



RECEP TAYYİP
ERDOĞAN
ÜNİVERSİTESİ

**T.C.
RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ**

**ÖRGÜTSEL ŞEFFAFLIK VE ÖRGÜTSEL NEZAKETSİZLİĞİN
ÖRGÜTSEL STRES ÜZERİNDEKİ ROLÜ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Neslihan BABAYİĞİT

**Danışman
Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ**

**RİZE
2024**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında, Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ danışmanlığında, Neslihan BABAYİĞİT tarafından hazırlanan *Örgütsel Şeffaflık ve Örgütsel Nezaketsizliğin Örgütsel Stres Üzerindeki Rolü* adlı bu tez çalışması, 10/06/2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	Ünvan, Adı SOYADI	İmza
Başkan	: Doç. Dr. İsmail KARSANTIK	
Üye	: Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Harun KAHVECİ	

ETİK BEYAN

Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programından mezun olmak üzere teslim ettiğim “Örgütsel Şeffaflık ve Örgütsel Nezaketsizliğin Örgütsel Stres Üzerindeki Rolü” adlı tezim, bilim ve araştırma etiği prensiplerine riayet edilerek tarafımdan yazılmıştır.

Tez çalışmamda, başka kaynaklardan aktarılan bütün bilgi ve alıntılar, Enstitünüz Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak açıkça gösterilmiştir. Kaynağı gösterilenler dışında kalan bütün bilgiler uygun araştırma yöntemi kullanılarak tarafımdan edinilmiş ve esere bu şekilde yansıtılmıştır. Şahsıma ait olmayan hiçbir bilgi, kasıt veya kusurlar, şahsıma aitmiş gibi gösterilmemiştir. İnternet kaynakları dâhil, sahibine/kaynağına atıf yapılmaksızın hiçbir bilgi kullanılmamıştır. Aksinin ortaya çıkması halinde doğacak bütün hukuki, idari, akademik ve etik sorumluluk tarafıma ait olacaktır. Eserin tesliminden sonra herhangi bir zamanda, bilim etiğine aykırılık tespit edilmesi ve / veya eserimle ilgili intihal veya intihal şeklinde anlaşılabilecek bir durumun ortaya çıkması halinde; Üniversiteniz ve eğitim kadronuzun hiçbir şekilde sorumlu tutulmayacağını hür irademle kabul, beyan ve taahhüt ederim.

10/06/2024

Neslihan BABAYİĞİT

ÖN SÖZ

Yüksek lisans eğitimim ve tez yazma sürecimde her zaman desteğini hissettiğim hem çalışmalarımda hem de ruhsal olarak benimle olan, sabırla ve içtenlikle sorularıma cevap veren, motivasyonumu yükselten, en zor zamanlarda bile bana kolaylık sağlayan, tecrübelerinden ve bilgi birikiminden faydalandığım kıymetli hocam ve danışmanım Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ'ye,

Bu araştırmanın oluşumunda bilgi ve deneyimleriyle beni aydınlatan, ayrıca uygulama aşamasında yardımcı olan ve ilham kaynağı olan bütün hocalarıma,

Bu yaşıma kadar beni destekleyen, maddi manevi her koşulda yanımda olan, dualarını benden esirgemeyen, pes ettiğim zamanlarda beni cesaretlendiren, sevgilerini her zaman hissettiğim sevgili annem Meryem BABAYİĞİT'e, sevgili babam Bülent BABAYİĞİT'e, kıymetli kardeşlerim Nur ve Nida BABAYİĞİT'e, motivasyonumu kaybetmemem için beni her zaman destekleyen canım arkadaşlarıma,

Bu zorlu süreçte hep yanımda olan, sevgisini, desteğini hiç esirgemeyen, sabrıyla ve anlayışıyla işimi kolaylaştıran, her türlü özveride bulunan kıymetli nişanlım Tufan MAZAK'a sonsuz teşekkür ediyorum.

Neslihan BABAYİĞİT

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	I
ETİK BEYAN.....	II
ÖN SÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
ÖZET	VIII
ABSTRACT.....	IX
TABLolar LİSTESİ.....	X
GİRİŞ	1
1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	9
1.1. Örgütsel Şeffaflık	9
1.1.1. Şeffaflık Kavramı	9
1.1.2. Örgütsel Şeffaflık Kavramı	11
1.1.3. Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Şeffaflık	13
1.1.4. Etkili Liderlik ve Örgütsel Şeffaflık.....	14
1.1.5. Yönetimde Örgütsel Şeffaflığın Ortaya Çıkışı.....	15
1.1.6. Yönetimde Örgütsel Şeffaflığın Gerekliliği ve Faydaları	18
1.1.7. Yönetimde Örgütsel Şeffaflığın İstenmeyen Sonuçları.....	20
1.1.8. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Şeffaflık	21
1.1.9. Örgütsel Şeffaflık ile İlgili Yapılan Çalışmalar	23
1.2. Örgütsel Nezaketsizlik	25
1.2.1. Nezaket ve Nezaketsizlik Kavramı	25
1.2.2. Örgütsel Nezaketsizlik Kavramı	26
1.2.3. Örgütsel Nezaketsizliğe Sebep Olan Unsurlar	27
1.2.3.1. Kişisel Unsurlar	28
1.2.3.2. Örgütsel Unsurlar	29
1.2.4. İşyerinde Nezaketsiz Hareketler.....	30
1.2.4.1. Mobbing.....	31
1.2.4.2. Zorbalık	31
1.2.4.3. Cinsel Taciz	32
1.2.4.4. Dedikodu Yapmak.....	32

1.2.5. Örgütsel Nezaketsizliğin Sonuçları	33
1.2.5.1. Bireysel Sonuçları.....	33
1.2.5.2. Örgütsel Sonuçları	34
1.2.6. Nezaketsizliğin Önlenmesi ve Nezaket Kültürünün Oluşturulması.....	35
1.2.7. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Nezaketsizlik	38
1.2.8. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Şeffaflık	39
1.2.9. Örgütsel Nezaketsizlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar.....	42
1.3. Örgütsel Stres	44
1.3.1. Stres Kavramının Tanımı ve Tarihçesi.....	44
1.3.2. Örgütsel Stres Kavramı	46
1.3.3. Stres Kaynakları	46
1.3.3.1. Bireysel Stres Kaynakları	47
1.3.3.1.1. Kişisel Stres Kaynakları.....	47
1.3.3.1.2. Biyolojik Stres Kaynakları.....	48
1.3.3.1.3. Psikolojik Stres Kaynakları.....	48
1.3.3.2. Çevresel Stres Kaynakları	49
1.3.3.2.1. Fiziksel Stres Etkenleri	49
1.3.3.2.2. Ekonomik Koşullar	49
1.3.3.2.3. Politik Belirsizlikler ve Politik Havanın Güvensizliği.....	50
1.3.3.2.4. Teknolojik değişimler	50
1.3.3.2.5. Sosyal ve Kültürel Değişimler	51
1.3.3.2.6. Aile Sorunları.....	51
1.3.3.3. Örgütsel Stres Kaynakları.....	51
1.3.3.3.1. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği.....	52
1.3.3.3.2. Örgütsel İletişim ve İlişkiler	52
1.3.3.3.3. Yönetici Tutumları.....	53
1.3.3.3.4. Ücret Yetersizliği	53
1.3.3.3.5. İş Yeri Ortamı	54
1.3.3.3.6. Rekabet ve Dedikodu	54
1.3.3.3.7. Aşırı veya Yetersiz İş Yükü	55
1.3.4. Stresin Sonuçları.....	55
1.3.4.1. Stresin Bireysel Sonuçları	56

1.3.4.1.1. Fizyolojik Sonuçlar	56
1.3.4.1.2. Psikolojik Sonuçlar	56
1.3.4.1.3. Davranışsal Sonuçlar	57
1.3.4.2. Stresin Örgütsel Sonuçları	57
1.3.4.2.1. Performans Düşüklüğü.....	57
1.3.4.2.2. Devamsızlık veya İşten Ayrılma.....	58
1.3.4.2.3. İş Kazaları	58
1.3.4.2.4. İş Gücü Devri.....	58
1.3.4.2.5. İşe Yabancılaşma	59
1.3.5. Stres Yönetimi	59
1.3.5.1. Bireysel Stres Yönetimi ve Stratejileri	60
1.3.5.2. Örgütsel Stres Yönetimi ve Stratejileri.....	61
1.3.6. Okulda ve Öğretmenler Üzerinde Örgütsel Stres.....	62
1.3.7. Örgütsel Stres ile İlgili Çalışmalar	63
2. YÖNTEM	65
2.1. Araştırmanın Modeli	65
2.2. Araştırmanın Örneklemi	65
2.3. Veri Toplama Araçları	65
2.3.1. Örgütsel Şeffaflık Ölçeği.....	66
2.3.2. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği	66
2.3.3. Örgütsel Stres Ölçeği.....	67
2.4. Verilerin Toplanması	67
2.5. Verilerin Analizi	67
3. BULGULAR.....	69
3.1. Araştırmanın Örneklemine İlişkin Bilgiler	69
3.2. Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Nezaketsizlik ve Örgütsel Stres Algıları.....	70
3.3. Demografik Değişkenler Açısından Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Nezaketsizlik ve Örgütsel Stres Algıları	71
3.3.1. Cinsiyet.....	71
3.3.2. Yaş.....	72
3.3.3. Eğitim Düzeyi.....	73

3.3.4. Okul Türü	74
3.3.5. Görev Türü	75
3.3.6. Hizmet Süresi	75
3.3.7. Branş.....	76
3.4. Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Nezaketsizlik ve Örgütsel Stres Arasındaki İlişki	77
3.5. Örgütsel Şeffaflık ve Örgütsel Nezaketsizliğin Örgütsel Stresi Yordamasına İlişkin Bulgular	78
4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	80
4.1. Demografik Özellikler ile Örgütsel Şeffaflık Arasındaki İlişki.....	80
4.2. Demografik Özellikler ile Örgütsel Nezaketsizlik Arasındaki İlişki	84
4.3. Demografik Özellikler ile Örgütsel Stres Arasındaki İlişki.....	87
4.4. Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Nezaketsizlik ve Örgütsel Stres Arasındaki İlişki Bağlamında Sonuç ve Tartışma	91
4.5. Öneriler	95
4.5.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	96
4.5.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	96
KAYNAKÇA.....	98
EKLER.....	138
ETİK KURUL KARARI	145

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Anabilim Dalı : Eğitim Yönetimi
Türü : Yüksek Lisans Tezi
Danışman : Doç. Dr. Gökhan KAHVECİ
Hazırlayan : Neslihan BABAYİĞİT
Yıl : 2024
Sayfa Sayısı : 145

ÖZET

**ÖRGÜTSEL ŞEFFAFLIK VE ÖRGÜTSEL NEZAKETSİZLİĞİN
ÖRGÜTSEL STRES ÜZERİNDEKİ ROLÜ**

Bu araştırma, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizliğin örgütsel stres üzerindeki rolünü incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda çalışmada ölçeklere yer verilmiştir. Rawlins (2006) tarafından geliştirilen, Üçler ve Taştan (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmış 18 maddeye sahip “Örgütsel Şeffaflık Ölçeği”, Cortina ve arkadaşları (2013) tarafından işyeri nezaketsizliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilen, Gültaş (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan 12 maddeli tek boyutlu “İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği”, Theorell ve ark. (21) tarafından geliştirilen ve Yıldırım, Taşmektepligil ve Üzümlü (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Stres Ölçeği” ve katılımcılara dağıtılmak üzere “Kişisel Bilgi Formu” bu çalışmada kullanılmıştır. Rize ili Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 67 okul yöneticisi ve 264 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. İlişkisel tarama modeli kullanılarak yapılan araştırmanın sonucuna göre; okul yöneticisi ve öğretmenlerin, örgütsel şeffaflık algısının yüksek, örgütsel nezaketsizlik algısının düşük ve örgütsel stres algısının ise orta seviyede olduğu görülmüştür. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algısı; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, okul türü, hizmet süresi ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermezken; görev türü değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Diğer yandan okul yöneticileri ve öğretmenlerin nezaketsizlik algıları cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, okul türü, görev türü, hizmet süresi ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel stres algılarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, okul türü, görev türü, hizmet süresi ve branş değişkenleri arasında anlamlı farklılık görülmemiştir. Araştırma sonucu örgütsel şeffaflık ile örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bununla beraber, Örgütsel şeffaflık ile örgütsel nezaketsizlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Benzer şekilde, örgütsel şeffaflık ile örgütsel stres arasında da anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Diğer yandan, örgütsel nezaketsizlik ile örgütsel stres arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Buna göre örgütsel şeffaflık algılarının artmasıyla örgütsel nezaketsizlik ve stres algılarının azaldığını, ayrıca örgütsel nezaketsizlik ile stres algıları arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Nezaketsizlik, Örgütsel Stres

Recep Tayyip Erdoğan University Institute of Social Sciences

Department: Education Management

Thesis Type: Master's thesis

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Gökhan KAHVECİ

Author: Neslihan BABAYİĞİT

Year: 2024

Pages: 145

ABSTRACT

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL TRANSPARENCY AND ORGANIZATIONAL INCONVENIENCE ON ORGANIZATIONAL STRESS

This research was conducted to examine the role of organizational transparency and organizational incivility on organizational stress according to the perceptions of school administrators and teachers working in primary, secondary and high schools. In this context, scales were included in the study. "Organizational Transparency Scale", which has 18 items developed by Rawlins (2006) and adapted to Turkish by Üçler and Taştan (2017), and one-dimensional "Organizational Transparency Scale", which has 12 items and was developed by Cortina et al. (2013) to evaluate workplace incivility and adapted to Turkish by Gültaş (2019). Workplace Incivility Scale", Theorell et al. (21) and adapted into Turkish by Yıldırım, Taşktepligil and Üzümlü (2011) and the "Personal Information Form" to be distributed to the participants were used in this study. 67 school administrators and 264 teachers working in primary, secondary and high schools affiliated with the Ministry of National Education in Rize province constitute the sample of the research. According to the results of the research conducted using the relational screening model; It was observed that school administrators and teachers' perception of organizational transparency was high, their perception of organizational incivility was low, and their perception of organizational stress was medium level. Perception of organizational transparency by school administrators and teachers; While there is no significant difference according to gender, age, education level, school type, service period and branch variables; It varies significantly according to task type variables. On the other hand, school administrators' and teachers' perceptions of incivility do not differ significantly according to gender, age, education level, school type, duty type, length of service and branch variables. There was no significant difference in the organizational stress perceptions of school administrators and teachers among the variables of gender, age, education level, school type, duty type, length of service and branch. The research result shows that there is a moderate negative relationship between organizational transparency and organizational incivility and organizational stress. However, there is a significant relationship between organizational transparency and organizational incivility. Similarly, there is a significant relationship between organizational transparency and organizational stress. On the other hand, a low-level positive relationship was found between organizational incivility and organizational stress. Accordingly, as perceptions of organizational transparency increase, perceptions of organizational incivility and stress decrease, and there is also a positive relationship between perceptions of organizational incivility and stress.

Keywords: Organizational Transparency, Organizational Incivility, Organizational Stress

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları.....	68
Tablo 2. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler	69
Tablo 3. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algı düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri.	70
Tablo 4. Cinsiyet değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik t-testi sonuçları	71
Tablo 5. Yaş değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları	72
Tablo 6. Eğitim düzeyi değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik t-testi sonuçları	73
Tablo 7. Okul türü değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları	74
Tablo 8. Görev türü değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik t-testi sonuçları	75
Tablo 9. Hizmet süresi değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları	76
Tablo 10. Branş değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik t-testi sonuçları	77
Tablo 11. Örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları	77
Tablo 12. Örgütsel stresin yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları	78

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ve araştırmayla ilgili tanımlar yer almaktadır.

Araştırmanın Problem Durumu

İnsan, başkalarıyla birlikte olmaya ihtiyaç duyar (Gök, 2022). İş yerinde geçirdiği zamanın önemli bir kısmı nedeniyle kişi, iş yaşamındaki iyi ya da kötü durumların etkisiyle iş dışındaki hayatında da değişiklikler yaşamaktadır (Yıldız, 2016). Çalışma hayatının birey üzerindeki etkisi düşünüldüğünde olumlu gelişmeler, kişinin sağlığına ve kurumun başarısına yol açmaktadır (Ergun, 2008). İş arkadaşlarına karşı olumlu davranışlar şirketin kârı açısından önemli olsa da, iletişimi kolaylaştırmak için çalışanların birbirlerine iyi davranması da oldukça önemlidir (Canik, 2016). Bireyin olaylardan ne ölçüde etkilendiğinin belirlenmesinde bireyin kişiliği oldukça önemlidir (Can, 2010). Buna karşılık birey, iş hayatında çeşitli olay, ilişki ve değişimlerle karşılaştığında gerginlik ve örgütsel stres yaşamaktadır (Bakırcı, 2012). Sosyal ve mesleki yaşamlarında çeşitli sorunlarla karşılaşan kişilerin, bu sorunlarla başa çıkabilmek için savunma mekanizmaları geliştirmeleri gerekmektedir (Şahin, 2014).

Bugün tüm yoğunluğuyla yaşanan modern yaşam biçimi, insanlığın yatay, zamansal ve mekânsal gelişiminin sınırlarını zorladığı bir dönem olarak görülebilir (Kul, 2006). Günümüzdeki hızlı değişim ile birlikte insanlar, hangi sosyal ortamda bulunursa bulunsun, ne tür iş yaparsa yapsın, hayatlarının çoğunu sınırlarını zorlayarak geçirmek zorunda kalmaktadır (Aydın, 2004). Bu stresli çağda insanlar, değişime ayak uydurmaya çalışmaktadır (Kaya, 2006). Ortak hedeflere ulaşmak için iletişim kuran insanlar ise örgütleri yapılandırır (Gök, 2022). Örgütler, birbiriyle ilişkili alt ve üst sistemlerden oluşan bir bütün ve sistemdir (Polat, 2010). Örgütlerin ise hedeflerine ulaşabilmesi için doğru nitelik ve nicelikte çalışanları işe alması gerekmektedir (Merkan, 2011). Bireyin baş etme yeteneği stresli bir olaya dayanabilecek düzeyde olduğu sürece kendisini aşırı stresten uzak tutması da mümkündür (Gülbeyaz, 2006). Günümüzde örgütsel düzeyde kişilerarası ilişkileri etkileyen, çalışanların beceri, bilgi

ve deneyiminin yanı sıra insan sermayesi ve sosyal sermaye kavramlarından oluşan örgütsel roller de artmaktadır (Kaplan, 2021).

Günümüzün işyeri atmosferi inanılmaz derecede dinamiktir ve teknolojik yeniliklerin bir sonucu olarak hızlı değişimlere uğramaktadır (Hassan, Yaakob ve diğerleri, 2018). Örgüt; hedefleri olan işbirliğine dayalı bir ağıdır ve istekli üyeler tarafından sürdürülmektedir (Şimşek ve Can, 2022). 19. yüzyılın başlarından itibaren sanayileşmeyle birlikte örgütler kendilerini geliştirmek, verimliliklerini ve etkinliklerini artırmak için işyerinde ve yönetimde birçok yenilik yapmış ve değişimlere uyum sağlamaya çalışmışlardır (Özgenel, 2021). Örgütte bir kişinin kendi istekleri doğrultusunda bağımsız olarak bir şeyler yapamayacağını anlamasıyla birlikte isteklerini gerçekleştirmek için diğer insanların yardımına güvenmesi gerektiğini ve becerilerinin, gücünün, zamanının ve sabrının yeterli olmadığını anlamaktadır (Tuka, 2016). Örgütlerde verimliliği etkileyen en büyük faktör elbette ki bireydir ve bireysel motivasyona yaklaşım her geçen gün artmakta ve yenilenmektedir (Aşkun, 2006). Çalışanlar hızla değişen çevre koşullarına ayak uydurmaya çalışırken bir yandan da mesleki ve kişisel sorumluluklarını yerine getirmeye, ailelerinin beklentilerini karşılamaya çalışmaktadırlar (Haşit ve Yaşar, 2015). Örgüt yönetimine insan ilişkilerinin getirilmesinin ardından çalışanların iş tatminine dikkat edilmeye başlanmıştır (Tanşu, 2009). Çalışanların kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeye ve şirketlerinin hedeflerine başarıyla ulaşmaya başlamasıyla birlikte örgütsel bağlılık kavramını ortaya çıkmaya başlamıştır (Baksi Maiti ve Sanyal, 2018). İnsanlar yaşamlarının çoğunu örgütlerde geçirdikleri için örgütün fiziksel koşulları ve psikolojik faktörleri bireyin günlük yaşamını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir (Sazak, 2012). Örgütlerin dikkate alması gereken en önemli faktör, çalışanların temel ihtiyaçlarının doğru bir şekilde karşılanmasını sağlama ihtiyacıdır (Madenoglu, 2016). Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada en önemli faktörlerden biridir ve örgüte bağlı olan çalışanlar, kendilerini işlerine adanmış, örgütün çıkarları ve hedefleri için çalışmaktadır (Bilgili ve Tekin, 2019). Örgüt iklimi, üyelerin örgütlerde düzgün işleyeceğine ilişkin beklentileri ve bu beklentilerin ne kadar karşılandığı konusundaki algıları sonucunda oluşan ortak atmosferi ifade etmektedir (Memduhoğlu ve Şeker, 2011). Bu nedenle, örgütsel iklimin çalışanların stresini ve özsaygısını nasıl

etkilediğini anlamak için araştırma yapmak çalışanların, işverenlerin ve daha geniş anlamda toplumun çıkarıdır (Willis, Reynolds ve Lee, 2019).

Eğitimin ve eğitim yönetiminin yürütüldüğü kurum veya kuruluş en geniş anlamda okuldur (Demirkol ve Yavaş, 2012). Öğretmenlerin, yöneticilerin ve diğer personelin gözünde okul, toplumdaki diğer kurumlara göre tamamen farklı bir konumdadır (Sezgin ve Kılınç, 2011). Bu bağlamda okul olarak adlandırılan eğitim örgütlerinin en önemli özelliği yaptıkları işin hammaddesinin toplumdan gelen ve topluma giden insan olmasıdır (Şimşek ve Babaoğlu, 2015). Buna bağlı olarak eğitim kurumlarının amacını tanımlamanın ticari kurumların amacını tanımlamaktan çok daha zor olduğunu söylemek mümkündür (Toprakçı, 1995). Öte yandan diğer kurumlar gibi sürekli gelişmeyi sürdürmeli, eksiklerini ve hatalarını tamamlamalıdır (Diş ve Ayık, 2016). Akademik düzeyi yüksek olan öğrencilerin, okullarının başarısına ve kendi hedeflerine ulaşmalarına olumlu katkı sağlayabileceği düşünülmektedir (Meydan ve Polat, 2013). Yenilikçi okullar, yeni fikirlere ve bunların uygulanmasına açık, değişimi anlayan, yenilikçi kuruluşlar arasında liderlik ve yön gösteren, sorunları çözmek için yeni yollar deneyen, risk alan ve sürekli yeni fırsatlar yaratan kuruluşlardır (Bodur ve Argon, 2019). Okul örgütünün özelliklerinden biri de okulun çok farklı değerlere sahip olması ve bu farklı değerlerin birbiriyle çatışmasıdır (Arslan, 2020).

Eğitim örgütlerinde genellikle ciddi sorunların nedenlerinden biri olarak okul yöneticisinin yönetim davranışı gösterilirken, örgütün sağlığı da yöneticinin davranışıyla doğrudan bağlantılı olarak görülmektedir (Cemaloğlu, 2007). Okul yöneticilerinin kendi güçlerinin farkına varmaları ve bu güç ile birlikte öğretmenlerin tepkilerini etkililik ve verimlilik açısından tahmin etmeleri oldukça önemlidir (Diş ve Ayık, 2016). Örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için örgütün maddi ve insan kaynaklarının örgütün amaçlarına uygun ve etkin bir şekilde kullanılması oldukça önemlidir (Çelikten ve Çanak, 2014). Hedeflerine planlanan düzeyde ulaşamayan bir okul ise etkisiz bir kurum olarak görülmektedir (Helvacı ve Aydoğan, 2011). Örneğin eğitim ortamlarında fonların azalması, kaynaklar için rekabet ve çok sayıda öğrenci nüfusu öğretimin kalitesini, okul ve sınıf yönetimini ve sosyal ilişkileri olumsuz yönde etkileyebilir (Griffith, 2004). Bu nedenle eğitim planlaması eğitim

yönetiminin önemli bir parçasıdır ve bir eğitim yöneticisinin başarısı, doğru planlamaya bağlıdır (Pulat, 2010).

