....	19
Tablo 1.3. Örgüt Kültürü Modelinin Temel ve Alt Kavramsal Boyutları	22
Tablo 1.4. Örgüt Kültürü İle İlgili Yazında Yapılan Araştırmalar	23
Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri.....	47
Tablo 3.2. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu.....	50
Tablo 3.3. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Toplam Madde İstatistikleri Sonucu.....	51
Tablo 3.4. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri	54
Tablo 3.5. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi Sonucu ...	56
Tablo 3.6. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Faktör Analizi Toplam Açıklanan Varyans Tablosu	56
Tablo 3.7. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Faktör Analizi Rotasyona Tabi Tutulmuş Öğeler Matrisi Tablosu.....	57
Tablo 3.8. Örgüt Kültürü Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Boyutlar ve İçerdikleri Maddeler.....	59
Tablo 3.9. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu 2.....	59
Tablo 3.10. Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	59
Tablo 3.11. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu.....	60
Tablo 3.12. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Toplam Madde İstatistikleri Sonucu.....	60
Tablo 3.13. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri	63
Tablo 3.14. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin KMO ve Bartlett's Testi Sonucu	65
Tablo 3.15. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans Tablosu.....	65

Tablo 3.16. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Faktör Analizi Rotasyona Tabi Tutulmuş Öğeler Matrisi Tablosu	66
Tablo 3.17. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Boyutlar ve İçerdikleri Maddeler	67
Tablo 3.18. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu 2	67
Tablo 3.19. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	68
Tablo 3.20. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Normallik (Kolmogorov-Smirnov Test) Analizi Sonucu.....	68
Tablo 3.21. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Normallik (Kolmogorov-Smirnov Test) Analizi Sonucu.....	69
Tablo 3.22. Örgüt Kültürü Boyutları ile Mükemmeliyetçilik Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonucu	70
Tablo 3.23. Örgüt Kültürü Boyutları İle Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik Boyutu Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Hipotez Testi Analizi Sonucu.....	73
Tablo 3.24. Örgüt Kültürü Boyutları ile Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regrasyon Analiz Sonuçları	73
Tablo 3.25. Örgüt Kültürü Boyutları ile Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik Boyutu Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Hipotez Testi Analizi Sonucu.....	74
Tablo 3.26. Örgüt Kültürü Boyutları ile Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regrasyon Analiz Sonuçları	75
Tablo 3.27. Örgüt Kültürü Boyutları ile Başkalarınınca Belirlenen Mükemmeliyetçilik Boyutu Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Hipotez Testi Analizi Sonucu	76
Tablo 3.28. Örgüt Kültürü Boyutları ile Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regrasyon Analiz Sonuçları	76
Tablo 3.29. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Analiz Sonuçları	78

ŞEKİLLER

Şekil 1.1. Denison ve Mishra (1995) Örgüt Kültürü Modeli	22
Şekil 3.1. Örgüt Kültürü Boyutları ile Mükemmeliyetçilik Boyutları Arasındaki İlişkiler	45



ÖNSÖZ ve TEŞEKKÜR

Otel işletmelerinin mutfak departmanında çalışanların örgüt kültürü algıları ile mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkiye yönelik bulguları değerlendirdiğim tez çalışmam süresince desteğini hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Münire KARABEKİR'e, yardımlarıyla daima yanımda olduklarını hissettiren Sayın Yrd. Doç. Dr. Ömer Akgün TEKİN, Sayın Yrd. Doç. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKÇİ ve Sayın Öğr. Gör. Gürkan KALKAN'a ve son olarak, hayatımın her alanında her zaman olduğu gibi tez çalışmam süresince de bana destek olan aileme, özellikle anneme ve babama teşekkürlerimi sunarım.



GİRİŞ

Günümüzde örgütlerin varlıklarını sürdürebilmeleri için, değişen teknolojik gelişmelere ve artan rekabet olgularına karşı stratejiler, pazarlama yöntemleri, sundukları hizmetler gibi örgütün sahip olduğu varlıkları sürekli en iyi hedefleyerek geliştirmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu varlıklar örgüt için diğer örgütlerden farklılık sağlasada, küreselleşen iş hayatında kolayca taklit edilebilen özellikler taşımaktadır. Örgütlerin sürekli değişen ve gelişen dış çevreye karşı dirençli olması ve uzun dönemde ayakta kalabilmesi için taklit edilemeyen, satın alınabilme özelliği olmayan ama özgün bir varlık olan kültüre sahip olması gerekmektedir. Örgütün benimsediği ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan bir örgüt kültürü, örgütlerin geleceğine yön vermesi açısından önemli bir unsur olarak görülmektedir.

Örgüt kültürünü etkileyen pek çok faktör vardır. Örgütün içinde bulunduğu ve doğrudan etkileşim kurduğu iç çevre ve örgütü dolaylı etkileyen dış çevre faktörleri, örgüt kültürünün oluşması için gerekli olan mitler, hikayeler, inançlar, değerler ve varsayımlar bütünü oluştururlar. Hikayeler, mitler, değerler, inançlar ve varsayımların bir araya gelmesi ile davranış kalıplarını oluşturan kültür ortaya çıkar. Kültürün oluşumu, gelişmesi ve aktarımında şüphesiz en önemli faktör insan kaynaklarıdır. İşletmelerde çalışanlar kültürün önemli kaynakları ve taşıyıcıları olarak karşımıza çıkmaktadırlar. Literatür incelendiğinde, çalışanların örgüt kültürü üzerinde etkilerini inceleyen pek çok araştırmanın olduğu görülmektedir. Mükemmeliyetçilik de bunlardan biridir. Mükemmeliyetçilik son zamanlarda, birçok araştırmacı tarafından dikkat çeken bir konu olarak ele alındığı ve bu konu ile ilgili yeni araştırmaların ve tanımlamaların yapıldığı görülmektedir. Mükemmeliyetçilik ile yapılan tanımlarda en çok dikkat çeken özellik, bireylerin performansları, davranışları ve tutumları üzerinde aşırı yüksek standartlar belirlemeleridir. Mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan tanımlamalar ve araştırmalar ilk zamanlarda tek boyutlu yapısı ile ele alınırken, zamanla araştırmacılar tarafından çok boyutlu bir yapıya dönüşerek hem olumlu hem de olumsuz yönleriyle incelendiği görülmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın birinci bölümünde, örgüt ve kültür kavramlarına değinerek örgüt kültürünün ortaya çıkışı, örgüt kültürünün önemi, örgüt kültürünün özellikleri ve öğeleri, örgüt kültürünün oluşumu, yaşatılması ve değişimi, örgüt kültürü modelleri ve yazında yer alan araştırmalar hakkında bilgiler sunulmuştur.

Araştırmanın ikinci bölümünde, mükemmeliyetçilik kavramı ele alınarak, tanımsal ifadelere yer verilmiş, mükemmeliyetçilik birey ve örgüt açısından değerlendirilerek, boyutsal anlamda mükemmeliyetçilik konusu incelenmiştir. Mükemmeliyetçilikle ilgili yazında yapılmış araştırmalar sunulmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın üçüncü bölümünde ise, örgüt kültürü ile mükemmeliyetçilik arasında ilişkinin olup olmadığına yönelik analizlere yer verilmiştir. Otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışanların örgüt kültürü algılarının mükemmeliyetçilik tutumlarına göre değişip değişmediği belirlemeye ilişkin sonuçlar sunulmuştur. Araştırmanın uygulamasında, çalışanlara demografik sorulardan oluşan bir bölüm ve ölçeklerden oluşan iki bölüm yöneltilmiştir. Araştırmada, Denison ve Mishra (1995) tarafından geliştirilen “Örgüt Kültürü Ölçeği” ile Hewitt ve Flett (1990) tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ)” kullanılmıştır. Araştırmanın bu değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik bulguların analizleri ve değerlendirilmesi yapılmıştır. Son olarakta, araştırmanın sonuçlarından hareketle literatüre ve turizm sektörüne katkı sağlayacağı düşünülen öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ

Günümüzdeki örgüt kültürü kavramı, güçlü örgüt kültürüne sahip olduğu kabul edilen Japon örgütlerinin örgüt oluşturmadaki üstün başarıları dikkate alınarak detaylı bir şekilde 1980’li yıllardan sonra araştırılmaya başlanmış ve güçlü örgüt kültürüne sahip örgütlerinin başarılarının altında yatan yönetim felsefesi yönetim yazınının dikkatini çekmiştir. Örgüt kültürünün, teknolojinin hızla değiştiği, rekabetin ilerlediği ve bilginin küresel bir avantaja dönüştüğü ortamda örgütlerin faaliyetlerini, yönetim şekillerini belirleyen ve etkileyen önemli bir faktör olduğu gerçeği yönetim yazınında kabul görmektedir. Örgüt kültürünün örgüte özgü olması, taklit edilebilme ve satın alabilme özelliğine sahip olmaması örgütün diğer değişkenlerinden örgüt kültürünü farklılaştırmaktadır.

1.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Örgüt kavramının kelime anlamına bakıldığında, “ortak bir amaç veya işi uygulamak için bir araya gelmiş kişilerin veya kurumların oluşturduğu birlik, teşekkül, teşkilat” olarak tanımlanmaktadır (TDK 2016). Etzioni’e (1959: 43) göre örgüt, belirli hedeflere ulaşmak için insan çabasının koordine edilmesi olarak açıklanmaktadır. Schein’e (1978) göre örgüt, “iş paylaşımı içerisinde, bir güç ve sorumluluk hiyerarşisi kapsamında, ortak ve açık bir planın yürütülmesi için bir grup bireyin çalışmalarının mantık çerçevesinde organize olması” olarak ifade edilmektedir (Akt. Özcan 2011: 3). Diğer taraftan, Hicks ve Gullett (1981) örgütü, “kişilerin ortak bir amaç doğrultusunda etkileşim içinde bulundukları tasarlanmış bir süreç” olarak ifade ederken; Weihrich ve Koontz (1993) ise; “insan ilişkilerinin oluşturduğu bir roller sistemi olarak” tanımlamaktadır (Akt. Kalkan 2013: 4). Örgüt, bireylerin belirli amaçlara ulaşmak için ortaya koydukları anlaşmayı ve birlikteliği içeren bir kavramdır. Ayrıca, örgütün yapısını oluşturan birey ve grup yaşamlarını sürdürürlerken, yönetimin belirlediği bu yapı içerisinde birey ve grup arasındaki ilişki düzenli ve sistemli bir şekilde

oluşturularak, örgütün amaçlarının gelişmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Özkalp ve Kirel 2001: 4).

Örgüt; “bireylerin bir ya da daha fazla ihtiyaçlarını karşılamak için, beşeri madde kaynakları düzeninin ve işleyişinin sürekli yenilendiği organik bir sistem” olarak ifade edilmektedir (Hasanoğlu 2004: 44). Başka bir ifadede ise, örgütü dar ve geniş anlamı ile tanımlayan Tutar’ a (2009: 17) göre dar anlamda örgüt, grup içerisindeki ilişkileri düzenlemek ve grubun amaçları için gerekli olan çalışmaları belirlemek olarak nitelendirilirken; geniş anlamda ise örgüt, bireylerin fiziksel araç ve imkânlarını, belirli bir amaca ulaşmak için bir araya getiren bir bütün olarak tanımlanmaktadır. Bunun yanında, örgüt kavramı genel olarak iki farklı anlamda kullanılmaktadır. Birincisi, “bir yapı, iskelet, önceden planlanmış ilişkiler topluluğu anlamına gelen örgüt iken; ikinci anlamında ise bu yapının ortaya çıkış sürecini, bir dizi etkinliğini, örgütlenmeyi” ifade ettiği belirtilmektedir. Örgüt, “birçok kişinin bilinçli bir şekilde oluşturduğu güç ve eylem birliği” olarak tanımlanmaktadır (Güney, 2011: 2-3). Yönetim yazınında genel geçer olarak kabul gören tanımlardan biri de Chester Barnard tarafından ifade edilmiştir. Chester Barnard’e göre örgüt, “iki ya da daha çok bireyin bilinçli olarak eşgüdümlemiş etkinlikleri ya da güçlerinden oluşan bir sistem” olarak ifade edilmektedir (Akt. Güçlü 2003: 147).

Kültür ise; kelime anlamı Latince’de sürmek, ekip-biçmek anlamına gelen “colere” veya “cultura”dan gelmektedir. 17. yüzyıla kadar bu anlamda kullanılan “cultura” kelimesini ilk defa Voltaire tarafından ifade edilerek, insan zekâsının biçimi, gelişimi, geliştirilmesi ve yüceltilmesi anlamında kullanmıştır (Güvenç 1999: 96; TDK 2016). Diğer taraftan kültür, belirli bir zamanda ve mekanda belli bir grup için çalışan açıkça ve kolektif olarak kabul edilmiş anlamlar bütünü olarak ifade edilmektedir (Pettigrew 1979: 574). En geniş anlamıyla tanımlayan Taylor’a göre kültür, “bilgisi, imanı, sanat ve ahlakı, örf ve adetleri, bireyin bağlı olduğu bir toplumun üyesi olması nedeniyle kazandığı davranışlarını, becerilerini ve yeteneklerini kapsayan karmaşık bir kavramdır” (Erdoğan 1997: 117). Kültür, toplumsal bir unsur olarak özellikle antropoloji, sosyoloji ve yönetim gibi bilimlerde araştırılan bir olgudur. Kültür, tüm toplumlarda yaşayan ve toplumun sahip olduğu her şeyi içeren, nesilden nesile taşınan, var olan etkin bir unsur olarak tanımlanmaktadır (Demir 2005: 4).

Bunun yanında kültür, hem açık hem de kapalı olduğu varsayılan inançların oluşturduğu geçmişten gelen anlam örüntüleri olarak ifade edilmektedir (Terzi 2005: 424). Ayrıca kültür kavramı, insanların gereksinimlerini gidermek için ortaya çıkardıkları maddi ve manevi her şeyi kapsayan ve insanoğlunun bu gereksinimleri doğrultusunda kültürel değerleri oluşturan bir bütün olarak tanımlanmaktadır (Güney 2011: 183). Tanımlar kapsamında bakıldığında kültürün, maddi ve manevi olmak üzere iki ögeyi kapsadığı görülmektedir. İnsanlar tarafından oluşturan bütün araç ve gereçler maddi kültür olarak ifade edilirken; yine insanların oluşturduğu bütün anlamlı, değerler, kurallar ise manevi kültür olarak belirtilmektedir (Güçlü 2003: 148).

Örgüt ve kültür arasındaki ilişki, örgütün kabullendiği ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan ortak değerler, normlar ve inançlar gibi kültürel unsurlar çoğu kez örgütlerin yarınlarını etkilecek kararlara yön vermektedir (Unutkan 1995: 78). Tüm canlılar gibi yaşamını devam ettirmek zorunda olan örgütlerin, sosyal bir sistem olarak incelemeye başlamaları ile birlikte başarılarının yalnız yapı, teknoloji ve sermaye gibi maddi unsurlarla sınırlı kalmayıp, kültürel değerleri içeren manevi kavramlarında etkisi olduğunu göstermektedir. Bunun da örgütün başarısı için dikkate alınması gereken örgüt kültürü gibi yeni bir kavramın ortaya çıkmasına neden olduğu belirtilmektedir (Kalkan 2013: 5).

Örgüt kültürü kavramı ilk defa 1939 yılında Lewin, Lipitt ve White tarafından “Liderlik Tarzları ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin Araştırılması” ile incelenmiş, daha sonrasında örgütsel iklim kavramı ile Blake ve Mouton’ın (1964) makalesinde yer almıştır. Bir başka araştırmada ise Silverzweig ve Allen’in (1976) tarafından çalışılan makalede de örgüt kültürü, kurumsal kültür adı altında incelenmiştir. Daha sonrasında Andrew M. Pettigrew’in (1979) Administrative Science Quarterly dergisinde 1979 yılında yazdığı “On Studying Organizational Cultures” (Örgütsel Kültürlerin İncelenmesi Üzerine) adlı makalesiyle tekrar ele alınmıştır. Örgüt kültürü, örgüt ve yönetim varsayımında aniden meydana gelmiş bir kavram değildir. 1980’li yılların başlarında yönetim alanında kapsamlı bir şekilde kullanılmaya başlanmış olan örgüt kültürü, “işletme kültürü, işyeri kültürü, ortak kültür” gibi kavramlarla bazı çalışmalarda yer almıştır. Ouchi’nin (1981) “Z Kuramı”, Deal ve Kennedy’nin (1982) “Ortak Kültürler”, Peters ve Waterman’ın (1982) “Yönetme ve Yükselme Sanatı-Mükemmeli

Arayış”, Pascale ve Athos’un (2000) “Japon Yönetim Tarzı” gibi kitaplarının yayınlanması ile birlikte örgüt kültürü, yazında yaygın olarak kullanılmaya başlanan bir kavram olmuştur (Şişman, 2007: 72-73).

Örgüt kültürü yerine “organizasyon kültürü”, “şirket kültürü”, “kurum kültürü” ve “firma kültürü” gibi ifadelerde yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu ifadeler anlam bakımından aynı olduğu gibi, kapsam açısından da farklılık göstermemektedir. (Unutkan 1995: 36).

Örgüt kültürü Pettigrew (1979: 574) tarafından yapılan tanımda, örgütün üyeleri tarafından paylaşılan sembol, dil, ideoloji, tören ve mit gibi anlamlar taşıyan bir sistem olarak ifade edilmektedir. Schwartz ve Davis’e (1981: 33) göre örgüt kültürü, örgüt içerisindeki grup ve bireylerin davranışlarına önemli bir şekilde yön veren, normların oluşmasını sağlayan ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılan inançlar ve beklentiler bütünü olarak belirtilmektedir. Schein (1983: 14) ise örgüt kültürünü, bir grubun dış çevre ile uyum sağlama ve iç çevre ile bütünleşme sorunlarına çözüm bulmak için oluşturduğu ve geliştirdiği istikrarlı temel varsayımlar olarak nitelendirmektedir. Ayrıca örgüt kültürü üyelerine, örgütteki davranış normlarını öğreten, olan şeylerin nedenlerini anlamaşılmasına yardımcı olan paylaşılmış değer ve inançlar örüntüsü olarakta ifade edilmektedir (Deshpande ve Webster 1989: 4). Örgüt kültürü, bir örgüt içerisinde zamanla oluşan ve gelişen ortak inançlar ve değerler olarakta tanımlanmaktadır (Gordon ve DiTomaso 1992: 784).

Rasyonel yaklaşıma göre örgüt kültürü; örgütün üyeleri tarafından paylaşılan “düşünceler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, beklentiler, tutumlar ve normlardan oluşan ve örgütün amaç ve hedeflerinin başarıya ulaşmasında etkin bir rol oynayan araç” olarak görülmektedir. İşlevci yaklaşıma göre; “kültürün ortaya çıkışı, gelişmesi ve değişmesi gibi konular üzerine odaklanarak ve işlevlerinin neler olduğu belirleyen ve bu kavramın örgüt tarafından içsel ve dışsal bütünleşme sorunlarını çözmek ve üyeler arasındaki uyumu sağlamak amacıyla paylaştığı anlamlar bütünü” olarak tanımlanmaktadır. Sembolik yaklaşım göre ise “örgütlerde etkileyici kavramlar dizini oluşturmakla beraber örgüt kültürünü, simgeler ve şekiller üzerine tasarlanmış anlamlar sistemi” olarak ifade edilmektedir (Terzi, 2000: 21-23). Ayrıca örgüt kültürü, sosyal

psikolojiden, sosyal antropolojiden ve örgüt psikolojisinden etkilenen ve onların adeta bir karışımı durumunda olan bir kavram olarakta düşünülmektedir (Scott vd 2003: 924).

Geniş bir anlam ile örgüt kültürü ise, iki örgüt arasındaki farkı ortaya koyan, örgüt üyelerinin algı, düşünce ve davranışlarını gözlemleyen, iç ve dış çevreyle uyum sağlayan, üst yöneticiler tarafından ortaya konulan yönetim felsefesini oluşturan değerler, varsayımlar, semboller ve yorumların grup tarafından benimsenmesi ve paylaşılması olarak tanımlanmaktadır (Demir 2007: 17). Aynı zamanda örgüt kültürü, örgütün uzun dönemde dinamik olmasına ve performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu da bilinen bir gerçek olarak betimlenmektedir (Ubius ve Alas 2009: 90). Kısaca örgüt kültürü, örgüt içerisindeki farklı inanç, tutum, değer, düşünce şekli ve ahlak anlayışının birlikte var olmasını sağlayan bir oluşum olarak belirtilmektedir (Eren 2010: 135).

Bu tanımlar doğrultusunda, örgüt kültürünün biçimlenmesinde ve devamlılığında etkili olan detaylar, örgüt kültürünün özelliklerini ortaya çıkarmaktadır. Örgüt kültürünün özellikleri şunlardır (Newstrom 1997: 104; Özkalp ve Kirel 2001: 177):

- Örgüt kültürünün sahip olduğu değerlerin, örgüt üyelerince benimsenmesi ve bu değerlerin çalışanlar açısından ifade ettiği simgesel anlamlardır.
- Örgüt kültürü seçicidir. Bir örgütün sahip olduğu değerler ve anlamlar başka bir örgütün unsurları ile aynı değildir. Bunlar, örgütleri diğerlerinden ayırt eden özelliklerdir.
- Örgüt kültürü düzenli ve planlı bir yapıya sahiptir. Değişime uzun vade de uyum sağlayan bir sistemdir. Ancak örgütün geleceğini tehdit eden durumlarda kısa vade de değişime açık olan bir yapıya da sahiptir. Ayrıca değişimler ile ortaya çıkabilecek kültür şokunu engelleyen bir özelliğe de sahip olması gerekmektedir.
- Her örgüte uygun mükemmel bir örgüt kültürü oluşmamıştır. Örgüt kültürü örgütlerin hedeflerine, performans gösterdikleri sektöre ve iç ve dış çevresel faktörlere bağlı olarak değişmektedir.
- Örgüt kültürü simgeseldir. Örgüt kültürü örgütün sahip olduğu inanç ve değerlerini sembolize eden bir yapıya sahip olması gerekmektedir.

- Örgüt kültürü bütündür. Örgüt kültürünün sahip olduğu öğelerin ve değerlerin birbirine uyumlu ve anlaşılır olması, örgüt kültürünün tamamlayıcı özelliğini oluşturmaktadır.
- Örgüt kültürü çalışanlar tarafından benimsenen ve örgüte olumlu katkı sağlayan nitelikte olması gerekmektedir.

Bu bağlamda, örgüt kültürünün özellikleri örgütün önemini daha da pekiştirmektedir. Örgüt kültürü, örgütün hedefleri, politika ve tutumlarını ortaya çıkarmasında kayda değer bir etkisinin olmasının yanında, yönetim tarafından da uygulanmak istenen stratejilere yön veren bir unsur ve sahip olduğu amaçlar, değerler, standartlar, ideolojiler ve felsefelerle örgüt üyelerini birleştirmeyi ve örgütü de toplumla bütünleştirmeyi amaçlayan sosyal bir araç niteliği taşımaktadır (Çimen 2009: 19; Eren 2005: 373). Genel olarak örgüt kültürü, üyeler arasındaki bağlılığı artırmak için ortak anlamlar ve değerler oluşturan, çalışanların performanslarını, güçlerini, koşullarını, ilerlemelerini ve birbiriyle olan iletişimlerini kolaylaştıran ve örgütü anlamalarını sağlayan önemli bir güç olarak görülmektedir. Bu güç ile birlikte örgüt kültürünü anlamak, iş ortamında oluşan alışılmadık davranış ve tutumlara karşı çalışanların çözüm üretmelerini ve örgütün iş performansının nasıl gerçekleştiğini algılamalarında yardımcı olabileceği düşünülmektedir. (Özkara, 1999: 83-84; Schein 2010: 4).

Örgüt kültürünün, örgütlerin rekabet ortamında avantaj sağlayan önemli bir etken olduğu görülmektedir. Örgütlerin güçlü bir örgüt kültürüne sahip olması, çalışanların iş ortamındaki davranışlarına ve hareketlerine olumlu yönde katkı sağlarken zayıf bir örgüt kültürüne sahip örgütlerde ise çalışanların iş hakkındaki tutumlarını ve algılarını zaman açısından olumsuz yönde etkileyerek kayıplara neden olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, örgüt üyelerince paylaşılan ortak değer, inanç ve tutumları elde edemeyen örgüt kültürü açısından zayıf örgütler, hedeflenen örgüt stratejilerini ilerletme yönünde güçlü kültüre sahip örgütlere nazaran örgütün iç ve dış çevresi ile olumlu yönde iletişim sağlayamadıkları için, güçlü rakiplerine karşı geride kalabilecekleri ifade edilmektedir (Eren 2010: 166). Bu anlamda, örgüt kültürü bir örgütün yaşam süreci ve bütünlüğünün bozulmaması için önemli bir unsur olarak görülmektedir. Ayrıca, örgütlerin hayatlarını devam ettirebilmeleri, ilerlemeleri,

gelişmeleri ve verimliliklerini artırılabilmesi açısından örgüt kültürünün önemli bir rolü olduğu da belirtilmektedir (Kalkan 2013: 12).

Genel olarak örgüt kültürü tanımları, özellikleri ve önemi alan ve kapsam bakımından çeşitli ifadelerle açıklanabilmektedir. Yapılan tanımlarda örgüt kültürünün ortak birkaç konunun etrafında toplandığı söylenebilir. Bu konular örgüt kültürünün öğeleri konusunda ele alınmaktadır.

1.2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN ÖĞELERİ

Örgüt kültürü ile ilgili tanımlar incelendiğinde tanımların genel çerçevesini önemli birkaç öğenin oluşturduğu göze çarpmaktadır (Bkz.Tablo 1.1.) Bunlar değerler, normlar, inançlar, dil, törenler, semboller ve hikâyeler gibi öğelerdir. Bu öğeler nasıl ki bireyden bireye değişiklik gösteriyorsa, örgütten örgüte de değişiklik gösterdiği düşünülmektedir. Örgüt kültürünü oluşturan öğelere değinmek örgüt kültürünü anlamak açısından önemlidir (Dursun 2013: 45).

Tablo 1.1. Örgüt Kültürü Tanımları Kapsamında Öne Çıkan Kavramlar

Yıllar	Yazar(lar)	Tanımlar	Kavramlar
1979	Pettigrew	Grup üyeleri tarafından paylaşılan anlamlar ve semboller sistemi, dil, ideoloji, tören, inanç ve mitlerden oluşmaktadır.	Grup, paylaşım, anlamlar, semboller, dil, ideoloji, inanç, tören ve mitler.
1981	Schwartz ve Davis	Örgüt içerisindeki grup ve bireylerin davranışlarına önemli bir şekilde yön veren, normların ortaya çıkmasını sağlayan ve örgüt üyeleri tarafından ortaklaşa paylaşılan inanç ve beklentilerin tümüdür.	Örgüt, grup, birey, normlar, inançlar ve beklentiler.
1983	Schein	Bir grubun dışı uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunlarına çözüm bulmak için oluşturduğu ve geliştirdiği istikrarlı temel varsayımlardır.	Grup, dışı uyum sağlama, iç bütünleşme, temel varsayımlar.
1989	Deshpande ve Webster	Örgüt üyelerine, örgütteki davranış normlarını öğreten, olan şeylerin nedenlerini anlaşılmasına yardımcı olan paylaşılmış değer ve inançlar örüntüsüdür.	Örgüt, davranış normları, paylaşılmış değerler ve inançlar, örüntü.
1992	Gordon ve Ditomaso	Bir örgütte zamanla oluşan ve gelişen ortak inançlar ve değerlerdir.	Örgüt, ortak değerler ve inançlar.