Araştırma kapsamında örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres değişkenlerini inceleyen çalışmalar arasında örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara rastlanmamıştır. Öte yandan örgütsel şeffaflık örgütsel güven ve örgütsel sağlık değişkenlerine ait ortalamalar yüksek düzeydedir (Tosun, 2022). Diğer yandan örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara literatürde rastlanmamıştır. İş yeri nezaketsizliği, tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiye bakıldığında ise olumsuz gelişmelere maruz kalan, mesleki katkı sağlayamayan, mesleki gelişimlerine engel olan ve mesleki itibarı küçümseyen akademisyenler, duygusal tükenme riski altındadır (Çini, 2022). Bütün bu bilgiler ışığında alanyazında örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stresi ele alan bir çalışmanın bulunmaması bu üç değişkenin ele alındığı bir çalışmaya ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Bu doğrultuda yapılan bu araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Amacı

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarını tespit etmek ve örgütsel şeffaflık ile örgütsel nezaketsizlik düzeyinin örgütsel stres üzerindeki etkisini ortaya koymak bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Bu amaç doğrultusunda “Örgütsel Şeffaflık Ölçeği”, “İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği” ve “Örgütsel Stres Ölçeği” Rize il merkezi ve ilçeleri olmak üzere ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan okul yöneticileri ve öğretmenlere uygulanmıştır.

Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranması amaçlanmaktadır.

1. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları demografik değişkenlere göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

4. Öğretmenlerin örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizlik algıları örgütsel stres algılarını yordamakta mıdır?

Araştırmanın Önemi

Örgüt, insanların çeşitli yeteneklerini ve uzmanlıklarını bir araya getirerek daha büyük ve karmaşık görevleri yerine getirmelerini sağlarken; iyi bir örgüt, insanları koordine eder, işleri planlar ve işbirliği sağlar. Örgütler, insanların çeşitli ihtiyaçlarını karşılamak için hizmetler ve ürünler sunarlar. Bunlar sağlık hizmetleri, eğitim, barınma, gıda ve daha fazlasını içerebilmektedir. Eğitimin ana merkezleri olan okullar, temel eğitim hizmetlerini sağlamaktadır. Öğrencilere bilgi, beceri ve değerlerin aktarılmasını sağlayarak onları gelecekteki yaşamları için hazırlar. Toplumun kültürel, ekonomik ve sosyal yapısına etki eden okullar, iyi bir eğitim sistemi ile birlikte toplumun genel refahını artırarak sosyal dengesizlikleri azaltır.

Örgütlerin şeffaflık düzeyi ve karar alma süreçlerine katılımları, örgütün sürdürülebilirliğini sağlayan faktörlerden biridir. Okul yöneticileri ve öğretmenler arasında sağlıklı iletişim, okulun başarılı olması ve öğrencilerin en iyi şekilde eğitilmesi için son derece önemlidir. İyi iletişim, okul yöneticileri ve öğretmenler arasında güçlü bir işbirliği ve takım ruhu oluşturmaktadır. Bu, öğrencilere daha iyi eğitim ve destek sağlamak için gereken kaynakların daha etkin bir şekilde kullanılmasını sağlamaktadır. Diğer taraftan sağlıklı iletişim, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin bir araya gelerek karar alma süreçlerine katılmalarını sağlamaktadır. Bu, her iki tarafın da ihtiyaçlarını ve endişelerini anlamalarını ve ortak çözümler bulmalarını kolaylaştırmaktadır. Öğretmenlerin ve yöneticilerin birbirlerini desteklemesine ve motive etmesine olanak tanımaktadır. Bu da öğretmenlerin daha iyi çalışma ortamlarında daha motive olmalarını sağlar ve dolayısıyla öğrencilere daha iyi bir öğrenme deneyimi sunmaktadır. Son olarak ortaya çıkan sorunların daha hızlı ve etkili bir şekilde çözülmesini sağlayarak öğretmenlerin, sorunları hemen yöneticilere ileterek çözüm için birlikte çalışabilmelerini sağlar. Bu da zaman kaybını önler ve olası sorunların büyümesini engeller. Buna göre okul yöneticileri ve öğretmenler arasında sağlıklı iletişim, okulun genel başarısını artırır, öğrencilerin akademik ve kişisel gelişimlerini destekler ve olumlu bir öğrenme ortamı oluşturur. Bu nedenle, bu iletişim kanallarının açık, dürüst ve etkili bir şekilde sürdürülmesi gerekmektedir. Bilgiye

erişim, açık iletişim, kararlara katılım, performans değerlendirme sũreęleri ve hesap verebilirlik ȳgelerini barındıran ȳrgũtsel şeffaflık, ęalıřanların ęalıřtıkları kuruma duydukları gũven açısından oldukęa ȳnemlidir.

Okullarda yȳneticilerin ȳęretmenlere veya ȳęretmenlerin kendi aralarında gȳsterdikleri olumsuz tutum ve davranışlar, nezaketsizlik olarak nitelendirilebilir. Nezaketsiz davranışlar ise okullarda biręok olumsuz sonuca yol açmaktadır. Nezaketten yoksun davranışlar, iş ilişkilerini zedeleyerek iş yerindeki genel atmosferi olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, iş yerinde nezaketin ȳnemini anlamak ve ona gȳre davranmak, sağlıklı ve verimli bir ęalıřma ortamının oluşturulmasına katkı sağlamaktadır. Nezaketsizlik, işbirliği, motivasyon ve genel ęalıřma ortamını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, okul yȳneticileri ve ȳęretmenler arasında saygı, anlayış ve işbirliği gibi temel değerlerin teşvik edilmesi ȳnemlidir. Bu tũr olumsuz davranışların azaltılması, ȳęrencilere daha sağlıklı bir ȳęrenme ortamı sunarken okulun başarısını artırmaktadır. Buna gȳre ȳrgũtsel nezaketsizlik kavramı bazı eğitim kurumlarında da gȳrũlmekle birlikte okul yȳneticilerinin ȳęretmenlere veya ȳęretmenlerin birbirlerine karşı kişisel alana saygısızlık gȳstermesi, başkalarının konuşmasının kesilmesi, gȳrgũ kurallarına uyulmaması, empati kurulmaması gibi faktȳrleri içermektedir. Bu durum ise okul yȳneticileri ve ȳęretmenlerin ȳrgũtsel nezaketsizlik algılarının ortaya ęıkmasını sağlamaktadır.

ȳrgũtsel şeffaflık ve ȳrgũtsel nezaketsizlik, iş ortamındaki stres dũzeyini oldukęa etkileyebilmektedir. şeffaf bir ortamda ęalıřanlar, işyerinde neler olup bittiğini, karar alma sũreęlerini ve beklentileri daha iyi anlarlar. Bu da ęalıřanların kendilerini daha gũvende ve kontrol altında hissetmelerine olanak tanır. Araştırmalar, ȳrgũtsel şeffaflığın stres dũzeyini azaltabileceğini gȳstermektedir. ęũnkũ ęalıřanlar, bilgi eksikliği veya belirsizlik nedeniyle kaygılanma eğilimindedirler. şeffaf bir ortamda ise bu belirsizlikler azalır ve ęalıřanların stres dũzeyleri dũřer. ȳrgũtsel nezaketsizlik, ęalıřanların motivasyonunu dũřũrũr ve işbirliğini azaltarak genel olarak iş memnuniyetini olumsuz etkilemektedir. Bu da ęalıřanların stres dũzeylerini artırır ęũnkũ olumsuz bir ęalıřma ortamıyla başa ęıkmak zorunda kalmaktadır. Sonuç olarak, işyerlerinde daha şeffaf ve saygılı bir ortam oluşturmak, ęalıřanların stres dũzeylerini azaltmada ȳnemli bir rol oynar.

Literatũr ęalıřması yapıldığında ȳrgũtsel şeffaflık, ȳrgũtsel nezaketsizlik ve

örgütsel stres kavramlarının ayrı olarak farklı değişkenlerle ilişkileri incelenmiş olup bu değişkenlerin birlikte incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Örgütsel stres algısının farklı değişkenlerle incelendiği araştırmaların sayısı örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizlik ile ilgili yapılan araştırmalara nispeten daha fazladır. Diğer yandan kişilerin çalıştığı kurumun şeffaf olmaması, nezaketsiz davranışlara maruz kalmasıyla stres yaşayan kişilerin, kurumdan ayrılma fikrinin bile ortaya çıkmasına neden olabileceği ihtimalinden hareketle bu çalışmanın fikri oluşmuştur. Bu bağlamda bu üç kavram arasındaki ilişkinin incelenmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, ilkökul, ortaokul ve lise yöneticileri ile öğretmenlerini içeren bir araştırmanın, örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaket ve örgütsel stres gibi değişkenlere odaklanması, literatüre önemli bir katkı sağlayabilir.

Araştırmanın Varsayımları

Gerçekleştirilen bu çalışmada, ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasındaki ilişki incelenip belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler, eğitim kurumlarındaki eksikliklerin belirlenmesi, nedenlerinin araştırılması ve çözümlerin üretilmesi konusunda faydalı olabileceğine inanılmaktadır. Bu araştırma, önerilerin sunulması açısından yararlı olacağı düşüncesiyle yapılmıştır ve aşağıdaki varsayımlara dayanmaktadır.

1. Tüm katılımcılar, araştırmadaki tüm sorulara samimiyetle cevap vermiştir.
2. Veri toplama araçları araştırmanın amacına uygun maddeler içermektedir.

Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Araştırmada elde edilen veriler, 2023-2024 Eğitim-Öğretim yılında Rize il ve ilçelerinde basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen ilkökul, ortaokul ve liselerde çalışmakta olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarının düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılan ölçek maddeleri ile sınırlıdır.

Tanımlar

Örgütsel şeffaflık: Örgütsel şeffaflık, halkın yönetim tarafından yürütülen iş ve işlemler hakkında bilgi sahibi olması, gerekli belgelere erişebilmesi, yönetim süreçlerine katılabilmesi, yapılanları denetleyebilmesi ve hataların hesap sorulabilmesine dayalı olan dürüst yönetim anlayışıdır (Akpınar, 2011).

Örgütsel nezaketsizlik: İşyeri nezaketsizliği, çalışma ortamında hedefe zarar verme niyetinin belirsiz ve minimum düzeyde olduğu, normlara aykırı sapkın davranışlardır (Uyaroğlu, 2022).

Örgütsel stres: Örgütsel stres, bireylerin bir iş veya örgütle ilişkili herhangi bir beklenti içinde olduklarında, bireysel enerjinin aktive olması ve işin özelliklerinin kişi üzerinde olumsuz etkileridir (Güler, 2013).

1. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırma konusu ile ilgili literatür incelenerek örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres kavramlarına yönelik görüşlere yer verilmeye çalışılmıştır.

1.1. Örgütsel Şeffaflık

1.1.1. Şeffaflık Kavramı

Şeffaflık kavramı, saydamlık ve açıklık ile eşanlamlıdır ve “Işığın geçişine ve arkadaki nesnelerin görünmesine izin veren bir cisimdir” olarak tanımlanmaktadır (TDK Büyük Sözlük, 2018). Sıfat biçiminde “şeffaf”, bir kişinin içini görebileceği bir materyali tarif etmekten ziyade, dürüst ve hesap verebilir görevliler ve kararlarla ilgili kullanılmaktadır (Ball, 2009). Farklı alanlarda birçok anlam ifade etmektedir. İş Sözlüğü şeffaflığı “işbirliği, işbirliği ve kolektif karar alma için gereken tüm bilgilerin mevcudiyetinin yanı sıra gizli gündemlerin ve koşulların bulunmaması” olarak tanımlamaktadır (Farrell, 2016). Modernite, şeffaflığın (örneğin, sosyal ilişkilerin organizasyonunda içtenlik ve açık sözlülük ve sosyal dünyanın araştırılması ve analizinde rasyonel ve bilimsel ilkelerin uygulanması) okunaklı, etkili ve etkili bir düzen sağlamak için gerekli olduğu inancıyla şekillenmiştir (Christensen ve Cornelissen, 2015). Gerçek şeffaflık, paydaşların bilgileri hem görüntülemesini hem de yorumlar, eleştiriler veya eylemlerle yanıt vermesine olanak tanır (Bandsuch, Pate ve Thies, 2008). Daha iyi yönetişimin anahtarı olarak bilgi ifşasına genel olarak atıfta bulunan, yaygın olarak paylaşılan ancak belirsiz bir terimdir (Valentinov, Verschraegen ve Van Assche, 2019). Sosyal ve politik bir hedef olarak akıldan çıkmayan bir idealdir (Albu, 2014).

Şeffaflık, belirli bir bilgi alışverişinin hem olasılığını hem de gerekliliğini varsayar (Fenster, 2015). Varlığını sürdürmek isteyen ve kurumsal yönetim anlayışını benimseyen örgütler, kurum içindeki kişiler ile kurulan ilişkilere oldukça önem vermektedir (Gurbanlı ve Bal, 2022). İnsanlar arasında olumlu iletişim ile birlikte güvene dayalı ilişkiler kurulurken örgütlerde çalışan kişilerin diğer kişilere güvenmesi ise örgütün amacı için oldukça önemlidir (Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Güveni

artırmak için örgütlerin daha fazla şeffaf olması, iletişimlerinin ise açık olması gerektiği açıkça görülmektedir (Rawlins, 2008). Güvene dayalı ilişki, bilgilerin erişilebilir ve net olması ile birlikte mümkündür (Tosun ve Çelik 2022). Güven ve şeffaflık konuları, kritik paydaş ilişkilerini yönetme konusunda kuruluşlarda birincil endişe haline gelmiştir ve bu konuya karşı artan hassasiyet ise birçok şirketin şeffaflık kavramını benimsemesine yol açmıştır (Williams, 2005).

Şeffaflık, kurumsal hesap verebilirlik için ise oldukça önemlidir (Lu, Huang, Deng ve Lu, 2015). Hissedarlara, yatırımcılara ve ilgili paydaşlara dürüst bilgi sağladığından, ilke merkezli liderlerin temel yol gösterici özelliklerinden birini temsil eder (Bandsuch, Pate ve Thies, 2008). Bununla birlikte bir firma içindeki davranışı kontrol etmek için kullanılan bir dizi kurumsal yönetim mekanizmasıdır (Augustine, 2012). Sosyal hesap verebilirliğin vazgeçilmez bir bileşeni haline gelmiş; özel, kamu ve kâr amacı gütmeyen sektörlerde yürütülen etik ve adil süreçlerin korunması ile garanti altına alınması için gerekli görülmektedir (Vaccaro ve Madsen, 2009). Şeffaflık ile birlikte yetkilerin paylaşımı sağlanırken kamu kurumlarının güvenilirliğinin arttığını söylemek mümkündür (Başak, 2008). Bunun sonucunda üçüncü tarafların belirli bir sonuca götüren faaliyet ve karar alma zincirini açıkça takip edebilmesini ifade eder (Stohl, Stohl ve Leonardi, 2016). Uluslararası Para Fonu Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik Çalışma Grubuna (1998) göre şeffaflık, mevcut koşullar, kararlar ve eylemler hakkındaki bilgileri erişilebilir, görünür ve anlaşılır kılan bir süreçtir (Deng, Lu, ve Huang, 2015). Şeffaflığa ulaşmak, mevcut süreçlerin bilgisini tanımlamayı ve ardından içselleştirmeyi içeren iki aşamalı bir öğrenme sürecidir (Kirchmer, Laengle ve Masias, 2013). Daha genel olarak, şeffaflık projesi, hakikat ve kesinlik sayılan şeylere karşı belirli bir duruşu ortaya çıkarmaktadır (Hansen ve Flyverbom, 2015). Bilgi paylaşımı her yerde mevcut gibi görünse de uygun paylaşımı neyin oluşturduğu oldukça tartışmalı bir konudur (Heimstädt, 2017).

Örgütsel iletişim kanallarının şeffaf ve tatmin edici olmasıyla çatışmaların önüne geçmek ve belirsizliklerin ortadan kaldırılması mümkündür (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018). Şeffaf iletişim yalnızca bilgi sağlamakla ilgili değildir; şirketler ayrıca çalışanlardan kabul ve anlayış kazanmak için de çaba göstermelidir (Men ve Hung-Baesecke, 2015). Örgütsel yöneticiler, tipik olarak alt düzey çalışanların yanı sıra kuruluş hakkında bilgilere sahipken paydaşlar arasında bilgi asimetrisi oluştuğunda,

önemli algıları ileterek belirsizliği azaltmak için sinyaller kullanılabilir (Fahn ve Zanarone, 2022). Hem şeffaf olma kararının hem de şeffaflık seviyesinin gelecekteki daha büyük katkılarla ilişkili olduğunu varsayarak daha iyi raporlama performansına sahip kuruluşların şeffaf olmaktan giderek daha fazla katkı aldıkları görülmektedir (Harris ve Neely, 2021). Bu faydalara rağmen, şeffaflığın yalnızca bir dereceye kadar daha iyi bir öncelik haline geldiği görülmektedir (Emueje ve Tochi, 2020).

1.1.2. Örgütsel Şeffaflık Kavramı

Küreselleşen dünyada devamlılık sağlamak isteyen örgütlerin insan unsuruna önem vermesi ile birlikte dönemin koşullarını yerine getirmesi gerekmektedir (Maruf ve Altıntaş, 2021). İnsan faktörüne verilen önem ile birlikte adalet, şeffaflık ve eşitlik gibi kavramlar ortaya çıkmıştır (Işık, Tutgaç ve Gündoğdu, 2022). Bir örgütün hayatta kalması ve gelişmesi için insan faktörünün sistemlerin tasarımcısı ve uygulanması açısından benzersiz rolünün bulunduğu bilinmektedir (JenaAbadi ve Mobasheri, 2014). Örgütsel etkinliği arttırmak isteyen yöneticiler, çeşitli yollar araştırarak özellikle insan kaynakları uzmanlarından faydalanmaktadır (Kesen, 2015). Çeşitli paydaşlar, kuruluşlardan şeffaflık talep etmektedir (Wehmeier ve Raaz, 2012). İnsan kaynağının etkili bir şekilde kullanılması ve demokratik yönetim anlayışının benimsenmesi sağlanarak örgütsel sorunlar çözümlenmektedir (Geçkil ve Koçyiğit, 2017). Şeffaflığı kendi kuruluşlarına veya departmanlarına dahil eden liderler güven iletişimini sağlayarak çalışanları karar alma sürecine çeker ve departmanlara daha fazla bilgi sağlamaktadır (Farrell, 2016). Bununla birlikte şeffaflık başlığı, denetim ve hesap verebilirlik ilişkilerinin giderek yaygınlaşan bir özelliğidir (Neyland, 2007). Kişiler veya kurumlar bir karar alırken, bu karardan etkilenecek kişilere hesap verebilmeli ve şeffaf olmalıdır (Göker ve Gündüz, 2017). Genellikle kamu, hükümetler ve firmalar için tartışmasız olumlu bir kavram olarak sunulur ve hemen hemen her davranış kuralında bulunmaktadır (Oliveira Almeida, Cappelli ve Maciel, 2018). Buna göre örgütlerde stratejik hamlelerin ve yeniliklerin bazı kurumsal disiplinler çerçevesinde tasarlanması ve uygulanması ile birlikte örgütsel verimlilik artarak örgütlerin iç ve dış çevre ile uyumlu olması sağlanmaktadır (Özkoç ve Kemer, 2017). Daha fazla şeffaflığın daha hesap verebilir kuruluşlara yol açabileceği konusunda iyimser bir tutum sergilenmektedir (Heimstädt ve Dobusch, 2020).

Günümüzde sık sık kurumsal suistimal olaylarına hâkim olan şeffaflık, genellikle kuruluş ile paydaşları arasındaki güven sorunlarına bir çare olarak sunulmaktadır (de Oliveira Almeida, G., Cappelli ve Maciel, 2018). Örgütler şeffaf olmadığında ve çıkarlar gizli olduğunda ise karar alma süreci verimliliği bozar (Augustine, 2012).

Bilgi alışverişi sürecinde şeffaflık esastır (Pasquier ve Villeneuve, 2007). Kuruluşlar için şeffaflık, verimliliğin temel itici gücüdür ve diğer yaşam alanlarıyla karşılaştırılmaktadır (Berggren ve Bernshteyn, 2007). Günümüzde alıcılar, satıcılar ve rakipler arasında çok büyük miktarda bilgi alışverişi yapılırken bu, ağ etkin kuruluşlarda bilgiyi daha şeffaf hale getirmektedir (Al-Jabri ve Roztock, 2015). Örgütsel adalet ile birlikte örgütte yapılan işin çalışanlar arasında adil bir şekilde dağıtıldığı algısı bulunmaktadır (Doğan Demirkan, 2023). Örgütlerde ise çalışanlar, örgütte adaletin olmadığını hissedersen örgüt verimli ve etkili olmayacaktır (Alper Ay, 2018). Bu nedenle insanlar bu tür kötü davranışlara sessiz kalmazken kuruluşlar ise daha adil olmak için daha ciddi adımlar atmaktadır (Bayrak, 2023). Çünkü kurum içinde yolsuzlukların ortaya çıkmasındaki sebeplerden bir tanesi olan şeffaf olmayan yönetim, beraberinde karmaşık işletmeyi getirirken, şeffaflık ve adalet ise düzenli bir sistemi, açık ve anlaşılır olmayı doğurur (Gürbüz ve Dikmenli, 2009).

Çağdaş toplumlarda şeffaflık, giderek daha fazla talep edilen bir düzenleme ilkesidir ve genellikle kuruluşların şeffaflığı yaydığı bir süreç olarak kavramsallaştırılır. (Albu, 2014). Kuruluşların çalışan üretkenliği ve sürekli iyileştirme arayışı, yönetiminde şeffaflık ilkesini gerektirmektedir (Bernstein, 2012). Birçok kuruluş, bilgilerin çalışanlara, müşterilere ve paydaşlara açıklanması için kapsamlı politikalar ve prosedürler oluşturarak şeffaflaşmaktadır (Flyverbom, 2016). Başarıya ulaşmak için etkili bir araç olan şeffaflık aynı zamanda kuruluş ile paydaşları arasında, güveni kolaylaştırma yeteneğini de barındırır (Fisher ve Hopp, 2020). Çalışanların yöneticilerine ve bir bütün olarak kuruluşlarına güvenebilmeleri için kuruluşlarla güvene dayalı ilişkiler kurarak örgütüne duygusal olarak bağlı, kendini örgüt içinde özdeşleştirebilen, işinden memnun, örgütten ayrılmak istemeyen çalışanların olmasına sebep olmaktadır (Demircan ve Ceylan, 2003). Bu bağlamda, örgütler hedeflerine ulaşmak için mevcut kaynaklarını en etkin biçimde yönetir ve gerektiğinde yeni kaynaklar sağlar (Tosun, 2022). Örgütsel özellikler açısından ise daha eski kuruluşların şeffaflığı artırarak itibarlarını koruma konusunda daha bilinçli

olabileceği göz önüne alındığında ise daha uzun bir geçmişe sahip kuruluşların daha yüksek şeffaflık düzeyine sahip olduğu bilinmektedir (Deng, Lu, ve Huang, 2015).