Tablo 1.1. (Devamı)

Yıllar	Yazar(lar)	Tanımlar	Kavramlar
1993	Mainiero	Örgütün sahip olduğu; inançlar, normlar, standartlar; çalışanların organizasyonuna yönelik katkıları, potansiyel etkileri ve bireylerin ara vermeden çalışmasını sağlayan motivasyon unsurları ile oluşan örgütün köşe taşlarıdır.	Örgüt, inançlar, normlar ve standartlar, motivasyon unsurları, köşe taşı.
2003	Bilir vd.	Bir örgütte paylaşılan temel sayıtlılar, değerler, semboller ve uygulamalardır.	Örgüt, sayıtlılar, değerler, semboller ve uygulamalar.
2007	Demir	İki örgüt arasındaki farkı ortaya koyan, örgüt üyelerinin algı, düşünce ve davranışlarını gözlemleyen, iç ve dış çevreyle uyum sağlayan, üst yöneticiler tarafından ortaya konulan yönetim felsefesini oluşturan varsayımlar, değerler, semboller ve yorumların grup tarafından benimsenmesi ve paylaşılmasıdır.	Örgüt, yönetim felsefesi, varsayımlar, değerler, semboller ve yorumlar.
2007	Doğan	Örgütü diğer örgütlerden ayıran özelliklerin tümü ile bu özelliklerin temelinde bulunan inançlar, normlar ve varsayımlardır.	Örgüt, inançlar, normlar ve temel varsayımlar.
2009	Yücel	Örgüt içerisindeki bireylerin ve grupların davranışlarına yön veren inançlar, normlar ve alışkanlıklar sistemidir.	Örgüt, birey, grup, normlar, davranışlar, inançlar ve alışkanlıklar.
2010	Eren	Örgütün bünyesinde yer alan değişik inanç, tutum, değer, düşünce şekli ve ahlak anlayışının bir araya gelmesini sağlayan bir oluşumdur.	Örgüt, inanç, tutum, değer, düşünce şekli ve ahlak anlayışı.
2010	Karahan ve Yılmaz	Örgütün sahip olduğu değerler, fikirler, inançlar, varsayımlar, anlamlar ve anlayışlar gibi öğelerden oluşan bir kavramdır.	Değerler, fikirler, inançlar, varsayımlar, anlamlar, anlayışlar ve öğeler.
2013	Dursun	Bir örgüt içerisinde yer alan kişilerin sahip oldukları davranışlara yön veren değerlerin, inançların ve alışkanlıkların toplamıdır.	Örgüt, değerler, inançlar ve alışkanlıklar.

Kaynak: Bilir vd. 2003: 119; Demir 2007: 17; Deshpande ve Webster 1989: 4; Doğan 2007: 102; Dursun 2013: 45; Eren 2010: 135; Gordon ve Ditomaso 1992: 784; Karahan ve Yılmaz 2010: 152; Mainiero 1993: 84; Pettigrew 1979: 574; Schein 1983: 14; Schwartz ve Davis 1981: 33; Yücel 2009: 268

1.2.1. Değerler

Değerler, örgüt içerisinde başarıyı açıklayan ve ölçülerini belirleyen kavramlar ve inançlar olarak tanımlanmaktadır. Değerler bireylerin örgütlerine yaptıkları olarak

ifade edilirken, örgütsel değerler ise paylaşılan hedefler ve örgütsel tutumların seçiminde yol göstericiler olarak belirtilmektedir (Köse vd. 2001: 229). Aynı zamanda değerlerin, örgüt içinde paylaşılan duyguları ve idealleri de yansıttığı vurgulanmaktadır. Ayrıca, değerler örgütün mutlak bir davranış seçmesine de yardımcı olmaktadır (Dursun 2013: 45). Öte yandan değerler, örgüt içerisindeki kurallar, değer cümleleri, etik kodlar gibi olay ve olguların neden böyle olması gerektiğinin sebeplerini ileri sürerken, bunların oldukça kolay anlaşılabilceğini de vurgulanmaktadır (Young 2000: 19).

1.2.2. Normlar

Normlar, bir toplumun benimsediği kurallar ve üyelerinin davranışlarına yön veren formel olmayan düzenlemeler olarak ifade edilmektedir. Normlar genel olarak yazılı olmamasına rağmen, örgütün üyeleri tarafından uyulması gereken kurallar olarak benimsendiği bilinmektedir. Bu nedenle, normların örgüt üyeleri üzerinde güçlü baskıları olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda normlar doğru ve arzulanan tutumlara ilişkin örgüt üyelerinin paylaşılan inançlarını da yansıttığı açıklanmaktadır (Doğan 2007: 54).

Öte yandan, normların örgütteki çalışanların genelinin kabullendiği davranış kuralları ve ölçütler olması, çalışanların örgüt içerisinde ne şekilde davranacağına, nasıl bir ilişkide bulunacağına ve diğerleri ile nasıl bir iletişimde bulunacağına yol gösteren bir özelliği olduğu vurgulanmaktadır (Taşçıoğlu 2010: 17).

1.2.3. İnaçlar (Varsayımlar /Sayıtlılar)

İnaçlar, “bireylerin kendi hayatlarının bir yönü ile ilgili algıları ve tanımları ortaya koyduğu duygular ağı” olarak tanımlanırken; bilgi, kanaat ve imanı kapsayan psikolojik bir olay olarakta belirtilmektedir (Eren 2010: 173).

İnaçlar (varsayımlar/sayıtlılar), bireyler tarafından paylaşılan ortak görüş ve düşüncelerin dünyanın işleyişine yön veren kavramlar olarak görülmektedir. Bu inançların, gelenek, din, bilim gibi kavramların tümünün üzerine inşa edildiği

belirtilmektedir. İnançlar, kültürün en etkin ve düşünsel tarafını oluşturarak, diğer kültürel öğelere şekil verdiği de vurgulanmaktadır (Şişman 2007: 3).

1.2.4. Dil

İletişimin araçlarının önemli bir unsuru olan dil, örgüt kültürünün kuşaktan kuşağa aktarılmasına yol açan, sahip olunan kültür hakkında bilgi veren, örgüt içersindeki üyeler arasında iletişimi sağlayan etkin bir kültür ögesi olarak ifade edilmektedir. Örgüt içersindeki sosyal çevreyi oluşturan kültürün önemli bir ögesi olan dil, aynı zamanda örgüt kültürünün dış çevreye açılmasını sağlayan önemli bir unsur olarakta görülmektedir. Bunun yanında, örgütlerde faaliyet alanına bağlı olarak ve yapılan işin doğası gereği kullanılan dillerde farklılıklar görülmesinin bir zorunluluk haline geldiği düşünülmektedir. Hatta, aynı örgütün farklı fonksiyonlarını yerine getiren bölümler arsında bile bu tür farklılıklar görülebileceği vurgulanmaktadır. Bununla birlikte, aslında iletişimin temel ögesi olarak kullanılan dil, örgüt bütününde ve dış çevresi ile birlikte ele alındığında bütünü kapsayacak şekil ve kullanıma uygun olması gerektiği de belirtilmektedir (Oğulluk 2010: 37-38).

1.2.5. Törenler ve Ritüeller

Törenler, bir olay için düzenlenmiş etkinlikleri ifade eden bir kavram olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda örgütlerin organize ettikleri yemekler, örgüt içerisinde başarılı olan üyeler için hazırlanan ödül törenleri gibi faaliyetler olarak nitelendirilmektedir (Dursun 2013: 46). Törenler; toplum, grup ve örgütlerce değerli sayılan tutumların neler olduğuna açıklık getiren, bu tutumların örgüt üyelerine aktarılması sağlayan ve bunların pekiştirilerek paylaşımın güçlendirilmesine katkı sağlayan unsurlar olarak ifade edilmektedir (Doğan 2007: 56).

Ritüeller ise, sembolik bir davranış niteliğinde, çoğunlukla belli bir hedefi olan, ama her zaman söylediklerinden daha fazla şeyi kasteden ve bir defada pek çok anlama sahip olan bir rutin olarak betimlenmektedir. Ritüelin, bir bireyi ya da grubu kelimelerle tasvir edilemeyecek gizemsel şeyleri bir araya getiren bir kavram olarak ifade

edilmektedir. Ev ve iş hayatında ritüeller, her güne bir anlam katarak, insanların hem kişisel hem de toplumsal ritüeller yaratmasına katkı sağlayabileceği düşünülmektedir (Tanrıöğen vd. 2014: 172).

1.2.6. Semboller

Semboller, duygu ve düşüncelerin, nesnelerin ve ilişkilerin yerini tutan kelimeler ve vücut hareketleri ile davranışları açıklayan işaretler olarak tanımlanan kültür öğeleridir (Doğan 2007: 55). Hofstede vd.'ne (1990) göre, semboller bir kültürel ortamda belli anlamlar içeren sözcükler, jestler, resimler, biçimler ve objelerden oluşan kavramlar olarak ifade edilmektedir (Hofstede vd. 1990: 291). Örgüt kültürü açısından ise sembollerin, birçok şeyi içeren ve paylaşılan anlam kodları olduğu belirtilmektedir (Meek 1988: 466).

Sembollerin geçerli bir nitelik taşıması için; anlatılması istenen şeyi anlatabilmesi, anlatılmak istenen şeyin ise açık ve net bir biçimde ve başka anlamlara çekilmeyecek şekilde anlatması gerektiği vurgulanmaktadır. Bu nedenle, sembollerin örgüt kültürünün ve eylemlerin görünür yönüyle ilgilendiği ve örgüt kültürünün oluşmasında bir işleve sahip olduğu düşünülmektedir (Doğan 2007: 55).

1.2.7. Hikâyeler

Hikâyeler, örgüt kültürünün kuşaktan kuşağa taşınan, tutumların özünde yer alan olaylar olarak tanımlanmaktadır. Örgüt içerisindeki hikâyelerin ne kadarının gerçek, ne kadarının ütöpik olmasının öneminin olmadığı belirtilirken, asıl önemli olan yönünün kültürel değerlerin özünü başka kuşaklara aktararak kontrol edici bir özellik taşıyıp taşıyamaması olarak açıklanmaktadır. Örgüt hikâyeleri, üyelerin örgüt içerisindeki tecrübelerinin açıklanmasına, kültürel engellerin aşılmasına ve bireylerin davranışlarının anlaşılmasına yardımcı olduğu belirtilmektedir (Doğan 2015: 14).

Örgüt hikâyeleri, örgütün sahip olduğu tarihiyle ilgili hikâyeleri anlatan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Yılmaz 2014: 60). Bu nedenle hikâyeler, örgüt

kültürü açısından önem taşıyan ve çoğunlukla örgütün tarihini içeren hâdiselerin, abartılarak aktarılması ile meydana gelen kültür taşıyıcıları olarak belirtilmektedir. Ayrıca, örgütün kurallarının bireylere rahatsızlık verdiği durumlarda, hikâyelerin örgüt kültürünün bir aktarıcısı olarak çalıştıkları da ifade edilmektedir. (Tanrıöğen vd. 2014: 172).

1.3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN OLUŞUMU, YAŞATILMASI VE DEĞİŞİMİ

Örgüt kültürü 1980’li yıllarda karmaşık ve değiştirilmesi zor yapısı ile en çok dikkat çeken konulardan biri olmuştur. (Clement 1994: 33). Günümüzde ise bütüncül ve kararlı düşüncelerin, örgütsel sadakatın, örgüt üyeleri arasındaki iletişimin, görev ve sorumlulukları açıklayıcı bilgi ve yeteneklerin, örgüt içerisindeki güç ve paylaşımın arttırdığı güçlü bir örgüt kültürü oluşturma eğilimi göze çarpmaktadır. (Özgener 2009: 135). Güçlü örgüt kültürü bir süreçten ortaya çıkar. Örgütün oluşumu, yaşatılması ve değişimi bu sürecin ana evreleridir.

1.3.1. Örgüt Kültürünün Oluşumu

Örgüt kültürünün oluşumu, kültürün şekillenmesi ve değişmesi ile başlayan dinamik bir öğrenme süreci olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle, homojen bir yapısı ve durağan bir niteliği olduğu düşünülen örgüt kültürlerinin bile, tekrarlardan oluşmayan ve sürekli değişen özelliklere sahip oldukları görülmektedir (Gagliardi 1986: 124). Bunun yanında, örgüt kültürü bir anda oluşmayan ama bir kez oluştuğunda da nadiren yok olan bir yapıda olduğu belirtilmektedir. Bir örgütün sahip olduğu gelenekler, görenekler ve amaçlarına ulaşmak için izlediği yol, genellikle daha öncesinde yaptığı çalışmalara ve gerçekleştirmiş olduğu başarılarla bağlı olduğu düşünülmektedir (Robbins 2003: 531).

Diğer taraftan bir örgütün tarihsel süreci, örgüt kültürünün ortaya çıkışında ve oluşumunda etkili olan bir faktördür. Örgütün geçmişinde yaşanan olaylar, hikâyeler, hatıralar, başarılar, tecrübeler örgüte sonradan dahil olanlar için örgüt kültürünün tanınması ve öğrenilmesi açısından epeyce önemli olduğu görülmektedir. Örgütün

tarihinde yaşanan olaylar ve olgular değerlendirilerek örgüt için nelerin önemli olup olmadığı belirlemede yol göstermektedir (Okay 2002: 235). Bu açıdan konu ile ilgili yapılmış olan çalışmalar (Baytok, 2006: 29-30; Diker, 2014: 160-161; Erdem ve Dikici 2009: 208; Keçecioğlu 2006: 5; Kurt 2010: 33; Minaslı 2013: 43; Sarıkamış 2006: 23; Taşcıoğlu 2010: 11; Terzi 2000: 25; Vural vd. 2007: 24) incelendiğinde, örgüt kültürünün oluşumunda etkili olan üç temel faktörün olduğu görülmektedir. Bunlar; kurucunun rolü, iç çevre faktörleri ve dış çevre faktörleridir.

1.3.1.1. Kurucunun Rolü

Örgüt kültürünün oluşumunda en önemli faktör kurucunun rolü olarak belirtilmektedir. Bunun nedeni, kurucu geçmişteki felsefeler ve ideolojilerle kısıtlanmadığı için, şahsi değer ve inançlarını oluşturarak örgüt üzerindeki etkisini artırması olarak açıklanmaktadır (Terzi 2000: 25). Bu doğrultuda, örgüt kurucuları sahip oldukları değerler, inançlar, normlar, davranış modelleri ile örgüt kültürünün oluşumunu etkileyerek, bu oluşum sürecinde örgütte yapılacak işlerin nasıl yapılacağına dair bir taslak düzenlemektedirler. Ayrıca bu kurucuların liderliği doğrultusunda belirli durumlar karşısında nasıl hareket edileceği, uyulması gereken kural ve prensiplerin neler olacağı, neyin doğru neyin yanlış olacağı ve başarıya hangi yollardan gideceği belirlenmektedir (Taşcıoğlu 2010: 11).

Pettigrew (1979: 572-573) kurucuyu, girişimci olarak nitelendirerek, örgütlerin teknoloji ve yapı gibi planlı ve görülebilir özelliklerinin yanında, semboller, inançlar, ideolojiler, törenler, dil ve mitler gibi kültürel unsurlarla birlikte örgütsel yaşamın yaratıcısı olduğunu vurgulamaktadır. Bununla birlikte kurucunun, örgütün kültürünü yaratması, örgütün de kurucusunun istediği şekle dönüşerek onun değerlerini, önceliklerini ve geleceğe ilişkin vizyonunu benimsemektedir. Böylelikle kurucunun bireysel düşünce ve görüşleri, örgütten ayrıldığında ya da öldüğünde bile devam edecek paylaşılmış bir miras olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca bu oluşum sürecinde örgüt kültürü, örgütün geçmişi ile birlikte, iç ve dış çevre koşullarında etkilendiği görülmektedir (Vural vd. 2007: 24).

1.3.1.2. İç Çevre Faktörleri

Örgüt kültürünün oluşumunda iç çevreyi, kurucular ile birlikte yöneticiler ve çalışanlar oluşturmaktadır. Örgütü oluşturanların ortaya koyduğu değerler hakkındaki fikirler, örgüt kültürünün temelini hazırlamaktadır (Sarıkamış 2006: 23). Örgüt kültürünün oluşumunda en büyük etken kurucu olarak ifade edilirken, kültür kavramının sadece bir bireyin değil grubun ortak özelliği olduğu, kurucunun düşüncelerinin de örgütü oluşturan diğer üyelerin çoğunluğu tarafından benimsendiği ve uygulandığı zamanda kültürün ortaya çıktığı görülmektedir. Bu bağlamda örgüt içindeki etkenlerin örgüt üyelerinin kültürü benimsemelerinde önemli bir role sahip oldukları belirtilmektedir. Örgüt içi etkenler aynı zamanda, örgütün misyon, vizyon ve değerlerini oluşturan kurucunun dikkate almak zorunda olduğu önemli unsurlar olarakta nitelendirilmektedir (Baytok 2006: 31).

Bunun yanında, örgütün sahip olduğu kültürde yöneticilerinde etkin olduğu görülmektedir. Yöneticilerin benimsediği değer ve inançlar ile yönetsel uygulamaları, çalışanların iletişim biçimini oluşturmaktadır. Bu sebeple, örgüt üyelerinin örgütteki çalışma sürecinin kısa ya da uzun olması, çalışanlar arasındaki iletişimin güçlü ya da zayıf olması, alt kültürlerin sayıca az ya da çok olması, teknoloji ve bilgi sistemleri gibi farklı faktörlerin örgüt kültürünün oluşumunda önemli görülen örgüt iç çevre etkenleri olduğu belirtilmektedir (Sarıkamış 2006: 23). Ayrıca, kültürün oluşumunda kurucular ve yöneticiler ile birlikte liderler de etkili olan farklı bir faktör olarak görülmektedir. Örgüt içerisinde liderlik pozisyonunu üstlenen çalışanların zamanla kazandıkları davranışlarının alışkanlıklara ve daha sonrasında paylaşılan kültürel kalıplara dönüşmesi, kültürün oluşumunda katkı sağlayan önemli bir süreç olduğu da vurgulanmaktadır (Erdem ve Dikici 2009: 208).

Aynı zamanda çalışanların da kültürü oluşturma ve aktarma, olayları yorumlayarak paylaşımlarına veya hikâye biçiminde anlatılmalarına bağlı olduğu görülmektedir. Örgüt gerçeğinin oluşumuna katkısı olan kültürel karakteristikler ve çalışanlar yönetim hakkındaki düşüncelerini paylaştığında örgütlerin karakterlerini oluşturduğu düşünülmektedir. Ne kadar fazla çalışan yönetimin kalitesi hakkında konuşursa ve üzerinde durursa, daha fazla yönetim kalitesinin örgüt karakterleri arasında yayılacağı da belirtilmektedir (Keçecioglu 2006: 5).

1.3.1.3. Dış Çevre Faktörleri

Örgüt kültürünün oluşumunun ve örgütün başarısının belirleyicilerinden biri de dış çevre faktörleri ile olan uyumdur. Toplumun ve kültürel değerlere sahip olan sektörün yapısı, devletin belirlediği yasalar, müşteriler, diğer örgütler, yaşam standartları, dini inanışlar ve pazara ait kültürel değişmeler, örgüt kültürünün oluşumunda dikkate alınması gereken dış çevre faktörleri olarak açıklanmaktadır. (Diker, 2014: 160-161; Kurt 2010: 33; Minaslı 2013: 43).

1.3.2. Örgüt Kültürünün Yaşatılması

Örgüt kültürü oluştuğunda sürekliliğini sağlamak için, çalışanların performans değerlendirme ölçütleri, eğitim ve uzmanlaşma çalışmaları, ödüllendirme, cezalandırma ve terfi metotları gibi faktörlerin katkısı olduğu düşünülmektedir. Örgütün başarısı; örgüt kültürünün, örgütsel değerlerin, normların, sembollerin vb. öğelerin kuşaktan kuşağa örgüt amaçları doğrultusunda modernleştirilerek ve düzeltilerek aktarılması ile sağlanacağı düşünülmektedir. Kısacası, örgüt kültürünün yaşatılması, örgüt kültürünün iç ve dış etkenlere uygun şekilde yönetilmesi ile sağlanmaktadır (Kurt, 2010: 52-53). Bu doğrultuda, kültür örgüte yerleştiğinde, kültüre ait temel değerlerin örgüt üyelerince kabullenilmesi, yaşatılması ve sürdürülmesi için çalışmalarda bulunulmasının ihtiyaç olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmalar; “personel seçimi, üst yönetimin davranışları ve örgütsel sosyalleşme olarak ifade edilmektedir. (Taşcıoğlu 2010: 13).

Personel seçim sürecinin amacı, örgütte başarı yakalayabilecek yetenekli, birikimli ve özelliklere sahip çalışanları belirlemektir. Bunun yanında, herhangi bir bireye örgütte sorumluluk devredilirken, bilgisinin ve deneyiminin dışında bireyin örgütün hedefleri ve üyeleri ile uyum içinde çalışıp çalışamayacağı ve örgütün değerlerini kabullenip kabullenemeyeceğine de bakılması gerekmektedir. Öte yandan, seçim aşamasında belirlenen ölçütler, kişilere örgüt hakkında bilgi vererek sahip oldukları değerlerle, örgütün değerleri arasındaki farkları sentezlemelerine olanak sağladığı vurgulanmaktadır. Böylelikle, işe başlayacak adayın örgütle çalışıp çalışamayacağına karar vermesine yardımcı olacağı düşünülmektedir. (Akt. Baytok, 2006: 35-36).

Üst yönetimin tutumlarının da, örgüt kültürünün korunması açısından önemli bir konu olduğu belirtilmektedir. Yönetim tarafından söylenen sözler, davranışlar, çalışanlara sunulan özgürlükler, uygun giyinme şekilleri, ödüllendirmeler, terfi kararları örgüt kültürünün korunmasında önemli unsurlar olarak görülmektedir (Özkalp ve Kirel 2010: 182). Örgüt üyelerinin sıkıcı bir örgütsel ortamda bulunması, örgüt kültürünün sağlam bir biçimde yaşatılmasının, sürdürülmesinin ve aktarılmasının mümkün olmayacağı belirtilmektedir. Rahatsız edici bir çalışma ortamından kaynaklanan işten ayrılmalar örgütün imajına, değerlerine zarar vereceği düşünülmektedir. Örgüt kültürünün yaşatılması için, üst yönetim tarafından çalışanlara adil davranışlar sergilenmesi, gerekli imkânlar sunulması, takım çalışması ruhunun ve bir yere ait olma duygusunun yaratılması, üst yönetimin çalışanlara sahip çıkması ve onlara güvenmesi gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca, üst yönetim çalışanları başarılı olduklarında ödüllendirmeli; başarısızlıklarında ise, bu başarısızlığın nedenlerini araştırarak çalışanlara yol gösterici imkanlar sağlamaları da belirtilmektedir (Aladağ 2007: 11).

Örgütsel sosyalleşme ise, “örgüt kültürünü öğrenme, örgüt kültürüne uyum sağlama” olarak ifade edilmektedir. Sosyalleşme, örgüte sonradan dahil olan çalışanların örgütün kültürünü sürdürmeleri için kullanılan bir yöntem olarak görülmektedir. Bununla birlikte, örgütte yeni işe başlayan veya örgüt içerisinde alışılmadık bir pozisyona geçen çalışandan beklenen tutumları, değerleri ve davranışları öğrenme süreci sosyalleşme ile gerçekleştirilmektedir (Köse vd. 2001: 231).

1.3.3. Örgüt Kültürünün Değişimi

Örgütsel değişim, örgütün sahip olduğu yeni bir düşünce ve davranış şekline uyum sağlamasıyla örgütlerde ve örgütsel fonksiyonlarda karşılaşılabilen en önemli gelişim unsurları olarak nitelendirilmektedir. Bu kapsamda örgütsel değişim, toplumsal değişimin dışında tutulamamakla birlikte ve çoğu zaman kültür değişimi olarak da tanımlanan toplumsal değişim, bireyler ve gruplar arasında incelenen karşılıklı etkileşme kalıplarındaki dönüşmeyi ifade ettiği vurgulanmaktadır (Akt. Kavi 2006: 44).

Örgütsel kültür değişmez olmadığı gibi, iç ve dış etkenlerle örgüte baskı uygulayarak kültürel değişime zorladığı belirtilmektedir. Örgüt ve kuramlarda

tartışmaya kapalı bir örgütsel kültürün olduğu düşünülmemektedir. Bu sebeple örgütün içerisindeki tutarsızlık ve uyuşmazlıklarla meydana gelen başarısızlıklar da yaşanacağı öngörülmektedir. Bunun yanında, örgüt kültürün değiştirilmesi ile ilgili yaklaşımlar benzerlik göstermektedir. Bu doğrultuda, örgütte kültürel değişimi lider başlatmalı ve bu konuda gerekli çabayı harcayarak örgütün üyelerine örnek teşkil edecek inanç ve değerler sunması ve standartlar belirlemesi gerektiği vurgulanmaktadır (Eren 2010: 169).

1.4. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ MODELLERİ

Literatürde örgüt kültürüne yönelik birçok farklı modelle karşılaşılmaktadır. Örgüt kültürü modellerinden araştırmada kullanılan Denison ve Mishra'nın modeli dışındaki diğer örgüt kültürü modelleri Tablo 1.2.'de kısaca açıklanmıştır.

Tablo 1.2. Örgüt Kültürü Modelleri ve Modellerin Tipolojisi

Örgüt Kültürü Modeli	Örgüt Kültürü Modellerinin Tipolojisi
Byars Modeli	Bireyler katılımcı ve katılımcı olmayan; faaliyetler ise, tepkisel ve sezgisel olarak ifade edilmiştir. Örgüt kültürü; etkileşen kültür, bütünsel kültür, girişimci (müteşebbis) kültür ve sistematik kültür özellikleri olarak dört boyutta sınıflandırılmıştır.
Deal ve Kennedy Modeli	Örgütün kararları doğrultusunda çevresel belirsizlik derecesi ve çevreden geri bildirim alım hızı dikkate alınarak dört grupta toplanmıştır. Bunlar; “yüksek risk-hızlı geri bildirim kültürü, düşük risk-hızlı geri bildirim kültürü, yüksek risk-yavaş geri bildirim kültürü, düşük risk-yavaş geri bildirim kültürü” olarak açıklanmıştır.
Geert Hofstede Modeli	Örgütlerin sahip oldukları farklı kültürler dikkate alınarak dört faktörle incelenmiştir. Bunlar: “güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, bireycilik/ kolektivizm ve dişilik/erilik özelliği” olarak belirtilmiştir.
Handy ve Harrison Modeli	Güç, birey, rol ve görev kültürü olarak örgüt içerisindeki farklı kültürler dört boyut altında incelenmiştir.
Kilmann Modeli	İyi ve kötü tiplmesi şeklinde kültür iki ayrı yöntemle incelenmiştir. Bunlar: bürokratik kültür ve yenilikçi kültür olarak belirtilmiştir.
Kono Modeli	Kültür tipi, liderlik ve yenilik eksenine göre beş boyut olarak şekillendirilmiştir. Bunlar; dinamik kültür, lideri takip edici ve dinamik kültür, durağan kültür, bürokratik kültür ve güçlü lider ve hareketsiz kültür şeklinde gruplandırmıştır.

Tablo 1.2. (Devamı)

Örgüt Kültürü Modeli	Örgüt Kültürü Modellerinin Tipolojisi
Miles ve Snow Modeli	Örgütlerin kültür tipini, gelenek ve alışkanlıklara göre; koruyucu

	kültür, geliştirici kültür, analizci kültür ve tepki verici kültür olarak dört tipte açıklanmıştır.
Ouchi'nin Z Kültür Modeli	Parsons'ın genel modeline karşılık Z teorisi ile örgüt kültüründe başarı ölçütleri geliştirilmiştir. İşgörenlere bağlılık, kariyer gelişimi, değerlendirme, kontrol veya denetim, karar verme, sorumluluk olarak yedi temel nokta üzerinde durulmuştur.
Quinn ve Cameron Modeli	Örgütsel kültür değer yargıları, varsayımlar ve yorumlarla ifade edilerek, model 'Rekabetçi Değerler' olarak adlandırılmıştır. Örgüt kültür tipleri: girişimci kültür (Adhokrasi), işbirliğine yönelik kültür (Klan), yapılaşmış kültür (Hiyerarşi) ve pazar odaklı kültür (Pazar) olarak dört grupta incelenmiştir.
Parsons ve AGIL Modeli	Örgüt kültürü kapsamında ekonomik, toplum ve organizasyon sistemlerinde sürekliliği sağlamak için AGIL modeli oluşturulmuştur. Bu modelde adı geçen dört fonksiyonun baş harfleri alınmasıyla AGIL modeli olarak adlandırılmıştır. Bunlar; adaptasyon (adaptation) ve uyum, amaç edinme ve amaca ulaşma (goalattainment), bütünleşme (integration) ve meşruluk (legitimacy) olarak dört boyutta incelenmiştir.
Peters ve Waterman Modeli	Mükemmeli Arayış' çalışması ile başarıyı yaklayan örgütlerin güçlü kültürüne sahip oldukları nitelendirilerek, örgüte başarı getiren sekiz özellik tespit edilmiştir. Bunlar; hareketi tercih etme, müşteriler ile yakın ilişki, özerklik ve girişimcilik, verimliliği artırma, yöneticilerin işin yapılarıyla ve bölümlerle yakın ilgisi, en iyi iş alanında kalma, yalın biçim ve gevşek ve sıkı yapı özelliklerinin bir arada bulunması şeklinde açıklanmıştır.
Schein Modeli	Literatürde en çok kabul görmüş ve kökleşmiş modellerin başında gelen bu modelde örgüt kültürünün üç katmandan oluştuğu belirtilmiştir. Bunlar; insan yaşımı olguları, değerler ve varsayımlar.
Schneider Modeli	Örgüt kültürü, kontrol, işbirliği, yeterlilik ve gelişme kültürleri ile açıklanmıştır.