1.1.3. Örgütsel Demokrasi ve Örgütsel Şeffaflık

"Demos" ve "kratos" kelimelerinin birleşmesinden oluşan demokrasi, bir yönetim biçimini ifade etmektedir (Bakan, Güler ve Kara, 2017). Türk Dil Kurumu (2015) demokrasiyi “halkın egemenliğine, dayanan, demokratik yönetim biçimi” olarak tanımlamaktadır. Bu tanıma göre, demokratik ilke ve kuralların geçerli olduğu yerlerde, tüm insanlar kendilerini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen politikaları şekillendirme konusunda eşit haklara sahiptir (Kesen, 2015). Demokrasi, günümüzde en çok kullanılan yönetim sistemi olarak kabul edilse de diğer yönetim biçimlerinden ayrılarak eşitlik ve katılımcılığı esas alan bir yönetim paradigmasıdır (Coşan ve Altın, 2014). Hizmet sektöründe yüz yüze iletişimin ve insan ilişkilerinin oldukça yoğun olmasıyla birlikte örgütsel hedeflere ulaşmak için demokratik bir ortam ve iç girişimcilik ruhuna ihtiyaç vardır (Bakan, Kara ve Güler, 2017). Örgütün yönetim şeklini ifade eden demokrasi ile birlikte çalışanların kararlara eşit bir şekilde katılımının sağlanması, alınan kararların geliştirilmesi ve yöneticilerin hesap verebilir olması gerekir (Işık, 2017). Karşıt görüşlerini özgürce ifade edebilme şansına sahip kişilerin olduğu örgütlerde demokrasinin varlığından bahsedilebilirken, sadece yönetimin söz sahibi olduğu örgütlerin bulunduğu da bilinmektedir (Toytok ve Özdemir, 2022).

Demokrasinin örgütsel uygulamalara yansıyan birçok yönü vardır. Şeffaflık ise mevcut durumlara, kararlara ve eylemlere ilişkin bilgilerin algılandığı ve anlaşıldığı bir ortam yaratma ilkesi ile ilgili tüm taraflara zamanında yayın ve açıklık yoluyla bilgi sağlama ve daha spesifik bir topluma ilişkin politika kararları alma yöntemidir (Al Shobaki, Abu-Naser ve Ammar, 2017). Şeffaflığın düzenleyici ve güçlendirici erdemlerine olan yaygın inanç, zamanımızın sorunlarına bir meydan okumayı uygun kılmaktadır (Hansen ve Flyverbom, 2015). Güven konusu ve güvene dayalı ilişkiler geliştirmenin ve sürdürmenin önemi, şeffaflığın bu kadar önemli olabilmesinin bir başka önemli nedenidir (Crompton, 2011). Bilgi yoluyla elde edilen netlik, şeffaflığa giden doğrudan geçerken etkili bir yönetim biçimi için de oldukça önemlidir

(Flyverbom, 2015). Netlik, şeffaflığın en önemli boyutudur ve bilginin anlaşılabilirlik ve berraklık derecesi olarak tanımlanmaktadır (Khan, Lee ve Bae, 2019).

Öncelikle şeffaflığın demokrasiye katkı sağladığını söylenmek mümkündür (Buijze, 2013). Şeffaflık beklentilerinin artmasının nedenleri ise çok yönlüdür. Buna göre demokratik fikir ve kurallarla yönetilen insanlar, kendilerini doğrudan veya dolaylı olarak etkileyen politikaları şekillendirme konusunda eşit haklara sahiptir (Akpınar, 2022). Örgütsel demokrasinin boyutlarından biri olan şeffaflık, örgütsel şeffaflığın paydaşlar arasında örgüte olan güven düzeyini artıran faktörlerden biridir (Schnackenberg ve Tomlinson, 2016). Alınan kararların uygulanması ve sonucunun birlikte denetlenmesi ile örgütsel demokrasiden bahsetmek mümkündür (Sadykova ve Tutar, 2014). Buna göre şeffaflık, demokrasiye katkıda bulunur çünkü kamusal tartışmayı ve irade oluşumu sürecini kolaylaştırmaktadır (Buijze, 2013). Çünkü demokratik yönetim tarzına sahip örgütlerde yöneticiler, çalışanların fikirlerine önem verme ve bilgi alışverişine izin verme konusunda isteklidir (Korkmaz ve Çelik, 2021). Hem kamu hem de özel sektörde demokratik düşünce anlayışı ile birlikte daha fazla refah ve toplumsal huzurun sağlanacağı düşünülmektedir (Akpınar, 2011). Buna göre örgütsel demokrasinin sonuçlarına ilişkin olarak örgütsel paydaşların karar alma sürecinde belirleyici ve etkili olabileceğini ve bu bağlamda sorumluluk taşıyabileceğini, örgütsel çatışmanın aşılabileceğini, çalışanların yetenekleri ve yönetim anlayışları dahilinde sürecin parçası olabildiklerini ve tüm bunlardan dolayı örgüte aidiyet ve bağlılık düzeylerinin artırılmasında önemli bir katkı sağladığını söylemek mümkündür (Turabik, 2019).

1.1.4. Etkili Liderlik ve Örgütsel Şeffaflık

İnsan grupları oluşturmak ve harekete geçirmek yüksek beceri ve ikna kabiliyeti gerektirmektedir (Koyuncuoğlu, 2022). Bu ikna ve becerinin en öne çıkan noktası ise liderlik sürecinde başkalarını etkileyebilmektir (Karakaplan Özer, 2019). Günümüz koşullarının artan faydaları nedeniyle güvenilebilecek liderlere olan ihtiyaç arttıkça, örgüt çalışanlarının yöneticilerden ve şirketlerden beklentilerinde de değişiklikler meydana gelmiştir (Akyürek, 2020). Bu değişiklikler ile birlikte örgütlerde etkili liderlik, iletişim olmadan tam kapasitede çalışmayacağı için şeffaf iç iletişimin benimsenmesi, kurum liderlerinin çalışanlarla ilişkileri sürdürmeye ve

geliştirmeye yönelik gerçek ilgisini göstermektedir (Yue, Men ve Ferguson, 2019). Etkili yönetimin ayırt edici özelliği ise kalitedir ve bazıları liderin özgüveni yüksek, bağımsız, kendine güvenen, risk alan, kontrolcü, hırslı ve kendine güvenen bir kişi anlamına gelmektedir (Kılıç, Üstün ve Önen, 2011). Etkili bir liderlik tutku gerektirirken; etkili liderlerin çok geniş hayalleri ve vizyonları bulunmaktadır (Karakaplan Özer, 2019). Ayrıca bir örgütün başarılı işleyişi ile etkili liderlik arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır (Yücel, Kurt ve Cansever, 2018). Buna bağlı olarak günümüz örgütlerinin hızla değişen küresel ortamın karmaşıklığını anlayan etkili liderlere ihtiyacı vardır (Gedik, 2020). Örgütlerde etkili bir liderin bulunmaması ise doğrudan ya da dolaylı olarak örgütü ve üyelerini olumsuz etkilemektedir (Çetin ve Maral, 2021). Buna göre, liderin şeffaflık seviyesi ile güven arasında olumlu bir ilişki olduğu bilinmektedir (Norman, Avolio ve Luthans, 2010).

Etkili liderler, uyarlanabilir değişim gerektiren eğilimler ve olaylar hakkında bilgi edinmek ve mevcut durumda hangi görev, ilişki ve değişim odaklı davranışın uygun olduğuna karar vermek için dış çevreyi izlemektedir (Yıldırım, 2021). Etkili liderlerin bulunduğu hesap verebilirlik ve meşruiyet konusundaki beklentileri karşılamaya izin veren tüm kuruluşlar için şeffaflık oldukça önemlidir (Hollertz, Jacobsson ve Seing, 2018). Şeffaflığın örgütsel gelişimde bu kadar önemli bir faktör olmasının nedeni, daha fazla şeffaflık sağladığında bireylerin performanslarının ve örgütsel hedeflere ulaşılmasındaki katkısıdır (Tosun, 2022). Bir örgüt, başarılı olmak ve hedeflerine ulaşmak istiyorsa bunun gerçekleşmesi ancak yüksek performanslı çalışanlarının var olması ile mümkündür (Emhan, Kula ve Töngür, 2013). Liderler, performansı belirleyen süreçleri etkileyerek bir ekibin veya kuruluşun performansını artırabilir (Yukl, 2012). Bu süreçte yöneticilerin kararları ve eylemleri ise örgüt ile çevresi arasındaki uyumu sağlayan temel faktörlerdendir (Altunoğlu ve Doğan, 2014).

1.1.5. Yönetimde Örgütsel Şeffaflığın Ortaya Çıkışı

Şeffaflık kavramı, kamu ve devlet yönetiminin çok önemli bir sorununu oluşturan gizlilik ve sır kavramlarının eleştirilmesi sonucu ortaya çıkmıştır (Yağmurlu, 2007). Gizliliğe ve kapalılığa dayalı bir yönetim modelinin kötü yönetim uygulamalarına yol açması bu sistemin eleştirilerin hedefi haline gelmesi, kamu yönetiminin dış dünyaya açık olması ile birlikte yönetimde açıklık kavramının

gündeme geldiği bilinmektedir (Aydemir, 2019). Kamu yönetiminin açıklığından bahsettiğimizde bu, insanlar, toplum ve yönetim arasındaki karşılıklı ilişki ve aynı zamanda birbirlerinin eylem ve kararlarına ilişkin karşılıklı farkındalık anlamına gelmektedir (Huseynov, 2018). 21. yüzyıl yönetimde katılım, açıklık, hesap verebilirlik, açık yönetim ve gün ışığı kontrolü gibi kavramların çok sık kullanıldığı bir dönemdir (Arslan, 2010). Buna göre yetersiz de olsa geçmiş dönemlerde de bu mevzuda mühim sayılabilecek adımlar atılmıştır (Çakır, 2013). Örgüt bilimlerinde, şeffaflığa yapılan ilk atıflar, 20. yüzyılın ortalarında örgütsel roller ve toplumsal uyumun söylemsel açıklamalarına kadar götürülebilir (Schnackenberg ve Tomlinson, 2016). Bu dönemde yoğun bir şekilde deneyimlenen geleneksel kamu yönetimi anlayışı, 1970'li yılların sonlarından itibaren temel değerleri ve uygulamaları ve yeni kamu yönetimi anlayışına getirdiği zorluklar nedeniyle eleştirilirken yeni bir kamu yönetimi anlayışı ortaya çıkmaya başlamıştır (Koçak, 2010).

Yeni kamu yönetimi anlayışının bir parçası olarak 1980'li yıllarda sanayileşmiş ülkelerde kamu yönetiminde meydana gelen değişim, hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkelerini gündeme getirmiştir (Demirkiran, Eser ve Keklik, 2011). Buna göre 1966 senesinde ABD'de bilgi edinme özgürlüğü ile ilgili "Bilgi Edinme Özgürlüğü Kanunu (Freedom of Information Act)" çıkarılmıştır (Mavibaş, 2022). Kamu yönetiminin gelişmesiyle birlikte Amerika Birleşik Devletleri'nde işletme çalışmaları da 1880'lerde başlamıştır (Akpınar, 2006).

Kıta Avrupası ülkeleri uzun bir süre, kamu yönetiminin etkin işleyişini demokratik kontrolden önce tutan araçsal bir idare hukuku teorisini benimsemiştir (Bugaric, 2004). Benzer tarihlerde Avrupa kıtasında da şeffaflık ve açıklık alanında çeşitli girişimler başlatılmıştır (Mavibaş, 2022). Örneğin 1978 İspanyol Anayasasında hukukun üstünlüğü ve kamu yönetiminin tarafsızlığı, etkinliği gibi anayasal ilkeler arasında açıklık ilkesi düzenlenmiştir (Akpınar, 2011). Açıklık ve şeffaflık konularına dair en ilginç olay, SSCB dönemi eski Genel Sekreteri M. Gorbaçev'in orijinal adıyla diğer dillere geçen "Glasnost" ve "Prestorika", yani "Açıklık" ve "Yeniden yapılanma" adı altında yaptığı yenilikçi yaklaşık çalışmalarıdır (Mavibaş, 2022).

Ülkemizde ise 29 Aralık 2003'te TBMM'ye sunulan "Kamu Yönetiminin Temel İlkeleri ve Yeniden Yapılandırılması Hakkında Kanun" taslağı, uzun müzakerelerin ardından TBMM'de kabul edilirken dönemin cumhurbaşkanı

yasayı geri gönderdiği için henüz yasalaşmamıştır (Akpınar, 2011). Bu bağlamda Avrupa Birliği'ne uyum sürecinin de etkisiyle Türkiye'de başlayan idarenin şeffaflığına ilişkin çalışmaların en önemli adımı Ekim ayında resmi gazetede yayımlanan bilgiye erişim hakkı; 24 Nisan 2003 tarihinde yayımlandıktan altı ay sonra 24 Nisan 2004 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Koçak, 2010). Yönetim şeffaflığı konusunda, 17 Kasım 2009'da Uluslararası Şeffaflık Örgütü ve bu örgütü Türkiye'de temsil eden Şeffaflık Derneği, 17 Kasım 2009 yolsuzluk algı endeksini kamuoyuna açıklamıştır (Arslan, 2010). 4982 Sayılı Kanun; amacı, demokratik ve şeffaf yönetimin ön koşulu olan eşitlik, tarafsızlık ve şeffaflık ilkelerine saygı göstererek, kişilerin bilgi edinme haklarını kullanabilmelerine ilişkin usul ve esasları içermektedir (Doğan, 2013). Yine ülkemizin güncel bir gelişmesi olarak 12 Eylül 2010 tarihinde yapılan referandumla Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 74. maddesine bilgiye erişim hakkı eklenmiştir (Demirkiran, Eser ve Keklik, 2011).

Demokrasi güçlendikçe mahremiyet giderek daha fazla sorgulanır hale gelmiştir ve halkın hükümete katılımı, konuşma hakkı ve yönetimin kontrolü demokrasinin temel unsurlarıdır (Mavibaş, 2022). Bununla birlikte şeffaflık birçok çağdaş sosyo-politik söyleme nüfuz eden bir konudur (Albu ve Flyverbom, 2019). Bilimsel olarak şeffaflık kavramı genellikle işletme etiği ve kurumsal sosyal sorumluluk konularında kullanılmaktadır (Mavibaş, 2022). Sadece farklı araştırma alanları arasında değil, sivil toplum ve akademi arasında da bir kavşak rol oynamaktadır (Vaccaro ve Madsen, 2009). Son yıllarda şeffaflık çalışmalarının geniş alanı, siyasetten işletmeye, halkla ilişkilerden iletişim çalışmalarına ve hukuka kadar idari bilimle bağlantılı hemen hemen her alanda ilgi çekmektedir (Michener ve Bersch, 2013). Ekonomik, politik ve teknolojik gelişmelerle birlikte ise örgütler şeffaf ve etik bir yönetim anlayışını benimseyerek bu doğrultuda liderlere ihtiyaç duymaya başlamıştır (Büyükbeşe, Çavuşoğlu ve Okun 2019). Buna göre yönetim, ortak amaçlara etkili ve verimli bir şekilde ulaşılabilmesi için kooperatif gruplarının faaliyetlerinin planlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, koordine edilmesi ve kontrol edilmesiyle ilgili tüm çalışmaları kapsayan, önceden belirlenmiş hedeflere göre koordinasyon sağlanması sürecidir (Akpınar, 2006).

1.1.6. Yönetimde Örgütsel Şeffaflığın Gerekliliği ve Faydaları

Geniş kapsamlı bir değişimi öngören yönetimde şeffaflık, geleneksel yönetim anlayışının değişmesi, yeni bir anlayışın ortaya çıkması ve uygulanmasına yönelik adımlardır (Kırışik, 2016). Bir işletmenin amaçlarına ulaşabilmesi için biçimsel iş tanımlarının yanında bilgiyi paylaşabilen ve yapıcı bir tutuma sahip yönetime sahip olması gerekir (Yıldırım ve Deniz, 2020). Şeffaflık, çalışanlara net bilgiler sağlarken stresi ve belirsizliği azaltarak onların refahına yardımcı olur (Farrell, 2016). Her dönemde olduğu gibi günümüzde de oldukça önemli olan şeffaflık, yönetime karşı güvenin artması ve gizliliğin ortadan kalkması ile birlikte bireylerin bilgi sahibi olmasını sağlayarak hesap sorabilmelerini kolaylaştırmaktadır (Taş ve Durgun, 2022). Fildişi kulesinden inmiş bir yönetimi gerektiren idare ile benzer biçimde anlatılan şeffaflık, yönetimin elinde bulundurduğu bilgi ve belgeleri vatandaşlara açma esasına dayanmaktadır (Aydemir, 2019). Etik ve etik olmayan kararların ve bu kararların sonuçlarının yöneticiler ile çalışanlar arasında görüşülmesi şeffaflık açısından önemli bir erdemdir (Kavkalı ve Yeşiltaş, 2018). Buna bağlı olarak alınan kararlar ve eylemler hakkında ölçülebilir bilgilerin elde edilmesi ise bireyler için oldukça önemli bir faktördür (Mavibaş, 2022).

Karşılıklı anlayış ile birlikte insan ilişkilerini oluşturan sosyal sermaye oldukça önemlidir (Yılmaz, 2005). Günümüzde insan faktörünün stratejik bir kaynak, sistemlerin tasarımcısı ve uygulayıcısı olarak eşsiz rolü, her zamankinden daha fazla önem ve statü kazanmasıyla gelişmiş örgütsel düşünce; insanın en önemli kaynak veya zenginlik olduğu üzerine yoğunlaşmaktadır (JenaAbadi ve Mobasheri, 2014). Örgütlerin nitelikli insan kaynağına sahip olmasıyla birlikte hedeflere ve amaçlara ulaşma oranı artarken verimli işleyen örgütlerin başarılı olduğu görülmektedir (Demirdağ, 2015). Verimlilik ve etkinlik için örgütsel demokrasi ile birlikte tüm üyeler, düşüncelerini özgür bir şekilde ifade etme fırsatına sahip olmaktadır (Demirci, 2023). Örgütsel demokrasi anlayışı ile birlikte demokratik yönetim şekli benimsenerek çalışanların yönetime katılması ve yaratıcılığın arttırılması amaçlanmaktadır (Torun ve Çetinkaya, 2021). Tek yönlü iletişimin bulunduğu hiyerarşik yapılarda, çalışanların fikirlerini saklamaları ve örgütsel sessizliğin ortaya çıkmasıyla karar alma sürecinde eşit katılımın görülmesi mümkün değildir (Şenol ve Aktaş, 2017). Buna göre örgütsel demokrasi ile insanların birbiriyle daha fazla etkileşime girmesi ile fikir alışverişinin

ortaya çıkması sağlanarak örgüt sorunları üzerinde tartışılmaktadır (Özbezek ve Paksoy, 2022).

Bulunduğu rgt yüksek kaliteye ulaştırmak için çaba gösteren yönetici, örgütün yenilenmesi ve hedeflerine ulaşması için de örgütün belli bir vizyon sahibi olmasını gerektirir (zer, 2019). Alınan kararların ve uygulanacak işlemlerin ilgililerine duyurulması veya her birey tarafından ulaşılabilir olması anlamına gelir (Geçkil ve Tikici, 2015). Bu gibi örgütlerde ortaya koyulan işin veya alınan kararların demokratik uygulamalar ile belirgin hale geldiği görülmektedir (st Can, 2020). Örgütlerin gelişmesi ve verimliliğinin örgütte çalışan kişilerin performansına bağlı olmasıyla birlikte insan kaynağının örgütsel hevesler için ne kadar önemli olduğu ortaya koymaktadır (Bakioğlu ve Gayık Asyalı, 2005). Planlı bir şekilde gerçekleştirilen hedeflerin, değişime ulaşmak için gerekli olduğunu söylemek mümkündür (Bakioğlu ve İnandı, 2001). Alınan kararlara ilişkin şüphenin ortadan kaldırılması için ise en önemli etken düzenli bir iletişim sistemidir (Yıldırım, 2020). Bununla birlikte çalışanların aidiyet duygusunun gelişmesi için yöneticilerin karar ve eylemlerinde açık ve şeffaf olmaları sağlanırken iş görenlerden faydalanmayı sağlar (Deniz, 2022).

Belirli amaçları gerçekleştirmek için örgütler, beklentileri yerine getirerek değişimlere cevap vermektedir (Demirbaş ve Bostancı, 2020). Kişiler, eylemini açıkça ifade edebilen kurumlara daha fazla güvenmektedir (Kalkan ve Alparslan, 2009). şeffaflık, idare ile bireyler arasındaki mesafeyi azaltarak ilişkileri yumuşatmaya çalışırken yönetimdeki kapalılığı azaltacak ilişkiler ve iletişim teknikleri, yönetimi toplumsal çevresine daha duyarlı hale getirmektedir (Doğan, 2013). Yeni gelişmelere ayak uyduran liderler ise maksimum verimin alınmasını sağlayarak gelişmenin nn açmaktadır (Kanmaz ve Karabulut, 2022). Kurumsal şeffaflık ile birlikte yöneticiler ile dış paydaşlar arasında mevcut olan bilgi asimetrisini azaltarak kamu güvenini artırılırken; dış paydaşların bir kuruluşun analizi ve değerlendirilmesinde yararlı olan ilgili bilgilere sahip olmaması durumunda bilgi asimetrisinin ortaya çıkmasını sağlamaktadır (Lee ve Joseph, 2013). Mal ve hizmet üretmek için oluşturulan örgütler ise kaliteyi hedefleyerek insan kaynağının etkili kullanılması ile birlikte başarıyı yakalama ve mutlu bir çalışma ortamı oluşturmak için çaba göstermektedir (Tremen, 2002). Bir kuruluş içindeki sosyal ilişkiler ağı, insanları güvenilir bir şekilde hareket

etmeye teşvik eden hem resmi hem de gayri resmi kontrol uygulayabilir (Tschannen-Moran ve Hoy, 1998). Kurumsal yönetimin vazgeçilmez bir unsuru olan şeffaflık ile bilginin doğru ve erişilebilir olması sağlanarak kuruma karşı güvenin oluşması amaçlanmaktadır (Poroy Arsoy, 2008). Bunun sonucunda şeffaflığın adaylar ve gruplar arasında adaleti arttırdığı da bilinmektedir (Jacksch ve Klehe, 2016).

1.1.7. Yönetimde Örgütsel Şeffaflığın İstenmeyen Sonuçları

Günümüz iş dünyası, çalışanların kişisel memnuniyetini hem maddi hem de manevi olarak yüksek tutarak işe alım çabasıdadır (Aksoy, Erdil ve Ertürk, 2017). Örgütlerde bulunan kişilerin yüksek performans göstermesi için kişiler arasındaki sorumlulukların karşılıklı olarak yerine getirilmesi ve örgüt yöneticisinin çalışanlarına karşı dengeli davranması oldukça önemlidir (Özcan Seleoğlu ve Yiğit, 2021). Bir krizin çalışanlar üzerindeki bireysel etkisiyle başa çıkmak hem örgütsel ve kişisel çıkar hem de etik nedenlerle büyük bir öneme sahiptir (Ruppel, Stranzl ve Einwiller, 2022). Bununla birlikte hizmet kalitesini arttırmak isteyen örgütler, çevredeki değişimi göz önünde bulundurmaktadır (Özkoç ve Kemer, 2017). Modern şirketler, şeffaflığın sağladığı verimlilik yoluyla şirket performansını artırmak için adımlar atıyor, ancak çok azı bunu sonuna kadar yapmaktadır (Berggren ve Bernshteyn, 2007). Her ne kadar şeffaflık kavramı modernitenin sembolü olsa da ironik bir şekilde, onun en temel zorluklarından bazılarını besleyen de modernitenin kendisidir (Christensen ve Cornelissen, 2015).

Kamu kurum ve kuruluşlarında bilgiye erişim hakkı bulunur ve bu hak ile birlikte örgüt içinde bulunan kişilerin geniş bilgi ve belge birikimine sahip olması amaçlanmaktadır (Demirkıran, Eser ve Keklik, 2011). Girişimde bulunan kuruluşlar için bir rehber olarak kullanılan şeffaflık, kısa ve öz bir tanımdan yoksundur ve yolsuzluğu azaltmak için ideal çözüm olarak lanse edilmektedir (Parris, Dapko, Arnold ve Arnold, 2016). Bununla birlikte şeffaflık kavramına daha yakından bakıldığında farklı yönler ortaya çıkmaktadır (Theuvsen, 2004). Arkasında var olanları gördüğümüz şeffaf maddeler, zihnimizde herhangi bir şüphe uyandırmaz ve gerçeklik olarak kabul edilmektedir (Tosun, 2022). Bu nedenle şeffaflık genellikle bir kuruluşun iç işleyişi veya performansı hakkındaki bilgilerin kullanılabilirliği de dahil olmak üzere birden fazla bileşeni içerir (Grimmelikhuijsen, Porumbescu, Hong ve Im,

2013). Sağladığı faydaya rağmen, uygulama sırasında diğer kurumsal değerlerle çatıştığı zamanlar bulunmaktadır (Tosun, 2022).

Şeffaflığın sosyal yaşamın karanlık veya görünmez boyutlarına ışık tuttuğuna ve dolayısıyla büyümenin bozulmasına yol açtığına, gerçeği açığa çıkardığına ve verimli, ahlaki ve adil bir toplumu kolaylaştırdığına dair genel bir inanç olmasaydı, şeffaflık mitinin somut örgütsel tezahürleri, toplum içinde mitler olarak öne çıkacaktır (Christensen ve Cornelissen, 2015). Örneğin, gizli olanı ifşa etme projesi, iş ve siyasetten bilime kadar pek çok bağlamda önemlidir, ancak uygulamaya konulduğunda, genellikle açığa çıkandan daha fazlasını gizlemekle sonuçlanır (Hansen ve Flyverbom, 2015). Bu durum ise bilgileri gizlemek amacıyla kötü niyetli kişiler tarafından da kullanılabilir (Tosun, 2022). Yine bir bilginin gizli saklı olup olmadığına kimin karar verdiği, bilginin kimlerden gizlendiği, saklanan bir bilgiye kimlerin ulaşabildiği ve saklanan bilginin güvenliğinin yeterince sağlanıp sağlanmadığı da problem olarak görülmektedir (Akpınar, 2011). Bilgilerin toplanması, dolaşımı ve yorumlanması gibi karmaşık arabuluculuk süreçlerini içeren şeffaflığın suistimali azaltırken içgörü ve arınmanın yanında aynı zamanda uğursuz ve muğlak etkilere de sahiptir (Flyverbom, 2016). Hal böyleyken örgütlere dayatılan şeffaflık zorunluluğu hem paydaşların hem de yöneticilerin zaman ve kaynakları açısından verimsiz hale gelmesini sağlayabilmektedir (Gold ve Heikkurinen, 2018).

1.1.8. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Şeffaflık

Örgüt kavramının odak noktası, hedeflere ulaşma amacını vurgulamaktır (Tosun, 2022). Şeffaf bir sistem, yöneticilerin kamu kaynaklarını ne şekilde ve hangi amaçlar doğrultusunda kullandıklarıyla ilgili bilgileri vatandaşlara iletmekle kalmayıp, yöneticilerin yetkilerini kamu yararına aykırı ve kişisel çıkarları lehine kullanmalarını da engelleyecektir (Orhan, 2022). Eğitim, her millet için uzun süredir son derece önemli olduğundan, onu denetlemek ve yönetmek için bir sistem kurma gerekliliği her zaman var olmuştur (Gündüz ve Göker, 2017). Eğitim çıktılarının iş dünyası beklentileriyle uyumlu olması ve aynı şekilde iş dünyasının çıktılarının da eğitime katkı sağlaması, her geçen gün daha da önem kazanmaktadır (Yavaş, 2017). Eğitim kurumları, hizmet verdikleri kitle açısından değerlendirildiğinde, oldukça geniş bir kitleyle iletişim kurdukları açıktır (Yaşar, vd., 2023). Okullar gibi eğitim

kurumlarında, hedeflere ulaşma çabası, etkili örgüt uygulamalarıyla gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır (Tosun, 2022). Eğitim kurumlarında şeffaflık, demokratik ilkelerin mümkün olan en üst düzeyde gözetilmesi, okul toplumlarındaki farklılıklara saygı gösterilmesi, öğrencilerin başarılarıyla ilgili bilgilendirme faaliyetlerinin yapılması, pozitif öğrenme ortamlarının oluşturulması ve hassasiyet sahibi yönetim ve eğitim anlayışlarının benimsenmesidir (Demirten, 2024). Şeffaflık ile bağlantılı olarak eğitim örgütlerinde güven ve adalet, eğitimin daha nitelikli hale gelmesi için bir araya gelen insan topluluklarının önemli unsurları arasında yer alır (Akyavuz, 2017). Bu çerçevede, toplumun temelini oluşturan bireylerin yetişmesinde eğitim kurumlarının etkisiyle birlikte, bu kurumların yöneticilerinin de faaliyetlerin kalitesinden büyük ölçüde sorumlu olduğu söylenebilir (Arabacı, 2023). Buna göre yöneticilerin artık sadece idare etmek değil, liderlik yeteneklerini kullanabilme becerisine sahip olmaları gerekmektedir (Nartgün, Nartgün ve Arıcı, 2016). Okul yöneticilerinin okul kaynaklarının kullanımı ve okula ilişkin kararların alınmasında eşitlik ve adalete uygun bir tutum sergilemeleri, öğretmenlerin okula bağlılıklarını, güvenlerini ve vatandaşlık davranışlarını artırabilir (Cansoy ve Polatcan, 2018).

Eğitim örgütlerinde, diğer örgütlerle karşılaştırıldığında, bireylerin kendi aralarındaki ilişkilerinin niteliğinin örgütün işleyişine daha fazla etki ettiği kabul edilir (Gökçe ve Levent, 2022). Eğitimin niteliğini artırmak için planlanan hesap verebilirlik, sağladığı şeffaflık ile görünürlüğü artırdığı için günümüzde çekici hale gelmiştir (Kahramantekin, 2021). Eğitim örgütlerinde hesap verebilirlikle ilgili birçok çalışma, yöneticilerin öneminin vurgulandığı bir noktaya dikkat çekmektedir (Özken, 2020). Okul müdürlerinden vizyon sahibi olmaları, personelin motivasyonunu artırmaları, sorunları çözme yeteneklerine sahip olmaları ve ortamda olası çatışmaları önlemeleri beklenmektedir (Tümer, 2020). Öğretim yönetimine odaklanan liderlik uygulamalarının, öğrencilerin okullarına bağlılığının akademik başarı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu, böylece öğrenci öğrenimini artırdığı bulunmuştur (Yağ, 2019). Okul yöneticileri öğretmenlerin yönetimle ilgili şüphe yaşamalarının önüne geçmelidir (Özgan, 2011). Bununla birlikte okullarda güven duygusunun gelişebilmesi için yönetici, öğretmen, öğrenci, okuldaki diğer çalışanlar ve veliler arasında sağlıklı bir iletişim ve iyi bir diyalog süreci kurulması gereklidir ve bu tesis edilen yapı güven duygusunu güçlendirir (Memduhoğlu ve Zengin, 2011). Buna karşılık okul

yönetimlerinin şeffaflık eksikliği incelendiğinde, okul çalışanlarının yönetime olan güven seviyelerinin düşük olduğu belirlenmiştir (Taşdemir, 2019).

1.1.9. Örgütsel Şeffaflık ile İlgili Yapılan Çalışmalar

Literatürde bulunan tez ve makalelerde örgütsel şeffaflık ile ilgili çalışmalar incelenmiş ve tarama yapılmıştır. Bu kapsamda örgütsel şeffaflık kavramını ele alan çalışmalar arasında makaleler, yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Bu çalışmalar sonucunda, örgütsel şeffaflık ile kullanılan anahtar kelimeler arasında açıklık, dürüstlük, tarafsızlık, saydamlık, katılım, hesap verebilirlik ve güvenilirlik yer almaktadır. Diğer yandan örgütsel şeffaflık ile ilgili çalışmalarda eğitim, turizm, sağlık yer almaktadır. Buna ek olarak, yapılan çalışmalarının 2018-2022 yılları arasında yapıldığı sonucu ortaya çıkmıştır.

2022 yılında Tosun tarafından öğretmen algılarına dayalı olarak yapılan bir araştırma, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık ve okul etkililiğine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışmanın amacı, örgütsel şeffaflığın okul etkililiği üzerindeki etkisinde örgütsel güven ve örgütsel sağlığın aracılık rolünü belirlemektir. Sonrasında, öğretmenlerin bu değişkenlere ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin, cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem, mevcut okullarındaki çalışma süreleri (öğretmen kaynaklı), çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı ve okul kademesi (okul kaynaklı) gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Uşak ilinin merkezi ve ilçelerindeki devlet anaokulu, ilkököl, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan araştırmaya göre, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları oldukça yüksekken, örgütsel güven, örgüt sağlığı ve okul etkililiği algıları da yüksek seviyededir.

Mavibaş tarafından 2022 yılında yapılan bir çalışmada, spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Örneklem grubu, 320'si erkek ve 133'ü kadın olmak üzere toplamda 443 katılımcıdan oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre idari görevi olanların, idari görevi olmayanlara kıyasla daha yüksek bir örgütsel şeffaflık düzeyine sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Gökçe ve Levent tarafından 2022 yılında yapılan bir çalışmada, öğretmen görüşlerine dayalı olarak okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinin Avcılar ilçesindeki devlet okullarında görev yapmakta olan 336 öğretmenden oluşan örneklem yönteminin kullanıldığı çalışmada okul şeffaflık düzeylerinin yüksek, öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir.

Williams tarafından 2005 yılında yapılan "Trust Diffusion: The Effect of Interpersonal Trust on Structure, Function, and Organizational Transparency" adlı çalışmada, güvenin bir organizasyona ne zaman ve nasıl yayıldığını ne zaman sınırlı kaldığını ve paydaşlar arasındaki şeffaflık algısını ne ölçüde etkilediğini açıklayan bir organizasyonel model sunulmaktadır. Beş kurumsal vaka çalışmasıyla sonuçlanan nitel araştırma ve ayrı bir niceliksel analizin kullanılmasıyla, güvenin kurumsal katmanlar arasında nasıl dağıtılabileceğinin yollarını göstermek mümkün olmuştur. Kurumsal şeffaflığın derecesinin, ikili ve grup düzeyindeki güvenin derecesi ile pozitif olarak ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özgan, 2011 yılında hazırladığı araştırmasında ortaöğretim kurumlarındaki şeffaf ve şeffaf olmayan uygulamaları, bunların etkilerini ve engellerini araştırma amaçlamaktadır. Niteliksel bir vaka çalışmasıdır ve katılımcıları belirlemek için amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme seçilmiştir. Katılımcı grup 38 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada okullarda şeffaf olan ve olmayan uygulamalar ortaya çıkmıştır. Şeffaf uygulamaların olumlu, şeffaf olmayan uygulamaların ise olumsuz etkileri tespit edilerek okullarda şeffaflığın önündeki engeller ortaya çıkarılmıştır.

2008 yılında Rawlins tarafından oluşturulan "Give the Emperor a Mirror: Toward Developing a Stakeholder Measurement of Organizational Transparency" adlı çalışmada kurumsal şeffaflığın paydaş ölçümünün geliştirilmesine odaklanılmıştır. Ölçüm öğelerindeki faktör analizleri, yapısal eşitlik modelleri ve güvenilirlik alfabaları, aracın üç şeffaflık itibar özelliğini (dürüstlük, başkalarına saygı, açıklık) ve dört şeffaflık çabasını (katılım, önemli bilgi, hesap verebilirlik ve gizlilik) ölçtüğü üzerinde durulmuştur.

1.2. Örgütsel Nezaketsizlik

1.2.1. Nezaket ve Nezaketsizlik Kavramı

Toplumun en küçük kesiminin beslenmesinde ve şekillenmesinde önemli bir rol oynayan değerler, bireyin şekillenmesinde ve istenilen davranışları gerçekleştirmesinde kritik bir öneme sahiptir (Topaç vd., 2020). Nezaket ve saygı ise genel ahlak kurallarımızı destekleyen değerlerdendir (Kızıloğlu, 2019). Nezaket, sosyal mesafe ve yakınlıkla bağlantılıyken bu kavramın hangi yönünün vurgulandığına göre değişik anlamlar içermektedir (Keser, 2018). Ehlich, 1993 yılında nezaket kavramından, insanların sosyal iletişimde kibar ve güzel kelimeler olarak kullandıkları ifadeler olarak bahseder (Eriş ve Kocabıyık, 2022). Nezaket kavramına ilişkin tanımların ortak noktası, tarafların iletişimde etkili bir diyalog kurabilecekken bu süreçte bireysel ve karşılıklı saygınlıklarını koruyabilecekleri görüşüdür (Hirik, 2022). Organizasyonda herhangi bir sorunun ortaya çıkmasını önlemek için insanlar arasında iletişim ve iş birliğini amaçlamaktadır (Korkmaz ve Arabacı, 2013).

Kaba davranışlar; kaba, nezaketsiz veya başkalarına karşı düşüncesizce kabul edilen eylemler olarak kabul edilebilirken görülme oranları tanım ve ölçüm aracına bağlı olarak değişmektedir (Sayers, vd., 2011). Belki de işyerindeki en yaygın antisosyal davranış biçimlerinden biridir (Cortina, 2008). Kabalık belirsiz olabilir ama etkileri değildir ve kaba iş davranışıyla hedef alınan kişiler işle ilgili stresin, dikkat dağınıklığının ve tatminsizliğin daha fazla olduğunu bildirerek daha düşük yaratıcılık ve işbirliği ile daha büyük psikolojik sıkıntılara sebep olmaktadır (Cortina, Kabat-Farr, Leskinen, Huerta ve Magley, 2013). Kibar davranış ise kişinin çevresindekilerden beklediği davranıştır ve davranışın kaba olduğu durumlar gibi karşı taraf tarafından kolaylıkla fark edilebilir (Polatçı ve Özçalık, 2013). Her toplumda kibar ya da kaba davranışlar, toplumsal ihtiyaçların, gelenek ve değerlerin sınırları dahilinde gelişir ve nezaket kuralları hem iç hem de dış kurumlarda veya aile iletişiminde büyük önem taşır (Dereli, 2008). Kibarlığa aykırı tutum ve davranışlar olarak da anlayabileceğimiz nezaketsizlik olgusu, bu bağlamda bir yönetim sorunu ve yönetim hastalığı olarak dikkat çekmektedir (Erdem, 2014). Karmaşık sorunların çözümünde ve zamanın en etkin ve verimli kullanılmasında önemli rol oynayan nezaket kuralları, çalışma ortamındaki ilişkilerin en önemli düzenleyicilerinden biridir (Demirsel ve Erat, 2019).

İnsani gelenek ve görgü kurallarının pratik uygulaması ise kültürel olarak belirlenmiş bir gerçektir ve bu nedenle bir kültürde kibar kabul edilen bir şey bazen başka bir kültürde kaba olabilir (Keser, 2018).

Nezaketsizlik, insan ilişkilerinin bozulmasında önemli bir etkidir. Kaba ve saygısız davranışlar, insanın olduğu her ortamın ahengi bozmakta ve daha fazla kötü davranışı beraberinde getirebilmektedir (Karaçelebi, 2023). Nezaketsizlik, nezaketsiz veya saygısız davranmak da dahil olmak üzere sosyal normlara meydan okuyan incelikli davranışlarla karakterize edilir (King, vd., 2011). Andersson ve Pearson (1999) nezaketsizliği, sosyal bağlamlarda meydana geldiği şekliyle, "karşılıklı saygıya ilişkin [kurumsal] normları ihlal eden, hedefe zarar verme niyetiyle belirsiz bir niyetle yapılan düşük yoğunluklu sapkın davranış" olarak tanımlamıştır (Caza ve Cortina, 2007). Nezaketli davranış, başkalarına karşı saygılı bir şekilde davranmak olarak ifade edilirken nezaketsizlik ise başkalarına saygısızlık yapmak, önemsememek veya insan ilişkilerinde saygı normlarına uymamak olarak tanımlanmaktadır (Kumral ve Çetin, 2016). Bu nedenle, sivil olmayan bir eylem, düşük büyüklük, sapkınlık ve başkalarına zarar vermeye yönelik muğlak bir niyet de dahil olmak üzere çeşitli bileşenlerden oluşur (Miner, Settles, Pratt-Hyatt ve Brady, 2012). Nezaket, saygı ve profesyonellik bir iş ortamında tüm çalışanlardan beklenen davranışlarken; kaba davranışlar, mutsuz çalışanlara, gergin ilişkilere ve hoş olmayan bir çalışma ortamına yol açmaktadır (Demirkasımoğlu ve Arastaman, 2017).

1.2.2. Örgütsel Nezaketsizlik Kavramı

Toplumlar varlıklarını sürdürmek ve geliştirmek için çabalamak zorundayken bu gelişmeyi sağlayan en büyük kaynak grubu insandır; yaratılışın ön şartı da insanların bir arada yaşaması ve çalışmasıdır (Tabancalı ve Çakıroğlu, 2017). Örgüt ise toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için bir araya gelen ve belirlenen hedeflere ulaşmak için çabalarını koordine eden insanlardan oluşan bir sosyal sistemdir (Yılmaz, 2019). Örgüt kavramına dair birçok tanım mevcuttur; Türk Dil Kurumu internet sitesinde ise örgüt, ortak bir amacı veya çalışmayı gerçekleştirmek üzere bir araya gelen kurum veya kişilerin oluşturduğu dernek, oluşum veya organizasyon olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Günümüzde örgütlerin çok kültürlü yapıları ve farklı niteliklere sahip çalışanları bir araya getiren karmaşık organizasyonları, bazı kişisel

veya kültürel özelliklerin tehdidine açık bir ortamın ortaya çıkmasını sağlayabilmektedir (Uygunil Erdoğan, Kobanoğlu ve Özgen Çiğdemli, 2023). Örgütsel nezaketsizlik, işyeri normlarını ihlal ederek, karşılıklı saygıya zarar verme niyetiyle gerçekleştirilen, belirsiz bir niyetle aşırı şiddet içeren sapkın davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Lewis ve Malecha, 2011). İşyerinde karşılıklı saygı kurallarının ihlal edilmesiyle oluşan, niyeti tam olarak ortaya koymayan ancak hedef kişiye zarar veren sapkın davranış olarak tanımlanmaktadır (Batga ve Ceyhan, 2020). İşyeri nezaketinin, işyerinde karşılıklı saygıya ilişkin normların korunmasına yardımcı olan bir davranış olduğunu söylemek mümkündür (Andersson ve Pearson, 1999).

Kişilerarası ilişkiler, herhangi bir organizasyonda olup bitenlerin, yani organizasyonun nasıl işlediğinin, merkezi görevlerini ne kadar etkili bir şekilde yerine getirdiğinin ve dış çevreye nasıl tepki verdiğinin kritik belirleyicileridir (Duffy, Ganster ve Pagon, 2002). Çalışanlar açıkça örgütün kendilerine karşı hem katkılarının tanınmasını hem de refahlarına yönelik ilgiyi kapsayan genel bir olumlu ya da olumsuz yönelime sahip olduğuna inanırlar (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002). Son yıllarda, genel nezaketsizlik de dahil olmak üzere, işyerinde kişilerarası kötü muamelenin incelikli, fiziksel olmayan belirtilerine ilişkin araştırmaların arttığı görülmektedir (Cortina, 2008). İşyerinde nezaketsiz davranışlar, karşılıklı saygı ve örgüt kurallarını ihlal eden, amacı belli olmayan ancak hedefe zarar veren olumsuz iş davranışını ifade etmektedir (Yıldız ve Bayrakçı, 2020). Saygı standartlarını karşılayan, başkalarına saygı ve nezaket gibi davranışları içeren işyeri nezaketi; prososyal örgütsel davranış, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi işyerindeki benzer değer ve davranışlardan farklılık gösterir (Akcakavaklı, 2019). İş bağlamındaki nezaketsiz davranışların tipik örnekleri arasında birinin pahasına şaka yapmak, bir iş arkadaşıyla küçümseyici bir şekilde konuşmak ve birine uygunsuz veya profesyonel olmayan bir şekilde hitap etmek yer alır (Miner, Settles, Pratt-Hyatt, ve Brady, 2012).

1.2.3. Örgütsel Nezaketsizliğe Sebep Olan Unsurlar

İşyeri nezaketsizliği, iş ortamında karşılıklı saygı normlarını ihlal eden, belirsiz bir düşük yoğunluklu sapkın davranışlarla hedefe zarar verme niyetiyle gerçekleştirilen bir durumdur (Tokelson, Holm, Bäckström ve Schad, 2016). İşyerindeki diğer saldırgan ve kasıtlı davranışlarına göre daha zararsız, kasıtsız ve daha

az yoğun olan çalışan davranışlarını ifade etmektedir (Çoban ve Deniz 2021). Her yıl milyonlarca insan işyeri nezaketsizliğinin kurbanı olmaktadır (Doshy ve Wang, 2014). Bununla birlikte nezaketsizlik tek bir olay ya da durumdan kaynaklanmamaktadır. İşyerinde nezaketsizliğe ve dolayısıyla örgütsel verimlilik ve etkinliğin azalmasına yol açan faktörler; her şirketin, sektörün, ülkenin ve toplumun gelişmişlik düzeyine göre değişebilmektedir (Özcan, 2022). Bazılarına göre ise ister şahit olsun ister ilk elden deneyimsin ister uygulasin, nezaketsizlik iş yerinde sıradan bir olay haline gelmiş durumdadır (Pearson ve Porath, 2005). Ayrıca örgütsel çatışmalara neden olan faktörler örgütün kendisinden, örgüt içindeki bireysel kişilik farklılıklarından ya da çok iyi bir örgüt yapısında dahi küresel gelişme ve değişimlerden kaynaklanabilmektedir (Yaman, Aytaç ve Başol, 2023). İşyerinde zararsız gibi görünen, fark edilmediği takdirde şiddete ve tekrarlayan davranışlara dönüşebilen nezaketsizliğin önlenmesi için bu davranışların gelişmesine katkıda bulunan faktörlerin belirlenmesi oldukça önemlidir (Özcan, 2022). Bu olumsuz davranışların altında pek çok bireysel ve örgütsel unsur yatmaktadır.

1.2.3.1. Kişisel Unsurlar

Hayat akışı içinde hızlı hareket eden insanlar, etraflarındakilerle çok az ilgilenir ve iletişim kurar (Delen, 2011). İletişim kuran bireylerin ise davranışları sonrasında karşılaştıkları durum ve sözler psikolojilerini oluştururken toplumda karşılaştıkları durumları zihinlerine yerleştirdikten sonra anlamlandırır (Akyıldız, 2018). Örgütlerde süreçlerin büyük bir kısmının insan kaynakları yardımıyla yürütüldüğü göz önüne alındığında, çalışanların çeşitli konulardaki anlayışlarının, ortaya çıkan tutum ve davranışların oldukça önemli olduğu görülmektedir (Karaca ve Özmen, 2018). Çalışanların örgütsel koşullar, iş yükü ve örgütsel taleplere bağlı olarak mücadele etmek zorunda kaldıkları durumlarla karşılaşma potansiyeli, duygu ve davranışlarını yönetme ihtiyacı günümüz iş dünyasının kaçınılmaz bir gerçeği haline gelmiştir (Baran, Karavelioğlu ve Ergun Özler, 2019). Nezaketsizlik, sinir bozucu, olağandışı veya rahatsız edici bazı kişilik özelliklerinden kaynaklanabilir (Milam, Spitzmueller ve Penney, 2009). Buna bağlı olarak günümüzde pek çok insan, zorlu yaşam koşulları, yoğun hayat temposu gibi faktörlere bağlı olarak çalışma ortamlarında kaba davranışlarda bulunabilmektedir (Özcan, 2022). Ayrıca aşırı iş yükü ve yetersiz

yönetim desteği ciddi strese neden olurken çalışma ortamının bireysel ya da sosyal farklılıklar barındırması ile birlikte farklı sosyal ortamlardan çalışanlar belirli durumlara farklı tepkiler vermektedir. (Demirkasımoğlu ve Arastaman, 2017). Bununla birlikte günümüz işletmelerinde, özellikle de hizmet sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde çalışma koşulları oldukça gelişmiş olmasına rağmen, insanların karşılanmayan ihtiyaç ve taleplere karşı toleransı oldukça zayıflamış; öfke, kırgınlık ve olumsuz duygular artmıştır (Delen, 2011).