Kaynak: Doğan, 2007:119-121; Eren, 2006: 141-158; Terzi, 2000: 69-81.

Bu araştırmada modeli kullanılan Denison ve Mishra (1995) örgüt kültürünü, iç ve dış çevreye uyum sağlayabilen ve örgüt içindeki ve dışındaki gelişmelere karşı yapısal ve işlevsel fonksiyonlara sahip olan iki değişken ile açıklamaktadırlar. Bu iki değişken ile ortaya çıkan dört temel boyut ise “katılım, tutarlılık, uyum yeteneği ve vizyon” olarak adlandırılmaktadır (Denison ve Mishra, 1995: 204-223; Denison vd., 2006: 5-10):

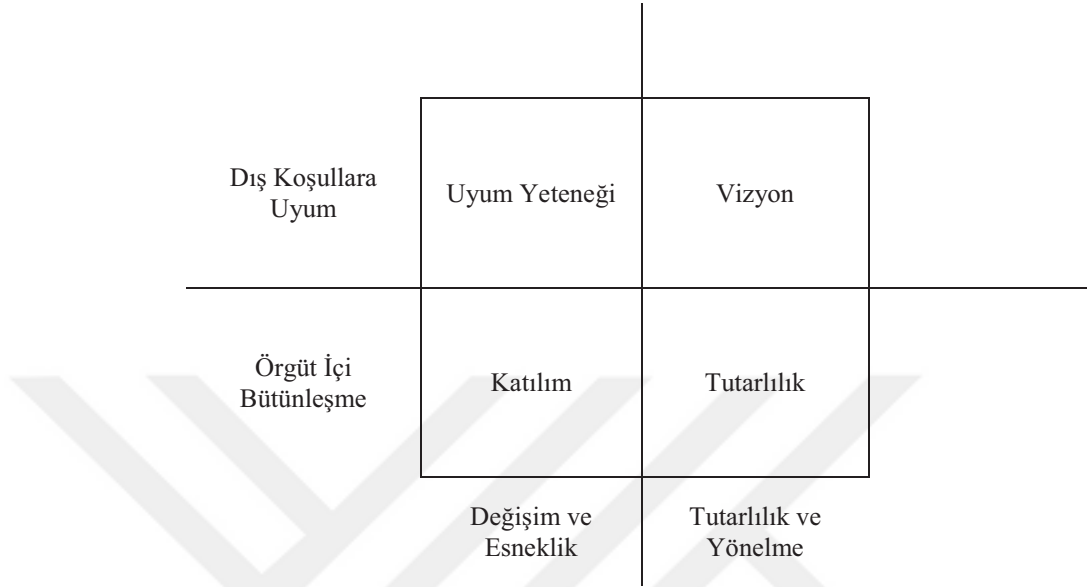
- **Katılım:** Örgütün rekabet ortamında ayakta kalabilmesi için güçlendirme ve takım çalışmasının gerekliliği belirtilmektedir. Örgüt içerisinde çalışanlara güç ve söz hakkı veren, örgüt işleyişini takım çerçevesiyle oluşturan ve her seviyede insan gücü yeteneğinin seviyesini artırmayı amaçlayan örgütlerin başarılı olduğu ilgili yazınlarda yer aldığı vurgulanmaktadır. Katılım boyutunun alt kavramsal

boyutları güçlendirme, takım çalışması ve yetenek geliştirme olarak ifade edilmektedir.

- **Tutarlılık:** Örgütlerin çevreyle uyumlu oldukları ve istikrarlı bir yol izledikleri zaman daha başarılı oldukları belirtilmektedir. Tutarlılık örgütün hedeflerine ulaşmada ve problemlerine çözüm bulmada ve örgütün dış çevresindeki risklere ve beklenmedik durumlara karşı dirençli durabilmede yardımcı olan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Tutarlılığı sağlayan örgütlerde, örgütün tüm basamakları tarafından benimsenen, kurumsal yönetişime yönelik bir içsel sistem oluşturulduğu görülmektedir. Tutarlılık boyutunun alt kavramsal boyutları temel değerler, uzlaşma, koordinasyon olarak belirtilmektedir.
- **Uyum Yeteneği:** Örgütlerin iç ve dış çevrelerinde meydana gelen olaylara uyum sağlayabilmeleri ve yenilik hızına yetişebilmeleri ve oluşan bu süreç içerisinde denge kurabilmeleri düşüncesine dayandığı belirtilmektedir. Yüksek uyum yeteneği sahip örgütlerin, örgütsel çevreden kaynaklanan değişiklikleri hayata geçirebilecekleri vurgulanmaktadır. Ayrıca bu örgütler, risk alan, yanlışlıklarından çıkarım yaparak öğrenen ve farklılık oluşturmak hakkında yetenekli ve tecrübeli olan özellikler taşıdığı da ifade edilmektedir. Uyum yeteneği boyutunun alt kavramsal boyutları değişim yaratma, müşteri odaklılık ve örgütsel öğrenme olarak nitelendirilmektedir.
- **Vizyon:** Başarılı örgütlerin açık bir şekilde vizyonlarını, örgüt hedeflerini, stratejilerini ve örgütün gelecekte nasıl bir durumda olacağına ilişkin düşüncelerini ifade ettikleri belirtilmektedir. Vizyon, hem örgüte hem de çalışanlarına yön veren bir yaklaşım olarak görülmektedir. Bu yaklaşıma sahip örgütler, gelecekte istenilen noktaya ulaşabilmek için gereken planları bugün uygulamaya geçirebilecekleri belirtilmektedir. Vizyon boyutunun alt kavramsal boyutları stratejik yönetim, örgüt amaçları ve misyon olarak ifade edilmektedir.

Denison ve Mishra (1995) tarafından Örgüt kültürü ile ilgili olarak geliştirilen kavramsal model Şekil 1.1.'de aktarılmıştır.

Şekil 1.1. Denison ve Mishra (1995) Örgüt Kültürü Modeli



Kaynak: Denison ve Mishra 1995: 216.

Örgüt kültürü ölçme aracının temel ve alt kavramsal boyutları Tablo 1.3.'deki gibidir.

Tablo 1.3. Örgüt Kültürü Modelinin Temel ve Alt Kavramsal Boyutları

TEMEL BOYUTLAR	ALT BOYUTLAR
UYUM YETENEĞİ	Değişim Yaratma Müşteri Odaklılık Örgütsel Öğrenme
KATILIM	Güçlendirme Takım Çalışması Yetenek Geliştirme
TUTARLILIK	Temel Değerler Uzlaşma Koordinasyon
VİZYON	Stratejik Yönetim Örgüt Amaçları Misyon

Kaynak: Yaylagil 2004: 60.

1.5. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE İLGİLİ YAZINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Yapılan araştırmalar doğrultusunda yönetim ve örgüt kültürü yazınında, örgüt kültürü araştırmalarına ilişkin nitelikli modellerin çoğunlukla Batı'ya yönelik olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, Türk toplumunun kültürel özellikleri incelendiğinde, Batı toplumlarına nazaran ciddi boyutta farklılıklar gösterdiği ve bu konu ile ilgili araştırmaların mevcut olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle Türk örgütlerine yönelik kültür araştırmalarında yönetim ve örgüt modellerine ilişkin araştırmalar yapılırken Türk toplumunun kültürel özelliklerinin araştırılması ve dikkate alınması gerektiği vurgulanmaktadır (Sargut 2001: 221).

Araştırmanın, bu bölümünde örgüt kültürü ile yazında yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

Tablo 1.4. Örgüt Kültürü İle İlgili Yazında Yapılan Araştırmalar

YAZAR(LAR)	ARAŞTIRMA	AMACI	SONUÇ
Ouchi ve Wilkins (1985)	Organizational Culture	Örgüt kültürü ile ilgili hem teorik hem de ampirik bir araştırma.	Örgüt kültürü; olağanüstü olaylar, sembolik etkileşim, gösterge bilimi, yapısal, işlevsel antropoloji ve bilişsel psikoloji gibi kavramlar ile açıklanmıştır.
Velliquette ve Molly (2001)	A Profile of Organizational Culture: Implications for Services Marketing	Hizmet pazarlamasında örgüt kültürü profili araştırması.	Örgütsel yaşamın önemli bir yönünü kapsayan kültür gelişimi boyunca, kültüre yolculuk meraklıları olarak bir profil belirlenmiştir.
Sabri (2004)	Socio-Cultural Values and Organizational Culture	Mevcut ve tercih edilen kültürel yönlerin, çalışanlar üzerindeki algılarının tespit edilmesi.	Kültürün etkileri ile yönetimin belirlediği baskın örgüt kültürüne çalışanların eğilimi olduğu, fakat çalışanlar tarafından tercih edilmediği görülmüştür.
Yaylagil (2004)	Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama	Denison örgüt kültürü ölçeğine geçerlilik ve güvenilirlik testlerini yaparak ve Türkiye'deki örgütlerin kültürel profillerinin analizi için kullanılıp, kullanılmayacağını belirlemek.	Örgüt kültürünün kavramsal boyutları ile gerçek yaşam arasında tutarlılık taşıdığı ve içerik, yapı ve sınırlı ölçüde, eş-zamanlı geçerlilik testleri açısından istatistiksel anlamda olumlu bir sonuca ulaşıldığı belirtilmiştir.

Tablo 1.4. (Devamı)

YAZAR(LAR)	ARAŞTIRMA	AMACI	SONUÇ
Demir (2005)	Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma	Örgüt kültürü ile iş tatmini arasındaki ilişki.	Örgüt kültürü ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla ilgili bulguların literatürdeki görüşleri desteklediği sonucu elde edilmiştir.
Baytok (2006)	Hizmet İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Liderin Rolü	Hizmet liderlerinin hizmet işletmelerindeki kültürün oluşmasındaki rollerini belirlemek ve bu modele ilişkin bilgileri ampirik olarak test etmek.	Hizmet işletmelerinde örgüt kültürünün müşteriye odaklı, yüksek hizmet standartlı, takım halinde çalışmaya hedefli ve işgöreni güçlendirme özellikleri taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca örgütün hizmet yapısına bağlı olarak çalışanların güçlendirilmeyi bekledikleri de tespit edilmiştir.
Machado ve Carvalho (2008)	Cultural Typologies and Organizational Environment: A Conceptual Analysis	Örgüt kültürü analizi için kavramsal bir model önerisi sunmak.	Örgüt kültürü, ciddi kişilik, kontrol, hiyerarşi, geçici odak ve örgütsel odak olarak algılanmıştır.
Austin ve Claassen (2008)	Impact of Organizational Change on Organizational Culture: Implications for Introducing Evidence-Based Practice	Örgütsel değişimin örgüt kültürü üzerindeki etkisi.	Örgüt kültürü tipini belirlemede, örgütsel değişimden kaynaklanan değişikliklerin uygulanması gerektiği bulgulanmıştır.
Smollan ve Sayers (2009)	Organizational Culture, Change and Emotions: A Qualitative Study	Edebiyat, kültür, değişim ve duygular arasındaki ilişkileri göstermek suretiyle nitel bir araştırmanın sonuçlarını sunmak.	Kültürel değişimlerin duygusal tepkilere yol açtığı gözlemlenmiştir.
Jaskyte (2010)	An Exploratory Examination of Correlates of Organizational Culture	Örgüt kültürü ile liderlik arasındaki ilişki.	Örgüt kültürü ve liderlik arasında negatif yönlü bir ilişki bulgulanmıştır.

Tablo 1.4. (Devamı)

YAZAR(LAR)	ARAŞTIRMA	AMACI	SONUÇ
Agbényiga (2011)	Organizational Culture-Performance Link in the Human Services Setting	Örgüt kültürü ve etkili insan hizmetleri arasındaki ilişki.	İnsan hizmetleri düzeyinde güçlü hümanist bir kültür, mükemmeliyetçi davranış, norm ve olumsuz etkili hizmet sunumu ile ilişkili iken, doğrudan işçi iş tatmini, etkin hizmet sunumu, müşteri memnuniyeti, mükemmel organizasyon itibarı ve hizmetlerin kalitesi ile ilişkili olduğu da saptanmıştır.
Ehtesham vd. (2011)	Relationship Between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan	Örgüt kültürü ve performans yönetimi uygulamaları arasındaki ilişki.	Katılımın, tutarlılık ve uyum ile son derece ilişkili olduğu belirtilmektedir. Aynı zamanda, örgüt kültürünün diğer boyutları performans yönetimi uygulamaları ile pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu bulgulanmıştır.
Tüfekçi (2012)	Örgüt Kültürünün Örgüt Performansına Etkisinin Hastaneler İçin Akreditasyon Standartları Kapsamında Ölçülmesi: Isparta İlindeki Devlet, Özel ve Üniversite Hastanesinde Bir Araştırma	Örgüt kültürünün örgüt performansına etkisi.	Örgüt kültürünün katılım, tutarlılık, uyum yeteneği, misyon boyutları ile örgüt performansını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Jacobs vd. (2012)	The Relationship Between Organizational Culture And Performance İn Acute Hospitals	İngiliz hastahanelerinde üst yönetim takım kültürü ile örgütsel performans arasındaki ilişki.	Baskın bir kültür içinde spesifik etki gösteren kurumların en iyi performansı düzeyine ulaşacağı bulgulanmıştır.
Hogan ve Coote (2013)	Organizational Culture, İnnovation and Performance: A test of Schein's Model	Örgüt kültürü, yenilik ve performans arasındaki ilişki.	Yönetim tarafından örgütsel değerler, normlar ve eserler ile şekillenen organizasyon kültürünü teşvik ettiği ve yenilikçi davranışları ile performansı desteklediği bulgulanmıştır.

Tablo 1.4. (Devamı)

YAZAR(LAR)	ARAŞTIRMA	AMACI	SONUÇ
Cho vd. (2013)	The Relationship Between Organisational Culture and Service Quality Through Organisational Learning Framework	Örgütsel öğrenme çerçevesi ile örgüt kültürü ve hizmet kalitesi arasındaki ilişki.	Örgüt içerisinde, gelişimsel ve rasyonel kültürün tanınması gerektiği belirtilmiş, ancak hiyerarşik kültür olmasının doğru olmayacağı ifade edilmiştir.
Di Pietro ve Di Virgilio (2013)	The Role of Organizational Culture on Informel Conflict Management	Bir kamu idaresinde çalışanların resmi olmayan örgüt kültürü ile çatışma yönetimi arasındaki ilişki.	Resmi olmayan çatışma yönetimi ile örgüt kültürü arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.
Taylor (2014)	Organizational Culture and the Paradox of Performance Management	Örgüt kültürü ve performans yönetimi paradoksu arasındaki ilişki.	Örgüt kültürünün performans yönetimi üzerinde olumlu etkilerinin olduğu bulgulanmıştır.
Yıldırım (2015)	Örgüt Kültürünün Yeniliğe Etkisinde Personel Güçlendirmenin Biçimlendirici Rolü	Örgüt kültürünün örgütsel yenilik üzerine etkisi.	Örgüt kültürünün ürün, değişim, strateji ve pazar yeniliği gibi bütün örgütsel yenilik türlerini olumsuz yönde etkilediği ve personel güçlendirmenin ise bütün yenilik türlerini olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Başar (2016)	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Rekabetçi Örgüt Kültürü Oryantasyonları İle Firma ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Katılım Bankaları Üzerinde Bir Araştırma	Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Rekabetçi Örgüt Kültürü Oryantasyonları İle Firma Ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki.	Rekabetçi örgüt kültürü uyumları pazar odaklılık düşük derecede stratejik insan kaynakları yönetimi ve stratejik insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile firma performansını pozitif yönde etkilediği bulgulanmıştır.

Kaynak: Agbényiga, 2011: 532-547; Austin ve Claassen, 2008: 321-329; Başar, 2016: 118-123; Baytok, 2006:192-197; Cho vd., 2013: 753-768; Demir, 2005: 289-293; Di Pietro ve Di Virgilio, 2013: 910-921; Ehtesham vd., 2011: 78-86; Hogan ve Coote, 2013: 1609-1621; Jacobs vd., 2012: 115-125; Jaskyte, 2010: 423-441; Machado ve Carvalho, 2008: 1-32; Ouchi ve Wilkins, 1985: 457-483; Sabri, 2004: 123-145; Smollan ve Sayers, 2009: 435-457; Taylor, 2014: 7-22; Tüfekçi, 2012: 174-175; Velliquette ve Molly, 2001: 69-86; Yaylagil, 2004: 53-76; Yıldırım, 2015: 195-202.

İKİNCİ BÖLÜM

MÜKEMMELİYETÇİLİK

Bireyin biyolojik ve sosyo-kültürel bir varlık olduğu düşünüldüğünde, doğuştan gelen özellikleri ve çevresel unsurlarının etkileşimi ile kişiliğinin şekillendiği belirtilmektedir. Ayrıca, kişinin sahip olduğu fiziksel şartlar, kültürel özellikler, biyolojik ayrımlar ve kişinin yetiştirilme tarzı da kişilik özelliklerinin oluşumunda etkili olduğu düşünülmektedir. Farklı olay ve durumlar karşısında bireyler kişilik özelliklerine göre çeşitli tepkiler vermektedir. Bu kişilik özelliklerinden birinde mükemmeliyetçilik olduğu ifade edilmektedir (Tuncer ve Acar 2006: 2).

Mükemmeliyetçilik, son zamanlarda özellikle psikoloji alanında sıkça karşılaşılan kavramlardan biri olarak ifade edilmektedir. Başarıyı yakalayabilmek için kişilerin mükemmeliyetçi olmak gerektiğini savunan inanç, toplum tarafından kabul gören ve sosyal medya gibi farklı kaynaklardan beslenen düşüncelerin olduğu da belirtilmektedir. Bununla birlikte, mükemmeliyetçilik kavramı birçok birey tarafından kabul edilen başarı ile meydana gelen acı verici bir karşılık olarak nitelendirildiği de ifade edilmektedir (Özçiçek 2014: 11). Araştırmanın bu bölümünde mükemmeliyetçilik ilgili kavramsal bilgilere ve ilgili araştırma modellerine yer verilmiştir.

2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Konu ile ilgili yazın incelendiğinde mükemmeliyetçilik kavramıyla ilgili bilimsel çalışmaların 20. yüzyılın sonlarında başladığı bilinirken, kavram ile ilgili ilk çalışmalar; Adler (1956), Ellis (1962), Missildine (1963), Hollender (1965), Horney (1970) ve Hamachek (1978) gibi araştırmacılar tarafından mükemmeliyetçilik kavramı incelenmiştir. Daha sonrasında bu kavram, Burns (1980), Driscoll (1982), Barrow ve Moore (1983), Patcht (1984), Frost vd. (1990), Hewitt ve Flett (1991) ve Slade ve Owns (1998) gibi araştırmacılar tarafından daha dikkat çekici olarak ele alınmıştır.

Mükemmel kelimesi, “bilgi ve erdem bakımından olgunluk, yetkinlik, erginlik, eksiksizlik” anlamlarındaki Arapça’dan Türkçe’ye kazandırılan “kemat” kelimesinden gelmektedir. Mükemmeliyetçilik (perfectionism) ise Latince “perfectus” kelimelerinden türetilen; “gerçekleştirilmiş, tamamlanmış ya da bitirilmiş” anlamlarına sahip bir kavram olarak belirtilmektedir. TDK’da (2016) mükemmel kavramının kelime anlamına bakıldığında “eksiksiz, kusursuz, tam, yetkin, şahane bir biçimde” olarak tanımlanırken; mükemmeliyetçilik kavramının karşılığı ise Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde yer almamaktadır. Buna rağmen, mükemmeliyetçilik genel olarak “ulaşılın iynin daima daha iyisi vardır” anlayışını içeren bir kavram olarak ifade edilmektedir (Kıral 2012: 14).

Mükemmeliyetçilik Freud’a göre, “süper egonun bir özelliği olan ve başarıyı elde etmek için aşırı beklenti” olarak tanımlanmaktadır (Akt. Altun ve Yazıcı 2010: 534). Freud, mükemmeliyetçiliğin obsesyonel nevrozun temel özelliklerini gösterdiğini belirterek; mükemmeliyetçiliği cezalandırıcı ve kontrollü bir süper egonun, üstün başarıya ve etkileyici davranışlara ilgi duyması olarak ifade etmektedir (Whittaker 2002: 130).

Horney (1950) mükemmeliyetçilik kavramının, nevrotik yönü ile ilgilenerek, yanlışlık yapmamak için yapılması gerekenlerin bekletilmesi olarak tanımlamaktadır. (Simonet 1997: 3). Adler (1956) ise mükemmeliyetçiliği, normal ve kalıtsal olan bir özellik olarak benimsemiş ve sağlıklı ve sağlıklı yönleriyle iki boyut altında incelemiştir (Rice ve Preusser 2002: 210). Hollender (1965) göre “mükemmeliyetçilik, bireyin kendisi ve başkaları için var olan durumun üzerine çıkarak daha yüksek bir performans beklemesi” olarak tanımlanmaktadır (Akt. Camaran 2009: 11).

Başka bir tanımda ise kavramı öncelikle teleolojik doktrinlerin, iynin ortaya çıkmasında bir ilke olarak gören Rawls (1971: 25), iyi düşüncesinin, insan erdemini ile doğrulanması halinde bunun mükemmeliyetçilik olarak adlandırılabilceğini belirtmektedir. Burns’e (1980) göre “mükemmeliyetçilik, olanaksız hedefler için daimi ve zorlu bir mücadele gösterilmesi ve bireyin kendisini değerlendirmesinde yalnızca başarılarını ve yaptıklarını dikkate alması” olarak belirtilmektedir (Akt. Topal 2015: 24). Patch (1984) ise “mükemmeliyetçiliği, mükemmel olmak isteyen kişinin belirli psikolojik sorunlar yaşayacağına dikkat çekerek” açıklamaktadır (Akt. Camadan 2009:

11). Frost vd. (1990: 450) mükemmeliyetçiliği, bireylerin başarı için yüksek derecede standartlar belirlemeleri ve yoğun bir çaba harcarken kendileri için olumsuz değerlendirmeler yapmaları olarak ifade etmektedirler.

Hewitt ve Flett'e (1991a: 98; 1991b: 457) göre mükemmeliyetçilik, "kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik" olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Kendine yönelik mükemmeliyetçilikte, bireyin kendisi için oldukça yüksek standartlar ve gerçekçilik taşımayan amaçlar belirleyerek, ortaya koyduğu her şey de mükemmel olmaya özen gösterdiği belirtilmektedir. Başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik, bireyin çevresindeki bireylerden gerçekçilik taşımayan isteklerinin olduğu ve bireyin kendisi için belirlemiş olduğu yüksek standartlara, karşısındaki bireylerin uyum sağlamalarını beklemesi ile açıklanmaktadır. Başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilikte ise, birey etrafındaki kişilerin oldukça çok yüksek standartlara sahip olduğunu planlar ve bireyin çevresindekilerden onay alabilmek için planladığı bu yüksek standartları yerine getirilmesi gereken hedefler olarak düşündüğü belirtilmektedir.

Başka bir ifade de mükemmeliyetçilik, insan doğasını en iyi betimleyecek şekilde yaşamlarını sürdürebilecekleri en mükemmel hayat biçimi olarak tanımlanmaktadır (Arneson 2000: 38). Bunun yanında, Shafran vd. (2002: 778) mükemmeliyetçiliği, kişilerin kendilerini değerlendirmek amacıyla bir alanda belirledikleri yüksek standartları elde edememeleri sonucu tecrübe edinerek, negatif anlamda sergiledikleri öz irdeleme ve öz eleştiri olarak ifade etmektedirler.

Bousman'a (2007: 1) göre ise mükemmeliyetçilik, günlük hayatta mükemmel iş, mükemmel çalışma, mükemmel performans ve mükemmel oyun betimlemeleri ile bireylerin kişilik özellikleri ve tutumlarının benzersiz bir birleşimi yansıtması olarak açıklanmaktadır. Stoeber ve Stoeber (2009: 530) mükemmeliyetçiliği, kişinin yaşamının her alanında mükemmel olma beklentisi olarak tanımlamaktadırlar.

Mükemmeliyetçilik bir kişilik özelliği olarak değerlendirildiğinde, kişiden kişiye farklılıklar gösteren bilişsel ve davranışsal yaklaşımlar olarak açıklanmaktadır. Davranışsal yaklaşıma göre mükemmeliyetçilik, bireyin kendisi için ve başkalarınca belirlenen gerçekçi olmayan standartlara ulaşmaya çalışması olarak nitelendirilmektedir.

Bilişsel yaklaşıma göre mükemmeliyetçilik ise, bireyin kendisi için ve başkalarının belirlenen gerçekçi olmayan standartlara yönelik beklentiler, inançlar, yorumlar, tutumlar ve değerlendirmeler olarak ifade edilmektedir (Kıral 2012: 27).

Bu tanımlar ışığında, genel anlamda mükemmeliyetçilik kavramı ilk olarak olumlu bir anlam ihtiva etse de, sosyal yaşamda bireyin kişiliğine derinden nüfuz ederek olumsuz sonuçlar da ortaya çıkardığı görülmektedir. Bireyin mükemmele ulaşma çabalarının, o kişiyi rahatsız edebileceği belirtilmektedir. Bunun nedeni, bireyin iyi şeyler yapma isteğinin iyi sonuçlara ulaşamamasıyla, bireyin korku ve endişe yaşayabileceği ile açıklanmaktadır. (Basko 1999: 5).

Mükemmeliyetçilik bireyin, bir taraftan motivasyonunu arttırarak performansının yükselmesini sağlarken, diğer taraftan hedeflenen performans seviyesine ulaşamaması ile bireyin hem bilişsel hem de fiziksel anlamda problemlerle karşılaşmasına neden olabileceği vurgulanmaktadır. Bireyin, ulaştığı hedefleri yeterli görmemesi, başkalarının bireyin performansı hakkındaki olumsuz değerlendirmeleri dikkate alması ve bir işi ilk defa yapmasına rağmen doğru yapamama hissinin kapılması gibi olumsuz düşünceler ile kendini kötü hissetme gibi bireye zarar veren durumların ortaya çıkabileceği belirtilmektedir (Kıral 2012: 22).

Mükemmeliyetçilik örgüt açısından değerlendirildiğinde, Hollander (1965) mükemmeliyetçi bireylerin birtakım özelliklerinden dolayı örgüt içerisinde yükselmelerinin mümkün olmadığını vurgulamaktadır. Mükemmeliyetçi bireylerin, yaratıcı özelliklere sahip olmayan sadece örgütün verdiği görev ve sorumlulukları yerine getirmeyi hedefleyen titiz insanlar olduğu ifade edilmektedir. Bu bireylerin, verilen görevleri en iyi şekilde yapsalarda tatmin olmadıklarını ve daha yüksek bir performans derecesini amaç edinip bu amaca ulaşmaya kesintisiz devam ettikleri belirtilmektedir. Bununla birlikte, örgüt içerisinde iyi bir çalışan olsalarda, örgüt organizasyonunu bütünü göremedikleri için uzun vadede iyi bir yönetici olmalarının mümkün olamayacağı da düşünülmektedir (Akt. Eren 2013: 24).

Scott vd. (1997: 287-311) örgüt içerisindeki çalışanları işkolik çalışanlar olarak ifade etmektedirler. İşkolik çalışanları, sosyal hayattan uzaklaşmayı göze alabilen ve zamanını çalışarak geçirme eğilimi olan zorlayıcı ve bağımlı çalışanlar, örgütün finansal

açından bir gereklilik olmasada daha fazla çalışma isteği olan başarı odaklı çalışanlar ve örgüt dışında bile sürekli iş hakkında düşünme eğilimi olan mükemmeliyetçi çalışanlar olarak üç gruba ayırdıkları görülmektedir. Bu grup içerisinde, örgütün mükemmeliyetçi bireyleri, yaşamlarının her alanında olduğu gibi iş hayatlarında da her şeyi kontrol altında tutmak isterken, iş ortamında daha katı olma, detaylara dikkat çekme ve titiz davranışlar sergileme eğilimi gösterdikleri belirtilmektedir. Ancak, başka bir araştırma da mükemmeliyetçilik düzeyi yükselen çalışanların yaşam doyumunun azaldığı, karamsarlık, kaygı ve stres düzeylerinin arttığı belirtilmektedir (Chang, 2000: 21-25). Ayrıca, bireyin mükemmeliyetçilik puanları ile kaygı ve stres puanlarının arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu da vurgulanmaktadır (Gilman ve Ashby, 2003: 677-687).