1.2.3.2. Örgütsel Unsurlar

Çalışma yaşamındaki değişimler ile birlikte kurumlar, iş görenlerin bu değişimlere ayak uydurmasını beklemektedir. Teknolojik gelişmeler ve sosyal değişimler ise insanları genel saygı kurallarına karşı kayıtsız bırakmakta ve bazen bunların dışında hareket etmeye yöneltmektedir (Delen, 2011). Aynı zamanda bu durum çalışanların iş yükünün artmasının yanında kendilerine ve iş yeri ortamındaki diğer bireylere ayırdıkları vaktin azalmasına sebep olmaktadır (Gültaş, 2019).

Birçok kuruluştaki, sapkın davranışlar düzenli olarak meydana gelirken çalışanlar, işyerinde karşılıklı saygı kurallarını ihlal edecek şekilde kasıtlı veya kasıtsız olarak dikkatsizce hareket etmektedir (Kumral, 2017). Kötü bir psikososyal çalışma ortamının nezaketsizliğe teşvik eden koşullar yaratacağına dair pek çok görüş bulunmaktadır (Agervold, 2009). Bu durumda kötü iş özelliklerine maruz kalmak, belirli bir çalışmada çaresizlik duygularını tetiklerken kişinin işle ilgili alışkanlıklarını ve beklentilerini ihlal etmesine de yol açabilmektedir (Baillien, De Cuyper ve De Witte, 2011).

Çeşitli araştırmalar, nezaketsizliğin kışkırtıcı iktidar konumuyla çeşitli şekillerde ilişkili olduğunu göstermektedir (Torkelson, Holm, Bäckström ve Schad, 2016). Örgütlerde yeterli bilgi, tecrübe, yetenek ve donanıma sahip olmayan birtakım yöneticiler öteki çalışanlar üstünde baskı uygulayabilmektedir (Gültaş, 2019). Karşılıklı saygı normlarını ihlal eden nezaketsiz davranışlar sergileyerek, organizasyon adına ekstra çaba gösterme isteğinin azalması gibi işle ilgili olumsuz tutumları tetiklemektedir (Thompson, Buch ve Glasø 2018). Buna bağlı olarak zor çalışma şartları ve kaygı dolu iş ortamına sebep olan amirler; nezaketsizliğin ortaya çıkmasında önemli bir faktördür (Uyaroğlu, 2022).

Bunların yanında, resmiyete önem verilmemiş iş ortamlarında iş görenlerin birbirlerine karşı saygısız hareket etmeleri, uygunsuz giysilerle gelinmesi, birbirlerine takma isimlerle hitap etmesi, bireysel sınırlara müdahale edilmesi, örgütlerde nezaketsizliğe sebep olmaktadır (Uyaroğlu, 2022). Ayrıca örgütsel küçülme, yeniden yapılanma, performans baskısı, kâr baskısı, kısa süreli ve geçici çalışma koşulları vb. durumlar, nezaketsizliğe sebep olan diğer unsurlardandır (Özcan, 2022). Nezaketsizlik davranışlarına sebep olan unsurların tespit edilmesi ile birlikte engellenmesi ise örgütlerde bulunan çalışanların verimi için oldukça önemlidir.

1.2.4. İşyerinde Nezaketsiz Hareketler

Örgütlerin ve çalışanların birbirlerine ihtiyaç duyduğu düşüncesi, zamanla insanı merkeze alan yönetim teorilerinin gelişmesine yol açmıştır (Altinkurt ve Yılmaz, 2010). Günümüzün insan merkezli iş dünyasındaki başarı, birçok kurumsal ve bireysel faktörün yanı sıra işyeri ilişkilerindeki sosyal etkileşimlere de bağlıdır (Çoban ve Deniz, 2021). Mesleki yaşamlarında birçok insanla iş birliği yapmak ve birbirlerine bağımlı olmak zorunda olan günümüz insanı, işlerinde kolektif uyumu sağlamanın en önemli adımının, başkalarına yardım etmek, ikili ilişkilerde nezaket ve hoşgörü göstermek olduğunu öğrenmiştir (Basım ve Şeşen, 2006). Çatışmalar ve anlaşmazlıklar tüm insan ilişkilerinde yaşanabilir ve bu ilişkiler bazen insanlar için acı verici, sinir bozucu, yorucu ve zararlı olabilse de insanların bunları düzenleyebilmeleri için duygu ve davranışlarını düzenleme, kontrol etme becerisine sahip olmaları gerekir (Memiş ve Duran, 2019).

İş organizasyonları eskisinden farklı bir ortamda faaliyet göstermeye devam etmekte ve çevre koşullarından kaynaklanan değişiklikleri uygulamak zorundadır (Karabey ve İşcan, 2007). İşyerinde nezaketsizlik; örgütsel normları ihlal eden, çalışanların ve iş yerinin refahını tehlikeye sokan, çalışanlara nezaketsiz davranışlar sergileyen ve çalışanlara yönelik sapkınlık yaratan tüm uygulamaları kendi çatısı altında birleştirme özelliğine de sahiptir (Alhas, 2022). Bu davranış kalıpları öncelikle gelenekçi sosyokültürel değer yargıları, kıskançlık, güçlü olma veya güçlü görünme korkusu, saldırgan davranış eğilimleri ve psikopatolojik düzeyde var olan kişisel yetersizliklerden kaynaklanmaktadır (Solmuş, 2005). İşyerinde istenmeyen davranışlardan biri olan işyeri nezaketsizliği, son zamanlarda işyerinde yaygın olarak

gözlemlenen bir davranış olarak ortaya çıkmakta olup işyerinde gözlenen diğer kasıtlı ve olumsuz çalışan davranışlarına göre daha zararsız, kasıtsız olmasına rağmen motivasyon kaybına, performans düşüklüğüne yol açabilir ve bu durum tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve sinizm gibi olumsuz davranışları tetikleyebilmektedir (Çoban ve Deniz, 2018). Nezaketsizliğin kişisel ve mesleki refahı nasıl ya da kimin için raydan çıkardığı hala belirsizliğini korurken bu süreçte ışık tutmak için kişi düzeyindeki duyu ve bağlılık deneyimlerine dönülmektedir (Kabat-Farr, Cortina ve Marchiondo, 2018).

1.2.4.1. Mobbing

İşyerinde psikolojik taciz ya da İngilizce adıyla mobbing, çalışma yaşamının başlangıcından bu yana meydana gelen, ancak insan doğası gereği ifşa edilmekten kaçınılan karmaşık, çok yönlü ve çok boyutlu bir sorundur (Tınaz, 2006). Bu psikolojik şiddet, örgüt içinde gerilim ve çatışma ortamı yaratan, örgütün sağlığını etkileyen ve çalışanların iş tatminini azaltan psikolojik faktörlerin bir araya gelmesiyle ortaya çıkan ve bu durumun endüstriyel anlamda olumsuz etki yaratacağı temel bir örgütsel sorundur (Acar ve Dünder, 2008). Mağdurlar bile maruz kaldıkları zorbalık davranışına anlam vermekte, isim vermekte zorlanmakta, bunu normal kabul etmekte, göz ardı etmekte ya da stres ve rekabetin gereği olduğu için görmezden gelebilmektedir (İlhan, 2010). Ancak, aynı örgütte çalışan bireyler, diğerleriyle karşılaştırıldığında adaletsizlik veya eşitsizlik algıladıklarında, tutum ve davranışlarında olumsuz değişiklikler gösterebilirler (Ayık, Yücel ve Savaş, 2014). Zihinsel ve bazen de fiziksel olarak yorgun düşen mağdurlar ise gönüllü olarak işten ayrılırken çalıştıkları örgütten de kovulabilmektedirler (Göktürk ve Bulut, 2012).

1.2.4.2. Zorbalık

Zorbalık, daha yüksek statüye veya güce sahip birinin, diğer kişiye istediğini yaptırmak amacıyla başka bir kişiyi tehdit etmesi, aşağılaması, küçümsemesi veya psikolojik olarak saldırması durumudur ve hem kişisel hem de örgütsel açıdan ciddi bir sorundur (Tortumlu ve Uzun, 2022). Şiddet ve tacizin bir türü olarak değerlendirilen zorbalık kavramı, işyeriyle sınırlı olması yönüyle diğer şiddet ve taciz türlerinden de farklılık göstermektedir (Erdem, 2014). İşyerinde zorbalık, bir örgüt üyesinin, örgütün bir veya daha fazla üyesinin düşmanca ve sistemli bir şekilde

aşağılayıcı tutum ve davranışlarına maruz kalması olarak tanımlanabilir (Biçkes ve Akkaya, 2021). Sözün kesilmesi, küçümseyici bir ses tonunun kullanılması ve profesyonel olmayan hitap terimleri buna örnek olarak verilebilir. (Cortina ve Magley, 2009). Bunlara bağlı olarak özellikle hizmet şirketlerinde kişinin mutluluğu, yapılan işe yansımaktadır (İşcan ve Sayın, 2010).

1.2.4.3. Cinsel Taciz

Cinsel taciz kavramı hemen hemen herkesin farklı şekillerde yaşadığı ya da tanık olduğu büyük bir toplumsal sorundur (Sarmaşık, 2009). Cinsel taciz olarak kabul edilen eylem ve davranışlar dünya genelinde benzer olsa da cinsel taciz olgusuna bakış açısı kültürlerin olaya bakışı, insanların anlayış ve farkındalık düzeylerine ya da eğitim koşullarının da ülkeden ülkeye değişmesiyle farklıların yaşanmasına sebep olmaktadır (Mimaroglu ve Özgen, 2008). Temelinde hiyerarşik güç ilişkileri bulunan çeşitli istismarcı veya verimsiz işyeri davranışlarından biridir (McDonald, 2012). Çoğu zaman cinsel taciz bir tesadüf değil, küçümseme olarak değerlendirilmektedir (Cortina ve Areguin, 2021). Meslek hayatı ise cinsiyete dayalı ayrımcılığın en yoğun yaşandığı alanlardan biridir (Balkır, 2015). Cinsel yorumlar (imalar), istenmeyen fiziksel temas, partner (genellikle bir kadın) istemediğini söylediğinde bile tekrarlanan teklifler, cinsel "şakalar", fiziksel baskı, zorlama veya pornografik şakalar cinsel taciz örneklerinden bazılarıdır (Solmuş, 2005). Sürekli olarak destekleyici bir denetçinin varlığı, işyerinde cinsel tacizin anlaşılması açısından dikkat çekici olurken rutin faaliyetler perspektifinden bakıldığında, destekleyici denetçiler cinsel tacize karşı yetenekli koruyucular olarak hizmet edebilmektedir (De Coster, Beth Estes ve Mueller, 1999).

1.2.4.4. Dedikodu Yapmak

Toplumumuzda genel hatlarıyla ortamda bulunmayan üçüncü bir şahısla alakalı konuşma “dedikodu” olarak adlandırılmaktadır (Arabacı, Sünkür ve Şimşek, 2012). “Dedikodu” kavramı, olumsuz anlam yüklenen kavramlardan birisidir ve insanlığın toplumsal tarihinde önemli yeri olan bütün dini inanışlara ilişik mübarek kitaplarda da olumsuz halde yer almış, bu eylemi yapanlar kınanmış ve lanetlenmiştir (Leblebici, Yıldız ve Karasoy, 2009). Daha önce geleneksel olarak karşı karşıya

iletişim biçiminde yürütölen dedikodu, günümüzde, elektronik araç ve programlar yardımıyla biçim değiştirerek eskiye oranla daha fazla yaygınlık kazanmıştır (Usta, Kaya ve Özyurt, 2018). Örgütün yaşamış olduğu birtakım kriz durumlarında çalışanların motivasyonlarını düşürmemek ve dedikoduların önüne geçmek için yöneticiler tarafınca gizlenen bilgiler, çoğu zaman örgütteki dedikoduyu arttırmaktadır (Öztürk ve Aras, 2021). Bu durumda dedikodu ve söylentilerin örgütte yayılması önemsenmediğinde, bir çok vakit zehirli bir yapıya bürünerek kişilerarası ilişkileri zedelemektedir (Arabacı, Sünkür ve şimşek, 2012).

1.2.5. Örgütsel Nezaketsizliğin Sonuçları

Farklı költürlerden, inançlardan, toplumlardan, bölgelerden ve ölkelerden insanlar bir arada yaşadığı için iş yerinde nezaketsiz davranışlar kaçınılmazdır (Alhas ve Seçkin, 2023). İşyeri nezaketsizliği, çalışanları ve buna bağlı olarak işi olumsuz etkileyebileceği için dikkate alınması gereken önemli bir örgütsel davranıştır (Yıldız ve Bayrakçı, 2020). İşyerindeki nezaketsizlik hafif olabilir ancak etkileri öyle değildir: Ampirik araştırmalar, nezaketsiz davranışlarla hedef alınan çalışanların daha fazla iş stresi, bilişsel dikkat dağınlıklığı, psikolojik sıkıntı, aynı zamanda daha düşük iş tatmini ve yaratıcılığa sebep olduğunu göstermektedir (Cortina ve Magley, 2009). Çalışma ortamı nezaketten yoksun olduğunda, iş yeri ilişkileri gergin olurken şirket költüründe saygısızlık ortaya çıkar ve çalışanların işlerinden memnun olmama, saldırgan davranışlar sergileme, sık sık iş değiştirme gibi daha az üretken olma olasılıkları yüksektir (Akçakavaklı, 2019). İşyeri nezaketsizliği her ne kadar düşük yoğunluklu bir davranış olsa da önlenmez veya tedavi edilmezse örgütsel davranışın karanlık tarafına da işaret eder ve hem birey hem de örgüt aısından ciddi sonuçlar doğurur (Kızıloğlu ve Akgemci, 2021).

1.2.5.1. Bireysel Sonuçları

Nezaketsizliğin işyerinde kötü muamelenin hafif bir şekli olduğu göz önüne alındığında, bunun kısa vadeli duygusal tepkilere yol aıtığı bilinmektedir (Zhou, Yan, Che ve Meier, 2015). Sosyal yaşamda olduğu gibi insanlar; işyerlerinde de saygılı, nazik, arkadaş canlısı ve dürüst ilişkiler kurmak isterken; kendilerine saygı duyulmadığını ve düşmanca davranıldığını hissettikleri bir yerde çalıştıklarında

mutсузлук, endişe ve gerginliğin ortaya çıktığı bilinmektedir (Uyaroğlu, 2022). Ayrıca işyeri nezaketsizliğini diğer olumsuz kişilerarası işyeri davranış yapılarından ayırmaya yardımcı olan önemli tanımsal unsurları, düşük yoğunluğu ve belirsiz zarar verme niyetidir (Schilpzand, De Pater ve Erez, 2016). Bununla birlikte nezaketsizlik ile birlikte ortaya çıkan örgütsel bağlılık ve iş tatmininin olmadığı bir işyerinde çalışanlar sapma ve ilgisizlik gibi zararlı davranışlar sergilemeye başlarken bu durum iş performansının ve örgütsel vatandaşlık davranışının düşmesine neden olmaktadır (Böge, 2022). Düşük düzeydeki işyeri nezaketsizliğinin bile mağdurlar üzerinde zararlı bir psikolojik etkiye sahip olduğu bilinirken; mağdurlar, kendilerine kötü davranıldığını hissettiklerinde işyerinde sessiz kalma olasılıkları da artmaktadır (Alhas, 2021). Çalışanların bilgi ve fikirlerini kasıtlı olarak esirgemesi ve paylaşmaması olarak tanımlanan ve literatürde örgütsel sessizlik olarak anılan bu davranış, gittikçe yaygınlaşmaktadır (Çavuşoğlu ve Köse, 2019).

1.2.5.2. Örgütsel Sonuçları

İki veya daha fazla kişi arasındaki anlaşmazlığın ifadesi olan kişilerarası çatışma, örgütsel yaşamın kaçınılmaz bir parçasıdır (Tekmen, Canbolat ve Sağlam, 2020). Örgütte gösterilen nezaketsiz davranışların aynı zamanda çatışma yaratabilecek kötü bir iş ortamını da etkili bir şekilde yaratabileceği, bu davranışların örgütsel çatışmaların habercisi olabileceği söylenebilir (Yaman, Aytaç ve Başol, 2023). Kişilerarası davranışın temel kurallarını ihlal eden kaba ve duyarsız davranışlar, çalışanların tutumlarını ve öğrenmenin uygulanmasını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Reio Jr, ve Ghosh, 2009). Aşağılayıcı bir dil ve ses tonu kullanmak, üstü kapalı tehditlerde bulunmak, iş arkadaşlarının isteklerini göz ardı etmek, meslektaşları "ateşlemek" veya başka şekillerde başkalarına aldırış etmemek gibi nezaketsizliğin olumsuz etkisine dair çok sayıda kanıt bulunmaktadır (Pearson, Andersson ve Wegner, 2001).

Güveni zedeleyen bir faktör olan işyerindeki nezaketsizlik, işyerinde işbirlikçi ilişkiler kurmayı ve sürdürmeyi zorlaştırmaktadır (Işıkay, 2019). Aynı zamanda çalışanların öğrenmesini ve gelişmesini engelleyen olumsuz çalışma ortamına da yol açmaktadır (Cingöz ve Kaplan, 2015). Mağdurlarının kaygı, depresyon, sinirlilik ve üzüntü duyguları nedeniyle daha zayıf psikolojik sağlık yaşadıklarını; çalışanların

refahındaki bu eksikliğin ise organizasyonel üretkenliği ve performansı etkilediğini söylemek mümkündür (Reio Jr ve Ghosh 2009).

1.2.6. Nezaketsizliğin Önlenmesi ve Nezaket Kültürünün Oluşturulması

Her toplumun günlük yaşamında farklı alanlarında ve toplumsal durumlarda kullandığı belirli davranış biçimleri vardır (Öztürk ve Şaylıgil, 2020). Bir toplumun gelişmişlik düzeyi ise toplumu oluşturan bireylerin doğası ve değerleri ile yakından ilişkilidir ve değerler; bireylerin davranışlarına yön vererek tercihlerini şekillendirir (Atabey ve Ömeroğlu, 2016). Hizmet sektöründeki işletmelerin temel yapı taşı olan doğru ve nitelikli çalışanlar, işletmeler için katma değer yaratmaktadır (Üstün ve Ersolak, 2020). Günümüzün dinamik iş koşullarının bir sonucu olarak çalışanların farklı kültürlerden bir araya geldiği bilinmektedir (Kaynak, 2021). Örgüt ile çevre arasındaki etkileşim ve bu iletişimin kalitesi dikkate alındığında, örgütler için ilgili kültürel değerlerin bilinmesi önemlidir (Akbaş, 2011). Nezaket ise kültürün mevcut huy biçimidir ve insanlar tarafınca pratik bir biçimde uygulanmaktadır (Keser, 2018). Değerlere bağlı olarak işyerinde nezaketsizlik algısının kültüre göre değişebileceği bilinirken her kuruluş için ortak saygı standartları ve bu standartlara uygun hareket etmenin önemi açıktır (Işıkay ve Taslak, 2021). Ortak temelde çalışabilmek için örgütün farklı yapılarındaki bireylerin birbirlerine nezaket ve saygıyla davranması, örgütsel ve toplumsal kurallara uygun davranması gerekir (Kaya, 2022).

Sosyal yapı ve organizasyonlardaki sosyal ilişkiler ve bağlantılar, sosyal ve örgütsel gelişim için vazgeçilmezdir ve insanlar, keyifli bir çalışma ortamını, saygı duyabilecekleri ve sevebilecekleri meslektaşlarını, görevlerini yerine getirirken vazgeçilmez unsurlar olarak görmektedir (Akyürek ve Çelik, 2020). Mesleki yaşamlarında birçok insanla işbirliği ve karşılıklı bağımlılık içinde olmak zorunda olan günümüz insanı, işlerinde kolektif uyumu sağlamanın en önemli adımının, başkalarına yardım etmek, ikili ilişkilerde nezaket ve hoşgörü göstermek olduğunu öğrenmiştir (Basım ve Şeşen, 2006). Buna bağlı olarak "lütfen, beni affet, kusura bakma, iznini istiyorum " gibi kibar sözler, birinin bir dileğinin veya isteğinin yerine getirilmesini arttırmak ve dinleyicinin yüzünü olası tehditlerden korumak için kullanılmaktadır (Keser, 2018).

Örgütlerde birçok sürecin insan kaynağı ile yürütüldüğü dikkate alındığında çalışanların çeşitli konulardaki algılarının ve ortaya çıkan tutum ve davranışların oldukça önemli olduğu görülmektedir (Poyraz, Kara ve Çetin, 2009). Bu nedenle, örgütsel etkinliğin artırılmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, motivasyon ve örgütsel adalet gibi kavramlara odaklanılmaktadır (Sezgin, 2005). İnsanlar çevresinde olup bitenleri adalet kavramıyla değerlendirirken algılanan adaletsizliğe karşı farklı şekillerde tepki gösterir ve zamanlarının çoğunu geçirdikleri iş yerleri adalet duygularını sıklıkla değerlendirdiği ortamlardan biridir (Aykan, 2020). Örgüt içinde kıt kaynakların bulunması ve her karar aşamasında çoğuna ihtiyaç duyulması ile birlikte çalışanlar örgütlerinin kişiler arası ilişkilerini, alınan kararları, kaynakların dağıtımında ve örgütün faaliyetlerinde uygulanan kural ve yöntemlerini adalet açısından değerlendirmektedir (İyigün, 2012). Çalışanların adalet algıları; üstlerinin veya yöneticilerinin etik davranışlarına ilişkin algıları, onların işyerlerine ve örgütlerine olan katkılarını artırırken örgütsel vatandaşlık sergilemelerine yol açabilmektedir (Büyükyılmaz ve Alper Ay, 2017). Bir kuruluş içindeki adil uygulama ve işlemlerin yönetilmesine dair teşvikleri de içermektedir (İşcan ve Sayın, 2010).

Sürekli değişen çevresel koşullarda, örgüt ile çalışanlar arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi önem kazanmıştır; bu sebeple, örgütler çalışan işbirliğine ve olumlu sosyal örgütsel davranışlara daha fazla önem vermeye başlamıştır (Turgut ve Akbolat, 2017). Örgütsel düzeyde işbirliği, örgüt kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasını sağladığı gibi örgütte güven ortamının oluşmasını da teşvik etmektedir (Demirel, 2009). İşyerinde geçirilen süreye bakıldığında insan yaşamının büyük bir bölümünü kapsadığını ve her alanda olduğu gibi işyerinde de etkili iletişimin oldukça önemli olduğunu söylemek mümkündür (Çiçek ve Çiçek, 2020). Buna bağlı olarak örgütün etkinliği ve verimliliği, çalışanlar arasındaki iletişimin sıklığına, açıklığına ve güvenilirliğine de bağlıdır (Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2011). Birbirleriyle iletişim kuran bireyler, sadece kendi çıkarlarını değil muhatabın çıkarlarını da dikkate almak, ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmak ve onların saygınlığını korumaya çalışmak zorundadır (Hirik, 2022). İşyerinde olup bitenler hakkında bilgi sahibi olan çalışanlar ise verimliliği artırırken; kaliteli ürünler üretilmesini sağlar ve çalışanların düşüncelerini daha iyi ifade edebilmeleri için önemli bir avantajdır (Alhas, 2021).

Bir arada yaşayan insan topluluklarının bulunduğu her yerde kaba davranışlara rastlanırken, örgütlerin de bu tür ortamların önemli bir örneğini oluşturduğunu söylemek mümkündür (Tortumlu ve Taş, 2020). Kişilerarası davranışın temel kurallarını ihlal eden kaba ve duyarsız davranışlar, çalışanların tutumlarını ve öğrenmenin uygulanmasını olumsuz yönde etkilemektedir (Reio Jr ve Ghosh, 2009). Çalışanların kabalığa karşı öfkesi artarken kaba muameleye tahammül seviyeleri de zamanla düşmektedir (Küçük, 2017). Bu davranış türü, son zamanlarda organizasyonlarda kişiler arası ilişkilerle ilgilenenler için önemli bir çalışma alanıdır; bunun nedeni kısmen araştırmaların nezaketsizliğin son derece yaygın olduğunu göstermesidir (Miner-Rubino ve Reed, 2010). Farklı özellikler taşıyan ve farklı altyapılardan gelen kişiler, kendine özgü duygu, düşünce ve algılamalar barındırırken, bu kişilerin ortaya koyduğu etkileşim ortamında da bu tür olumsuz davranışların sergilenebilmesi oldukça normaldir (Taştan, 2014). Durumdaki değişikliklerin bireyler arasında karmaşık ilişkilere yol açtığı, maddi ve ahlaki çıkarların ön plana çıkarıldığı, güç arzusunun öne çıktığı görülmektedir (Kanten, 2014).

İnsanların yaptığı aktif hatalar rastgele nitelikte gibi görünse de bu hataların çoğu sistematik ve öngörülebilir şekillerde meydana gelir. (Henriksen ve Dayton, 2006). Kişilerarası kötü muamelenin bir biçimi olan işyeri nezaketsizliği, son on yılda araştırmaların ilgisini giderek artmıştır (Beattie ve Griffin, 2014). İşyerinde nezaketsizliğin zararlı etkileri nedeniyle, nezaketsizliğin bu sonuçları neden etkilediğini anlamak önemlidir; böylece olumsuz etkilerini hafifletecek müdahaleler geliştirmeye başlanabilir (He, Walker, Payne ve Miner, 2021). Çalışma ortamlarında nezaketsizliği engellemek nezaketi geliştirmenin en rahat yollarından biri de işe alım sürecinde potansiyel çalışanlara beklentiler, teşkilat politikaları ve kişiler arası ilişkilerde sınırlar ile alakalı bilgilendirme yapılmalıdır (Daşo, 2022). İnsanların günlük yaşamdaki davranışlarına yön veren ve toplumsal yaşamda düzenli işleyişi sağlayan ilkeler olarak tanımlanan kurallar; özellikle insanların gruplar halinde bir araya geldiği ortamlarda belirli uygulamaların kişisel ve keyfi hale gelmesinin önlenmesinde ve düzenin sağlanmasında çok önemli bir rol oynamaktadır (Durmuşoğlu Saltalı ve Arslan, 2013). Kişilerarası davranışların temel kurallarına uymak ve sosyal zekayla hareket etmek ister iş arkadaşı ister yabancı olsun, birlikte yaşamamızı ve çalışmamızı sağlamaktadır (Pearson, Andersson ve Porath, 2000).

Nezaket kurallarına uygun davranış, örgütün ilerlemesini teşvik eden, istenmeyen ve zararlı davranışlara karşı koruyan, örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının önünde tutan, iş arkadaşlarına her türlü yardımı sağlayan ve onların gelişimini destekleyen sadakat ve özveri anlayışını ifade eder (Varışlı, 2020).

1.2.7. Eğitim Kurumlarında Örgütsel Nezaketsizlik

Her ülke ve toplum için eğitimin önemi yalnızca bilgi edinme amacı değildir; eğitim, aynı zamanda beceri, alışkanlık ve değerlerin edinilmesini de hedeflemektedir (Tarkoçin, Berktaş ve Uyanık Balat, 2013). Eğitimin aynı zamanda insanlarda demokratik tutum, alışkanlık ve inançları teşvik ederek iyi ve verimli vatandaşlar yetiştirmek gibi amaçları da vardır (Deveci ve Ay, 2009). Öğrencilerin akademik gelişimlerini sağlayan eğitim kurumları olan okullarda ise aynı zamanda iyi insan yetiştirmek için gerekli olan evrensel değerler de kazandırılmaya çalışılmaktadır (Tarkoçin, Berktaş ve Balat, 2013).

Okullar, görevi kültürü aktarmak, bilgi üretmek, değişim ve gelişimi desteklemek olan ve bu görevini ürettikleri çalışmalar, ürünler ve sosyal etkileşimle yerine getiren, toplumun ihtiyaç duyduğu nitelikli işi sisteme katmaya çalışan kurumlardır (Arlı, 2013). Aynı zamanda sosyal bir kurum olduğu için birçok öğrenciyi ve yetişkini bir araya getiren, daha yakın sosyal ilişkilerin temelini oluşturan yerlerdir (Memiş, 2018). Bu kadar önemli bir kurumda; gelişimi ve değişimi engelleyen, organizasyonun işleyişini zayıflatan, verimlilik ve etkinliği zayıflatan her türlü faktörün önlenmesi gerekmektedir (Arlı, 2013). Okullarda etkili iletişim kurulabilmesiyle çalışanlar ile öğrenciler istek ve ihtiyaçlarını rahatlıkla dile getirebilir ve bu durum verilen eğitimin kalitesini artırırken; işin daha iyi yapılabilmesini sağlar (Ekici, 2020). Doğru ve etkili bir iletişimin gereği olarak kullanılan nezaket ifadelerinin ise eğitimin ayrılmaz bir parçası olduğunu söylemek mümkündür (Göz, 2023).

Okul örgütlerinde eğitimin kalitesi, iyi okul yönetimiyle doğrudan ilişkilidir ve yönetimden öncelikle okul müdürleri sorumludur (Tabancalı ve Çakıroğlu, 2017). Okul gibi örgütlerinde liderler; özgürlük, dürüstlük, hakkaniyet ve eşitlik gibi önemli davranışları sergilemekten sorumluyken bu davranışları sergileyebilmek için ise okul liderleri kendi değer sistemini bilmek zorundadır (Madenöğlu, Uysal, Sarier ve

Banoğlu, 2014). Bu davranışları sergileyemeyen yöneticilerin bulunduğu okul ortamında ise iş ve yönetimin etik kurallara uymaması kayırmacı tutum ve davranışlara sebep olurken bu davranışlar çalışanların adalet algısını doğrudan etkileyen bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır (Polat ve Kazak, 2014). Bu durumda okul yöneticileri, toplumsal ve kültürel beklentilere hitap edecek şekilde hareket etmeli ve içinde yaşadıkları toplumdaki astların haklarını göz önünde bulundurmalıdır (Aslanargun, 2012).

Eğitim sistemimizde oldukça önemli olan okul örgütlerinin işleyişi açısından okulda görev yapan öğretmenlerin birbirlerine yardım etmeleri, birbirlerine ve çevreye karşı saygılı ve hoşgörülü davranmaları, okulun gelişmesi ve korunması için gerekli faaliyetlere katılımları önemlidir (Gökmen, 2021). Öğretmenlerin, okul ortamı içinde ve dışında değerleri doğru şekilde yansıtan, ahlaki sınıf ortamları oluşturan ve çocuklara farklı stratejiler kullanarak sınıf içerisinde formal ve sınıf dışında informal olarak değerleri kazandırma konusunda farklı uygulamalar yaptıran rol model olmaları gerektiği vurgulanmaktadır (Tarkoçin, Berktaş ve Balat, 2013). Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışlarının nezaket boyutunda gösterebileceği davranışlar ise meslektaşlarını kendilerini ilgilendiren konularda veya olası sorunlar hakkında bilgilendirmek, alınan kararlar ve uygulanacak eylemler konusunda diğer öğretmenleri ve gerekli konularda okul yönetimini bilgilendirmek son olarak öğrenci ve velileri yeni düzenlemelerden haberdar etmektir (Karacaoğlu ve Güney, 2010). Son olarak öğretmenlerin toplumsal beklentileri ve kültürel mirası karşılama derecesi ile birlikte okullarda değişimi başlatabilmek için ahlaki değerlerle donatılması önerilirken öğretmenlerden bu kültürün lideri, yapıcısı olmaları beklenmiştir (Aslanargun, 2012).

1.2.8. Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Şeffaflık

Günümüz örgütlerinin hızla değiştiği göz önüne alındığında örgütlerde insan kaynakları yönetiminin önemi büyüktür (Altuntaş, 2019). Örgütler, mevcut kaynaklarını en etkin şekilde yönetip, yeni kaynaklar sağlayarak hedeflerine ulaşabilmektedir (Tosun, 2022). Buna göre yönetim bir organizasyonun en önemli unsurudur ve hiçbir örgüt doğru bir yönetim olmadan amaçlarına ulaşamaz (Ergün, 2020). Örgütlerde bulunan yöneticiler, örgüt içinde çalışan kişiler için daha elverişli çalışma şartları hazırlayarak sahip olduğu insan kaynağının daha verimli bir şekilde

kullanılması için çaba göstermelidir (Çankaya, 2018). Ortak bir amaç doğrultusunda bir araya gelen kişilerin oluşturduğu örgütün sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi oldukça önemli olan iletişim, çalışanlar arasında işbirliğinin oluşmasını sağlar (Oğuzhan, 2020). Bununla birlikte insan haklarına dayalı performanslara geçiş ile birlikte kaynakların yönlendirilmesini kolaylaştıran yönetim anlayışının ortaya çıktığı görülmektedir (Özer, 2012). Şeffaflık, uygulanmasına yönelik hesap verebilirliğin, başarılı yöneticilerin gurur duyduğu fark yaratan bir unsur haline geldiği de bilinmektedir (Serhan, 2016). Demokratik yönetişimin temel unsurları olan bilgiye erişim kanunları ve şeffaflık politikalarının doğasında var olan vaatler ancak kamu kuruluşlarının şeffaflığı içselleştirmesiyle mümkün olabilir (Arellano-Gault ve Lepore, 2011). Örgütlerin yönetiminde ilke olarak kabul edilen ve örgütlerde çalışan kişilerin tutum ve davranışlarının belirlenmesinde tartışılmaz etkisi olan şeffaflığın okullarda ne ölçüde ortaya çıktığının belirlenmesi de bu nedenle önemlidir (Bozbayındır, 2020).

Eğitim, bir ülkenin sosyo-ekonomik dönüşümü ve ilerlemesi için temeldir (Karim, Rodall ve Mendoza, 2004). Genellikle bireyin istendik davranışları kazanma süreci olarak tanımlanır (Ateş, 2012). Eğitim sektörü giderek artan bir biçimde küresel, dinamik olarak oluşan ve heterojen bir pazar olarak sunulmaktadır ve bu pazarda çeşitli, sıklıkla birbiriyle çelişen kalkınma eğilimleri bulunmaktadır (Egorov, Bulganina ve Vasilyeva, 2015). Hesap verilebilirlik ve açıklık kavramları ile ortak yönleri bulunan şeffaflık kavramı, eğitim kurumlarının geliştirilmesi, görev ve sorumlulukların paylaşılması için oldukça önemlidir (Ayrıl, 2020). Bu toplulukların amacı profesyonel eğitimcilerin yüksek düzeyde etkili olabilmek için ihtiyaç buyurdukları içeriğe, kaynaklara, verilere, bilgilere akranlara ve uzmanlığa erişmelerini sağlamaktır (Booth, 2012). Planlanan eğitim ortamları eğitim kurumları tarafından sağlanır (Ergün, 2020). Eğitim kurumları, nitelikli insan gücü yetiştirirken toplumun ihtiyaçlarını karşılayarak insanlar için gerekli olan yenilenmeye gerçekleştirmek durumundadır (Toytok ve Özdemir, 2022). Buna bağlı olarak etkili iletişime odaklanan okullar olumlu bir öğrenme ve yaşama iklimine sahiptir (Açıkalın ve Turan, 2021). Genel güvenin başarılı okul geliştirme çabalarının temel kriteri olduğu kabul edilmektedir (Brewster ve Railsback, 2003). Eğitim araştırmacılarının bakış açısına göre, bir okulda mevcut olan güven düzeyinin ölçülmesi zor bir şeydir;

öğretmenin işte kalması, veli katılımı veya standart testlerdeki öğrenci performansı gibi somut sonuçlarla çok daha az bağlantılıyken sezgisel olarak güvenin "önemli" olduğu açık olsa da neden ve nasıl sorularına o kadar kolay cevap verilmemektedir (Brewster ve Railsback, 2003). Bir toplumun gelişmesi için mevcut eğitim örgütleri, eğitim yönetiminin asıl amacını, okulların geliştirilmesi gerektiğini bilerek artan rekabet ortamı ile birlikte geçmişe oranla daha verimli bir okul ortamı oluşturmalıdır (Gökçe ve Levent, 2022). İyi okullar tasarlamak, tutarlı bir ortam oluşturma, yetişkinlerin çalışmalarının çocukların gelişimi için en iyi şekilde nasıl organize edebilmesi için oldukça önemlidir (Bryk ve Schneider, 2002). Okul düzenlemelerinin ön planda olduğu ve şeffaflığın başarıyla uygulandığı ülkelerde öncelikli amaç, öğrencilere yönelik eğitim çıktılarının geliştirilmesidir (Ayrıl, 2020). Geçtiğimiz birkaç on yılda, güven sorunları eğitimin geleceği hakkındaki tartışmaların merkezinde yer alırken yetersiz uygulamalara ilişkin anekdotlar, eğitimde gerileme suçlamalarını desteklemek için kullanılmaktadır ve öğretmenler de yanlış bilgilendirilmiş kamuoyunun kendilerini kontrolleri dışındaki sosyal güçler için günah keçisi haline getirmesinden şikâyet etmektedir (Louis, 2007).

Kuruluşlar, örgütlerinin hayatta kalması ve gelişmesi için gerekli olan tüm önlemleri alıyorken bu durum eğitim kurumları için de geçerlidir (Kılıç, 2010). Eğitim hizmetlerinde de şeffaflık ve hesap verebilirlik de son derece önemlidir ve bu özelliğin sağlanması tüm fikir, davranış ve eylemlerin temelini oluşturur (Yasin ve Mokhtar, 2022). Bir kuruluşun yönetimi ilişkilerinde dürüst olabilir, ancak yönetici herkese açık ve erişilebilir değilse, yönetimin ilişkileriyle ilgili yanlış anlamalar ortaya çıkabilir ve bu da çalışanların güvensizliğine yol açabilir (Alaba ve Oguntimehin, 2014). Okul yönetiminin şeffaf olması ile birlikte kuşku ve güvensizlik ortadan kalkmaktadır (Karaevli ve Levent, 2014). Şüphesiz yöneticiler açık, dürüst, güvenilir, yardımsever ve yetkin olduklarında öğretmenlerinin ve diğer çalışanların güvenini kazanacaklardır (Alaba ve Oguntimehin, 2014). Günümüzde okul yöneticilerinin rollerinin değişmesi ve çeşitlilik kazanmasıyla birlikte yol gösteren, gerekli donanıma sahip olan liderlerin önemi artmıştır (Nartgün, Nartgün ve Arıcı, 2016).

Öğretim liderliği; yönetim ekibi ve öğretmenlerle olumlu çalışma ilişkileri geliştirme yeteneğine sahip, denetim yoluyla öğretim tekniklerini geliştiren, okulda etkili öğretme ve öğrenmeyi yönlendirebilen kişi olarak tanımlanabilir (Mataboge ve

Mahlangu, 2024). Okul yöneticileri artık okulun rutin işlerini meydana getiren bir yönetici değil, liderlik vasfına sahip olan ve yeri geldiğinde bu vasıfları kullanabilen bir kişi olmalıdır (Kılıç, 2010). Okul liderlerinin yönetim davranışları çalışanların etkinliğini arttırmada oldukça önemlidir (Güçlü, Kalkan ve Dağlı, 2017). Eğitim liderleri ve öğretmenler, her öğrencinin yüksek standartları karşılamasını sağlamak amacıyla uygulamalarında reform yapma konusunda sürekli iç ve dış baskıyla karşı karşıyadır (Hallam ve Hausman, 2009). Öğretmen ihtiyaçlarının değerlendirilmesi, öğretmenlik yaptıkları öğrencilerin eğitim ihtiyaçlarının değerlendirilmesiyle bağlantılıdır (Clarke, 2007). Müdürün yöneticilik kabiliyeti ise sınıf içerisindeki eğitsel büyüme için kritik önem taşıırken okulun tüm başarısında önemli bir yer tutmaktadır (Korkmaz, 2005). Bununla beraber okul yöneticileri; toplumun, okulların karar alma süreçlerine, geçmişe göre daha etken bir katılım göstermelerini sağlamalıdır (Ocaklı, 2006). Karara katılanlardan alınan kararın uygulamaya konulmasında daha samimi bir gayret göstermeleri beklenmektedir (Göksoy, 2014). Bu nedenlerle, başta öğretmenler olmak suretiyle okulun bütün iç ve dış paydaşlarının okullardaki karar verme süreçlerine katılım ve katkısının sağlanmasının lüzumlu olduğu söylenebilir (Üzüm ve Kurt, 2019). Bazı durumların sonucunda kararı sadece idareci bile verse örgütte bulunduğu sosyal rol ve örgütün amacı çerçevesinde karar vermektedir (Çelikten ve Çanak, 2014).

1.2.9. Örgütsel Nezaketsizlik ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Literatürde bulunan tez ve makalelerde örgütsel nezaketsizlik veya iş yeri nezaketsizliği ile ilgili çalışmalar incelenmiş ve tarama yapılmıştır. Bu kapsamda örgütsel nezaketsizlik kavramını ele alan çalışmalar arasında makaleler, yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. İnsanların nezaketle ilgili beklentileri, kültürel farklılıkların nezaket algısına etkisi, nezaketin iş hayatındaki ve kişisel ilişkilerdeki rolü gibi konuları araştıran çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmalar sonucunda, örgütsel nezaketsizlik ile kullanılan anahtar kelimeler arasında kabalık, saygısızlık, alaycılık, istismar, kibir, taciz ve dedikodu yer almaktadır. Diğer yandan örgütsel nezaketsizlik ile ilgili çalışmalarda eğitim, sanayi, banka, sağlık ve turizm yer almaktadır. Buna ek olarak, yapılan çalışmalarının çoğunun son yıllarda yapıldığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Özer tarafından 2022 yılında hazırlanan “Ortaokul Öğrencilerinin ve Öğretmenlerinin Gözüyle Okul İklimi ve Okulda Nezaket” adlı yüksek lisans tezinde ortaokul öğrencileri ve öğretmenlerinin okul iklimi ve okulda nezaket düzeylerini incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Sakarya’nın Akyazı ilçesinde bulunan 891 öğrenci ve yine aynı okullarda çalışmakta olan 65 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, okul nezaketi, öğrenciler ve öğretmenler için okul iklimini anlamlı bir şekilde öngören bir faktör olarak belirlenmiştir. Öte yandan, öğrencilerin okul iklimi ve okul nezaket düzeyleri cinsiyete göre değişmezken; sınıf düzeyine, sosyo-ekonomik statü algısı ve akademik başarı algısına göre değişiklik gösterdiği bulunmuştur. Ancak, öğretmenlerin okul iklimi ve okul nezaket düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Daşo tarafından 2022 yılında hazırlanan “Okul Yöneticileri Ve Öğretmenlerin Okuldaki Nezaketsiz Davranışlara İlişkin Görüşleri İle Örgütsel Düzlemde Psikolojik Sahiplik Düzeylerinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tezinde okul yöneticileri ve öğretmenlerin okuldaki nezaketsiz davranışlara ilişkin görüşleri ile örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. 2020-2021 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş kuzey ilçelerindeki anaokulu, ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görev yapan 86 yönetici ve 416 öğretmen olmak üzere 502 katılımcıdan oluşan örnekleme göre Veri toplamı aracı olarak Demirkasımoğlu ve Arastaman (2017) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin Okulda Nezaketsiz Davranışlara İlişkin Görüşleri Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma, okul yöneticileri ve öğretmenlerin kabalık sergileme eğiliminin artmasıyla birlikte, örgütsel düzeyde psikolojik sahiplik düzeylerinin azaldığını göstermiştir. Ayrıca, okuldaki kabalık olgusunun, örgütsel düzeyde psikolojik sahiplik düzeyini tahmin eden bir faktör olduğu belirlenmiştir.

Uyaroğlu tarafından 2022 yılında işletme alanında hazırlanan “Örgütsel Adalet ve Örgütsel Nezaketsizliğin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi” adlı yüksek lisans çalışmasında, örgütsel adalet ve örgütsel nezaketsizliğin örgütsel sessizlik üzerindeki etkilerini incelemektir. Çalışmaya toplam 294 personel katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel sessizlik dışında kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farkın bulunmadığını, kadınların örgütsel nezaketsizlik algılarının erkeklerden daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Reio ve Reio tarafından 2011 yılında hazırlanan “Workplace Incivility in Schools” çalışmada iş arkadaşı ve yönetici nezaketsizliğinin yaygınlığını ve nezaketsizliğin öğretmenlerin okula bağlılığı ve işten ayrılma niyeti ile olası bağlantısını araştırmaktadır. Veriler Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 94 ortaokul öğretmeninden anket yoluyla toplanmıştır. Sonuçlar, öğretmenlerin %85'inin geçtiğimiz yıl iş arkadaşlarının nezaketsizliğine maruz kaldığını göstermiştir; %71'i yönetici nezaketsizliği yaşadığını dile getirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre cinsiyete veya etnik kökene göre nezaketsizlikte istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Hiyerarşik regresyon sonuçları, yönetici nezaketsizliğinin bağlılıkla negatif, işten ayrılma niyetiyle pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymuştur.

1.3. Örgütsel Stres

1.3.1. Stres Kavramının Tanımı ve Tarihçesi

Stres kelimesi dilimize Batı kültüründen gelmiştir ve diğer dillerde tam karşılığı bulunmamaktadır (Devcar, 2019). Latince stres kelimesi “estrece” kelimesinden türemiştir ve stres, gerginlik ve baskı anlamlarına gelmektedir (Aydın, 2004). Latince'de bu kelime zorluk, aşırı yük ve baskı anlamında kullanılmaktadır (Devcar, 2019). Sayısını hatırlamak mümkün olmayacak kadar çok tanımı yapılan stresin tanımındaki bu farklılıklara, insanların yaşadığı koşullar, ortamlar ve stres kaynaklarının neden olduğu bilinmektedir (Akgündüz, 2006). Stresi tanımlarken, stresli olayları, tepkileri veya durumun bireysel değerlendirmesini vurgulayan çeşitli merkezi yönler vardır (Dereli, 2010). Farklı kültür, ırk ve sosyal statüye sahip insanlar tarafından farklı şekillerde kullanıldığını duyduğumuz "stres" kelimesi, insanları rahatsız eden farklı deneyimleri ifade etmek için kullanılmaktadır ve çoğunlukla "basınç veya baskı altında gerginlik" anlamına gelmektedir (Alanyalı, 2006). Genel olarak; insanların davranışlarını, aktivitelerini ve diğer insanlarla ilişkilerini etkileyen olumsuz uyaranları tanımlayan bir terim olarak kabul edilir (Gök, 2009). Stresi daha net tanımlamak gerekirse; etki-tepki perspektifinden yaklaşılmalıdır (Aydın, 2004). Birdenbire ya da kendiliğinden oluşan bir durum değildir ve gerçekleşmesi için kişinin yaşadığı ortamda meydana gelen değişikliklerin kişiyi etkilemesi gerekir (Erdem, 2010). Duygusal veya fiziksel gerginlik hissi olan stres; genellikle aşırı tükenmişlik,

gergin ve endişeli olma hissi olarak tanımlanırken günlük yaşamda herkesin karşı karşıya kaldığı bir durumdur (Gulzar ve Rashid, 2020). Modern toplumun bir sorunudur ve toplumda çok hızlı ve aktif yaşamın bir sonucu olarak hayatımızın doğal bir parçası haline gelmiştir (Arıcan, 2011). Stres anında vücut, kendini korumak için adrenalin salgılar ve salgılanan bu adrenalin bağışıklık sisteminin yıkılmasına neden olur (Tonbul, 2019). Bununla birlikte gerilim, kaygı, baskı, çatışma, hayal kırıklığı, gerginlik gibi kelimelerle ilişkilendirilen ve genel olarak olumsuz içerikli olan stresin her zaman kötü ve istenmeyen bir şey olduğu savunulmamalıdır (İncesu, 2011). Negatif stres performansı ve verimliliği azaltırken, doğru miktarda stres bireyi aktif ve canlı tutarak bireysel başarıya yol açar (Karadaş ve Özgün, 2023). Uygun nitelik ve yoğunlukta ise kişiyi geliştiren, harekete geçiren, deneyim kazandıran ve güçlendiren bir uyaran olduğu bilinmektedir (Ergun, 2008).