Öte yandan, örgütlerin ilk gününden beri var olan örgüt kültürü ile bağlantılı bir mükemmeliyetçi yaklaşımın olduğu belirtilmektedir (Gürçay 2001: 1). Mükemmeliyetçiliği yakalayan örgütlerin, yönetim ve organizasyonlarının müşteriye ve verimliliğe odaklı olduğu ve başarıyı bu şekilde yakaladıkları vurgulanmaktadır. Başarılı örgütlerin etkin olmadıkları alanlarda girişim yapmalarının yerine, daha çok etkin oldukları alanlara yönelmeleri, yeni fikirlerin ortaya çıkmasını tetikleyerek başarıyı yakalayacakları ifade edilmektedir. Yönetimde mükemmeliyetçiliği kabullenen başarılı örgütlerin “yeni bilgileri bul, uygula, daha sonra düzeltme yoluna gidersin” düşüncesini hedefleyerek, ”vakit nakittir” prensibini uyguladıkları görülmektedir (Işıldak 2015: 5).

Genel olarak geçmişten bugüne mükemmeliyetçilik ile yapılan araştırmaların alan ve kapsam bakımından farklı görüşlerle açıklandığı görülürken, ortak olarak kabul edilen bir mükemmeliyetçilik yapısının varlığından bahsedilememektedir. Bunun nedenleri, mükemmeliyetçiliğin olumlu ve olumsuz yaklaşımlarının net bir şekilde ifade edilememesi, yüksek seviyede başarılı ve yetenekli bireylerin ve mükemmeliyetçi kişilerin ayrılamaması ve yapılan ilk araştırmaların tek boyutlu olumsuz mükemmeliyetçilik yaklaşımın içerirken, günümüzde çok boyutlu mükemmeliyetçilik olarak ele alınan araştırmaların çoğunlukta olması gibi nedenlerle açıklanmaktadır (Dilmaç vd. 2009: 721; Topal 2015: 24). Bu konulara ilişkin bilgiler mükemmeliyetçilik modelleri konusunda ele alınmaktadır.

2.2. MÜKEMMELİYETÇİLİK MODELLERİ

Mükemmeliyetçilik ile ilgili yazın incelendiğinde tanım ve bilgiler doğrultusunda mükemmeliyetçiliğin modellerine yönelik farklı görüşlerin olduğu belirtilmektedir. Genel anlamda mükemmeliyetçilik ile ilgili yapılan araştırmalarda ilk zamanlar tek boyutlu bir yapı ile ele alındığı, daha sonralarında araştırmacılar tarafından çok boyutlu bir yapı ile açıklandığı görülmektedir.

2.2.1. Tek Boyutlu Mükemmeliyetçilik

Mükemmeliyetçilik kavramı ile ilgili yazında yer alan ilk çalışmalarda, mükemmeliyetçiliğin tek boyutlu bir yapı olarak ele alınarak, daha çok mükemmeliyetçiliğin olumsuz yönleri üzerinde durulduğu görülmektedir.

Mükemmeliyetçiliği, bireyin kendisi ya da başkaları için aşırı yüksek standartlar hedeflemesi olarak tanımlayan Hollender (1965: 94), mükemmeliyetçi bireylerin “yeteri kadar iyi değilim, daha iyisini yapmalıyım” düşüncesi ile mükemmele ulaşma isteklerini olumsuz ve patolojik bir durum olarak incelediği görülmektedir.

Pacht (1984: 387) ise mükemmeliyetçi bireylerin etkili düşünme gibi özellikleri ile performansları için oldukça yüksek standartları oluşturarak “hiç kazanamama senaryoları” kurduklarını belirtmektedir. Bu doğrultuda, bireylerin birtakım amaçlar belirleyerek, gerçek dışı hedeflere yönlendikleri ve devamlı hata yapmaktan hayal kırıklığına düştükleri vurgulanmaktadır. Ayrıca, mükemmeliyetçi kişinin duygu ve davranışlarının kendi kontrolünde olmaması ve yüksek standartlar belirleyerek hedeflere ulaşmaktan zevk alan bireyin sağlıklı bir şekilde “en iyinin” olmasını istemesi mükemmeliyetçilik olarak nitelendirilmediği görülmektedir (Başer 2007: 8).

Bu açıklamalar doğrultusunda, bireyin kendisine yönelmiş mükemmeliyetçiliğini değerlendiren düşüncelerin olduğu bilinmektedir. Ancak, zamanla bireyin sahip olduğu özellikleri ile diğer bireylerin özellikleri dikkate alınarak, mükemmeliyetçiliğin tek boyutluluktan çıkarak çok boyutlu görüşlerle incelendiği görülmektedir.

2.2.2. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik

Frost vd. (1990: 449-468) mükemmeliyetçiliğin öncelikle olumsuz yönünü ele almış, daha sonrasında olumlu yönünü de içeren çok boyutlu mükemmeliyetçilik ölçeğini geliştirmiş oldukları görülmektedir. Bu geliştirilen ölçekte mükemmeliyetçilik, ikisi bireylerarası ve dördü bireyin kendisi ile ilgili olmak üzere toplam altı boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar; düzen, hatalara aşırı ilgi, davranışlardan şüphe, kişisel standartlar, bireylerarası beklentiler ve bireylerarası eleştiriler olarak ifade edilmektedir.

Terry-Short vd. (1995: 663-664) mükemmeliyetçiliği davranışlar üzerinde inceleyerek uyumlu mükemmeliyetçilik ve uyumsuz mükemmeliyetçilik olarak iki boyutta açıklamaktadırlar. Uyumlu boyutunda, olumlu yaklaşan sağlıklı mükemmeliyetçilerin olduğu belirtilirken, olumsuz yaklaşımlarla uyumsuz mükemmeliyetçilerinde olduğunu vurgulamaktadır.

Parker (1997: 545-562) ise mükemmeliyetçiliği, sağlıklı ve sağlıklı olmayan mükemmeliyetçilik olarak iki boyutta ele almaktadır. Sağlıklı mükemmeliyetçilik boyutunda, bireylerin kendilerini belirlenen hedeflerden daha da ilerisini amaçladıkları belirtirken, sağlıklı olmayan mükemmeliyetçilik boyutunda da bireylerin kendileri için koydukları hedeflere ulaşmayı amaçlarken başarısız olduklarına ve yapmış oldukları hatalara odaklandıkları belirtilmektedir.

Rice vd. (1998: 312) mükemmeliyetçiliği, uyumlu mükemmeliyetçilik ve uyumsuz mükemmeliyetçilik olmak üzere iki boyutta ele almaktadırlar. Uyumlu mükemmeliyetçiliğe sahip bireylerin kendileri için hedefledikleri standartların gerçekçilik payını kaybetmeyerek, belirledikleri standartlara ulaşmak için çaba gösterdikleri belirtilmektedir. Bununla birlikte, uyumlu mükemmeliyetçiler belirledikleri hedeflerine ulaşabilmek için izledikleri yollarda ortaya çıkan hatalardan ders çıkararak ve kendi performanslarını değerlendirerek olumlu sonuçlar elde ettikleri de vurgulanmaktadır. Diğer bir boyut olan uyumsuz mükemmeliyetçilikte ise, bireyler kendilerine ulaşılması zor olan hedefler belirleyerek, kendi deneyim ve becerileri ile uyum sağlayamadıkları görülmektedir. Ayrıca, kendi performansları hakkında olumsuz eleştiriler yaparak hedeflerini ertelemekte oldukları da ifade edilmektedir. Böylece

bireylerin başarısız oldukları ve bu başarısızlıklarından dolayı psikolojik anlamda da etkilendikleri belirtilmektedir.

Başka bir modelde de mükemmeliyetçilik, içsel ve dışsal mükemmeliyetçilik olarak iki farklı boyut ile açıklanmaktadır. Birinci boyut olarak içsel mükemmeliyetçilik, bireyin kendi becerileri ile örtüşmeyen yüksek standartlar hedefleyerek ve bu standartlara ulaşırken ortaya çıkan hatalara daha çok özen göstererek içinde bulunduğu ortamdaki kişilerle olan ilişkilerine aktarması olarak ifade edilmektedir. İkinci boyut olan dışsal mükemmeliyetçilikte ise, bireyin çevresindeki diğer bireylerden beklediği mükemmeliyetçilik olarak belirtilmektedir (Siegle ve Schuler, 2000: 39-44).

Rice ve Dellwo (2002: 188-189) ise mükemmeliyetçiliği, normal ve nevrotik mükemmeliyetçiler olmak üzere iki grupta açıklamaktadırlar. Bu iki grup arasındaki farkın başarısızlıktan, belirlenen hedeflere ulaşamamadan ve bireyin kendisine olan saygısını koruyup koruyamamasından kaynaklandığını belirtmektedir. Başarısızlık durumunda normal mükemmeliyetçiler kendilerine olan saygılarını kaybetmeden ilerlerken, nevrotik mükemmeliyetçiler ise kendilerine olan saygılarını yitirdikleri ifade edilmektedir.

Burns ve Fedewa (2004: 103-113) ise mükemmeliyetçiliği, pozitif ve negatif mükemmeliyetçilik olarak iki boyut altında ele alarak, bu iki boyut arasında gerçek bir fark olduğunu belirtmektedirler. Negatif mükemmeliyetçi bireylerin, stresli durumlarda olumsuz davranışlar sergiledikleri ifade edilirken, pozitif mükemmeliyetçi bireylerin ortaya çıkan problemlere karşı çözüm bulmaya çalıştıkları vurgulanmaktadır. Pozitif mükemmeliyetçiler kendilerini pozitif düşüncelere, negatif mükemmeliyetçiler ise kendilerini sadece negatif düşüncelere yönlendirdikleri de belirtilmektedir.

Franco-Paredes vd. (2005: 62) mükemmeliyetçiliği, patolojik mükemmeliyetçilik ve patolojik olmayan mükemmeliyetçilik olarak iki boyutta açıklamaktadırlar. Patolojik olmayan mükemmeliyetçilik boyutunda, bireylerin yüksek performans standartları koyduklarını ve belirlenen bu standartların mükemmelle ulaşmak için gerekli olduğuna inandıklarını ifade edilmektedir. Ayrıca, bireylerin standartlar belirlemenin bireysel maliyetini ve faydalarını bildikleri ve bundan dolayı

performanslarının değişken olmasına izin verdikleri düşünölmektedir. Patolojik mükemmeliyetçilik boyutunda ise, olağanüstü ve katı performans standartları belirledikleri, fakat ne olursa olsun belirledikleri standartlardan vazgeçmedikleri ve işlerini takip ettikleri belirtilmektedir.

Araştırmanın bu bölümünde modeli kullanılan Hewitt ve Flett (1991) mükemmeliyetçiliği, olumsuz bir yapıda değerlendirerek, “kendine yönelik mükemmeliyetçili, başkalarına yönelik mükemmeliyetçili ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik” olmak üzere üç boyutta açıklamaktadırlar. Bunlar:

- **Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik:** Bu boyutta bireylerin mükemmel olmayı ve hata yapmamayı hedefledikleri belirtilmektedir. Bireylerin gerçek dışı standartlara karşı aşırı çaba göstererek “ya hep ya hiç” düşüncesini taşıdıkları vurgulanmaktadır. Bu rağmen belirledikleri hedefler için yoğun çaba gösterebilirler, hedeflerine ulaşamadıkları zaman psikolojik durumlarla karşılaştıkları açıklanmaktadır. Ayrıca bireylerin başarısız olduklarında, sonuçlardan kendilerini sorumlu tuttıkları ve kendilerini eleştirdikleri de ifade edilmektedir (Hewitt ve Flett, 1991a: 98-101).
- **Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik:** Bu boyutta bireylerin çevresindeki bireylerden gerçekçi olmayan beklentilerde bulundukları belirtilmektedir. Beklenti içinde oldukları bireyler beklentileri karşıladıklarında ödüllendirilirken, bu bireyler hata yaptıklarında ise onlardan rahatsızlık duydukları ve durumu kabullenmeyerek onlara karşı güvensizlik biriktirmeye başladıkları belirtilmektedir. Bununla birlikte onları suçladıkları ve düşmanca tutumlar sergilemeye başladıkları da ifade edilmektedir (Hewitt ve Flett, 1991a: 98-101; Flett vd., 1995: 111-124).
- **Başkalarınca Belirlenen Mükemmeliyetçilik:** Bu boyutta bireylerin, çevresindeki bireylerden kendilerine yönelik gerçek dışı ve ulaşılması zor standartlar empoze ettikleri belirtilmektedir. Olumsuz değerlendirilme ve eleştirilme endişesi içinde oldukları vurgulanmaktadır. Başka bireylerin kendilerini sürekli yargılayarak olumsuz değerlendireceklerine ve eleştireceklerine inandıkları da ifade edilmektedir. Bu nedenle sürekli mükemmel olmak için baskı hissettikleri ve bundan dolayı depresyon ve kaygı

gibi psikolojik durumlarla karşılaştıkları belirtilmektedir (Hewitt ve Flett, 1991a: 98-101; Hewitt ve Flett, 1993: 58-65; Flett vd., 1995: 111-124).

2.3. MÜKEMMELİYEÇİLİK İLE İLGİLİ YAZINDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

Araştırmanın bu bölümünde mükemmeliyetçilik konusu ile ilgili yazında yapılmış araştırmalara yer verilmektedir.

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde özellikle yabancı yazında, kişileri hangi yönde etkileğine dair psikoloji alanında yer alan çok fazla araştırmanın olduğu görülmektedir. Yerli yazın incelendiğinde ise, mükemmeliyetçilik konusunun son zamanlarda farklı değişkenlerle ele alındığı görülürken, mükemmeliyetçilik konusunun yerli yazında çoğunlukla eğitim alanında çalışıldığına rastlanılmıştır. Turizm alanında ise, bu konu ile ilgili az sayıda çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, araştırmanın konusuna yönelik mükemmeliyetçilik ile ilgili farklı değişkenlerle yabancı ve yerli yazında yapılmış bazı araştırmalara yer verilmektedir.

2.3.1. Yabancı Yazında Yapılmış Araştırmalar

Zarifnasab, 2013 yılında yapmış olduğu araştırmasında, dayanıklılık ve mükemmeliyetçiliğin stres üzerinde etkisini incelemeye çalışmıştır. Araştırmanın uygulaması Tahran’da bulunan özel bir lisede okuyan erkek öğrenciler üzerinde yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, mükemmeliyetçilik ve dayanıklılık ile organize olmanın, objektif düşünmenin ve tedbirler almanın stres düzeyinin azalmasını sağladığı bulgulara ulaşıldığı belirtilmektedir (Zarifnasab, 2013: 122-127).

Oliveira vd., 2015 yılında hazırlamış oldukları çalışmada, yüksek performanslı futbolcuların mükemmeliyetçilik özelliklerinin motivasyonları üzerindeki etkisi incelemeye çalışmışlardır. Çalışmada, Brezilya’nın Paraná Eyaleti’nde bulunan profesyonel kulüpler ile profesyonel olmayan kulüplerin futbolcuları örneklem seçilerek, “Spor Motivasyon Ölçeği ve Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği” uygulamada kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, profesyonel olmayan sporcuların

profesyonel sporculara göre daha fazla motive oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca profesyonel olmayan sporcuların, profesyonel sporculara nazaran mükemmeliyetçilik tutumlarında daha yüksek puanlar elde ettikleri belirtilmiştir (Oliveira, 2015: 601-611).

Stoeber ve Corr, 2015 yılında yapmış oldukları araştırmalarında, mükemmeliyetçilik ile gelişen duygusal, psikolojik ve toplumsal karakterize ruhsal sağlık arasındaki ilişkiyi ampirik olarak incelemeye çalışmışlardır. Yapılan araştırmanın örneklemini 388 üniversite öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmada, Hewitt ve Flett (1990) tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, öğrencilerin kendine yönelik mükemmeliyetçilikleri ile gelişen karakteristik özellikleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, ancak başkalarınınca belirlenen mükemmeliyetçilik ile gelişen karakteristik özellikleri arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, mükemmeliyetçiliğin katılımcılar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkiler istatistiksel olarak (korelasyon ve regresyon analizleri ile) kontrol edildiğinde de bu sonuçların değişmediği görülmüştür. Mükemmeliyetçiliğin genel anlamda karakteristik gelişmişliğe zarar verdiği düşünülmektedir (Stoeber ve Corr, 2015: 50-53).

Chang vd., 2016 yılında yapmış oldukları araştırmalarında, mükemmeliyetçiliğin yenilikçi davranış ve tükenmişlik üzerindeki etkilerinin olup olmadığını belirlemeye çalışmışlardır. Araştırma iş yerinde çalışan 112 ekip üzerinde uygulanarak, mükemmeliyetçiliğin sağlıklı ve sağlıklı boyutları ile ele alınmıştır. Yapılan analiz sonucunda, sağlıklı mükemmeliyetçilik ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü bir ilişkiye ulaşılrken, sağlıklı mükemmeliyetçilik ile yenilikçi davranış arasında da negatif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır (Chang vd., 2016: 206-265).

2.3.2. Yerli Yazında Yapılmış Araştırmalar

Sapmaz, 2006 yılında yapmış olduğu araştırmasında, üniversite öğrencilerinin uyumlu ve uyumsuz mükemmeliyetçilik özellikleri ile psikolojik semptomlar arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Yapılan araştırma sonucunda uyumsuz olarak belirlenen mükemmeliyetçilerin psikolojik belirti düzeylerinin en yüksek seviyede olduğu

sonucuna ulaşılırken, uyumlu mükemmeliyetçilerin ise psikolojik belirtilerinin daha düşük seviye de olduğu belirtilmektedir (Sapmaz, 2006: 124-128).

Kıral, 2012 yılında hazırlamış olduğu araştırmasında, Ankara ili kamu ilköğretim okulları yöneticilerinin mükemmeliyetçilik algıları ile kontrol odakları arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Yapılan araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin kendilerine yönelik mükemmeliyetçilik algılarının başkasına yönelik ve başkalarınca belirlen mükemmeliyetçilik algılarına göre yüksek olduğu bulgulanmıştır. Aynı zamanda, araştırmaya katılanların iç kontrol odaklıklarının başkalarına ve şansa dayalı kontrol odaklıklarından yüksek olduğu sonucuna ulaşıldığı da belirtilmektedir. Araştırmanın en temel amacını oluşturan mükemmeliyetçilik ile kontrol odaklılığı arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu açıklanmaktadır (Kıral, 2012: 156-159).

Aluç, 2013 yılında yapmış olduğu araştırmasında, iş stresi ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Araştırmanın örneklemini, kamu ve özel hastanelerin acil ve psikiyatri bölümlerinde çalışan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmanın temel amacı, söz konusu hastanelerde çalışan hemşirelerin demografik özellikleri ile iş stresi ve mükemmeliyetçilik arasındaki ilişkiyi ortaya koymak olarak açıklanmaktadır. Yapılan analizler sonucunda, hemşirelerin çalışmakta oldukları bölümler ile iş stresi ve mükemmeliyetçilik arasında anlamlı farklılıklar olduğu bulgulanmıştır (Aluç, 2013: 80-83).

Eren, 2013 yılında yapmış olduğu araştırmasında, İstanbul ilinde uluslararası zincir otellerde çalışan aşçıları örneklem seçerek, mükemmeliyetçiliğin iş performansına etkisinin olup olmadığını incelemeye çalışmıştır. Araştırmanın mükemmeliyetçiliğin iş ortamında ve iş performansında etkili olduğu düşüncesine dayanarak, yönetim ve turizm alanlarında yapılan ilk araştırma olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonucunda, mükemmeliyetçi beklentilerin iş performansı üzerinde olumlu yönde etkilediği ancak değişkenler arasındaki etkileşimin düşük seviyede olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca araştırmada, Hewitt ve Flett (1990) tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği”nin kullanıldığı belirtilerek, bu ölçeği oluşturan “kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik” boyutlarına ek olarak araştırma sonucunda

“mükemmeliyetçi beklentiler” adı altında yeni bir boyuta da ulaşıldığı ifade edilmiştir (Eren, 2013: 89-97).

Eskiili, 2015 yılında yapmış olduğu araştırmasında, erişkinlerin mükemmeliyetçilik seviyeleri ile sosyo-demografik özellikleri ve kaygı-kaçınma düzeyleri arasında ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Araştırmanın örneklemini, İstanbul ilinde yaşayan 40 kişi oluşturmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda, katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile mükemmeliyetçilik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki elde edilemediği belirtilmektedir. Ayrıca, katılımcıların mükemmeliyetçilik ve kaygı-kaçınma düzeylerinin düşük olduğu sonucuna da ulaşıldığı ifade edilmektedir (Eskiili, 2015: 42-44).

Tezcan, 2015 yılında hazırlamış olduğu araştırmasında, İstanbul ilindeki devlet ve özel üniversitelerin rehberlik ve psikolojik danışma bölümlerindeki öğrencilerin öz duyarlılıkları ile mükemmeliyetçilikleri arasında ilişkiyi incelemeye çalışmıştır. Araştırmada katılımcılardan veri toplamak amacıyla Hewitt ve Flett (1990) tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ)” ile Neff (2003) tarafından geliştirilen “Öz Duyarlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öz duyarlılık boyutları (öz yargılama, öz duyarlılık, ızalasyon ve aşırı özdeşleşme) ile mükemmeliyetçilik boyutları (kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu bulgulanmıştır (Tezcan, 2015: 72-79).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE MÜKEMMELİYETÇİLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: ALANYA BÖLGESİ BEŞ YILDIZLI OTEL İŞLETMELERİNİN MUTFAK DEPARTMANINDA ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMA AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın temel amacı; örgüt kültürü ile mükemmeliyetçilik arasındaki istatistiksel açıdan olası anlamlı ilişkileri tespit etmektir. Bu bağlamda araştırmada; Antalya ili Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanında çalışanların mükemmeliyetçilik tutumlarının örgüt kültürü algılarına göre değişip değişmediğini belirlemek amaçlanmaktadır.

Araştırmanın konusuna yönelik turizm alanında az sayıda çalışmanın olması, araştırmanın önemini arttırdığı düşünülmektedir. Özellikle araştırmanın bağımlı değişkeni olan mükemmeliyetçilik kavramı ile ilgili turizm alanında yapılmış çalışmaların az sayıda olması bu konunun araştırılmasına yönelik dikkat çeken önemli bir etken olmuştur. Mükemmeliyetçilik değişkenine ilişkin turizm alanında, Eren (2013) tarafından yapılmış doktora tezinde, İstanbul ilinde uluslararası zincir otel işletmelerinde çalışan aşçıları örneklem seçerek, mükemmeliyetçiliğin iş performansına etkisinin olup olmadığını incelemeye çalışmıştır. Araştırmanın mükemmeliyetçiliğin iş ortamında ve iş performansında etkili olduğu düşüncesine dayanarak, yönetim ve turizm alanlarında yapılan ilk araştırma olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonucunda, mükemmeliyetçi beklentilerin iş performansı üzerinde olumlu yönde etkilediği ancak değişkenler arasındaki etkileşimin düşük seviyede olduğu bulgulanmıştır.

Araştırma sonucunda; otel işletmelerinin mutfak departmanında çalışanların örgüt kültürü algıları ile mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkilere yönelik bulguların hem literatüre hem de turizm sektörüne önemli bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLARI

Araştırma, Antalya ili Alanya bölgesinde bulunan beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanında çalışanlar üzerinde uygulanmıştır. Antalya İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nün internet sayfasından elde edilen 2015 verilerine göre “turizm işletme belgeli tesisler” bilgilerinden Alanya bölgesindeki otel işletmelerinin hangilerinin beş yıldızlı olduğu konusunda faydalanılmıştır. Daha sonrasında, Alanya bölgesindeki otel işletmelerinin tek tek internet sayfalarından elde edilen adres bilgileri doğrultusunda bölgede 39 adet beş yıldızlı otel işletmesinin olduğu bilgisi doğrulanmıştır. Bu bilgiler doğrultusunda çalışmanın evrenini 39 adet beş yıldızlı otel işletmesinin oluşturduğu kesinleştirilerek belirlenmiştir.

Bu araştırmada, örneklemin turizm alanına yönelik seçilmesi ve Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarına yönelik uygulanması araştırmanın sınırlılıkları olarak ifade edilebilir. Ayrıca otel işletmeleri örgütlerinde yaşanan yüksek işgücü devir hızının olması, örgütlerin araştırmaya önem vermemeleri, bilimsel araştırmanın çok zor koşullar altında yapılıyor olması, zaman ve maliyet açısından araştırmanın uygulamasının zor olması araştırmanın diğer sınırlılıkları olarak gösterilebilir.

3.2.1. Evren ve Örneklem

Evrende bulunan beş yıldızlı otel işletmelerindeki çalışan sayısını belirlemek için resmi bir rakama ulaşılamadığından ve çoğu beş yıldızlı otel işletmesinin kesin rakamı paylaşmak istememesinden dolayı evrendeki toplam sayıyı tahmin edebilmek için evrende faaliyet gösteren 39 otelden rastgele seçilen beş tanesine (O_1 : 90; O_2 : 125; O_3 : 115; O_4 : 75; O_5 : 95) ulaşılarak araştırmanın yürütüldüğü tarihteki çalışan sayıları belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan görüşmelerde ilgili sezonda her bir otel işletmesinin mutfak departmanında ortalama 100 kişinin çalıştığı belirlenmiştir. Bu sayı 39 ile çarpılarak ilgili sezonda toplam 3.900 kişinin çalıştığı tahmin edilmiş ve evrendeki birey sayısı olarak bu rakam baz alınmıştır. Örneklem büyüklüğünü hesaplamak için şu formül kullanılmıştır (Tanrıöğen 2009: 126).

$$N = \frac{t^2 \cdot \frac{p \cdot q}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \cdot t^2 \cdot \frac{p}{d^2}}$$

n= Örneklem büyüklüğü

N= Evren büyüklüğü

d= Tolerans düzeyi

t= Güven düzeyi ($\alpha = 0.05$ için 1,96; $\alpha = 0,01$ için 2,58)

p= Olayın görülme sıklığı ($q=1-p$)

Örneklem büyüklüğü %95’lik güven seviyesi ve %5 örnekleme hatası dikkate alınarak 3900 kişilik bir evren için gerekli olan 234 kişi örneklem büyüklüğü olarak alınmıştır (Can 2014: 30).

Araştırmanın anket çalışması 2015 yılı yaz aylarında gerçekleştirilmiştir. Toplamda 39 adet beş yıldızlı otel işletmesinden 500 çalışana anket ulaştırılmıştır. Ancak araştırma sırasında 39 otel işletmesinin dokuzundan herhangi bir şekilde geri dönüş sağlanamayarak, araştırmanın uygulaması 30 otel işletmesi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anket formlarından geri dönüşü sağlanan 30 adet beş yıldızlı otel işletmesinden 350 adet anket çalışmasına ulaşılarak uygulama sonuçlandırılmıştır. Ancak elde edilen anketlerden SPSS analizi öncesinde 314 tanesinin eksiksiz ve hatasız doldurulduğu tespit edilmiş ve araştırma analizleri bu veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmada, nicel araştırma yöntemleri ve bu araştırma yöntemlerine uygun Korelasyon ve Regresyon Analizleri’nden yararlanılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın uygulamasında veri toplamada anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket tekniğiyle belirtilen otel işletmelerine gidilip, anketler birebir çalışanlara ulaştırılarak uygulama gerçekleştirilmiştir.

3.3.1. Veri toplama araçları

Araştırmanın uygulama aşamasında, Antalya ili Alanya bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanında çalışanların örgüt kültürü algıları ile mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkiye yönelik verileri elde edebilmek

amacıyla bir adet form ve iki adet ölçek kullanılmıştır. Araştırmadaki veri toplama araçları:

1. Demografik özellikler formu
2. “Örgüt Kültürü” ölçeği
3. “Mükemmeliyetçilik” ölçeği

şeklinde oluşturulmuştur. Soru formuna ve ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda yer verilmiştir.

3.3.1.1. Demografik Özellikler Formuna İlişkin Bilgiler

Demografik özellikler formu, araştırmanın amacına uygun olacak şekilde araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu formda; çalışanların cinsiyetleri, medeni durumları, yaşları, eğitim durumları, aylık ortalama gelirleri, çalışmakta oldukları mutfak bölümleri, mutfaktaki pozisyonları ve mesleki deneyim süreleri gibi sorulara yer verilmiştir.