Fizikçi Robert Hooke'un ilk kez tanımladığı stres terimi, elastik bir madde ile üzerine etki eden kuvvet arasındaki ilişkiyi ifade ederken, başka bir fizikçi stresi bir nesnenin iç kuvveti veya direnci olarak yorumlamıştır (Altan, 2018). "Walter Cannon" ilk kez 1914'te duygusal tepkilerin insan hastalıklarına yol açabilecek fiziksel değişikliklere neden olduğunu sorgulamıştır (Batista, 2018). 19. yüzyılın ikinci yarısında stres kavramını bugünkü anlamıyla inceleyen önemli bir kişi Fransız fizyolog Claude Bernard'dır ve Bernardo'ya göre sağlıklı ve huzurlu bir yaşam sürmek, dış çevrede yaşanan değişimler ne kadar büyük ve radikal olursa olsun; İç çevre her şekilde korunmalı ve yapısından sapmamalıdır (Eriş, 2018). Tarih öncesi çağlardan bu yana var olduğu bilinen stres, günümüzde hem toplum hem de iş dünyasında yaşamın hızlı değişimi ve karmaşıklığı nedeniyle daha da görünür hale gelmiş ve 21. yüzyılın hastalığı olarak nitelendirilmiştir (Gökgöz, 2013). Bununla birlikte 2000'li yıllardan bu yana artış gösteren bir sorun olduğu ve acilen çözüm bulunması gerektiği söylenmektedir (Ekşi, Özgenel ve Demirci, 2020). Stresin sadece bireylerin davranışlarını ve sağlığını değil aynı zamanda organizasyon performanslarını ve imajını da etkileyen en önemli işyeri sorunlarından biri haline geldiği fark edilmiştir (Florea ve Florea, 2016). İş stresi olarak tanımlanan ve örgütsel faktörlerden kaynaklanan bu gerilim, tüm çalışanların zaman zaman yaşadığı bir olgudur (Türker, 2009).

1.3.2. Örgütsel Stres Kavramı

Stresin yaşandığı ortamlardan biri de şüphesiz örgütlerdir (Güllüoğlu, 2013). Belirli toplumsal talepleri karşılamak için oluşturulan örgütler, çeşitli hizmet ve mallar üretmeyi amaçlar ve bu da uygun eğitilmiş çalışanların istihdam edilmesiyle başarılabilir (Adem, 2019). Çalışanlar farklı rol, görev ve sorumluluk üstlenirken bir yandan da örgütteki meslektaşları ve yöneticileriyle olumlu ilişkiler kurmaya, yaptıkları işe, örgütün değer ve normlarına uyum sağlamaya çalışırlar (Sirke, 2016). Birey, işyerinde bazı fonksiyon ve görevleri yerine getirmek zorunda olduğundan, örgütsel ortamdan kaynaklanan “örgütsel stres” ile karşı karşıya kalmaktadır (Can, 2010). Örgütsel stres, çalışan ile çalışma ortamı arasındaki etkileşim olarak kavramsallaştırılmaktadır (Woodman ve Hardy, 2001). Stres ve örgütsel ilişkiler arasındaki ilişkiye bakıldığında, çalışanın kişiliğinin de örgütsel stres kaynağı olduğu ve dolayısıyla kişinin çevresini nasıl gördüğü, ortamdaki değişikliklere nasıl tepki verdiği ve kişilerarası ilişkilerin devam ettiği kişilik ile ilgilidir (Sızan, 2006). Çağımızın en önemli sorunlarından biri olan ve çalışma hayatındaki etkileri arasında yer alır ve sıkıntılı durumdan kurtulmak isteyen bireyler için çalışma hayatında ciddi sorunlar yaratmaktadır (Bayram, 2006). Belirli ve arzu edilen bir stres düzeyinin sürekli varlığı, bireyleri motive ederek hedeflere ulaşmada teşvik edici ve motive edici bir etkiye sahiptir; istenilen düzeyin üzerinde veya altında stres, kalıcı hale gelmesi durumunda bireyler için fizyolojik ve psikolojik, örgütler için ise pek çok olumsuz sonuç doğurmaktadır (Aksu, 2016). Bu nedenle günümüz örgütlerinin, çalışanlarının ruh ve ruh sağlığını korumak için olumlu bir çalışma ortamı oluşturma arayışına girdikleri, bu sayede aktif ve etkili olma potansiyellerini ortaya çıkardıkları görülmektedir (Akar, 2018). Bu bağlamda çağımızın rekabetçi ve fazla mesaili iş hayatı; bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığı açısından ciddi tehdit oluşturduğuna inanılan ve her geçen gün artan örgütsel stres kaynaklarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Bakırcı, 2012). Örgütsel stresin tam olarak ifade edilebilmesi için stresin ortaya çıktığı kaynakların da değerlendirilmesi gerekmektedir (Özüren, 2018).

1.3.3. Stres Kaynakları

Kişinin potansiyelinin, çevresinin ondan beklediğiyle eşleşmemesi durumunda ortaya çıkan stres, örgütler için de önemli bir etkidir (Bilgili ve Tekin, 2019).

Günümüzde çalışanlar ve yöneticiler son derece rekabetçi, değişken hatta belirsizliklerle dolu iş ortamlarında çalışmaktadır (Keskin, 2012). Stres; kişinin kendisinden, çevresinden, sosyo-ekonomik durumundan ya da çevre ilişkilerinden kaynaklanır ve bu faktörleri birbirinden ayırmak mümkün değildir (Bilgili ve Tekin, 2019). Strese neden olan tüm faktörler stres kaynağı olarak değerlendirilebilir (Aslan ve Bakır, 2018). Örgütsel davranış ve örgüt psikolojisindeki güncel araştırma konularına ve bunları doğuran kaynaklara bakıldığında bakış açılarında bazı farklılıklar olsa da pek çok benzerliğin de bulunduğunu belirtmekte fayda vardır (Merkan, 2011). İş hayatında stres oluşturan etkenler, çalışma tarzıyla ilişkili olabileceği gibi, şirketin yapısından, fiziksel çevrenin koşullarından veya bireyin kendi özelliklerinden de kaynaklanabilir (Kaya, 2006). Ayrıca çalışmada strese neden olan faktörler; bireyin kendi yapısından, kurumun bulunduğu şehirden, çalışma ortamından ve işletme yönetiminden kaynaklanan faktörler de olabilmektedir (Gökgöz ve Altuğ, 2014).

1.3.3.1. Bireysel Stres Kaynakları

Stresin kaynakları, kişisel özellikler, çevreye bakış açısı ve aynı türe ait bireylerin farklı tepkileri nedeniyle kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir (Çetinkaya, 2020). Genel olarak insanların strese karşı duyarlılıkları farklılık gösterir (Tetik, 2011). Aynı iş ortamında çalışan insanların aynı uyaranlara farklı tepkiler verdiği görülmektedir (Kızıldağ, 2019). Bir kişiyi strese sokan bir durum diğerini aynı şekilde etkilemeyecektir (Ömeroğlu, 2015). Çalışmanın bu bölümünde bireysel stres kaynakları olarak kişisel, biyolojik ve psikolojik stres kaynaklarına yer verilmektedir.

1.3.3.1.1. Kişisel Stres Kaynakları

İnsanların stres kaynakları çoğu zaman kişiliğini ortaya çıkaran alışkanlıkları, doğası, karakteri ve yetenekleri olabilmektedir (Gökgöz, 2013). Kişi, çalıştığı örgüt ve kurumda kişilik özelliklerini yansıtır ve kişilik, bireylerin meslektaşlarıyla ilişkilerinde oldukça önemli bir faktördür (Avcı, 2007). Kişi zorluklarla yüzleşmede kendini yetersiz hissettiğinde ve istediği durum ile içinde bulunduğu durum arasında büyük bir fark olduğunda stres ortaya çıkar (Bilgili ve Tekin, 2019). Bireyin karakteri, doğası, alışılmış davranışları, yetenekleri ve deneyimleri de strese neden olabilmektedir (Taş,

2018). Olaylar değil olaylara yüklediği anlamlar sebebiyle stres sahibi olabilmektedir (Göksel ve Tomruk, 2016). Günümüzde pek çok işçi aşırı iş yükünün mağduru olsa da işin, kişinin emin olmadığı beceri, yetenek ve bilgi gerektirmesi kaygı ve gerginliğe sebep olmaktadır (Erat, 2012). Potansiyel stres etkenleri herkesi aynı şekilde etkilemese de bazı insanlar, sorunların üstesinden gelmede diğerlerinden daha başarılı olabilmektedir (Atılğan ve Dengizler, 2007).

1.3.3.1.2. Biyolojik Stres Kaynakları

Doğuştan gelen sistemik bozukluklar, endokrin bezi veya hormonal bozukluklar, biyolojik stres kaynaklarından bazılarıdır (Göksel ve Tomruk, 2016). Özellikle yaşla birlikte kadınlarda menopozun, erkeklerde ise andropozun doğal sonucu olan hormonal değişiklikler, kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Demir, 2017). Her ne kadar aynı stres etkenleri, genç bir kişi için çok fazla dikkat gerektirmese de, orta yaşlı bir kişi için önemli bir stres etkeni olabilmektedir (Kabul, 2016). Orta yaş krizinde zihinsel aktivitenin durması, anlayış ve algıların zayıflaması da kişide strese neden olmaktadır (Manav, 2018). Strese neden olan bir başka etken de cinsiyet farklılıklarıdır ve bazı bilimsel çalışmalar, kadın ve erkeklerin strese verdikleri tepkilerin önemli ölçüde farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur (Demir, 2017). Bununla birlikte kadın çalışanlar, stresten kaynaklanan öfkelerini bastırabilirken, erkek çalışanların çoğu öfkelerini bastırmamakta ve bunu dış vurarak ifade etmektedir (Kabul, 2016).

1.3.3.1.3. Psikolojik Stres Kaynakları

Belirli kişilik özelliklerine sahip kişiler strese karşı duyarlıyken bazı kişilik özelliklerine sahip kişiler strese karşı daha az duyarlıdır (Yıldız, 2016). Anksiyete, endişe, depresyon veya kolay ağlama, hızlı ve sürekli ruh hali değişimleri, özgüven kaybı veya aşırı duyarlılık gibi duygular, kişide strese neden olabilmektedir (Köse, 2013). Böyle bir durumda kişi, uyaranları rahatsız edici ve yaşam alanına tehdit olarak algılayabilmektedir (Alkaşi, 2019). Bununla birlikte bireyin boşanması, doğum ve ölüm gibi olaylar, aile sorunları gibi durumlar, psikososyal özelliklerden sadece birkaç tanesidir (Korkmaz, 2018).

1.3.3.2. Çevresel Stres Kaynakları

Stres kaynaklarını sadece örgüt içinde düşünmek yanlıştır ve bireyin içinde bulunduğu ortam ile stres deneyimi doğrudan ilişkilidir (Yolbakan, 2019). Küreselleşmeye bağlı olarak değişen yaşam koşulları, doğal ve beşerî faktörler, sosyo-ekonomik durumlar ve çalışma ortamının fiziksel yapısı stres yaratan değişkenlerdir (Karadaş ve Özgün, 2023).

1.3.3.2.1. Fiziksel Stres Etkenleri

Fiziksel stres etkenleri, bir kişinin yaşadığı çevreyle etkileşime girdiğinde rahatsızlığa neden olan dış çevre koşullarıyla ilişkili özelliklerdir (Taş, 2018). Fiziksel çevreden kaynaklanan stres, bireyin kendisine bağlı olmayıp, yaşadığı fiziksel koşullardan kaynaklanan stres olarak da anlaşılmaktadır (Biricik, 2019). Aşırı gürültülü ortamdan psikolojik olarak etkilenen çalışanlar strese girebilir ve motivasyonları düşebilmektedir (Altan, 2018). Çalışma ortamında işyeri düzeninin olmaması durumunda da çalışanlarda huzursuzluk ve verimsizlik ortaya çıkmaktadır (Racapova ve Tekin, 2019). Bununla birlikte nükleer santraller, iletişim cihazlarının yaydığı elektromanyetik dalgalar, zehirli endüstriyel atıklar atmosferi kirleten zararlı maddeler yayar ve bu zararlı madde ve gazlar insanlar üzerinde olumsuz etkilere sebep olmaktadır (Yaman, 2019). Son olarak yüksek nem, aşırı cereyan, hava eksikliği, aşırı soğuk veya sıcak, çalışanları hem psikolojik hem de fizyolojik olarak etkiler ve çalışanlarda strese neden olur (Altan, 2018). Bu fiziksel koşulların uygun hale getirilmesi, yönetici ve çalışanların moralini etkilemekle kalmayarak aynı zamanda işletmelerine entegre olmalarına da yardımcı olmaktadır (Kaya, 2006).

1.3.3.2.2. Ekonomik Koşullar

Geçmişte olduğu gibi bugün de insanlar, ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmak zorundadır ve günümüzde ekonomik faaliyet ve ihtiyaçların karşılanması bir birey için eskisinden daha zor hale gelmiştir (Yaman, 2019). Maddi koşulların istenilen düzeyde olmaması çalışanlarda bazen doğrudan bazen de dolaylı olarak kaygı ve strese neden olurken çalışanın düşük gelir düzeyi de ekonomik durumu olumsuz yönde etkilemektedir (Devcar, 2019). Yüksek enflasyon, borç ve krizler nedeniyle artan işsizliğin yükü de çalışanlarda baskıya sebep olmaktadır (Yüce Yörük, 2019).

Kişilerin, ekonomik yetersizlikler ve düşük ücretler nedeniyle ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayamazken başka bir iş bulup çalışmak zorunda kalmaları, gündüz çalışanların ise gece başka bir işe devam etmek ya da hafta sonları çalışmaları ile birlikte bu kişilerin iş gerginlikleri ve stres kaynakları da artmaktadır (Keskin, 2012).

1.3.3.2.3. Politik Belirsizlikler ve Politik Havanın Güvensizliği

Sık hükümet değişiklikleri, siyasi istikrarsızlıklar, demokrasiye müdahaleler, darbeler ya da tekrarlanan erken seçimler insanların demokrasiye olan güvenini kaybetmesine ve kaygılı beklentilerle korku içinde yaşamasına neden olabilmektedir (Yaman, 2019). Ayrıca kanunların sık sık değişmesi insanlarda kaygı ve strese neden olabiliyor, bu da kişide strese neden olabilmektedir (Yolbakan, 2019). İşyerinde görüş farklılıkları; işle ilgili olmasının yanı sıra politik farklılıklar nedeniyle de sıklıkla karşılaşılabilen bir stres kaynağıdır (Racapova ve Tekin, 2019).

1.3.3.2.4. Teknolojik değişimler

Küreselleşen dünyada her alanda yaşanan sistemsel ve teknolojik değişimler, kuruluşları ve çalışanları bu değişimlere ayak uydurmaya zorlamaktadır (Başaran, 2022). 21. yüzyılda teknolojinin hızla ilerlemesiyle birlikte işletmeler değişen ve küresel dünyaya ayak uydurabilmek ve rakipleriyle rekabet edebilmek için makineleşmeyi kullanmaya başlamışlardır (Güvel, 2020). Modern iş hayatında teknoloji hızla gelişirken iş süreçleri giderek daha karmaşık hale gelmektedir (Yamuc ve Türker, 2015). Teknolojinin iş hayatına hakim olması ve ilerleme fırsatlarının azalmasıyla birlikte, yeni ve güncel bilgilerin ortaya çıkmasıyla kendini geliştiren genç çalışanların davranışları ve çalışma tarzları, kariyer ortası ve orta yaşlı çalışanları olumsuz etkilemektedir (Kendiroğlu Özen, 2022). Ayrıca ülke haricinde yaşanmış olan olaylar, küreselleşme ve robotik makinaların çalışanların yerine işe katılımı gibi benzer biçimdeki sebeplerden dolayı, çalışan bireylerde kaygıların oluşması kaçınılmaz olmaktadır (Cuma, 2020). Teknolojik değişim ve gelişim bazen işsizliğe yol açarken bu durum da işsizlerde strese neden olmaktadır (Aksu, 2020).

1.3.3.2.5. Sosyal ve Kültürel Değişimler

Geleneksel toplumsal yapıdan kısa sürede modern topluma geçme sorumluluğu bireylere yük olmakta ve çeşitli uyum sorunlarına neden olmaktadır (Karadavut, 2005). Geçmişte değişimin çok zor olduğu düşünülürken, günümüzde gelenekler, örfler, yaşam biçimleri, sosyo-kültürel değerler değişip yaygınlaşır ve ulusal kimliğini kaybetmektedir (Kaya, 2006). İnsanların sosyal özellikleri, örf ve adetleri, kültürleri, değerleri ve inançları, hızlı küreselleşmeyle birlikte bazı gelenek ve göreneklerin yok olmasına sebep olurken bu değişimler insanlarda dengesizliklerin oluşmasını sağlamaktadır (Yolbakan, 2019). Örgüt çalışanlarının benimsediği değer ve tutumlardan oluşur ve bu kültürel yapı, alınan kararların düzenini ve tutarlılığını sağlar (Eriş, 2018). Kültür stresle mücadelede olumlu bir faktör olabileceği gibi olumsuz faktörler de yaratabilir (İlbars, 1994). Bu tür stresle başa çıkabilmek için kişinin sosyal hayata daha fazla katılması, medyayı daha fazla takip etmesi ve sosyal değişimin tabu olmadığına ikna olması gerekir (Karadavut, 2005).

1.3.3.2.6. Aile Sorunları

Belli bir sorumluluk düzeyine ulaşan kişilerin iş ve aile hayatını uzlaştırması, her iki yaşamını da özel bir sosyal çevrede geçirmesiyle birlikte iş ve aile yaşamının talepleri de insanlarda strese neden olmaktadır (Keskin, 2012). Bir döngü olan bu sistemde özel hayat ve aile hayatı; iş hayatını etkileyebilmekte, iş hayatı özel hayata yansımakta ve tüm bunların sonucunda kişi stresle karşılaşabilmektedir (Acun, 2022). Evlilik sorunları, bir ilişkinin sona ermesi, disiplin sorunları ve aile içi sorunlar da stres kaynağı olabilmektedir (Yaman, 2020). Ayrıca sorumluluk artışı, ilişki sorunları, kavgalar, şiddet, eşin hastalığı, doğum gibi faktörler evli kişilerde strese neden olabilmektedir (Acun, 2022).

1.3.3.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Her işin kendine özgü stres etkenleri vardır ve bunlar işten işe farklılık göstermektedir (Elbir, 2022). Bireylerin yaşadıkları stres miktarı farklılık gösterse de işin çalışanlar için sistematik olarak iş stresi yaratan bazı yönleri vardır (Dereli, 2010). Örgütsel stres kaynakları ise, iş süreci boyunca kişiyi çevreleyen, çalışma ortamının tüm özellikleri ve koşullarını barındırmaktadır (Aslan ve Bakır, 2018). Çalışanlar bir

yandan farklı rol, görev ve sorumluluklar üstlenirken diğer yandan örgütteki meslektaşları ve yöneticileriyle iyi ilişkiler kurmaya, yaptıkları işe, örgütün değer ve normlarına uyum sağlamaya çalışmaktadır (Yamuç ve Türker, 2015). Çalışanlar da bu etkileşimde istenmeyen davranışlar sergileyebilmektedir (Kaya, 2006). İş yaşamında birçok faktör stres kaynağı olarak değerlendirilebileceğinden örgütte stresin kaynaklarına göre birçok sınıflandırmanın yapıldığını söylemek mümkündür (Tekin, 2010).

1.3.3.3.1. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği

Bir organizasyondaki insan davranışı çeşitli sosyal, fiziksel ve psikolojik faktörlerden etkilenir ve yönlendirilirken stresin ortaya çıkmasına neden olan en güçlü faktörler görev ve rollerle ilgilidir (Mohanty, 2017). Rol çatışması, bir rolün gereklerini yerine getirirken diğerine daha az ağırlık verilmesi nedeniyle ihmal edilen rolün sorumluluklarının dikkate alınamayacağına inanıldığından çalışanda stres ve gerginlik yaratmaktadır (Aksu, 2016). Bireylerin birbirine karşı çalışan iki veya daha fazla rol gereksinimini oynaması gerektiğinde iş stresi yaşamaları muhtemeldir ve rol çatışmalarının uzlaştırılması zor olabilecek beklentiler yaratmasıdır (Nasurdin, Ramayah ve Kumaresan, 2005). Bununla birlikte rol çatışması strese, düşük iş performansına, tatminsizliğe ve zihinsel yetersizliğe de yol açmaktadır (Canik, 2016). Rol belirsizliği ise rolün açıkça tanımlanmaması veya görevin iyi bilinmemesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Öztemiz, 2005). Çalışanın kendi yetkisini, sorumluluklarını ve performansının hangi kriterlere göre değerlendirileceğini bilmediği durumlarda rol belirsizliği ortaya çıkmakta ve çalışan, amirinin beklentilerini karşılamak için deneme yanılma yöntemini kullanmak zorunda kalmaktadır (Arslan, 2016).

1.3.3.3.2. Örgütsel İletişim ve İlişkiler

Akranlarla, astlarla ve üstlerle iyi çalışma ilişkileri ve iletişim, kurumsal yaşamın çok önemli bir parçasıdır ve hedeflere ulaşmada önemli bir etkindir (Öztemiz, 2005). İnsanların çalışma ortamında birbirleriyle rekabet etmesi durumunda iş yerindeki belirsizlik, çalışanları ve yöneticileri yorarken çalışma ortamının çalışanların beklentilerini karşılayamaması ise strese neden olur (Güler, 2013). Stresin

en önemli kaynaklarından biri örgüt içi çatışmalardır ve çatışmalara neden olan faktörler, doğrudan veya dolaylı olarak örgütsel stresi teşvik etmektedir (Öztürk, 2018). Küreselleşme, rekabetin yoğunlaşması ve yapısal değişikliklerin iş yapısında meydana getirdiği değişim sonucunda mobbing olaylarında da artış yaşanırken bu durum, çalışanların stres düzeyini önemli ölçüde etkilemektedir (Haşit ve Yaşar, 2015).

1.3.3.3.3. Yönetici Tutumları

Bireylerin hem dikey hem de yatay ilişkilerinde örgüt içindeki alt-üst ilişkisi güven ve anlayış ile birlikte kurulmalıdır (Tekin, 2010). Örgütlerin yanlış yönetilmesi, örgütün yapısından kaynaklanan bir stres kaynağı olarak görülmektedir (Başaran ve Mutlu, 2021). Yöneticiler ise örgütsel stresin yönetilmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Ateş, 2015). Yönetici adil değilse, beceriye, katılıma, teknik bilgi ve donanımına uygun davranmıyorsa ve karar alma mekanizmasına daha fazla insanı dahil etmiyorsa iç gerilim artmaktadır (Moğul, 2014). Yöneticiler, çalışma arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde stresli olmalarına rağmen zayıf görünme korkusuyla açılıpamamaktadırlar (Keskin, 2012). Buna karşılık başarılı yönetimin ön koşullarından biri de sorumlu kişilerin rollerini tam olarak bilmeleri ve doğru bir şekilde yerine getirmeleridir (Biricik, 2019). Örgütsel stresi kabul edilebilir bir düzeye indirmek, yöneticilerin önceliklerinden biri haline gelmelidir (Ateş, 2015). Çalışanların yöneticilerle ilişkisi dostluk, güven, saygı ve anlayışa dayalıdır ancak bu ilişkinin güçlendirilmesi için yapıcı eleştiri de oldukça önemlidir (Racapova ve Tekin, 2019).