3.3.1.2. Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Bilgiler

Araştırmada kullanılan “Örgüt Kültürü Ölçeği”, “Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal ve Görgül Bir Araştırma” isimli doktora tezinden alınmıştır. Ölçek toplam 36 maddeden oluşmaktadır (Kalkan 2013).

Araştırmada kullanılan Örgüt Kültürü Ölçeği, Denison ve Mishra (1995) tarafından geliştirilmiştir. Örgüt Kültürü Ölçeği, Yaylagil (2004) tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Örgüt Kültürü Ölçeği, katılım (9 ifade), tutarlılık (9 ifade), uyum yeteneği (9 ifade) ve vizyon (9 ifade) olmak üzere 4 boyut ve toplam 36 maddeden oluşmaktadır (Yaylagil, 2004: 64). Ölçekte 5’li Likert tipi yöntem kullanılmıştır. (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Orta Düzeyde Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum).

3.3.1.3. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Bilgiler

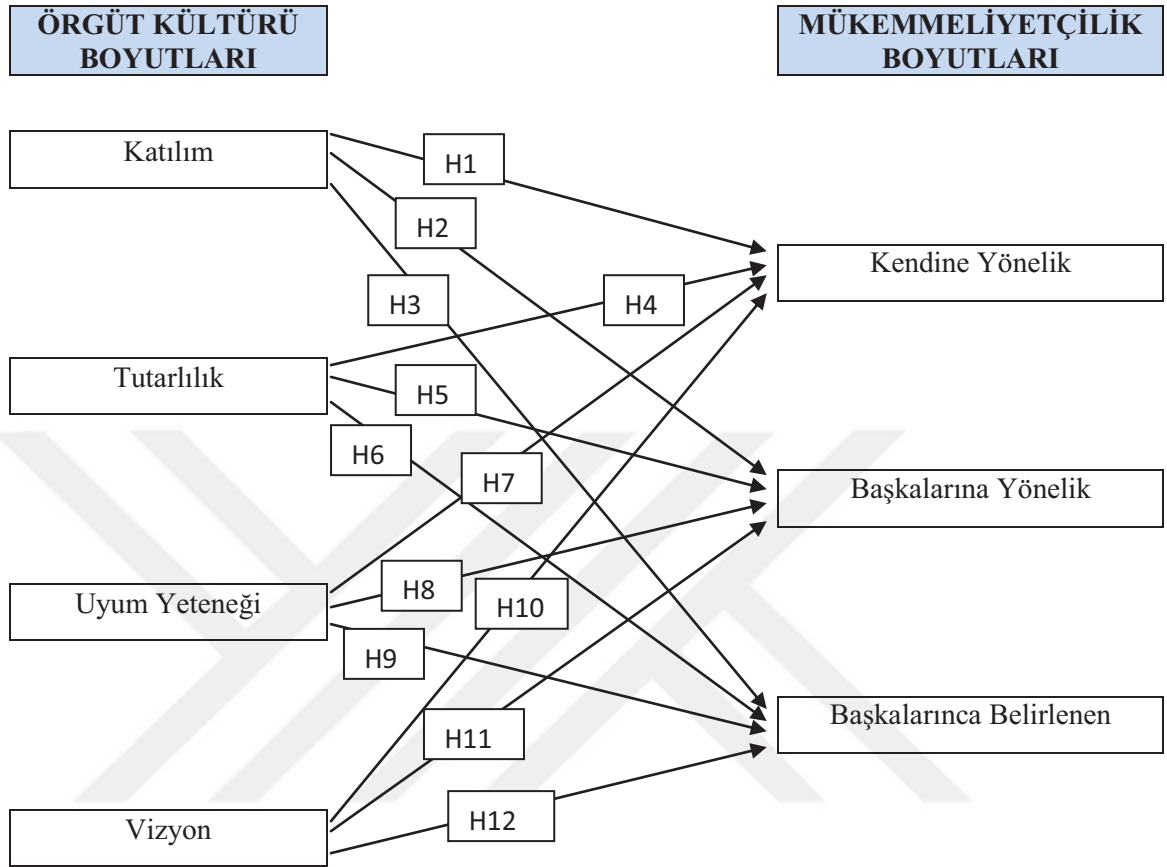
Araştırma da kullanılan “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği”, “Mükemmeliyetçiliğin İş Performansına Etkisi: İstanbul İli Uluslararası Zincir Otel İşletmelerinde Çalışan Orta Kademe Mutfak Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma” isimli doktora tezinden alınmıştır. Ölçek toplam 45 maddeden oluşmaktadır (Eren 2013).

Araştırmada kullanılan Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği, Hewitt ve Flett (1990) tarafından geliştirilmiştir. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği (ÇBMÖ) (Multi-dimensional Perfectionism Scale), Oral (1999) tarafından Türkçe’ye çevrilmiştir. Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği; kendine yönelik mükemmeliyetçilik (15 ifade), başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik (15 ifade) ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik (15 ifade) olmak üzere 3 boyut ve toplam 45 maddeden oluşmaktadır (Oral, 1999: 54). Ancak bu araştırmada farklı olarak ölçeğin orijinal hali olan 7’li Likert hali değiştirilmiş ve 5’li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Orta Düzeyde Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Bu değişikliğin yapılmasının nedeni, hem 5’li Likert tipi ölçeğin daha yaygın olarak kullanılması hem de cevaplayıcılar açısından cevaplanmasının daha kolay ve anlaşılır olmasıdır.

3.4. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu bölümde araştırma modeline ilişkin bilgiler verilmeye çalışılmıştır.

Şekil 3.1. Örgüt Kültürü Boyutları ile Mükemmeliyetçilik Boyutları Arasındaki İlişkiler



Kaynak: Model, araştırmacı tarafından kurulmuştur.

3.5. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Bu araştırmada amaç, araştırma modelinde sunulan ilişkilere yönelik örgüt kültürü boyutları ile mükemmeliyetçilik boyutları arasındaki ilişkinin araştırılıp ortaya konulmasıdır. Bu amaca yönelik araştırma modellerine ilişkin hipotezlere değinilmiştir.

Araştırmanın Modeline İlişkin Hipotezler:

H1: Örgüt kültürünün katılım boyutu ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Örgüt kültürünün katılım boyutu ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Örgüt kültürünün katılım boyutu ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8: Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H10: Örgüt kültürünün vizyon boyutu ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H11: Örgüt kültürünün vizyon boyutu ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H12: Örgüt kültürünün vizyon boyutu ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.6. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde, yapılan analizlerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgular üç ana başlık altında incelenmiştir. Bunlar:

- Demografik özelliklere ilişkin bulgular,

- Ölçeklere ilişkin bulgular,
- Hipotezlere ilişkin yapılan analizlerden elde edilen bulgular.

3.6.1. Demografik Bulgular

Bu bölümde anket formunun birinci bölümünde yer alan demografik sorulara ait istatistiksel bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet			
Kadın	74	23,6	23,6
Erkek	240	76,4	100,0
Toplam	314	100,0	
Medeni Durum			
Evli	187	59,6	59,6
Bekâr	127	40,4	100,0
Toplam	314	100,0	
Yaş			
18-25	67	21,3	21,3
26-35	136	43,3	64,6
36-45	93	29,6	94,2
45 ve üstü	18	5,8	100
Toplam	314	100,0	
Eğitim Durumu			
İlköğretim	105	33,4	33,4
Lise	154	49,1	82,5
Üniversite-2 yıllık	38	12,1	94,6
Üniversite-4 yıllık	16	5,1	99,7
Yüksek Lisans/Doktora	1	,3	100,0
Toplam	314	100,0	

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Aylık Gelir			
1.000 TL'den az	24	7,6	7,6
1.001-2.000 TL	177	56,4	64,0
2.001-3.000 TL	82	26,1	90,1
3.001-4.000 TL	12	3,8	93,9
4.001-5.000 TL	8	2,4	96,3
5.000 TL ve üstü	11	3,7	100,0
Toplam	314	100,0	
Mutfaktaki Bölüm			
Sıcak	89	28,3	28,3
Soğuk	64	20,4	48,7
Pastane	58	18,5	67,2
Kahvaltı	47	15,0	82,2
Hazırlık	32	10,2	92,4
Kasaphane	22	7,0	99,4
Diğer	2	,6	100,0
Toplam	314	100,0	
Mutfaktaki Pozisyon			
Mutfak Şefi	13	4,1	4,1
Sous Şefi	18	5,7	9,8
Kısım Şefi	63	20,1	29,9
Kısım Şef Yardımcısı	82	26,1	56,0
Aşçı/Pastacı/Hazırlıkçı	81	25,8	81,8
Aşçı/Pastacı/Hazırlıkçı Yardımcısı	57	18,2	100,0
Toplam	314	100,0	
Deneyim Süresi			
1 yıldan az	15	4,8	4,8
1-5 yıl	88	28,0	32,8
6-10 yıl	95	30,3	63,1
11-15 yıl	58	18,6	81,7
16-20 yıl	36	11,5	93,2
21-25 yıl	11	3,4	96,6
26 yıl ve daha fazla	11	3,4	100,0
Toplam	314	100,0	

Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde çalışanların %76'lık oranla çoğunluğunun erkeklerden %24'lük bir kısmının ise kadınlardan oluştuğu görülmüştür. Mutfak departmanında yapılan işlerin fiziksel güç gerektiren ağır işler olması ve yoğun çalışma saatlerinin uygulanması gibi nedenler düşünüldüğünde kadın personel sayısının düşük olmasının normal olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılanların medeni durumları incelendiğinde; çoğunluğunun %60'lık oranla evli çalışanlardan oluştuğu, bekar çalışanların oranının ise %40 düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Evli çalışanların bekar çalışanlara nazaran daha düzenli bir hayata sahip olmaları, emek yoğun turizm sektörü için örgütün personel seçiminde etkili olduğu düşünülmektedir.

Katılımcılar yaş grubuna göre incelendiğinde; %43'lük orana sahip olan 26-35 yaş grubu en büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. Bu grubu takip eden diğer büyük çoğunluk ise %30'luk bir oranla 36-45 yaş grubundan oluşmaktadır. Diğer gruplar ise %21'lik oranla 18-25 yaş grubu, %6'lık bir oranla 45 ve üstü yaş grubunun çalıştığı görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda, mutfak departmanında daha çok genç yaş grubunun çalıştığı söylenebilir.

Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; %49'luk bir orana sahip olan büyük çoğunluğun lise mezunu olduğu görülmektedir. Bu grubu sırasıyla, %33'lük bir oranla ilköğretim mezunları, %12'lik bir oranla üniversite-2 yıllık mezunları ve %6'lık bir oranla da üniversite-4 yıllık ve lisans üstü mezunlarının takip ettiği belirlenmiştir. Ülkemizde aşçılık eğitiminin genellikle meslek liselerinin aşçılık bölümleri ile üniversitelerin önlisans bölümlerinde verilmesi, ayrıca aşçılığın alaylı öğrenilen ve çıraklıktan ustalığa doğru ilerleyen bir meslek olarak görülmesi bu durumu açıklamaktadır.

Katılımcıların aylık gelir seviyeleri incelendiğinde; %56'lık büyük çoğunluğunun aylık 1.001-2.000 TL arası gelire, %26'sının aylık 2.001-3.000 TL arası gelire, %8'inin aylık 1.000 TL'den az gelire, %4'ünün aylık 3.001-4.000 TL arası gelire, %4'ünün aylık 5.000 TL ve üstü gelire, %2'sinin ise aylık 4.001-5.000 TL arası gelire sahip oldukları görülmüştür.

Katılımcıların çalıştıkları mutfak bölümleri incelendiğinde; %28'lik bir oranlar çalışanların çoğunun sıcak bölümünde, %20'lik bir oranla soğuk bölümünde, %19'luk bir oranla pastane bölümünde, %15'lik bir oranla kahvaltı bölümünde, %10'luk bir oranla hazırlık bölümünde, %7'lik bir oranla kasaphane bölümünde ve %1'lik bir oranla da diğer bölümlerde çalıştıkları görülmüştür.

Araştırmaya katılanların mutfaktaki pozisyonları incelendiğinde; %26'lık bir oranla kısım şef yardımcıları oluştururken, %26'lık aynı oranla aşçı/pastacı/hazırlıkçı çalışanların olduğu görülmüştür. Bu sıralamayı izleyen diğer gruplar ise %20'lik bir oranla kısım şefleri, %18'lik bir oranla aşçı/pastacı/hazırlıkçı yardımcıları, %6'lık bir oranla sous şefleri ve %4'lük bir oranla mutfak şefleri olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların mutfak bölümündeki deneyim sürelerine incelendiğinde; %5'lik bir oranla 1 yıldan az, %28'lik bir oranla 1-5 yıl arası, %30'luk bir oranla 6-10 yıl arası, %,19'luk bir oranla 11-15 yıl arası, %12'lik bir oranla 16-20 yıl arası, %3'lük bir oranla 21-25 yıl arası, ve %3'lük bir oranla ise 26 yıl ve daha fazla deneyim süresine sahip oldukları görülmüştür.

3.6.2. Ölçeklere İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde, araştırmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik analizi sonuçları ve faktör analizi sonuçları gibi istatistiksel bilgilere yer verilmiştir.

3.6.2.1. Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde araştırmada kullanılan örgüt kültürü ölçeğine ilişkin istatistiksel bulgulara yer verilmiştir.

3.6.2.1.1. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Örgüt kültürü ölçeği ilk olarak güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve sonuçlarına aşağıdaki Tablo 3.2.'de sunulmuştur.

Tablo 3.2. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
,951	36

Tablo 3.3. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Toplam Madde İstatistikleri Sonucu

Ölçekteki Maddeler	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Ölçek Güvenirlik Katsayısı
Mutfakta çalışanların çoğunluğu yaptıkları işle bütünleşmişlerdir.	128,8662	505,113	,950
Mutfakta çalışanlar arasında yeterli ölçüde bilgi paylaşımı olduğundan, gerektiğinde herkes istenilen bilgiye ulaşabilmektedir.	128,9363	502,622	,949
Mutfakta iş planları yapılırken, tüm çalışanlar karar verme sürecine belli ölçüde dâhil edilmektedir.	128,9936	504,728	,950
Mutfakta farklı bölümler (sıcak, soğuk, pastane vb.) arasında işbirliği yapılmaktadır.	128,9172	498,038	,949
Mutfakta takım çalışması yapılması, bütün iş faaliyetlerinde esas alınmaktadır.	128,7580	501,871	,949
Mutfakta çalışanlar kendi görevleri ile otelin amaçları arasındaki ilişkiyi kavramıştır.	128,8567	505,989	,949
Mutfakta çalışanlara kendi işlerini planlamaları için gerekli yetki verilmektedir.	128,9459	501,534	,949
Mutfakta çalışanların iş-görme kapasiteleri sürekli bir gelişim göstermektedir.	128,8471	503,031	,949
Mutfakta çalışanların iş-görme becerilerini artırmak için gereken her şey yapılmaktadır.	128,9427	499,671	,949
Mutfakta görev yapan yöneticiler söylediklerini uygulamaktadırlar.	128,8854	501,968	,949
Mutfakta iş-görme yöntemlerimize yol gösteren net ve tutarlı bir değerler sistemimiz vardır.	128,9299	503,075	,949
Mutfakta işlerin yürütülmesinde davranışlarımızı yönlendiren ve doğru ile yanlışın ayırt edilmesini sağlayan (etik) değerler vardır.	128,8376	505,063	,949
Mutfakta iş faaliyetlerinde bir anlaşmazlık meydana geldiğinde, her bir çalışan tatmin edici bir çözüm bulmak için çok gayret göstermektedir.	128,9236	506,090	,949
Mutfakta güçlü bir işletme kültürü vardır.	128,8471	505,414	,949

Ölçekteki Maddeler	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Ölçek Güvenirlik Katsayısı
Mutfakta problemlili konularda bile kolayca bir görüş birliğı sağlanabilmektedir.	128,9045	502,853	,949
Mutfakta alışanlar farklı bölümlerde de olsalar iş faaliyetleri açısından ortak bir bakış açısını paylaşılabilmektedirler.	128,8917	503,317	,949
Mutfağın farklı bölümleri tarafından yürütölen projeler/işler kolayca koordine edilmektedir.	128,8949	507,673	,950
Mutfakta başka bölümden bir kişiyle çalışmak, adeta farklı bir otelden birisiyle çalışmak gibidir.	129,2707	516,556	,952
Mutfakta iş-görme tarzımız oldukça esnek ve değişime açıktır.	128,8917	510,027	,950
Rakip otellerin faaliyetleri ve iş alanındaki değişimlere bağlı olarak yönetim, uygun stratejiler geliştirebilmektedir.	129,0732	507,154	,950
Mutfak alanındaki yenilik ve gelişimler, yönetim tarafından izlenip uygulanmaktadır.	128,9204	503,920	,949
Misafirlerin istek ve önerileri, yaptığımız işlerde sıklıkla değişiklikler yapılmasına yol açabilmektedir.	128,8153	507,991	,950
Mutfaktaki tüm çalışanlar, misafirlerin istek ve ihtiyaçlarını anlamaya özen göstermektedir.	128,6815	504,390	,949
Misafir talepleri iş faaliyetlerimizde genellikle dikkate alınmaktadır.	128,6720	503,927	,949
Mutfakta herhangi bir başarısızlıkla karşılaşıldığında, bu durum yönetim tarafından, gelişim ve öğrenme için bir fırsat olarak değerlendirilir.	129,0255	505,463	,950
Mutfakta yenilikçilik ve yapılan işlerde risk almak, yönetimce istenmekte ve ödöllandirilmektedir.	129,1465	503,467	,950
Mutfakta alışanların işleriyle ilgili yeni bilgiler edinmesi önemli bir amaçtır.	128,6847	504,057	,949
Mutfakta uzun-dönemli bir iş programı ve belli bir gelişim planımız mevcuttur.	128,7420	502,933	,949

Ölçekteki Maddeler	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Ölçek Güvenilirlik Katsayısı
Mutfakta çalışanların yaptıkları işlere yön verebilecek net, açık bir işletme misyonumuz vardır.	128,9395	500,057	,949
Mutfakta, otelin geleceğine yönelik olarak belirlenmiş stratejik bir iş-planlaması vardır.	129,0064	498,358	,949
Mutfak departmanının faaliyet amaçlarına ilişkin olarak çalışanlar arasında tam bir uzlaşma vardır.	128,9522	500,851	,949
Mutfak departmanının yöneticileri otelin temel hedefleri doğrultusunda hareket edebilmektedirler.	128,8312	503,668	,949
Mutfakta çalışanlar, uzun dönemde otelin başarılı olabilmesi için yapılması gerekenleri bilmektedir.	128,7994	502,493	,949
Mutfakta çalışanlar, geleceğe yönelik olarak belirlenmiş olan işletme vizyonunu paylaşılmaktadırlar.	129,0191	500,166	,949
Mutfak departmanının yöneticileri uzun-dönemli bir bakış açısına sahiptirler.	128,8503	504,192	,949
Mutfakta kısa-dönemli iş talepleri, vizyonumuzdan ödün vermeden karşılanabilmektedir.	129,1210	502,362	,949

Cronbach's Alpha 0,00 ile 0,40 arasında ise ölçek güvenilir değildir. Alpha değeri 0,40 ile 0,60 arasında yer alırsa ölçeğin güvenilirliğinin düşük olduğu, 0,60 ile 0,80 arasında yer alırsa ölçeğin oldukça güvenilir olduğu ve 0,80 ve 1,00 arasında yer alırsa ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu belirtilmektedir (Kayış 2010: 405).

Tablo 3.2.'de görüldüğü gibi, örgüt kültürü ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı %95 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, ölçeğinin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, yapılan analiz sonucunda ölçekteki 36 maddeye ilişkin değerler yukarıdaki Tablo 3.3.'de sunulmuş ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısını daha yüksek derecede olumsuz yönde etkileyen herhangi bir maddenin olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle ölçekten başka bir maddenin çıkarılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

3.6.2.1.2. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri

Bu bölümde araştırma uygulamasında kullanılan örgüt kültürü ölçeğini oluşturan maddelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine Tablo 3.4.'de yer verilmiştir.

Tablo 3.4. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri

Örgüt Kültürü Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Mutfakta çalışanların çoğunluğu yaptıkları işle bütünleşmişlerdir.	314	3,72	1,06
Mutfakta çalışanlar arasında yeterli ölçüde bilgi paylaşımı olduğundan, gerektiğinde herkes istenilen bilgiye ulaşabilmektedir.	314	3,65	1,07
Mutfakta iş planları yapılırken, tüm çalışanlar karar verme sürecine belli ölçüde dâhil edilmektedir.	314	3,59	1,08
Mutfakta farklı bölümler (sıcak, soğuk, pastane vb.) arasında işbirliği yapılmaktadır.	314	3,67	1,12
Mutfakta takım çalışması yapılması, bütün iş faaliyetlerinde esas alınmaktadır.	314	3,83	1,05
Mutfakta çalışanlar kendi görevleri ile otelin amaçları arasındaki ilişkiyi kavramıştır.	314	3,73	,97
Mutfakta çalışanlara kendi işlerini planlamaları için gerekli yetki verilmektedir.	314	3,64	1,05
Mutfakta çalışanların iş-görme kapasiteleri sürekli bir gelişim göstermektedir.	314	3,74	1,00
Mutfakta çalışanların iş-görme becerilerini artırmak için gereken her şey yapılmaktadır.	314	3,64	1,08
Mutfakta görev yapan yöneticiler söylediklerini uygulamaktadırlar.	314	3,70	1,01
Mutfakta iş-görme yöntemlerimize yol gösteren net ve tutarlı bir değerler sistemimiz vardır.	314	3,65	1,01
Mutfakta işlerin yürütülmesinde davranışlarımızı yönlendiren ve doğru ile yanlışın ayırt edilmesini sağlayan (etik) değerler vardır.	314	3,75	1,04
Mutfakta iş faaliyetlerinde bir anlaşmazlık meydana geldiğinde, her bir çalışan tatmin edici bir çözüm bulmak için çok gayret göstermektedir.	314	3,66	,96
Mutfakta güçlü bir işletme kültürü vardır.	314	3,74	,97
Mutfakta problemleri konularda bile kolayca bir görüş birliği sağlanabilmektedir	314	3,68	,9
Mutfakta çalışanlar farklı bölümlerde de olsalar iş faaliyetleri açısından ortak bir bakış açısını paylaşabilmektedirler.	314	3,69	,95
Mutfakta farklı bölümleri tarafından yürütülen projeler/işler kolayca koordine edilmektedir.	314	3,69	,97

Örgüt Kültürü Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Mutfakta başka bölümden bir kişiyle çalışmak, adeta farklı bir otelden birisiyle çalışmak gibidir.	314	3,31	1,28
Mutfakta iş-görme tarzımız oldukça esnek ve değişime açıktır.	314	3,69	,97
Rakip otellerin faaliyetleri ve iş alanındaki değişimlere bağlı olarak yönetim, uygun stratejiler geliştirebilmektedir.	314	3,51	1,06
Mutfak alanındaki yenilik ve gelişimler, yönetim tarafından izlenip uygulanmaktadır.	314	3,66	1,03
Misafirlerin istek ve önerileri, yaptığımız işlerde sıklıkla değişiklikler yapılmasına yol açabilmektedir.	314	3,77	1,02
Mutfaktaki tüm çalışanlar, misafirlerin istek ve ihtiyaçlarını anlamaya özen göstermektedir.	314	3,90	1,04
Misafir talepleri iş faaliyetlerimizde genellikle dikkate alınmaktadır.	314	3,91	,99
Mutfakta herhangi bir başarısızlıkla karşılaşıldığında, bu durum yönetim tarafından, gelişim ve öğrenme için bir fırsat olarak değerlendirilir.	314	3,56	1,10
Mutfakta yenilikçilik ve yapılan işlerde risk almak, yönetimce istenmekte ve ödüllendirilmektedir.	314	3,44	1,19
Mutfakta çalışanların işleriyle ilgili yeni bilgiler edinmesi önemli bir amaçtır.	314	3,90	,98
Mutfakta uzun-dönemli bir iş programı ve belli bir gelişim planımız mevcuttur.	314	3,84	,99
Mutfakta çalışanların yaptıkları işlere yön verebilecek net, açık bir işletme misyonumuz vardır.	314	3,64	1,10
Mutfakta, otelin geleceğine yönelik olarak belirlenmiş stratejik bir iş-planlaması vardır.	314	3,58	1,15
Mutfak departmanının faaliyet amaçlarına ilişkin olarak çalışanlar arasında tam bir uzlaşma vardır.	314	3,63	1,09
Mutfak departmanının yöneticileri otelin temel hedefleri doğrultusunda hareket edebilmektedirler.	314	3,75	1,04
Mutfakta çalışanlar, uzun dönemde otelin başarılı olabilmesi için yapılması gerekenleri bilmektedir.	314	3,78	1,05
Mutfakta çalışanlar, geleceğe yönelik olarak belirlenmiş olan işletme vizyonunu paylaşmaktadırlar.	314	3,57	1,15
Mutfak departmanının yöneticileri uzun-dönemli bir bakış açısına sahiptirler.	314	3,73	1,09
Mutfakta kısa-dönemli iş talepleri, vizyonumuzdan ödün vermeden karşılanabilmektedir.	314	3,46	1,14

Tablo 3.4.'de yer alan sonuçlar incelendiğinde, standart sapması anormal derecede yüksek değere sahip herhangi bir maddenin olmadığı görülmüştür.

3.6.2.1.3. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Örneklem Yeterliliği ve Faktör Analizine Uygunluk Testleri

Bu bölümde örgüt kültürü ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi ve Bartlett's küresellik testi sonucuna yer verilmiştir. Bu testlerin sonuçları aşağıdaki Tablo 3.5.'de yer almaktadır.

Tablo 3.5. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi Sonucu

KMO and Bartlett's Test Sonucu		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü		,931
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	3531,181
	Serbestlik Derecesi	231
	Anlamlılık	,000

Kaiser-Meyer-Olkin oranının 0,50'in üzerinde olması gerektiği ve bu oranın ne kadar yüksek olursa veri seti faktör analizi yapmak için o kadar iyi olduğu ifade edilmektedir. KMO değeri; 0,50'nin altında kabul edilemez, 0,50 zayıf, 0,60 orta, 0,70 iyi, 0,80 çok iyi ve 0,90 ise mükemmel olarak belirtilmektedir (Sharma 1996: 116).

Tablo 3.5.'de görüldüğü gibi yapılan faktör analizleri sonucunda, örgüt kültürü ölçeğini oluşturan maddelerin örneklem yeterliliğinin 0,93 seviyesinde olduğu, Bartlett's küresellik testinin sonucunun da anlamlı olduğu ($p < 0,05$; $p: ,000$) belirlenmiştir.

Tablo 3.6. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Faktör Analizi Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

Toplam Açıklanan Varyans									
Öğeler	Başlıca Eigenvalue Değerleri			Kareli Yükler Toplamının Çıkarımı			Kareli Yükler Toplamının Rotasyonu		
	Toplam	Varyans %	Kümü. %	Toplam	Varyans %	Kümü. %	Toplam	Varyans %	Kümü. %
1	8,728	39,674	39,674	8,728	39,674	39,674	4,767	21,669	21,669
2	2,467	11,213	50,887	2,467	11,213	50,887	4,325	19,658	41,327
3	1,344	6,110	56,996	1,344	6,110	56,996	2,299	10,451	51,777
4	,969	4,406	61,402	,969	4,406	61,402	2,118	9,625	61,402

Faktör analizi, aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak için daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek veya özetlemek özelliklerine sahip olan çok değişkenli analiz tekniğine verilen bir isimdir. Faktör analizinde temel mantık, karmaşık bir olgunun daha az sayıda faktörler yardımıyla açıklanabileceği düşüncesidir (Altunışık vd., 2012: 263-264).

Yapılan ilk faktör analizi sonucunda örgüt ölçeğini oluşturan bazı maddelerin anlamsız boyutlar altında toplandığı ve bazı maddelerin çok düşük derecede yüklendiği belirlenmiştir. Bu nedenle ölçekten kusurlu görülen maddeler çıkarılıp faktör analizi birkaç defa daha tekrar edilerek çalışmanın amacını en uygun olacak şekilde gerçekleştiren faktör yapısına ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu doğrultuda, Tablo 3.6.'da görüldüğü üzere örgüt kültürü ölçeği, yapılan son faktör analizi sonucunda 4 boyutta toplanmış ve ölçeğin açıklanan yüzdesinin 61,402 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.7. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Faktör Analizi Rotasyona Tabi Tutulmuş Öğeler Matrisi Tablosu

Rotasyonlu Öğeler Matrisi				
Maddeler	Öğeler			
	Vizyon	Katılım	Uyum yeteneği	Tutarlılık
ÖK_V_33_Mutfakta çalışanlar, uzun dönemde otelin başarılı olabilmesi için yapılması gerekenleri bilmektedir.	,822			
ÖK_V_32_Mutfak departmanının yöneticileri otelin temel hedefleri doğrultusunda hareket edebilmektedirler.	,805			
ÖK_V_35_Mutfak departmanının yöneticileri uzun-dönemli bir bakış açısına sahiptirler.	,797			
ÖK_V_31_Mutfak departmanının faaliyet amaçlarına ilişkin olarak çalışanlar arasında tam bir uzlaşma vardır.	,789			
ÖK_V_30_Mutfakta, otelin geleceğine yönelik olarak belirlenmiş stratejik bir iş-planlaması vardır.	,763			
ÖK_V_34_Mutfakta çalışanlar, geleceğe yönelik olarak belirlenmiş olan işletme vizyonunu paylaşmaktadırlar.	,746			
ÖK_V_36_Mutfakta kısa-dönemli iş talepleri, vizyonumuzdan ödün vermeden karşılanabilmektedir.	,723			
ÖK_K_2_Mutfakta çalışanlar arasında yeterli ölçüde bilgi paylaşımı olduğundan, gerektiğinde herkes istenilen bilgiye ulaşabilmektedir.		,757		
ÖK_K_5_Mutfakta takım çalışması yapılması, bütün iş faaliyetlerinde esas alınmaktadır.		,743		

ÖK_K_1_Mutfakta çalışanların çoğunluğu yaptıkları işle bütünleşmişlerdir.		,741		
ÖK_K_3_Mutfakta iş planları yapılırken, tüm çalışanlar karar verme sürecine belli ölçüde dâhil edilmektedir.		,654		
ÖK_K_4_Mutfakta farklı bölümler (sıcak, soğuk, pastane vb.) arasında işbirliği yapılmaktadır.		,653		
ÖK_K_6_Mutfakta çalışanlar kendi görevleri ile otelin amaçları arasındaki ilişkiyi kavramıştır.		,626		
ÖK_K_8_Mutfakta çalışanların iş-görme kapasiteleri sürekli bir gelişim göstermektedir.		,579		
ÖK_K_9_Mutfakta çalışanların iş-görme becerilerini artırmak için gereken her şey yapılmaktadır.		,551		
ÖK_U_26_Mutfakta yenilikçilik ve yapılan işlerde risk almak, yönetimce istenmekte ve ödüllendirilmektedir.			,766	
ÖK_U_25_Mutfakta herhangi bir başarısızlıkla karşılaşıldığında, bu durum yönetim tarafından, gelişim ve öğrenme için bir fırsat olarak değerlendirilir.			,702	
ÖK_U_20_Rakip otellerin faaliyetleri ve iş alanındaki değişimlere bağlı olarak yönetim, uygun stratejiler geliştirebilmektedir.			,561	
ÖK_T_14_Mutfakta güçlü bir işletme kültürü vardır.				,746
ÖK_T_13_Mutfakta iş faaliyetlerinde bir anlaşmazlık meydana geldiğinde, her bir çalışan tatmin edici bir çözüm bulmak için çok gayret göstermektedir.				,698
ÖK_T_12_Mutfakta işlerin yürütülmesinde davranışlarımızı yönlendiren ve doğru ile yanlışın ayırt edilmesini sağlayan (etik) değerler vardır.				,589
ÖK_T_15_Mutfakta problemleri konularda bile kolayca bir görüş birliği sağlanabilmektedir				,536

Örgüt kültürü ölçeği ile ilgili yapılan analizler sonucunda toplam 14 madde (7., 10., 11., 16., 17., 18., 19., 21., 22., 23., 24., 27., 28. ve 29. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin ilk hali 36 madde iken, çıkarılan 14 maddeden sonra, ölçek 22 madde halinde şekillenmiş ve 4 boyut altında toplanmıştır. Ölçekte oluşturan maddelerin hangi boyut altında toplandığına ilişkin bilgiler Tablo 3.8.'de yer almaktadır.

Tablo 3.8. Örgüt Kültürü Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Boyutlar ve İçerdikleri Maddeler

Boyut Adı	Maddeler
Vizyon	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36.
Katılım	1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9.
Uyum Yeteneği	20, 25, 26.
Tutarlılık	12, 13, 14, 15.

Tablo 3.8’de görüldüğü üzere; “vizyon boyutunun 30., 31., 32., 33., 34., 35. ve 36.; katılım boyutunun 1., 2., 3., 4., 5., 6., 8. ve 9.; uyum yeteneği boyutunun 20., 25. ve 26.; tutarlılık boyutunun ise 12., 13., 14., ve 15 maddelerden oluştuğu görülmüştür.

Tablo 3.9. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu 2

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
,926	22

Tablo 3.9.’da görüldüğü üzere, örgüt kültürü ölçeğinden çıkarılan 14 maddeden sonra yenilenen güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin Cronbach’s Alpha katsayısı önceki güvenilirlik analizi sonucundan daha düşük bir değerle, %92 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, ölçekten çıkarılan maddelerin, ölçeğin güvenilirliğini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

3.6.2.1.4. Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışanların örgüt kültürü ölçeğinin boyutları ile ilgili görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde ortaya çıkan sonuçları Tablo 3.10’da sunulmuştur.

Tablo 3.10. Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı İstatistikler			
Örgüt Kültürü Boyutları	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Katılım	314	3,69	,77
Tutarlılık	314	3,71	,76
Uyum Yeteneği	314	3,50	,86
Vizyon	314	3,64	,90

Bu sonuçlar doğrultusunda, en yüksek ortalamanın (X: 3,71) tutarlılık boyutuna ait olduğu ve daha sonrasında katılım (X: 3,69), vizyon (X: 3,64) ve uyum yeteneği boyutunun (X: 3,50) takip ettiği görülmüştür.

3.6.2.2. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Yapılan Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Bu bölümde araştırmada kullanılan mükemmeliyetçilik ölçeğine ilişkin istatistiksel bulgulara yer verilmiştir.

3.6.2.2.1. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

Mükemmeliyetçilik ölçeği ilk olarak güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve sonuçlarına aşağıdaki Tablo 3.11’de yer verilmiştir.

Tablo 3.11. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
0,927	45

Tablo 3.12. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Toplam Madde İstatistikleri Sonucu

Ölçekteki Maddeler	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Ölçek Güvenilirlik Katsayısı
Bir iş üzerinde çalıştığımda iş kusursuz olana kadar rahatlayamam.	148,7389	619,529	,927
Genelde bireyleri kolay pes ettikleri için eleştirmem.	149,2962	612,267	,926
Yakınlarımla başarılı olmaları gerekmez.	149,7070	610,368	,926
En iyisinden aşağısına razı oldukları için arkadaşlarımı nadiren eleştiririm.	149,4013	612,529	,926
Başkalarının benden beklentilerini karşılamakta güçlük çekerim.	149,6083	613,900	,927
Amaçlarımdan bir tanesi yaptığım her işte mükemmel olmaktır.	148,6720	614,323	,926

Ölçekteki Maddeler	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Ölçek Güvenirlik Katsayısı
Başkalarının yaptığı her şey en iyi kalitede olmalıdır.	148,7707	609,526	,925
İşlerimde asla mükemmelliği hedeflemem.	149,8344	607,570	,926
Çevremdekiler benim de hata yapabileceğimi kolaylıkla kabullenirler.	149,4331	606,387	,925
Bir yakınımın yapabileceğinin en iyisini yapmamış olmasını önemli görmem.	149,4618	612,000	,926
Bir işi ne kadar iyi yaparsam çevremdekiler daha da iyisini yapmamı beklerler.	148,8280	612,731	,926
Nadiren mükemmel olma ihtiyacı duyarım.	149,4713	609,304	,926
Yaptığım bir şey kusursuz değilse çevremdekiler tarafından yetersiz bulunur.	149,3376	614,352	,927
Olabildiğim kadar mükemmel olmaya çalışırım.	148,7102	615,683	,926
Giriştiğim her işte mükemmel olmam çok önemlidir.	148,7675	616,345	,926
Benim için önemli olan insanlardan beklentilerim yüksektir.	148,9013	607,278	,925
Yaptığım her şeyde en iyi olmaya çalışırım.	148,6115	613,734	,926
Çevremdekiler yaptığım her şeyde başarılı olmamı beklerler.	148,8121	609,597	,925
Çevremdeki insanlar için çok yüksek standartlarım yoktur.	149,2229	610,704	,926
Kendim için mükemmelden daha azını kabul edemem.	149,0955	606,732	,925
Her konuda üstün başarı göstermesem de başkaları benden hoşlanacaktır.	149,1911	606,328	,925
Kendilerini geliştirmek için uğraşmayan bireylerle ilgilenmem.	149,0924	611,924	,926
Yaptığım işte hata bulmak beni huzursuz eder.	149,0096	612,482	,926
Arkadaşılarımdan çok şey beklemem.	149,3694	608,764	,926
Başarı, başkalarını memnun etmek için daha da çok çalışmam gerektiği anlamına gelir.	148,9809	608,722	,926
Birisinden bir şey yapmasını istersem, işim yapılmasını beklerim.	149,1242	607,425	,925
Yakınlarımla hata yapmasını görmeye tahammül edemem.	149,0732	611,940	,926
Hedeflerimi belirlemede mükemmeliyetçiyimdir.	148,8567	606,558	,925
Değer verdiğim insanlar beni hiçbir zaman hayal kırıklığına uğratmamalıdır.	148,8503	609,763	,925

Ölçekteki Maddeler	Madde Silindiğinde Ölçek Ortalaması	Madde Silindiğinde Ölçek Varyansı	Madde Silindiğinde Ölçek Güvenilirlik Katsayısı
Başarısız olduğum zamanlar bile başkaları yeterli olduğumu düşünürler	149,1656	608,631	,926
Başkalarının benden çok şey beklediğini düşünüyorum.	148,9713	609,172	,925
Her zaman yapabileceğimin en iyisini yapmaya çalışmalıyım.	148,6178	612,818	,926
Bana göstermeseler bile, hata yaptığım zaman diğer insanlar çok bozulurlar.	149,2962	605,749	,925
Yaptığım her şeyde en iyi olmak zorunda değilim.	149,3344	614,421	,927
Ailem benden mükemmel olmamı bekler.	149,0032	605,946	,925
Kendim için yüksek hedeflerim yoktur.	149,4968	609,573	,926
Annem ve babam nadiren hayatımın her alanında en başarılı olmamı beklerler.	149,1401	603,386	,925
Sıradan insanlara saygı duyarım.	148,9363	610,859	,926
İnsanlar benden mükemmelden aşağısını kabul etmezler.	149,1210	611,877	,926
Kendim için yüksek standartlar koyarım.	148,8503	609,323	,925
İnsanlar benden verebileceğimden fazlasını beklerler.	148,9045	608,170	,925
Okulda veya işte her zaman başarılı olmalıyım.	148,6975	610,653	,925
Bir arkadaşımın elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmaması benim için önemli değildir.	149,4108	609,495	,926
Hata yapsam bile, etrafımdaki insanlar yeterli ve becerikli olduğumu düşünürler.	149,0382	603,698	,924
Başkalarının yaptığı her şeyden üstün başarı göstermelerini nadiren beklerim.	149,0860	610,232	,925

Tablo 3.11.'de görüldüğü gibi, mükemmeliyetçilik ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı %92 olarak tespit edilmiştir. Bu değer, ölçeğinin oldukça yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, yapılan analiz sonucunda ölçekteki 45 maddeye ilişkin değerler yukarıdaki Tablo 3.12.'de sunulmuş ve ölçeğin genel güvenilirlik katsayısını daha yüksek derecede olumsuz yönde etkileyen herhangi bir maddenin olmadığı belirlenmiştir. Bu nedenle ölçekten başka bir maddenin çıkarılmasına ihtiyaç duyulmamıştır.

3.6.2.2.2. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri

Bu bölümde, araştırmada kullanılan mükemmeliyetçilik ölçeğinin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiş ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 3.13.'de sunulmuştur.

Tablo 3.13. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Bazı Merkezi Eğilim Değerleri

Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Bir iş üzerinde çalıştığımda iş kusursuz olana kadar rahatlayamam.	314	3,74	1,14
Genelde bireyleri kolay pes ettikleri için eleştirmem.	314	3,18	1,13
Yakınlarımların başarılı olmaları gerekmez.	314	2,77	1,19
En iyisinden aşağısına razı oldukları için arkadaşlarımı nadiren eleştiririm.	314	3,08	1,16
Başkalarının benden beklentilerini karşılamakta güçlük çekerim.	314	2,87	1,22
Amaçlarımdan bir tanesi yaptığım her işte mükemmel olmaktır.	314	3,81	1,11
Başkalarının yaptığı her şey en iyi kalitede olmalıdır.	314	3,71	1,11
İşlerimde asla mükemmelliği hedeflemem.	314	2,64	1,39
Çevremdekiler benim de hata yapabileceğimi kolaylıkla kabullenirler.	314	3,05	1,21
Bir yakınımın yapabileceğinin en iyisini yapmamış olmasını önemli görmem.	314	3,02	1,18
Bir işi ne kadar iyi yaparsam çevremdekiler daha da iyisini yapmamı beklerler.	314	3,65	1,07
Nadiren mükemmel olma ihtiyacı duyarım.	314	3,01	1,24
Yaptığım bir şey kusursuz değilse çevremdekiler tarafından yetersiz bulunur.	314	3,14	1,22
Olabildiğim kadar mükemmel olmaya çalışırım.	314	3,77	1,05
Giriştiğim her işte mükemmel olmam çok önemlidir.	314	3,71	1,07
Benim için önemli olan insanlardan beklentilerim yüksektir.	314	3,58	1,13
Yaptığım her şeyde en iyi olmaya çalışırım.	314	3,87	1,06
Çevremdekiler yaptığım her şeyde başarılı olmamı beklerler.	314	3,67	1,08
Çevremdeki insanlar için çok yüksek standartlarım yoktur.	314	3,26	1,13
Kendim için mükemmelden daha azını kabul edemem.	314	3,38	1,17

Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Her konuda üstün başarı göstermesem de başkaları benden hoşlanacaktır.	314	3,29	1,14
Kendilerini geliştirmek için uğraşmayan bireylerle ilgilenmem.	314	3,39	1,15
Yaptığım işte hata bulmak beni huzursuz eder.	314	3,47	1,13
Arkadaşımdan çok şey beklemem.	314	3,11	1,19
Başarı, başkalarını memnun etmek için daha da çok çalışmam gerektiği anlamına gelir.	314	3,50	1,18
Birisinden bir şey yapmasını istersem, işim yapılmasını beklerim.	314	3,35	1,15
Yakınlarımin hata yapmasını görmeye tahammül edemem.	314	3,41	1,07
Hedeflerimi belirlemede mükemmeliyetçiyimdir.	314	3,62	1,07
Değer verdiğim insanlar beni hiçbir zaman hayal kırıklığına uğratmamalıdır.	314	3,63	1,09
Başarısız olduğum zamanlar bile başkaları yeterli olduğumu düşünürler	314	3,31	1,17
Başkalarının benden çok şey beklediğini düşünüyorum.	314	3,51	1,10
Her zaman yapabileceğimin en iyisini yapmaya çalışmalıyım.	314	3,86	1,09
Bana göstermeseler bile, hata yaptığım zaman diğer insanlar çok bozulurlar.	314	3,18	1,19
Yaptığım her şeyde en iyi olmak zorunda değilim.	314	3,14	1,24
Ailem benden mükemmel olmamı bekler.	314	3,48	1,19
Kendim için yüksek hedeflerim yoktur.	314	2,98	1,33
Annem ve babam nadiren hayatımın her alanında en başarılı olmamı beklerler.	314	3,34	1,23
Sıradan insanlara saygı duyarım.	314	3,54	1,12
İnsanlar benden mükemmelden aşağısını kabul etmezler.	314	3,36	1,06
Kendim için yüksek standartlar koyarım.	314	3,63	1,05
İnsanlar benden verebileceğimden fazlasını beklerler.	314	3,57	1,07
Okulda veya işte her zaman başarılı olmalıyım.	314	3,78	1,01
Bir arkadaşımın elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmaması benim için önemli değildir.	314	3,07	1,21
Hata yapsam bile, etrafımdaki insanlar yeterli ve becerikli olduğumu düşünürler.	314	3,44	1,09
Başkalarının yaptığı her şeyden üstün başarı göstermelerini nadiren beklerim.	314	3,39	1,05

Tablo 3.13.'de yer alan sonuçlar incelendiğinde, standart sapması anormal derecede yüksek değere sahip herhangi bir maddenin olmadığı görülmüştür.

3.6.2.2.3. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Örneklem Yeterliliği ve Faktör Analizine Uygunluk Testleri

Bu bölümde mükemmeliyetçilik ölçeğinin Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi ve Bartlett's küresellik testi sonucuna yer verilmiştir. Bu testlerin sonuçları aşağıdaki Tablo 3.14.'de yer almaktadır.

Tablo 3.14. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin KMO ve Bartlett's Testi Sonucu

KMO ve Bartlett's Test Sonucu		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçütü		,836
Bartlett's Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	1689,897
	Serbestlik Derecesi	136
	Anlamlılık	,000

Tablo 3.14.'de görüldüğü gibi yapılan faktör analizleri sonucunda, mükemmeliyetçilik ölçeğini oluşturan maddelerin örneklem yeterliliğinin 0,83 seviyesinde olduğu, Bartlett's küresellik testinin sonucunun da anlamlı olduğu ($p < 0,05$; $p: ,000$) belirlenmiştir.

Tablo 3.15. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Faktör Analizi Açıklanan Toplam Varyans Tablosu

Toplam Açıklanan Varyans									
Öğeler	Başlıca Eigenvalue Değerleri			Kareli Yükler Toplamının Çıkarımı			Kareli Yükler Toplamının Rotasyonu		
	Toplam	Varyans %	Kümü. %	Toplam	Varyans %	Kümü. %	Toplam	Varyans %	Kümü. %
1	4,601	27,067	27,067	4,601	27,067	27,067	3,854	22,668	22,668
2	2,924	17,199	44,266	2,924	17,199	44,266	2,879	16,936	39,604
3	1,381	8,125	52,391	1,381	8,125	52,391	2,174	12,787	52,391

Yapılan ilk faktör analizi sonucunda mükemmeliyetçilik ölçeğini oluşturan bazı maddelerin anlamsız boyutlar altında toplandığı ve bazı maddelerin çok düşük derecede yüklendiği belirlenmiştir. Bu nedenle ölçekten kusurlu görülen maddeler çıkarılıp faktör

analizi birkaç defa daha tekrar edilerek çalışmanın amacını en uygun olacak şekilde gerçekleştiren faktör yapısına ulaşılmaya çalışılmıştır. Tablo 3.15.'de görüldüğü üzere mükemmeliyetçilik ölçeği, yapılan son faktör analizi sonucunda 3 boyutta toplanmış ve ölçeğin açıklanan yüzdesinin 52,391 olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3.16. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Faktör Analizi Rotasyona Tabi Tutulmuş Öğeler Matrisi Tablosu

Rotasyonlu Öğeler Matrisi			
Maddeler	Öğeler		
	Kendine Yönelik	Başkalarına Yönelik	Başkalarınca Belirlenen
M_KY_17_Yaptığım her şeyde en iyi olmaya çalışırım.	,763		
M_KY_1_Bir iş üzerinde çalıştığımda iş kusursuz olana kadar rahatlayamam.	,737		
M_KY_6_Amaçlarımdan bir tanesi yaptığım her işte mükemmel olmaktır.	,731		
M_KY_15_Giriştiğim her işte mükemmel olmam çok önemlidir.	,707		
M_KY_14_Olabildiğim kadar mükemmel olmaya çalışırım.	,677		
M_KY_32_Her zaman yapabileceğimin en iyisini yapmaya çalışmalıyım.	,616		
M_KY_42_Okulda veya işte her zaman başarılı olmalıyım.	,599		
M_KY_28_Hedeflerimi belirlemede mükemmeliyetçiyimdir.	,533		
M_BY_3_Yakınlarımla başarılı olmaları gerekmez.		,747	
M_BY_24_Arkadaşımdan çok şey beklemem.		,692	
M_BY_4_En iyisinden aşağısına razı oldukları için arkadaşlarımı nadiren eleştiririm.		,678	
M_BY_43_Bir arkadaşımın elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmaması benim için önemli değildir.		,675	
M_BY_10_Bir yakınımın yapabileceğinin en iyisini yapmamış olmasını önemli görmem.		,625	
M_BY_45_Başkalarının yaptığı her şeyden üstün başarı göstermelerini nadiren beklerim.		,570	
M_BB_31_Başkalarının benden çok şey beklediğini düşünüyorum.			,716
M_BB_30_Başarısız olduğum zamanlar bile başkaları yeterli olduğumu düşünürler			,696
M_BB_33_Bana göstermeseler bile, hata yaptığım zaman diğer insanlar çok bozulurlar.			,600

Mükemmeliyetçilik ölçeği ile ilgili yapılan analizler sonucunda toplam 28 madde (2., 5., 7., 8., 9., 11., 12., 13., 16., 18., 19., 20., 21., 22., 23., 25., 26., 27., 29., 34., 35., 36., 37., 38., 39., 40., 41. ve 44. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. Ölçeğin ilk hali 45 madde iken, çıkarılan 28 maddeden sonra, ölçek 17 madde halinde şekillenmiş ve 3 boyut altında toplanmıştır. Ölçekte oluşturan maddelerin hangi boyut altında toplandığına ilişkin bilgiler Tablo 3.17.'de yer almaktadır.

Tablo 3.17. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine Uygulanan Faktör Analizi Sonucunda Elde Edilen Boyutlar ve İçerdikleri Maddeler

Boyut Adı	Maddeler
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	1, 6, 14, 15, 17, 28, 32, 42.
Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik	3, 4, 10, 24, 43, 45.
Başkalarının Belirlenen Mükemmeliyetçilik	30, 31, 33.

Tablo 3.17.'de görüldüğü üzere; “kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutunun 1., 6., 14., 15., 17., 28., 32. ve 42.; başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutunun 3., 4., 10., 24., 43., ve 45.; başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutunun 30., 31. ve 33.” maddelerden oluştuğu görülmüştür.

Tablo 3.18. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonucu 2

Güvenilirlik İstatistikleri	
Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
0,819	17

Tablo 3.18.'de görüldüğü üzere, mükemmeliyetçilik ölçeğinden çıkarılan 28 maddeden sonra yenilenen güvenilirlik analizi sonucunda, ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı önceki güvenilirlik analizi sonucundan daha düşük bir değerle, %81 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç, ölçekten çıkarılan maddelerin, ölçeğin güvenilirliğini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

3.6.2.2.4. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikleri

Çalışanların mükemmeliyetçilik ölçeğinin boyutları ile ilgili görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde ortaya çıkan sonuçları Tablo 3.19'da sunulmuştur.

Tablo 3.19. Mükemmeliyetçilik Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tanımlayıcı İstatistikler			
Boyutlar	N	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	314	3,77	,75
Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik	314	3,07	,79
Başkalarınca Belirlenen Mükemmeliyetçilik	314	3,33	,88

Tablo 3.19.'da görüldüğü gibi en yüksek ortalamanın (X: 3,77) kendine yönelik mükemmeliyetçilik özelliğine ait olduğu, daha sonrasında başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik (X: 3,33) ve başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik (X: 3,07) boyutunun takip ettiği görülmüştür.

3.6.3. Ölçeklere İlişkin Yapılan Normallik Analizleri

Bu bölümde araştırmanın modelinde kullanılan hipotezlere ilişkin analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmada, gözlem sayısı 29 ve üzerinde olduğunda normallik testi için, Kolmogorov-Smirnov Testi önerilmektedir (Karaatlı 2014: 10). Bu araştırmanın veri sayısı 29'un üzerinde olduğu dikate alınarak normallik testi için Kolmogorov-Smirnov Testi kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan hipotezlerin test edilebilmesi için hangi testlerin yapılacağını belirlemeye yönelik, her iki ölçek Kolmogorov-Smirnov yöntemiyle normal dağılım testine tabi tutulmuştur. Yapılan test sonuçları Tablo 3.20. ve Tablo 3.21.'de sunulmuştur.

Tablo 3.20. Örgüt Kültürü Ölçeğinin Normallik (Kolmogorov-Smirnov Test) Analizi Sonucu

Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Test Sonucu	
	Örgüt Kültürü
N	314
Kolmogorov-Smirnov Z	1,017
Anlamlılık	,252

Tablo 3.20.'de sunulan analiz sonucunda, ($p>0,05$; p : ,252) örgüt kültürü ölçeğinin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür.

Tablo 3.21. Mükemmeliyetçilik Ölçeğinin Normallik (Kolmogorov-Smirnov Test) Analizi Sonucu

Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Test Sonucu	
	Mükemmeliyetçilik
N	314
Kolmogorov-Smirnov Z	1,016
Anlamlılık	,253

Tablo 3.21.'de sunulan analiz sonucunda, ($p>0,05$; p : ,253) mükemmeliyetçilik ölçeğinin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür.

Yapılan bu testlerin sonrasında araştırmanın hipotezleri test edilmeye başlanmıştır. Örgüt kültürü ve mükemmeliyetçilik ölçekleri normal dağılım gösterdikleri için Korelasyon Analizleri'nde kullanılan Pearson Yöntemi tercih edilmiştir.

3.6.4. Ölçeklerin Boyutlarına İlişkin Yapılan Korelasyon Analizinden Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın örgüt kültürü boyutları ile mükemmeliyetçilik boyutları arasındaki ilişkilere test etmek için yapılan "Pearson Korelasyon Analizi" sonucu aşağıdaki Tablo 3.22.'de sunulmuştur.

Tablo 3.22. Örgüt Kültürü Boyutları ile Mükemmeliyetçilik Boyutları Arasındaki İlişkiye Yönelik Korelasyon Analizi Sonucu

	Ortalama	Standart Sapma	Katılım	Tutarlılık	Uyum Yeteneği	Vizyon	Kendine Yönelik	Başkalarına Yönelik	Başkalarınca Belirlenen
Katılım	3,70	,776	(,88)						
Tutarlılık	3,71	,769	,66**	(,78)					
Uyum Yeteneği	3,51	,862	,52**	,53**	(,65)				
Vizyon	3,65	,909	,49**	,52**	,42**	(,92)			
Kendine Yönelik	3,78	,751	,40**	,39**	,21**	,44**	(,88)		
Başkalarına Yönelik	3,08	,794	,16**	,14**	,30**	,19**	,11**	(,77)	
Başkalarınca Belirlenen	3,34	,881	,18**	,21**	,31**	,24**	,37**	,39**	(,64)

** $p < 0.05$ N=(314), Ölçeklerin Cronbach Alfa güvenilirlik değerleri parantez içinde gösterilmiştir.

Ölçeklerin ortalama skorları, standart sapmaları, değişkenler arası korelasyon değerleri ve Cronbach Alfa katsayıları Tablo 3.22.'deki gibidir. Bu bulgulara göre değişkenler arasında anlamlı ve aynı yönlü bir ilişki vardır.

İki değişken arasında Perason Korelasyon Katsayısı'nın 0,00-0,25 aralığında çok zayıf; 0,26-0,49 aralığında zayıf; 0,50-0,69 aralığında orta; 0,70-0,89 aralığında yüksek; 0,90-1,00 aralığında çok yüksek seviyede olduğu belirtilmektedir (Sungur 2014: 116).

Yapılan analiz sonucuna göre örgüt kültürünün katılım boyutu ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı ($p < 0,05$; p : ,000) ve pozitif yönlü zayıf (r : ,40) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların katılım algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürünün katılım boyutu ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı ($p < 0,05$; p : ,000) ve pozitif yönlü çok zayıf (r : ,16) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların katılım algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürünün katılım boyutu ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı ($p < 0,05$; p : ,001) ve pozitif yönlü çok zayıf (r : ,18) bir ilişki

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların katılım algıları ile başkalarının belirlenen mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü zayıf ($r: ,39$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların tutarlılık algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü çok zayıf ($r: ,14$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların tutarlılık algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile başkalarının belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü çok zayıf ($r: ,21$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların tutarlılık algıları ile başkalarının belirlenen mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü çok zayıf ($r: ,21$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların uyum yeteneği algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü zayıf ($r: ,30$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların uyum yeteneği algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü zayıf ($r: ,31$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların uyum yeteneği algıları ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürünün vizyon boyutu ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü zayıf ($r: ,44$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların vizyon algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürünün vizyon boyutu ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü çok zayıf ($r: ,19$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların vizyon algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

Örgüt kültürünün vizyon boyutu ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı ($p<0,05$; $p: ,000$) ve pozitif yönlü çok zayıf ($r: ,24$) bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, çalışanların vizyon algıları ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumları arasında anlamlı ve pozitif yönlü çok zayıf bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

3.6.5. Hipotezlere İlişkin Yapılan Hipotez Testi Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, çalışanların örgüt kültürü algılarının mükemmeliyetçilik tutumları üzerinde etkisinin olup olmadığına ilişkin oluşturulan hipotezleri test etmek için yapılan hipotez testi analizlerden elde edilen bulgular ile çalışanların örgüt kültürü algılarının mükemmeliyetçilik tutumları üzerinde etkisinin olup olmadığına ilişkin modelleri test etmek için Regrasyon Analiz sonuçları sunulmuştur.

Araştırmanın hipotezlerine ilişkin örgüt kültürü boyutları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan hipotez testi analiz sonuçları aşağıda Tablo 3.23. ve Tablo 3.24.'de sunulmuştur.

Tablo 3.23. Örgüt Kültürü Boyutları İle Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik Boyutu Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Hipotez Testi Analizi Sonucu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Sig.	F
Katılım	Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	,000*	3,062
Tutarlılık		,000*	5,256
Uyum Yeteneği		,000*	3,225
Vizyon		,000*	3,884

* p<0,05

Tablo 3.24. Örgüt Kültürü Boyutları ile Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regrasyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	B	B	Sig.	F
Katılım	Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik	0,501	0,251	0,20	0,21*	,003	25,913
Tutarlılık				0,14	0,14*	,044	
Uyum Yeteneği				-0,86	-0,09	,105	
Vizyon				0,25	0,31*	,000	

* p<0,05

Tablo 3.23.'deki bulgular sonucunda çalışanların katılım algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,05; p: ,000) görülmüştür. Bu sonuç, oluşturulan H1 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Aynı zamanda, Tablo 3.24.'de yapılan Regrasyon Analizi sonucunda, çalışanların katılım algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları modeline ilişkin değerlerin anlamlı olduğu (p<0,05; p: ,003) sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların tutarlılık algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu (p<0,05; p: ,000) görülmüştür. Bu sonuç, oluşturulan H4 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Yapılan

Regrasyon Analizi sonucunda, çalışanların tutarlılık algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları modeline ilişkin değerlerin anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,044$) sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların uyum yeteneği algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,000$) görülmüştür. Bu sonuç, oluşturulan H7 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Yapılan Regrasyon Analizi sonucunda, çalışanların uyum yeteneği algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları modeline ilişkin değerlerin anlamlı olmadığı ($p>0,05$; $p: ,105$) sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların vizyon algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,000$) görülmüştür. Bu sonuç, oluşturulan H10 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Yapılan Regrasyon Analizi sonucunda, çalışanların vizyon algıları ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları modeline ilişkin değerlerin anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,000$) sonucuna ulaşılmıştır.

Regresyon modeline ait R^2 değeri incelendiğinde de kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutunun %26'sının örgüt kültürü boyutları ile açıklandığını görülmektedir.

Araştırmanın hipotezlerine ilişkin örgüt kültürü boyutları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan hipotez testi analiz sonuçları aşağıda Tablo 3.25. ve Tablo 3.26.'da sunulmuştur.

Tablo 3.25. Örgüt Kültürü Boyutları ile BaşkalarınaYönelik Mükemmeliyetçilik Boyutu Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Hipotez Testi Analizi Sonucu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Sig.	F
Katılım	Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik	,000*	2,461
Tutarlılık		,000*	4,269
Uyum Yeteneği		,000*	4,408
Vizyon		,035*	1,604

* $p<0,05$

Tablo 3.26. Örgüt Kültürü Boyutları ile Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regrasyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R ²	B	β	Sig.	F
Katılım	Başkalarına Yönelik Mükemmeliyetçilik	0,313	0,098	-0,00	-0,00	,957	8,408
Tutarlılık				-0,06	-0,06	,423	
Uyum Yeteneği				0,27	0,30*	,000	
Vizyon				0,08	0,01	,146	

* p<0,05

Tablo 3.25.'deki bulgular sonucunda çalışanların katılım algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,000$) görülmüştür. Bu sonuç, oluşturulan H2 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Aynı zamanda, Tablo 3.26.'da yapılan Regrasyon Analizi sonucunda, çalışanların tutarlılık algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları modeline ilişkin değerlerin anlamlı olmadığı ($p>0,05$; $p: ,957$) sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların tutarlılık algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,000$) görülmüştür. Bu sonuç, oluşturulan H5 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Yapılan Regrasyon Analizi sonucunda, çalışanların tutarlılık algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları modeline ilişkin değerlerin anlamlı olmadığı ($p>0,05$; $p: ,423$) sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların uyum yeteneği algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,000$) görülmüştür. Bu sonuç, oluşturulan H8 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Yapılan Regrasyon Analizi sonucunda, çalışanların uyum yeteneği algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları modeline ilişkin değerlerin anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,000$) sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların vizyon algıları ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,035$) görülmüştür. Bu sonuç, oluşturulan H11 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Yapılan Regrasyon Analizi sonucunda, çalışanların vizyon algıları ile başkalarına yönelik

mükemmeliyetçilik tutumları modeline ilişkin değerlerin anlamlı olmadığı ($p>0,05$; $p: ,146$) sonucuna ulaşılmıştır.

Regresyon modeline ait R^2 değeri incelendiğinde de başkasına yönelik mükemmeliyetçilik boyutunun %8'inin örgüt kültürü boyutu ile açıklandığını görülmektedir.

Araştırmanın hipotezlerine ilişkin örgüt kültürü boyutları ile başkalarının belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasındaki ilişkiye yönelik yapılan hipotez testi analiz sonuçları aşağıda Tablo 3.27. ve Tablo 3.28.'de sunulmuştur.

Tablo 3.27. Örgüt Kültürü Boyutları ile Başkalarının Belirlenen Mükemmeliyetçilik Boyutu Arasındaki İlişkiye Yönelik Yapılan Hipotez Testi Analizi Sonucu

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Sig.	F
Katılım	Başkalarının Belirlenen Mükemmeliyetçilik	,302	1,130
Tutarlılık		,072	1,621
Uyum Yeteneği		,000*	4,579
Vizyon		,013*	1,773

* $p<0,05$

Tablo 3.28. Örgüt Kültürü Boyutları ile Kendine Yönelik Mükemmeliyetçilik Boyutu Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analiz Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	R	R^2	B	β	Sig.	F
Katılım	Başkalarının Belirlenen Mükemmeliyetçilik	0,333	0,111	-0,04	-0,04	,616	9,625
Tutarlılık				0,04	0,04	,641	
Uyum Yeteneği				0,25	0,25*	,000	
Vizyon				0,14	0,14*	,034	

* $p<0,05$

Tablo 3.27.'deki bulgular sonucunda çalışanların katılım algıları ile başkalarının belirlenen mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0,05$; $p: ,302$) görülmüştür. Bu sonuç, oluşturulan H3 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda, Tablo 3.28.'de yapılan Regresyon Analizi sonucunda, çalışanların tutarlılık algıları ile başkalarının belirlenen

mükemmeliyetçilik tutumları modeline ilişkin değerlerin anlamlı olmadığı ($p>0,05$; $p: ,616$) sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların tutarlılık algıları ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ($p>0,05$; $p: ,072$) görülmüştür. Bu sonuç, oluşturulan H6 hipotezinin desteklenmediğini ortaya koymaktadır. Yapılan Regrasyon Analizi sonucunda, çalışanların tutarlılık algıları ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumları modeline ilişkin değerlerin anlamlı olmadığı ($p>0,05$; $p: ,641$) sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların uyum yeteneği algıları ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,000$) görülmüştür. Bu sonuç, oluşturulan H9 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Yapılan Regrasyon Analizi sonucunda, çalışanların uyum yeteneği algıları ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumları modeline ilişkin değerlerin anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,000$) sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların vizyon algıları ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumları arasındaki ilişkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,013$) görülmüştür. Bu sonuç, oluşturulan H12 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Yapılan Regrasyon Analizi sonucunda, çalışanların vizyon algıları ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumları modeline ilişkin değerlerin anlamlı olduğu ($p<0,05$; $p: ,034$) sonucuna ulaşılmıştır.

Regrasyon modeline ait R^2 değeri incelendiğinde de başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçiliğin %10'unun örgüt kültürü boyutları ile açıklandığını görülmektedir.

Bu sonuçlar doğrultusunda, araştırma da kullanılan hipotezler Tablo 3.28.'de özetlenmiştir.

Tablo 3.29. Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Analiz Sonuçları

HİPOTEZLER	SONUÇ
H1: Örgüt kültürünün katılım boyutu ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H2: Örgüt kültürünün katılım boyutu ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H3: Örgüt kültürünün katılım boyutu ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H4: Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H5: Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H6: Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	RED
H7: Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H8: Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H9: Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H10: Örgüt kültürünün vizyon boyutu ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H11: Örgüt kültürünün vizyon boyutu ile başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H12: Örgüt kültürünün vizyon boyutu ile başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL

Kaynak: Tablo, araştırmacı tarafından oluşturulmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarında çalışanlarının mükemmeliyetçilik tutumlarının örgüt kültürü algılarına göre değişip değişmediğini belirlemeye çalışılmıştır.

Araştırmada, Denison ve Mishra (1995) tarafından geliştirilmiş modele ilişkin “Örgüt Kültürü Ölçeği”nin yapılan geçerlik, güvenirlik ve faktör analizleri değerleri incelendiğinde, güvenirlik katsayısı; ,926; KMO örneklem yeterlilik değeri; ,931; faktör analizi sonucu açıklanan varyans yüzdesi ise; 61,402 olarak tespit edilmiştir. Örgüt kültürü algısını ölçmek için yöneltilen 36 ifadeden yapılan analizler sonucunda 22 ifadenin kaldığı görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda örgüt kültürü ölçeğine ilişkin vizyon boyutu 7 madde ile birinci faktör altında, katılım boyutu 8 madde ile ikinci faktör altında, uyum yeteneği boyutu 3 madde ile üçüncü faktör altında ve tutarlılık boyuta da 4 madde ile dördüncü faktör altında toplandığı görülmüştür.

Hewitt ve Flett (1990) tarafından geliştirilen “Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği” yapılan geçerlik, güvenirlik ve faktör analizleri değerleri incelendiğinde, güvenirlik katsayısı; ,819; KMO örneklem yeterlilik değeri; ,836; faktör analizi sonucu açıklanan varyans yüzdesi ise; 52,391 olarak tespit edilmiştir. Mükemmeliyetçilik tutumlarını ölçmek için yöneltilen 45 ifadeden yapılan analizler sonucunda 17 ifadenin kaldığı görülmüştür. Yapılan analizler sonucunda, mükemmeliyetçilik ölçeğine ilişkin kendine yönelik mükemmeliyetçilik boyutu 8 madde ile birinci faktör altında, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik boyutu 6 madde ile ikinci faktör altında ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutu da 3 madde ile üçüncü faktör altında toplandığı tespit edilmiştir.

Araştırma sonucunda, çalışanların demografik özelliklerine yönelik bulgular incelendiğinde, mutfak departmanında çalışanların genellikle erkek çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Turizm sektörünün emek yoğun bir sektör niteliği taşıması, özellikle mutfak departmanında yapılan işlerin ağırlığı, çalışma saatlerinin yoğunluğu gibi nedenlerle bu bölümlerde erkek çalışanın kadın çalışanlara nazaran fazla olması normal bir durum olarak görülebilir. Elde edilen diğer verilere göre, mutfak

departmanında çalışanların çoğunlukla evli bireylerden oluştuğu görülmüştür. Bu durum örgüt açısından düşünüldüğünde, evlilikle daha düzenli bir hayat yaşayan bireylerin, örgütün işleyişi ve faaliyetleri için uygun olmaları, örgütlerin iş gören seçiminde ilk tercih olarak değerlendirildikleri düşünülmektedir.

Çalışanların yaş ortalaması incelendiğinde genellikle genç yaş grubunun olduğu görülmüştür. Bununla birlikte, çalışanların neredeyse yarısının eğitim durumunun lise düzeyinde olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuç, hem yaş hem de eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde, aşçılık mesleğinin genellikle mektebe dayalı olmayan alaylı öğrenilebilen nitelikte olduğu, çıraklıktan ustalığa doğru bir süreç izlenerek öğrenildiği ve bu deneyim süreci içerisinde bireyin yaşının ilerlediği düşüncesini desteklemektedir.

Diğer demografik özellikler incelendiğinde de katılımcıların aylık gelir seviyesinin genellikle orta seviyede olduğu, iş görenlerin daha çok mutfakın sıcak bölümünde çalıştığı sonucu elde edilmiştir. Ayrıca katılımcıların mutfakta çalıştıkları pozisyonlar incelendiğinde daha çok sıcak bölümünde çalışanların olması nedeniyle çoğunlunun aşçı olduğu, sonrasında ki grubu ise yapılan işlerden dolayı hazırlıkçıların oluşturdukları görülmektedir. Mutfak şefi ve sous şefi pozisyonlarında çalışanların sayısının az olması, her otel işletmesinin mutfak departmanında bir mutfak şefinin ve ihtiyaca göre bir ya da iki sous şefinin bulunması ile açıklanabilir. Bunun yanında, katılımcıların mutfak işlerindeki deneyim sürelerine bakıldığında, altı ile on yıl aralığında yoğunlaşmış olması katılımcılar hem genç yaş grubundan hem de lise mezunlarından oluştuğunu desteklemektedir.

Araştırmanın amacına yönelik değişkenlerin boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek için Korelasyon Analizi yapılmıştır. Yapılan Korelasyon Analizi sonucunda, örgüt kültürü boyutları ile mükemmeliyetçilik boyutları arasında pozitif yönlü düşük ilişkiler olduğu bulgulanmıştır.

Örgüt kültürünün katılım boyutu ile mükemmeliyetçiliğin kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutları arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgular sonucunda, örgüt içerisinde bireyin kendine yönelik, başkalarına yönelik ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumlarının, örgüt tarafından oluşturan

mutfak kültüründe takım olma, güçlenme ve yeteneklerini geliştirme özellikleri ile örtüştüğü düşünülebilir.

Örgüt kültürünün tutarlılık boyutu ile mükemmeliyetçiliğin kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutları arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgular, örgütün hedeflerine ulaşmasında mutfak kültürünün tutarlılık gösterdiği temel değerler, uzlaşma ve koordinasyon gibi özelliklerinin, bireyin de kendisine yönelik, başkalarına yönelik ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumlarını destekler nitelikte olması ile açıklanabilir.

Örgüt kültürünün uyum yeteneği boyutu ile mükemmeliyetçiliğin kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutları arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgular sonucunda, örgütün mutfak kültürünün iç ve dış çevresinde ortaya çıkan değişimlere ve gelişmelere uyum sağlaması, örgüt içerisinde bireyin kendisine yönelik, başkalarına yönelik ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumlarını güçlendirdiği düşünülebilir.

Örgüt kültürünün vizyon boyutu ile mükemmeliyetçiliğin kendine yönelik mükemmeliyetçilik, başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik boyutları arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu bulgulanmıştır. Bu bulgular sonucunda ise, örgütün mutfak kültürü ile gelecekte ulaşmak istediği hedeflerin, stratejilerin açık bir şekilde çalışanlara sunulması, bireyin kendisine yönelik, başkalarına yönelik ve başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumlarına yön verdiği söylenilebilir.

Araştırmanın amacına yönelik değişkenlerin boyutları arasındaki etkileşimi belirlemek amacıyla oluşturulan hipotezlere ilişkin hipotez analizleri test edilmeye çalışılmıştır.

Yapılan hipotez testleri sonucunda, çalışanların örgüt kültürü katılım algılarının kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu sonucunda, çalışanların mutfak kültüründe oluşan iş birliğinin, iş-görme kapasitesinin ve becerisinin sürekli gelişim göstermesi, bireyin yaptığı işte sürekli en iyi

hedefleme ve her zaman başarılı olma isteği ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği söylenilebilir. Çalışanların örgüt kültürü katılım algılarının başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu sonucunda, çalışanların mutfak kültürünün bütün iş faaliyetlerinde takım çalışmasının yapılması, bireyin başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını destekler nitelikte olduğu söylenilebilir. Çalışanların örgüt kültürü katılım algılarının başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların örgüt kültürü tutarlılık algılarının kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu sonucunda, mutfak kültüründe ortaya çıkabilecek anlaşmazlıklarda ve problemlerde her bir çalışanı tatmin eden ve doğru ile yanlış ayırt ederek tutarlılık gösteren etik değerlerin olması, bireyin yaptığı işte kusursuz ve mükemmel olma isteği ile kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği düşünülebilir. Çalışanların örgüt kültürü tutarlılık algılarının başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu sonucunda, mutfak kültürünün tutarlılık faktörü ile güçlü bir kültüre sahip olması ve problemlere karşı kolayca görüş birliği sağlanabilmesi, bireyin başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumları üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Çalışanların örgüt kültürü tutarlılık algılarının başkalarınca belirlenen mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışanların örgüt kültürü uyum yeteneği algılarının kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu sonucunda, mutfak kültüründe yönetim tarafından belirlenen yenilikçilik ve risk alma stratejilerinin, bireyin yaptığı işte en iyi olmaya ve mükemmel hedeflemeye ilişkin kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumları üzerinde etkili olduğu söylenilebilir. Çalışanların örgüt kültürü uyum yeteneği algılarının başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu sonucunda, mutfak kültüründe herhangi bir başarısızlıkla karşılaşıldığında, bu durumun gelişim ve öğrenme için bir fırsat olarak değerlendirilmesi, bireyin başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği söylenilebilir. Çalışanların örgüt kültürü uyum yeteneği algılarının başkalarınca belirlenen yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu

bulgu sonucunda, rakip otel işletmelerinin mutfak kültürü faaliyetleri ve iş alanındaki değişimlere bağlı olarak örgüt yönetimin uygun stratejiler geliştirmesi, çalışanların başkalarına belirlenen mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği düşünülebilir.

Çalışanların örgüt kültürü vizyon algılarının kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu sonucunda, mutfak kültürü faaliyetleri ile otel işletmelerinin uzun dönemde başarıya odaklı olması, bireyin kendine yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği düşünülebilir. Çalışanların örgüt kültürü vizyon algılarının başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu sonucunda, mutfak departmanında faaliyet amaçlarına ilişkin olarak çalışanlar arasında tam bir uzlaşmanın olması, bireyin başkalarına yönelik mükemmeliyetçilik tutumlarını destekler nitelikte olduğu söylenilebilir. Çalışanların örgüt kültürü vizyon algılarının başkalarına belirlenen mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu sonucunda, mutfakta çalışanların örgüt yönetimi tarafından geleceğe yönelik olarak belirlenmiş örgüt vizyonunu paylaşmaları, bireyin başkalarına belirlenen mükemmeliyetçilik tutumları üzerinde etkili olduğu düşünülenilir.

Araştırmanın bulguları sonucunda, otel işletmelerinin mutfak departmanında çalışanların örgüt kültürü algılarının mükemmeliyetçilik tutumlarını etkilediği görülmüştür. Konu ile ilgili yazın (Gürçay 2001; Işıldak 2015) incelendiğinde de örgütlerin sahip olduğu örgüt kültürü ile bağlantılı bir mükemmeliyetçi yaklaşımın olduğu belirtilmektedir. Bu doğrultuda, örgüt kültürü ile çalışanların tutumlarına yönelik mükemmeliyetçiliği yakalayan otel işletmelerinin mutfak departmanları yönetiminin; hizmet kalitesine, müşteriye ve verimliliğe odaklı olduğu ve bu şekilde başarıya ulaşılacakları düşünülmektedir.

Son olarak, bu araştırma beş yıldızlı otel işletmelerinin mutfak departmanlarına yönelik yapılmıştır. Bu doğrultuda, bu araştırmaya benzer yapılacak çalışmalarda otel işletmelerinin diğer departmanlarına yönelik çalışmaların yapılması önerilmektedir. Araştırmanın sınırlılıkları dikkate alındığında bu konu hakkında farklı örneklemeler kullanılarak bu bulgular desteklenebilir veya geliştirilebilir. Ayrıca araştırmanın değişkenlerinden mükemmeliyetçilik kavramı ilgili yazında daha çok psikoloji ve

eğitim alanlarında yapılmış araştırmalar yer almaktadır. Bu kavram ile ilgili araştırmaların turizm alanında genişletilmesi yazına 6nemli katkılar sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Agbényiga, D. L., (2011), *Organizational Culture-Performance Link in the Human Services Setting*, Administration in Social Work, Vol. 35, No. 5, p. 532-547.
- Aladağ. Ö., (2007), *Örgüt Kültürü ile Motivasyon Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Eskişehir Sarar A.Ş. Örneği)*, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Altun, F.-Yazıcı, H., (2010), *Öğrencilerin Olumlu ve Olumsuz Mükemmeliyetçilik Özellikleri ile Akademik Başarıları Arasındaki İlişkiler*, International Conference on New Trends in Education and Their Implications, ss. 534-539.
- Altunışık, R. vd., (2012), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 7.Baskı, İstanbul, Sakarya Yayıncılık.
- Aluç, A., (2013), *Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Acil ve Psikiyatri Bölümündeki Hemşirelerin Mükemmeliyetçilik ve İş Stresi Algılarının Çalışma Bölümlerine Göre Değerlendirilmesi ve Bir Uygulama*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları ve Örgütsel Değişim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Arneson, J. R., (2000), *Perfectionism and Politics*, Ethics, Vol. 111, No. 1, p. 37-63.
- Austin, M. J.-Claassen, J., (2008), *Impact of Organizational Change on Organizational Culture: Implications for Introducing Evidence-Based Practice*, Journal of Evidence-Based Social Work, Vol. 5, No. 1(2), p. 321-329.
- Basco, M. R., (1999), *Never Good Enough: How to Use Perfectionism to Your Advantage Without Letting it Ruin Your Life*. New York: Simon and Schuster.
- Başar, D., (2016), *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Rekabetçi Örgüt Kültürü Oryantasyonları İle Firma ve Çalışan Performansı Arasındaki İlişki: Türkiye’de Faaliyet Gösteren Katılım Bankaları Üzerinde Bir Araştırma*, Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Başer, S. C., (2007), *Batıkent İlköğretim Okulu Sekizinci Sınıf Öğrencilerinde Mükemmeliyetçiliğin Akademik Başarıya Etkisi*, Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Baytok, A., (2006), *Hizmet İşletmelerinde Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Liderin Rolü*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Bilir, P. vd., (2003), *Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Örgüt Kültürü*, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, Sayı. 2, ss. 117-128.
- Bousman, L. A., (2007), *The Fine Line Of Perfectionism: Is It A Strength or A Weakness in the Workplace?*, The Graduate College at the University of Nebraska.

- Burns, L. R.-Fedewa, B. A., (2004), *Cognitive Styles: Links With Perfectionist Thinking, Personality and Individual Differences*, No. 38, p. 103-113.
- Camadan, F., (2009), *Orta Öğretim Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Can, A., (2014), *SPSS ile Bilimsel Araştırma Süresince Nicel Veri Analizi*, Ankara, Pegem Akademi Yayıncılık.
- Chang, E.C., (2000), *Perfectionism as a Predictor of Positive and Negative Psychological Outcomes: Examining a Mediation Model in Younger and Older Adults*, Journal of Counseling Psychology, Vol. 47, p. 18-26.
- Chang, H. T. vd., (2016), *The Effects of Perfectionism on Innovative Behavior and Job Burnout: Team Workplace Friendship as A Moderator*, Personality and Individual Differences, No. 96, p.260–265.
- Cho, I. vd., (2013), *The Relationship Between Organisational Culture and Service Quality Through Organisational Learning Framework*, Total Quality Management & Business Excellence, Vol. 24, No. 7(8), p. 753-768.
- Clement, R. W., (1994), *Culture Leadership and Power: The Keys to Organizational Change*, Business Horizons, p. 33-39.
- Çimen, M. A., (2009), *Polis Meslek Yüksek Okullarında Örgüt Kültürü Oluşumunda Örgüt İçi İletişimin Rolü ve Önemi*, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi.
- Demir, N., (2005), *Örgüt Kültürü-İş Tatmini İlişkisi: Plastik Sektöründe Bir Araştırma*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Demir, N., (2007), *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, İstanbul, Türkmen Kitapevi.
- Denison, D. R.-Mishra, A. K., (1995), *Toward A Theory Of Organizational Culture And Effectiveness*, Organization Science, V. 6, N. 2, p. 204-223.
- Denison, vd., (2006), *Diagnosing Organizational Cultures: Validating a Model and Method*, ss. 1-38. <http://www.denisonconsulting.com/resource-library/diagnosing-organizational-cultures-validating-model-and-method> (E.T. 15.04.2016).
- Deshpande, R.-Webster, F. E. J., (1989), *Organizational Culture and Marketing: Defining The Research Agenda*, Journal of Marketing, Vol. 53, No. 1, p. 3-15.
- Di Pietro, L.-Di Virgilio, F., (2013), *The Role of Organizational Culture on Informel Conflict Management*, International Journal of Public Administration, Vol. 36, No. 13, p. 910-921.
- Diker, O., (2014), *Algılanan Liderlik Tarzları, Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinin Turizm Endüstrisinde İncelenmesi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

- Dilmaç, B. vd., (2009), *İlköğretim Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilik Özelliklerinin Mantıkdışı İnançlarla Açıklanabilirliği*, Elementary Education Online, Cilt. 8, Sayı. 3, ss. 720-728.
- Doğan, B., (2007), *Örgüt Kültürü*, 1. Basım, İstanbul, Beta Basım Yayınları.
- Doğan, E. A., (2015), *Örgüt Kültürünün Çalışan Motivasyonuna Etkileri: Belediyecilik Sektöründe Bir Uygulama*, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Tezi.
- Dursun, İ. T., (2013), *Örgüt Kültürü ve Strateji İlişkisi: Hofstede'nin Boyutları Açısından Bir Değerlendirme*, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt. 1, Sayı. 4, ss. 43-56.
- Ehtesham, U. M.,-Muhammad, T. M.-Muhammad, S. A., (2011), *Relationship Between Organizational Culture and Performance Management Practices: A Case of University in Pakistan*, Journal of Competitiveness, No. 4, p. 78-86.
- Erdem, O.-Dikici, M., (2009), *Liderlik ve Kurum Kültürü Etkileşimi*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Yaz, Cilt. 8, Sayı. 29, ss. 198-213.
- Erdoğan, İ., (1994), *İşletmelerde Davranış*, 4. Basım, İstanbul, Beta Basım ve Yayım.
- Eren, E., (2005), *İşletmelerde Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Eren, E., (2010), *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, 12. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Eren, S., (2013), *Mükemmeliyetçiliğin İş Performansına Etkisi: İstanbul İli Uluslararası Zincir Otel İşletmelerinde Çalışan Orta Kademe Mutfak Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Turizm İşletmeciliği Programı, Doktora Tezi.
- Eskiili, B., (2015), *Erişkinlerin Mükemmeliyetçilik Düzeyleri ile Bazı Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Klinik Psikoloji Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Etzioni, A., (1959), *Authority Structure and Organizational Effectiveness*, Administrative Science Quarterly, Vol. 4, No. 1, p. 43-67.
- Flett, G. L.-Sawatzky, D. L.-Hewitt, P. L., (1995), *Dimensions of Perfectionism and Goal Commitment: A Further Comparison of Two Perfectionism Measures*, Journal of Psychopathology and Behavioural Assessments, No. 17, p. 111-124.
- Franco, P. K. vd., (2005), *Perfectionism and Eating Disorders: A Review of the Literature*, European Eating Disorders Review, Vol. 13, No. 1, p. 61-70.
- Frost, R. O. vd., (1990), *The Dimensional of Perfectionism, The Cognitive Therapy And Research*, Vol. 14, No. 5, p. 449-468.
- Gagliardi, P., (1986), *The Creation and Change of Organizational Cultures: A Conceptual Framework*, Organization Studies, Vol. 7, No. 2, p. 117-134.

- Gilman, R.-Ashby, J.S., (2003), *Multidimensional Perfectionism in a Sample of Middle School Students: An Exploratory Investigation*, Psychology in the Schools, No. 40, p. 677-689.
- Gordon, G. G.-Ditomaso, N., (1992), *Predicting Corporate Performance From Organizational Culture*, Journal of Management Studies, Vol. 29, No. 6, p. 783-798.
- Güçlü, N., (2003), *Örgüt Kültürü*, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı. 6, ss. 147-159
- Güney, S., (2011), *Örgütsel Davranış*, 1. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürçay, C., (2001), *İşletmelerde Örgüt Kültürü Faktörlerinin Farklı Boyutlarda Oluşmasında Sektörel Farklılığın Etkisi: Hizmet ve Sanayi Sektörlerindeki Yöneticiler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma Sonuçları*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.İ.B.F., Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Cilt. 3, Sayı. 1, <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=99&cilt=3&sayi=1&yil=2001> (15.04.2016).
- Güvenç, B., (1999), *İnsan ve Kültür*, 8. Basım, İstanbul, Remzi Kitabevi.
- Hasanoğlu, M., (2004), *Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi*, Sayıştaş Dergisi, Sayı. 52, ss.43-60.
- Hewitt, R L.-Flett G. L., (1991a), *Dimensions of Perfectionism in Unipolar Depression*, Journal of Abnormal Psychology, Vol. 100, No. 1,p. 98-101.
- Hewitt, R L.-Flett G. L., (1991b), *Perfectionism in The Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment, and Association With Psychopathology*, Journal Of Personality And Social Psychology, Vol. 60, No. 3, p. 456-470.
- Hewitt, P. L.-Flett, G. L., (1993), *Dimensions of Perfectionism, Daily Stress, and Depression: A Test of Specific Vulnerability Hypothesis*, Journal of Abnormal Psychology, No. 102, p. 58-65.
- Hofstede, G. vd., (1990), *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study Across Twenty Case*, Administrative Science Quarterly, Vol. 35, No. 2, p. 286-316.
- Hogan, S. J.-Coote, L. V., (2013), *Organizational Culture, Innovation and Performance: A test of Schein's Model*, Journal of Business Research, N. 67, p. 1609-1621.
- Hollender, M. H., (1965), *Perfectionism*, Comprehensive Psychiatry, No.6, p. 94-103.
- Işıldak, F., (2015), *Yönetimde Mükemmeliyetçilik*.
<http://www.turgaycaliskan.com/2016/01/17/yonetimde-mukemmeliyetcilik/>
(01.04.2016).
- Jacobs, R. vd., (2012), *The Relationship Between Organizational Culture And Performance In Acute Hospitals*, Social Science ve Medicine, No. 76, p. 115-125
- Jaskyte, K. (2010), *An Exploratory Examination of Correlates of Organizational Culture*, Administration in Social Work, Vol. 34, No. 5, p. 423-441.

- Kalkan, A., (2013), *Algılanan Örgüt Kültürünün Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Kuramsal ve Görgül Bir Araştırma*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Karaatlı, M., (2014), *Verilerin Düzenlenmesi ve Gösterimi*, Editör: Şeref Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (ss: 1-47), 6. Baskı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Karahan, A.-Yılmaz, H., (2010), *Öğrenen Örgüt ve Bilgi Yönetimi İlişkisi: Afyonkarahisar İlinde Bulunan Hastane Yöneticileri Üzerine Bir Araştırma*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, İ. İ. B. F. Dergisi, Cilt. 5, Sayı. 1, ss.147-174.
- Kavi, E., (2006), *İşgörenler Açısından Örgüt Kültürünün Motivasyona Etkisi (Özel Finans ve Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma)*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Kayış, A., (2014), *Güvenilirlik Analizi*, Editör: Şeref Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (ss: 401-419), 6. Baskı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Keçecioğlu, T., (2006), *Yönetim Stillerinizi Anlama ve Değiştirme Üzerine Notlar*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Kıral, E., (2012), *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Mükemmeliyetçilik Algısı ve Kontrol Odağı ile İlişkisi*, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Teftişi, Doktora Tezi.
- Köse, S. vd., (2001), *Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler*, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F., Yönetim ve Ekonomi, Cilt.7, Sayı. 1, ss. 219-242.
- Kurt, T., (2010), *Örgüt Kültürünün Yenilikçilik (İnovasyon) Performansı Üzerindeki Etkileri: Kayseri İmalat Sektöründe Uygulama*, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Machado, D. D. P. N.-Carvalho, C. E., (2008), *Cultural Typologies and Organizational Environment: A Conceptual Analysis*, Latin American Business Review, Vol. 9, No. 1, p. 1-32.
- Mainiero, L. A., (1993), *Is Your Corporate Culture Costing You?*, Academy of Management Journal, Vol. 7, No. 4, p. 84-85.
- Meek, V. L., (1988), *Organizational Culture: Origins and Weaknesses*, Organization Studies, Vol. 9, No. 4, p. 453-473.
- Minaslı, A.V., (2013), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişki: Konuyla İlgili Bir Araştırma*, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Newstrom, J. W.-Davis, K., (1997), *Organizational Behavior: Human Behavior At Work*, 10. Edition, Newyork, N.Y., The Mc Graw-Hill.
- Oğulluk, H., (2010), *Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü (Tokat İli Örneği)*,

Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.

- Okay, A. A., (2002), *Halkla İlişkiler: Kurum, Strateji ve Uygulamaları*, İstanbul, Der Yayınevi.
- Oliveira, L. P. vd., (2015), *The Impact of Perfectionism Traits on Motivation in High-Performance Soccer Athletes*, Revista Brasileira de Cineantropometria e Desempenho Humano, Vol. 17, No. 5, p. 601-611.
- Ouchi, W. G.-Wilkins, A. L., (1985), *Organizational Culture*, Annual Review of Sociology, No. 11, p. 457-483.
- Özcan, B., (2011), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Özçiçek, G., (2014), *Çocuğun Benlik Kavramının Olumluluğu, Annenin Mükemmeliyetçiliği ve Anne Kabul Red Algısı Arasındaki İlişkilerin İncelemesi*, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Özgener, Ş., (2009), *İş Ahlakının Temelleri: Yönetmel Bir Yaklaşım*, 2. Basım, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkalp, E.-Kirel, Ç., (2001), *Örgütsel Davranış*, 7. Baskı, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Özkalp, E.-Kirel, Ç., (2010), *Örgütsel Davranış*, Bursa, Ekin Yayıncılık.
- Özkara, B., (1999), *Evrimsel ve Devrimsel Örgütsel Değişim*, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Pacht, A. R. (1984), *Reflections on Perfection*, American Psychologist, No.39, p. 386-390.
- Parker, W. D., (1997), *An Empirical Typology of Perfectionism in Academically Talented Children*, American Educational Research Journal, No. 34, p.545-562.
- Pettigrew, A.M., (1979), *On Studying Organizational Cultures*, Administrative Science Quarterly, No.24, p.570-581.
- Rawls, J., (1971), *A Theory Of Justice*, Cambridge, Massachusetts, The Belknap Press Of Harvard University Press.
- 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, No. 5, p.304-314.
- Rice, K. G.-Dellwo, J. P., (2002), *Perfectionism and Self Development: Implication for College Adjustment*, Journal of Counseling, No. 80, p. 188-196.
- Rice, K. G.-Preusser, K. J., (2002), *The Adaptive/Maladaptive Perfectionism Scale, Measurement And Evaluation İn Counselling And Development*, No. 34, p. 210-222.
- Robbins, S., (2003), *Organizational Behavior*, 13. Edition , Upper Saddle River, N.J., Prentice Hall.

- Sabri, H. M., (2004), *Socio-Cultural Values and Organizational Culture*, Journal of Transnational Management Development, Vol. 9, No. 2(3), p. 123-145.
- Sapmaz, F., (2006), *Üniversite Öğrencilerinin Uyumlu ve Uyumsuz Mükemmeliyetçilik Özelliklerinin Psikolojik Belirti Düzeyleri Açısından İncelenmesi*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Sargut, S., (2001), *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*, Ankara, İmge Kitabevi.
- Sarıkamış, Ç., (2006), *Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim Arasındaki İlişinin Örgüte Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi ve Başarı Teknik Servis A.Ş'de Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Schein, E.H., (1983), *The Role of the Founder in Creating Organizational Culture*, Organizational Dynamics, No. 12, p. 13-28.
- Schein, E.H., (2010), *Organizational Culture And Leadership*, 4.Edition, Jossey Bass Publishers, San Fransisco.
- Schwartz, H.-Davis, S. M., (1981), *Matching Corporate Culture and Business Strategy*, Organizational Dynamics, Vol. 10, No. 1, p. 30-48.
- Scott, K. S.-Moore, K. S.-Miceli, M. P., (1997), *An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism*, Human Relations, No. 50, p. 287-314.
- Scott, T. vd., (2003), *The Quantitative Measurement of Organizational Culture in Health Care: A Review of the Available Instruments*, Health Services Research, Vol. 38, No. 3, p. 923-945.
- Shafran, R.-Cooper, Z.-Fairburn, C. G., (2002), *Clinical Perfectionism: A Cognitive-Behavioural Analysis*, Behaviour Research and Therapy, No. 40, p. 773-791.
- Sharma, S., (1996), *Applied Multivariate Techniques*, John Wiley & Sons Inc., New York.
- Siegle, D.-Schuler, A., (2000), *Perfectionism Differences in Gifted Middle Students*, Roeper Review, No. 23, p. 39-44.
- Simonet, C. T., (1997), *The Relationship of Self-Oriented and Socially-Prescribed Perfectionism to State Anxiety, Negative Affect and Task Performance: Validation of the Multidimensional Perfectionism Scale*, California School Of Professional Psychology, San Diego.
- Smollan, R. K.-Sayers, J. G., (2009), *Organizational Culture, Change and Emotions: A Qualitative Study*, Journal of Change Management, Vol. 9, No. 4, p. 435-457.
- Stoeber, J.-Corr, P. J., (2015), *A Short Empirical Note on Perfectionism and Flourishing*, Personality and Individual Differences, No. 90, p. 50-53.
- Stoeber, J.-Stoeber, F. S., (2009), *Domains Of Perfectionism: Prevalence and Relationships With Perfectionism, Gender, Age, And Satisfaction With Life, Personality and Individual Differences*, Vol. 46, No. 4, p. 530-535.

- Sungur, O., (2014), *Korelasyon Analizi*, Editör: Şeref Kalaycı, SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (ss: 113-127), 6. Baskı, Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Şişman, M., (2007), *Örgütler ve Kültürler*, 2. Baskı, Ankara, Pegem Yayıncılık.
- Tanrıöğen, A., (2009), *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Anı Yayıncılık.
- Tanrıöğen Z. M.-Baştürk R.-Başer M. U., (2014), *İlköğretim Okullarında Cinsiyet ve Örgütsel Rollere Göre Örgüt Kültürü Algısı*, Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt. 4, Sayı. 1, ss. 170-180
- Taşcıoğlu, H., (2010), *Örgüt Kültürünün Örgütsel Adalet Etkisi: Bir Örnek Olay*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Taylor, J., (2014), *Organizational Culture and the Paradox of Performance Management*, Public Performance and Management Review, Vol. 38, No. 1, p. 7-22.
- TDK, (2016), http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK. GTS. 56accf 63939919.26842754 (25.02.2016)
- Terry-Short, L. A. vd., (1995), *Positive and Negative Perfectionism*, Personality and Individual Differences, No.18, p. 663-668.
- Terzi, A.R., (2000), *Örgüt Kültürü*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Terzi, A.R., (2005), *İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Sayı. 43, ss. 423-442.
- Tezcan, H., (2015), *Rehberlik ve Psikolojik Danışma Öğrencilerinin Öz Duyarlılıkları ile Mükemmeliyetçilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Topal, N., (2015), *Akademisyenlerde Erteleme ile Kişilik Özellikleri ve Mükemmeliyetçilik Arasındaki İlişkiler*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Tuncer, B.-Acar, N. V., (2006), *Kaygı Düzeyleri Farklı Üniversite Hazırlık Sınıfı Öğrencilerinin Mükemmeliyetçilik Özelliklerinin İncelenmesi*, Ankara Üniversitesi, Kriz Dergisi, Cilt.14, Sayı. 2, ss. 1-15.
- Tutar, H., (2009), *Örgütsel İletişim*, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Tüfekci, N., (2012), *Örgüt Kültürünün Örgüt Performansına Etkisinin Hastaneler İçin Akreditasyon Standartları Kapsamında Ölçülmesi: Isparta İlindeki Devlet, Özel ve Üniversite Hastanesinde Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi
- Ubius, Ü.-Alas, R., (2009), *Organizational Culture Types as Predictors of Corporate Social Responsibility*, Engineering Economics, Vol. 1, No. 61, p. 90-99.

- Unutkan, G. A., (1995), *İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültürü*, Ankara, Türkmen Kitabevi.
- Velliquette, A.-Molly, I. R., (2001), *A Profile of Organizational Culture: Implications for Services Marketing*, Services Marketing Quarterly, Vol. 23, No. 1, p. 69-86.
- Vural, A.-Beril, Z.-Coşkun, G., (2007), *Örgüt Kültürü*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Whittaker, P. D., (2002), *Perfectionism's Relationship to Anxiety, Depression and Attributional Style Within A Stressful Task Paradigm*, Texas Tech University.
- Yahyagil, M., (2014), *Denison Örgüt Kültürü Ölçme Aracının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması: Ampirik Bir Uygulama*, Yeditepe Üniversitesi Dergisi, Sayı. 4, Cilt. 1, ss. 53-76.
- Yıldırım, F., (2015), *Örgüt Kültürünün Yeniliğe Etkisinde Personel Güçlendirmenin Biçimlendirici Rolü*, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.
- Yılmaz, E., (2014), *Okul Binaları ve Örgüt Kültürü*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi ve Deneticiliği Programı, Doktora Tezi.
- Young, D. W., (2000), *The Six Levers For Managing Organizational Culture*, Business Horizons, No. 43, p. 19-28.
- Yücel, İ., (2009), *Öğrenen Örgüt Üzerinde Örgüt Kültürünün Etkisinin Yapısal Eşlik Modeli ile Analizi – Kayseri ve Konya Örneği*, Erciyes Üniversitesi İ. İ. B. F. Dergisi, Sayı. 34, ss. 265-284.
- Zarifnasab, M., (2013), *Examination of Moderating Role of Hardiness and Perfectionism Personalities in Stress and Physiologic Responses*, Current Research Journal of Biological Sciences Vol. 6, No. 13, p. 122-127.

EKLER

EK 1: ANKET FORMU (DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER)

- 1. Cinsiyetiniz?** (1) Kadın (2) Erkek
- 2. Medeni durumunuz?** (1) Evli (2) Bekâr
- 3. Yaşınız?** (1) 18-25 (2) 26-35 (3) 36-45 (4) 46 ve üstü
- 4. Eğitim durumunuz?** (1) İlköğretim (2) Lise (3) Üniversite (2 yıllık)
(4) Üniversite (4 yıllık) (5) Yüksek lisans / Doktora
- 5. Aylık ortalama geliriniz?** (1) 1.000TL'den az (2) 1.001-2.000 TL (3) 2.001-3.000 TL
(4) 3.001-4.000 TL (5) 4.001-5.000 TL (6) 5.001 TL ve üstü.
- 6. Mutfakta hangi bölümde çalışıyorsunuz?**
(1) Sıcak (2) Soğuk (3) Pastane (4) Kahvaltı (5) Hazırlık (6) Kasaphane (7)
Diğer, Yazınız
- 7. Mutfaktaki pozisyonunuz?** (1) Mutfak şefi (2) Sous şefi (3) Kısım şefi (4)
Kısım şefi yardımcısı (5) Aşçı, pastacı, hazırlıkçı. (6) Aşçı, pastacı, hazırlıkçı
yardımcısı
- 8. Mutfak işlerinde bugüne kadar kaç yıllık deneyime sahipsiniz?**
(1) 1 yıldan az (2) 1-5 yıl (3) 6-10 yıl (4) 11-15 yıl (5) 16-20 yıl (6) 21-25 yıl
(7) 26 yıl ve daha fazla

EK 2: ANKET FORMU (ÖRGÜT KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ)

Aşağıdaki önermelere katılım düzeyinize göre işaret koymanız gerekmektedir. Aşağıda sunulan önermelerden her biri için, sunulan önermeye eğer; “Hiç katılmıyorum” diyorsanız: (1) rakamı üzerine işaret koyunuz. “Katılmıyorum” diyorsanız: (2) rakamı üzerine işaret koyunuz. “Orta düzeyde katılıyorum” diyorsanız: (3) rakamı üzerine işaret koyunuz. “Katılıyorum” diyorsanız: (4) rakamı üzerine işaret koyunuz. “Tamamen katılıyorum” diyorsanız: (5) rakamı üzerine işaret koyunuz. <u>DİKKAT: SORULARA YANIT VERİRKEN ÇALIŞMAKTA OLDUĞUNUZ OTELİN MUTFAK DEPARTMANINDAKİ DURUMU DİKKATE ALARAK YANIT VERİNİZ.</u>		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Mutfakta çalışanların çoğunluğu yaptıkları işle bütünleşmişlerdir.	1	2	3	4	5
2	Mutfakta çalışanlar arasında yeterli ölçüde bilgi paylaşımı olduğundan, gerektiğinde herkes istenilen bilgiye ulaşabilmektedir.	1	2	3	4	5
3	Mutfakta iş planları yapılırken, tüm çalışanlar karar verme sürecine belli ölçüde dâhil edilmektedir.	1	2	3	4	5
4	Mutfakta farklı bölümler (sıcak, soğuk, pastane vb.) arasında işbirliği yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
5	Mutfakta takım çalışması yapılması, bütün iş faaliyetlerinde esas alınmaktadır.	1	2	3	4	5
6	Mutfakta çalışanlar kendi görevleri ile otelin amaçları arasındaki ilişkiyi kavramıştır.	1	2	3	4	5
7	Mutfakta çalışanlara kendi işlerini planlamaları için gerekli yetki verilmektedir.	1	2	3	4	5
8	Mutfakta çalışanların iş-görme kapasiteleri sürekli bir gelişim göstermektedir.	1	2	3	4	5
9	Mutfakta çalışanların iş-görme becerilerini artırmak için gereken her şey yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
10	Mutfakta görev yapan yöneticiler söylediklerini uygulamaktadırlar.	1	2	3	4	5
11	Mutfakta iş-görme yöntemlerimize yol gösteren net ve tutarlı bir değerler sistemimiz vardır.	1	2	3	4	5
12	Mutfakta işlerin yürütülmesinde davranışlarımızı yönlendiren ve doğru ile yanlışın ayırt edilmesini sağlayan (etik) değerler vardır.	1	2	3	4	5
13	Mutfakta iş faaliyetlerinde bir anlaşmazlık meydana geldiğinde, her bir çalışan tatmin edici bir çözüm bulmak için çok gayret göstermektedir.	1	2	3	4	5
14	Mutfakta güçlü bir işletme kültürü vardır.	1	2	3	4	5
15	Mutfakta problemleri konularda bile kolayca bir görüş birliği sağlanabilmektedir.	1	2	3	4	5
16	Mutfakta çalışanlar farklı bölümlerde de olsalar iş faaliyetleri açısından ortak bir bakış açısını paylaşabilmektedirler.	1	2	3	4	5
17	Mutfakta farklı bölümleri tarafından yürütülen projeler/işler kolayca koordine edilmektedir.	1	2	3	4	5
18	Mutfakta başka bölümden bir kişiyle çalışmak, adeta farklı bir otelden birisiyle çalışmak gibidir.	1	2	3	4	5
19	Mutfakta iş-görme tarzımız oldukça esnek ve değişime açıktır.	1	2	3	4	5
20	Rakip otellerin faaliyetleri ve iş alanındaki değişimlere bağlı olarak yönetim, uygun stratejiler geliştirebilmektedir.	1	2	3	4	5

EK 2: (Devamı)

21	Mutfak alanındaki yenilik ve gelişimler, yönetim tarafından izlenip uygulanmaktadır.	1	2	3	4	5
22	Misafirlerin istek ve önerileri, yaptığımız işlerde sıklıkla değişiklikler yapılmasına yol açabilmektedir.	1	2	3	4	5
23	Mutfaktaki tüm çalışanlar, misafirlerin istek ve ihtiyaçlarını anlamaya özen göstermektedir.	1	2	3	4	5
24	Misafir talepleri iş faaliyetlerimizde genellikle dikkate alınmaktadır.	1	2	3	4	5
25	Mutfakta herhangi bir başarısızlıkla karşılaşıldığında, bu durum yönetim tarafından, gelişim ve öğrenme için bir fırsat olarak değerlendirilir.	1	2	3	4	5
26	Mutfakta yenilikçilik ve yapılan işlerde risk almak, yönetimce istenmekte ve ödüllendirilmektedir.	1	2	3	4	5
27	Mutfakta çalışanların işleriyle ilgili yeni bilgiler edinmesi önemli bir amaçtır.	1	2	3	4	5
28	Mutfakta uzun-dönemli bir iş programı ve belli bir gelişim planımız mevcuttur.	1	2	3	4	5
29	Mutfakta çalışanların yaptıkları işlere yön verebilecek net, açık bir işletme misyonumuz vardır.	1	2	3	4	5
30	Mutfakta, otelin geleceğine yönelik olarak belirlenmiş stratejik bir iş-planlaması vardır.	1	2	3	4	5
31	Mutfak departmanının faaliyet amaçlarına ilişkin olarak çalışanlar arasında tam bir uzlaşma vardır.	1	2	3	4	5
32	Mutfak departmanının yöneticileri otelin temel hedefleri doğrultusunda hareket edebilmektedirler.	1	2	3	4	5
33	Mutfakta çalışanlar, uzun dönemde otelin başarılı olabilmesi için yapılması gerekenleri bilmektedir.	1	2	3	4	5
34	Mutfakta çalışanlar, geleceğe yönelik olarak belirlenmiş olan işletme vizyonunu paylaşmaktadırlar.	1	2	3	4	5
35	Mutfak departmanının yöneticileri uzun-dönemli bir bakış açısına sahiptirler.	1	2	3	4	5
36	Mutfakta kısa-dönemli iş talepleri, vizyonumuzdan ödün vermeden karşılanabilmektedir.	1	2	3	4	5

EK 3: ANKET FORMU (MÜKEMMELİYETÇİLİK ÖLÇEĞİ)

Aşağıdaki önermelere katılım düzeyinize göre işaret koymanız gerekmektedir. Aşağıda sunulan önermelerden her biri için, sunulan önermeye eğer;		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
“Hiç katılmıyorum”	diyorsanız: (1) rakamı üzerine işaret koyunuz.					
“Katılmıyorum”	diyorsanız: (2) rakamı üzerine işaret koyunuz.					
“Orta düzeyde katılıyorum”	diyorsanız: (3) rakamı üzerine işaret koyunuz.					
“Katılıyorum”	diyorsanız: (4) rakamı üzerine işaret koyunuz.					
“Tamamen katılıyorum”	diyorsanız: (5) rakamı üzerine işaret koyunuz.					
<u>DİKKAT: SORULARA YANIT VERİRKEN KENDİNİZE UYGUN OLACAK ŞEKİLDE YANIT VERİNİZ.</u>						
1	Bir iş üzerinde çalıştığımda iş kusursuz olana kadar rahatlayamam.	1	2	3	4	5
2	Genelde bireyleri kolay pes ettikleri için eleştirmem.	1	2	3	4	5
3	Yakınlarımla başarılı olmaları gerekmez.	1	2	3	4	5
4	En iyisinden aşağısına razı oldukları için arkadaşlarımı nadiren eleştiririm.	1	2	3	4	5
5	Başkalarının benden beklentilerini karşılamakta güçlük çekerim.	1	2	3	4	5
6	Amaçlarımdan bir tanesi yaptığım her işte mükemmel olmaktır.	1	2	3	4	5
7	Başkalarının yaptığı her şey en iyi kalitede olmalıdır.	1	2	3	4	5
8	İşlerimde asla mükemmelliği hedeflemem.	1	2	3	4	5
9	Çevremdekiler benim de hata yapabileceğimi kolaylıkla kabullenirler.	1	2	3	4	5
10	Bir yakınının yapabileceğinin en iyisini yapmamış olmasını önemli görmem.	1	2	3	4	5
11	Bir işi ne kadar iyi yaparsam çevremdekiler daha da iyisini yapmamı beklerler.	1	2	3	4	5
12	Nadiren mükemmel olma ihtiyacı duyarım.	1	2	3	4	5
13	Yaptığım bir şey kusursuz değilse çevremdekiler tarafından yetersiz bulunur.	1	2	3	4	5
14	Olabildiğim kadar mükemmel olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
15	Giriştiğim her işte mükemmel olmam çok önemlidir.	1	2	3	4	5
16	Benim için önemli olan insanlardan beklentilerim yüksektir.	1	2	3	4	5
17	Yaptığım her şeyde en iyi olmaya çalışırım.	1	2	3	4	5
18	Çevremdekiler yaptığım her şeyde başarılı olmamı beklerler.	1	2	3	4	5
19	Çevremdeki insanlar için çok yüksek standartlarım yoktur.	1	2	3	4	5
20	Kendim için mükemmelden daha azını kabul edemem.	1	2	3	4	5
21	Her konuda üstün başarı göstermesem de başkaları benden hoşlanacaktır.	1	2	3	4	5
22	Kendilerini geliştirmek için uğraşmayan bireylerle ilgilenmem.	1	2	3	4	5
23	Yaptığım işte hata bulmak beni huzursuz eder.	1	2	3	4	5
24	Arkadaşlarımdan çok şey beklemem.	1	2	3	4	5
25	Başarı, başkalarını memnun etmek için daha da çok çalışmam gerektiği anlamına gelir.	1	2	3	4	5
26	Birisinden bir şey yapmasını istersem, işim yapılmasını beklerim.	1	2	3	4	5
27	Yakınlarımla hata yapmasını görmeye tahammül edemem.	1	2	3	4	5
28	Hedeflerimi belirlemede mükemmeliyetçiyimdir.	1	2	3	4	5
29	Değer verdiğim insanlar beni hiçbir zaman hayal kırıklığına uğratmamalıdır.	1	2	3	4	5

EK 3: (Devamı)

30	Başarısız olduğum zamanlar bile başkaları yeterli olduğumu düşünürler	1	2	3	4	5
31	Başkalarının benden çok şey beklediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
32	Her zaman yapabileceğimin en iyisini yapmaya çalışmalıyım.	1	2	3	4	5
33	Bana göstermeseler bile, hata yaptığım zaman diğer insanlar çok bozulurlar.	1	2	3	4	5
34	Yaptığım her şeyde en iyi olmak zorunda değilim.	1	2	3	4	5
35	Ailem benden mükemmel olmamı bekler.	1	2	3	4	5
36	Kendim için yüksek hedeflerim yoktur.	1	2	3	4	5
37	Annem ve babam nadiren hayatımın her alanında en başarılı olmamı beklerler.	1	2	3	4	5
38	Sıradan insanlara saygı duyarım.	1	2	3	4	5
39	İnsanlar benden mükemmelden aşağısını kabul etmezler.	1	2	3	4	5
40	Kendim için yüksek standartlar koyarım.	1	2	3	4	5
41	İnsanlar benden verebileceğimden fazlasını beklerler.	1	2	3	4	5
42	Okulda veya işte her zaman başarılı olmalıyım.	1	2	3	4	5
43	Bir arkadaşımın elinden gelenin en iyisini yapmaya çalışmaması benim için önemli değildir.	1	2	3	4	5
44	Hata yapsam bile, etrafımdaki insanlar yeterli ve becerikli olduğumu düşünürler.	1	2	3	4	5
45	Başkalarının yaptığı her şeyden üstün başarı göstermelerini nadiren beklerim.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler :

Adı ve Soyadı : İbrahim AKDAĞ

Doğum Yeri ve Yılı : Beyşehir/KONYA-1990

Medeni Hali : Bekar

Eğitim Durumu:

Lisans Öğrenimi : Muğla Sıtkı Koçman Üniversite – Turizm İşletmeciliği ve
Otelcilik Yüksekokulu – Konaklama İşletmeciliği

Yüksek Lisans Öğrenimi: Süleyman Demirel Üniversitesi – Turizm İşletmeciliği Ana
Bilim Dalı

Yabancı Dil(ler) ve Düzeyi :

İngilizce (Orta)

İş Deneyimi :

Haziran 2009 - Ağustos 2009

Haziran 2010 - Eylül 2010