1.3.3.3.4. Ücret Yetersizliği

Ücretler, yaşam standartlarının iyileştirilmesine ve güven oluşturulmasına katkıda bulunduğundan çalışanlar için oldukça önemlidir (İçdem, 2018). Bir bireyin organizasyondaki çabaları karşılığında aldığı somut bir ödüdür ve ücret farklılıkları çalışanlarda iş stresi yaratan önemli bir faktördür (Çelebi, 2022). Ücretlerin yetersiz olması durumunda çalışanlar, kendilerinin ve ailelerinin temel ihtiyaçları dışında sosyal faaliyetlere para ayıramamakta, kültürel etkinliklere katılamamakta, tatil ve dinlenme olanaklarından mahrum kalmaktadır (Şahin, 2005).

1.3.3.3.5. İş Yeri Ortamı

İş ortamı strese her zaman elverişli bir ortamdır. Her örgüt, faaliyet alanına, kullanılan teknolojilere, çevre koşullarına, üyelerinin konumlarına, örgütteki deneyim ve eğilimlere, örgütün iç çatışmalarına, örgüt yapısına ve iklimine ya da diğer faktörlere bağlı olarak örgütsel stres kaynakları geliştirebilmektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006). Çalışanın çalışma ortamı ve onu etkileyen çalışma koşulları, insan stresine neden olan en önemli faktörlerden biri olarak kabul edilirken iş ortamının gürültüsü, yeterince aydınlatılmaması, sıcaklık, nem ve hava akımının uygun standartlarda olmaması, kalabalık çalışma ortamları örgütsel stresi etkileyen bazı faktörlerdir (Tekin, 2010). Bazen işin zorlu doğası ve aynı zamanda çalışma ortamı kişi üzerinde büyük bir baskı oluşturabilir ve bu büyük yükü, iş stresi adı verilen birçok zararlı psikolojik ve fiziksel sonuca neden olabilmektedir (Malik ve Noreen, 2015). Örgütsel yapılanma ve iş süreçlerinin gelişimi, çalışanları bazen doğrudan bazen de dolaylı olarak etkileyebilmektedir (Bilgili ve Tekin, 2019). İş hayatında çalışanlara yönelik performans raporları, zaman baskısı, değişimin sürekliliği ve sıfır hata beklentisi gibi nedenlerden dolayı çalışma ortamlarının her geçen gün daha stresli hale geldiği görülmektedir (Kızıldağ, 2019). Sosyal çevredeki insanların beklentileri ile çalışanın kendi düşünceleri ve işi arasında da stres ortaya çıkabilmektedir (Bertan, 2012).

1.3.3.3.6. Rekabet ve Dedikodu

Çalışma hayatında rekabet, aslında arzu edilen bir unsurdur ve kişiler arası rekabetin nedeni olan ücret, terfi, sosyal statü gibi örgütteki sınırlı kaynaklara ulaşmak için bireyler birbirleriyle rekabet etmektedir (Tekin, 2010). Rekabetçi bir çalışma ortamı, çalışanları, kendilerini, çevrelerindeki çalışanlarla karşılaştırmaya zorlamaktadır (Çiçek ve Söylemez, 2020). Doğal bir sosyal fenomen olan dedikodu ise işyerlerinde de kaçınılmaz bir sosyal olguyken; hem kurumsal sırlar hem de örgütsel performans açısından kuruluşlara yönelik asıl tehdit, dedikodu yoluyla yayılan asılsız söylentilerle başlar ve söylentiler kontrol edilmezse büyüyüp yayılarak organizasyona zarar vermektedir (Akkaş, Antalyalı ve Kaya, 2011). Bu tür iletişim bazen yanlış, eksik veya abartılı bilgiler içererek ciddi yanlış anlaşılmalara, korku ve paniğe neden olabilmektedir (Eroğlu, 2005). Bir örgütte yayılması göz ardı edildiğinde sıklıkla zehirli hale gelir ve ilişkilere zarar vermektedir (Arabacı, Sünkür ve Şimşek,

2012). Beraberinde güvensizliği getiren dedikodu stresin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Altan, 2018).

1.3.3.3.7. Aşırı veya Yetersiz İş Yükü

İş yükü bir çalışan için çok önemli bir değişkendir (Kulaklıkaya, 2013). Çalışan verimliliğinin belirleyicilerinden biri, çalıştıkları şirketlerin yöneticilerinin verdikleri iş yükü olup, iş yükü algısı da çalışanların maaş algısının bir göstergesi olarak değerlendirilmektedir (Faiz, 2019). İşgücünden en iyi şekilde yararlanmak için çalışanların bilgi, deneyim ve becerileri göz ardı edilerek şirketin beklentilerinin arttırıldığı bilinmektedir (Akçakanat ve Uzunbacak, 2019). Çalışanlarda paniğe neden olan aşırı iş yükü, vücudun dinlenmesine izin vermemekle birlikte organik dengenin ve dikkatsizliğin zayıflamasına sebep olmaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2006). Yetersiz iş gücü veya monotonluk ise çalışandan bilgi, beceri ve yeteneklerinden daha düşük düzeyde görev ve sorumlulukların yerine getirilmesinin talep edilmesini ifade eder (Karacaoğlu ve Güney, 2010). Bu durumda işçi zamanının çoğunu boş geçirmekte, can sıkıntısından ve becerilerini kullanamamaktan dolayı iş tatminsizliği yaşamaktadır (Kulaklıkaya, 2013).

1.3.4. Stresin Sonuçları

İnsanlar günlük yaşamlarında çok fazla stresle karşı karşıya kalırlar ve buna en önemli katkıyı sağlayanlardan biri de iş yaşamıdır (Soylu, 2013). Daha önce de belirtildiği gibi stres, vücudun herhangi bir baskıya verdiği tepki ve fiziksel bir olaydır (Kırel, 2005). Yaşadığımız yüzyılda değişim ve yenilik hızla artarken bireyler, toplumlar ve kuruluşlar bu değişim ve yenilik süreçlerinden ister istemez olumlu veya olumsuz yönde etkilenmektedir (Toytok, 2016). Stres bireyleri hem duygusal hem de fiziksel olarak etkileyebilir ve işyerinin hem içindeki hem de dışındaki faktörlerden kaynaklanabilir (Kyselova, 2023). Küçük bir hatayla bile toplumun büyük çoğunluğunu etkileyebilecek zorlu işlerdeki stres, ciddi sorunlara neden olabilmektedir (Tanşu, 2009). Vücut, farklı nedenlerden kaynaklanan strese, farklı savunma mekanizmalarıyla tepki vermeye çalışmaktadır (Ören, 2013). Çalışanların stres altında olduğu çalışma ortamları ise çalışanların iletişim, performans ve iş

yönetimi üzerindeki etkisinden dolayı sorunların yaşanmasını sağlamaktadır (Cep, 2022).

1.3.4.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Stres, bireylerde gerginlik yaratmayacak optimal düzeyde olduğunda kişilerin verimliliğinin artmasında ve başarıya ulaşmasında önemli bir faktör haline gelebilmektedir (Turan, 2006). Farklı bireylerde aynı stres etkenleri, bir stres etkenine karşı farklı direnç seviyeleri ve stres etkenlerinin farklı algılanışı nedeniyle farklı sonuçlara sahip olabilmektedir (Ayaz, 2019). Stresin bireysel sonuçları; fizyolojik, psikolojik veya davranışsal düzeyde olabilmektedir.

1.3.4.1.1. Fizyolojik Sonuçlar

Doğum, büyüme, olgunlaşma ve yaşlanma, bireyde birçok sosyal değişimin yaşanmasına neden olmakta ve bu değişimler yeni koşullara uyum sağlamayı gerektirmektedir (Uludağlı, 2017). Bilimsel araştırmalar, stresin birçok hastalığın kaynağı olduğunu ortaya koymuştur (Mert, 2023). Stresle ilişkili en yaygın hastalıklar kalp hastalığı, yüksek tansiyon, mide ülseri, migren ve kanserdir (Acar, 2006). Kısa süreli reaksiyonlar ise kişinin bir tehlikeyle karşı karşıya kaldığında ortaya çıkan kalp atış hızının artması, kas gerginliği ve aşırı adrenalin salınımı gibi reaksiyonlardır (Tanşu, 2009).

1.3.4.1.2. Psikolojik Sonuçlar

Stres sonucu insanlarda meydana gelen psikolojik bozukluklar; anksiyete, depresyon, uykusuzluk ve zihinsel yorgunluklardır (Emhan ve Çayır, 2010). Stres ve gerginlik aşırı enerji harcanmasına neden olduğundan, kişi bir süre sonra kendini zayıf, güçsüz hissedebilir, her an kötü bir şey olacaktıymış hissine kapılabilir, bilinmeyen nedenlerden dolayı şiddetli kaygı yaşayabilir, uykusuzluk çekebilir, çabuk veya kolayca sinirlenebilmektedir (Soysal, 2009). Hayal kırıklığı yaşayan bireyler, bu durumdan çıkış yolu bulamayınca saldırganlığa yönelebilmektedirler (Mert, 2023).

Stres kaynaklarının yoğunluğu arttığında kişinin davranışları farklılık gösterirken “bu dönemde yaşanan strese "tükenme" adı verilir (Sazak, 2012). Hayatı çekilmez görme, sürekli uykusuzluk, yalnız kalmayı isteme, her şeyden yorulma ve

bunu istememe gibi belirtileri olan tükenmişlik, kişilerin iş ve sosyal yaşamını olumsuz yönde etkilemektedir (Aksu, 2016). Aşırı düzeyde duygusal tükenme yaşayan bir çalışan, organizasyon işlerine katılmama ve bağlılık göstermeme eğilimindedir (Wullur ve Werang, 2020). Tükenmişlik sendromu, özellikle hizmet sağlayıcı rolündeyken, diğer insanlarla sürekli, yoğun ve doğrudan temas halinde olan profesyonelleri etkileyen, işle ilgili bir tür stresi ifade etmektedir (Habib, 2020).

1.3.4.1.3. Davranışsal Sonuçlar

Yaşanan strese göre kişilerde davranış değişiklikleri meydana gelir ve bu değişiklikler kişinin gösterdiği ve uyguladığı davranışlar olduğu için hem kendisi hem de çevresi tarafından rahatlıkla görülebilmektedir (Gök, 2023). Stresin davranışsal etkileri çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir ve bazı insanlar stresli olduklarında fazla uyuma eğilimindeyken, diğerleri daha az uyuma eğilimindedir (Kırvaç, 2023). İş devamsızlık, içki ve sigara içme ve saldırgan davranışlar da iş stresinin davranışsal etkilerinden bazılarıdır (Hiçyılmaz, 2023). Ayrıca iş hayatından kaynaklanan iş stresi, çalışanların beslenme alışkanlıklarını olumsuz etkileyerek işçilerde çeşitli kronik hastalıkların gelişmesine yol açmakta, bu da üreten nüfusun sağlığını olumsuz etkilemektedir (Yüksel, 2021).

1.3.4.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Stresin sadece bireyler açısından değil örgütler açısından da önemli sonuçları bulunmaktadır (Kırvaç, 2023). İnsanlarda iş stresine neden olan birçok örgütsel faktör bulunmaktadır (Çelebi, 2022). Şiddetli strese maruz kalan bir çalışan, ciddi organizasyonel hasarlara neden olabilmektedir (Cep, 2022). Stres kaynaklı aksamalar organizasyonel üretim ve verimlilikte kayıplara neden olmakta ve aşırı maliyetlere yol açmaktadır (Tanşu, 2009). Stresli çalışanlar ise düşük iş performansı, devamsızlık, kazalar ve hatta kasıtlı sabotaj gösterme eğilimindedir (Kyselova, 2023).

1.3.4.2.1. Performans Düşüklüğü

Stres, çalışanların sağlığını etkilemesinin yanı sıra örgütsel etkililik ve iş verimliliği üzerinde de olumsuz bir etkiye sahiptir (Sızan, 2006). Bir şirketin faaliyet gösterdiği alanlarda istenilen karlılığa ve sürdürülebilir büyümeye ulaşabilmesi için

alışanlarının şirket hedeflerine katkısı ve dolayısıyla performansları büyük önem taşımaktadır (Öztürk, 2023). İş verimsizliği, düşük performans ve üretkenlik olarak kendini gösterir ve stresli durumlardan kaçınmanın bir sonucudur (Teke, 2023). Öte yandan, olumlu bir stres düzeyi üretkenlik ve performans üzerinde olumlu bir etkiye sahip olurken çalışanların örgüt yararına beklenenden daha fazla çalışmasına yardımcı olabilmektedir (Güllüoğlu, 2013).

1.3.4.2.2. Devamsızlık veya İşten Ayrılma

Devamsızlık, bir organizasyonun işleyişindeki en önemli sorunlardan biridir ve çalışanların belirli bir süre işe devamsızlık yapmalarından kaynaklanan durum olarak tanımlanabilmektedir (Soyer, 2022). Birçok bilimsel çalışma, devamsızlık veya işten ayrılma ile stres arasında dikkate değer bir ilişki olduğunu göstermiştir (Mert, 2023). Bu ilişkiye göre stres arttıkça işten ayrılma eğilimi de artmaktadır (Sızan, 2006). Devamsızlığa isteksizlik, sorumsuzluk, tembellik veya alkolizm gibi faktörler ya da hipertansiyon ve ülser gibi hastalıklar da neden olabilmektedir (Güllüoğlu, 2013). Bununla birlikte örgüt çalışanları, aşırı görev ve sorumluluk verilmesi nedeniyle fazla iş yüküne maruz kalarak işten ayrılma eğilimi göstermektedir (Ulusoy, 2022).

1.3.4.2.3. İş Kazaları

İnsanlar stresli hissettiklerinde çevrelerine karşı farkındalıkları azalmaktadır (Kirt, 2022). Bir kuruluşta bir çalışanın yaşadığı stres, yapılan işin türüne bağlı olarak diğer çalışanların sağlık ve güvenliğini etkileyebilir (Özalp, 2014). Bahsedilen durumlardan en önemlisi iş kazasıdır ve çalışanların huzuru olmadığı durumlarda kaza kaynaklı sorunlar devam etmektedir (Evrenkaya, 2019). Bu anlamda uzun çalışma saatleri ve kısa molalar strese ve yorgunluğa yol açarak iş kazalarına yol açabilmektedir (Soysal, 2009). İş akışını kesintiye uğratan iş kazaları ise üretim temposunu aksatarak üretkenlik ve verimlilik kaybına yol açmaktadır (Balaban, 1998).

1.3.4.2.4. İş Gücü Devri

Günümüz organizasyonlarında iş gücü devri son derece maliyetlidir ve genel olarak istenmeyen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Konak, 2020). Örgütteki sürekli stres nedeniyle çalışanlar işleri ile bütünleşemezken mevcut organizasyonu

değiştirmeyi seçerek, yeni bir düzen kurma, sosyal çevre oluşturma ve kendini kabul ettirme yolunu tercih etmektedir (Güllüoğlu, 2013). Bağlılığı yüksek çalışanların örgütte uzun süre kalmak istemeleri ve örgütün hedefleri konusunda tutkulu olmaları nedeniyle örgütten ayrılma olasılıkları çok daha düşüktür (İçdem, 2018). İş gücü devrinin yüksek olduğu örgütlerde daha yüksek maliyetler, zaman kaybı, personel verimsizliği, iş tatminsizliği ve daha düşük hizmet kalitesi yaşanmaktadır (Düzgün, 2014).

1.3.4.2.5. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşma, çalışanın çalıştığı örgüte karşı gösterdiği duygusal tepkidir (Konak, 2020). Modern toplumda bireysellik ön plana çıkarak yabancılaşma ve yalnızlık duyguları yaygınlaşmaktadır (Altan, 2018). Çalışanlar, işverenlerinin kendilerini sadece işlerini yapmaları beklenen, etrafı katı kurallarla çevrelenmiş, kurumun kendilerinden beklenenleri yerine getiremeyen robotlar olarak algıladığını düşündüklerinde kendilerini yabancılaşmış hissetmektedirler (Kılıç, 2010). İşine yabancılaşan kişiler, yaptıkları işin anlamsız olduğuna inanır ve geleceğe yönelik beklentileri düşmeye başlar (Karadaş ve Özgün, 2023). Kendini önemsiz, yetersiz ve güçsüz hisseden çalışanlar aynı zamanda örgütten uzaklaşmakta, kendilerini sosyal sistemden izole edilmiş, kopmuş hissetmektedirler (Önal, 2015).

1.3.5. Stres Yönetimi

İnsan hayatı boyunca stressiz ve izole bir hayat yaşayamaz ve hayatın her alanında olduğu gibi iş ortamlarında da stresin ortaya çıkması kaçınılmazdır (Biricik, 2019). Stres yönetimi, stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini artırmak amacıyla durumları veya tepkileri değiştirmeye odaklanır ve stresle baş etmede bazı bireysel stratejiler çok gerekli ve önemli bir yere sahiptir (Güçlü, 2001). Rolü oldukça büyük olan bireysel yöntemlerin ortak noktası, hemen hemen hepsinin bireysel alışkanlıkların, fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrolünü kabul etmesidir (Aksoy ve Kutluca, 2005). Klasik yönetim yaklaşımı, stresi ortadan kaldırmanın veya en aza indirmenin daha iyi olacağını söylese de; modern yaklaşım, stresin temasına ve yoğunluğuna göre hafifletilmesi veya çözülmesi gerektiğini belirtmektedir (Eriş, 2018). Her ne kadar stresin aşırı olduğu örgütlerde performans düşüklüğü sıklıkla

yaşansa da bireyi olumsuz etkilemeyen belirli bir düzeydeki stres, çalışanın daha verimli çalışmasına olanak sağlamaktadır (Turan, 2016). Örgütsel stresin kaynaklarını ortadan kaldırma veya olumlu strese dönüştürme çabaları tek başına iş tatminini sağlamak için yeterli olmasa da iş tatmini ve iş tatminini etkileyen faktörler araştırılmış ve ortaya koyulmaya çalışılmıştır (Alanyalı, 2006).

1.3.5.1. Bireysel Stres Yönetimi ve Stratejileri

İnsanlar sadece düşük seviyeli stres faktörlerine tepki vermeyi öğrenmekle kalmaz, aynı zamanda bunların ortaya çıkmasını da bir dereceye kadar önleyebilmektedir (Akgemci, 2001). Mevcut bir stres durumundan kurtulmak için olumsuz bir şekilde mücadele etmektense olumlu bir şekilde mücadele etmek daha etkilidir (Şimşek, 2005). Güçlü stres faktörlerine maruz kaldıklarında insanlar, bu faktörlerden zarar görürler ancak daha az derecede ve sıklıkta stres, insanların görevleri daha hızlı ve verimli bir şekilde yerine getirmesine neden olmaktadır (Türe, 2013). Bu nedenle insanlar, stres etkenlerinin daha fazla farkına varmayı öğrendiklerinde, bu stres etkenlerine karşı daha az tepki gösterebilirler (Akgemci, 2001).

Fiziksel aktiviteler, nefes egzersizleri, meditasyon, biyolojik geribildirim, nörobiofeedback, gevşeme teknikleri, sağlıklı beslenme, sosyal destek alma, sosyal-kültürel ve spor etkinliklerine katılma, hobiler, masaj, dua ve ibadet, zaman yönetimi, problem çözme becerileri, kişisel gelişim eğitimleri gibi yöntemler, örgütsel stresi azaltarak çalışanın rahatlamasını sağlamaktadır (Aydın, 2012). Bununla birlikte stres yönetiminde bireysel olarak geliştirilen ve uygulanabilir stratejilerin başında gelen dengeli beslenme oldukça önemlidir. Aşırı stres yaşayan bazı kişiler için bu durum, çok fazla yağlı ve şekerli gıda tüketmek olarak kendini gösterirken, bazı kişiler için ise iştah kaybı veya beslenme yetersizliği olarak ortaya çıkabilmektedir (Sönmez, 2022). Bu nedenle çalışanların yemek yeme alışkanlıkları, zamanlaması ve miktarı konusunda bilinçli olmaları sağlanmalıdır (Eriş, 2018). Bununla birlikte örgütlerde stresi azaltmak için pek çok yöntem geliştirilmiş olup başarıya ulaşmak için öncelikle kişinin kendini değiştirme inancına ve isteğine odaklanması, bunu yapabilecek kişilerle iş birliği yapılması gerekmektedir (Akgemci, 2001). Boş vakitlerde, sanat, kültür ve spor faaliyetlerine katılmak, televizyon izlemek, kitap okumak, müzik

dinlemek, film izlemek gibi sosyal ve sportif faaliyetlere katılmak bu dönemde stresin azaltılması ve önlenmesinde oldukça önemlidir (Karagöl, 2011).

1.3.5.2. Örgütsel Stres Yönetimi ve Stratejileri

Örgütsel stres yönetimi, bireysel ve örgütsel stresi önleyerek bireyin örgüt sağlığını koruyabilen, belirli yöntemleri içeren bir örgüt felsefesidir (Kırıcı, 2010). Örgütsel sorunların iyileştirilmesinde örgüt yönetimi ve yöneticilere büyük sorumluluk düşmektedir (Ceyhan, 2012). Bu nedenle işletmelerde stres yaratabilecek olumsuz faktörlere karşı koymak için organizasyonel önlemlerin alınması gerekmektedir (Çetinkaya, 2019).

Etkili stres yönetiminin belki de ilk ve önemli adımlarından biri, bir şirketin çalışanlarına sağladığı çalışma koşullarının çalışan stresi üzerindeki etkisini belirlemek ve ölçmektir (Türk, Eroğlu ve Türk, 2008). Çalışma alanının aydınlatması, ortam sıcaklığı, gürültü yoğunluğu, havalandırma, nem, temizlik vb. gibi durumları içermektedir. Bilimsel araştırmalar, uygun insan sağlığı standartlarını sürdürmenin çalışanlardaki stres düzeylerini azalttığını göstermektedir (Sönmez, 2022). Personelin örgütteki rolünün yeniden tanımlanması, aşırı iş yükünü ve rol çatışmalarını önlerken çalışanlara daha fazla sorumluluk, katılım ve hareket özgürlüğü vermektedir (Kırıcı, 2010). Yöneticiler, rol ile ilgili kurumsal stresi yönetmek için rol netleştirme, karar verme ve uygulamaların düzenlenmesi ile meşgul olabilmektedir (Cavcav, 2022). Bununla birlikte etkin bir performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemi rol çatışmalarını ve belirsizliği azaltarak uygulanan ödül sistemi, performansla ilgili ise çalışanın kendi sorumluluk alanının ne olduğunu ve hangi bölümden sorumlu olduğunu bilmesini sağlar (Şeker, 2018). Örgüt stresinde önemli bir yere sahip olan çalışanların maaş stresi, yönetim tarafından uygulanan ücretlendirme politikalarıyla aşılabilmektedir (Kendiroğlu Özen, 2022). İşin zenginleştirilmesi ile birlikte sorumluluk almak, becerileri geliştirmek ve ilerleme şansını arttıran kişi sahip olması gereken bilgi birikiminin ve edinilen deneyimin genişletilmesini de sağlamaktadır (Çetinkaya, 2019).

Son olarak örgütlerde stresi yönetmek için kullanılabilecek birçok yöntem geliştirilerek başarılı olmak için kişinin inançlarına ve kendini değiştirme isteğine odaklanılmalı, öğrenilen farklı yöntem ve teknikleri tekrarlamaya istekli çalışanlar

tercih edilmelidir (Akgemci, 2001). Yöneticiler, çalışanlar için hangi davranış ve alışkanlıkların stres yarattığını anlayarak, örgütlerinin daha az merkezi organizasyon yapılarına sahip olmasını, karar alma süreçlerine katılımı sağlayabilme ve yukarıya doğru iletişimi teşvik edebilir (Aydın, 2012). Bu uygulama çalışanların daha fazla kontrol sahibi olmalarına, işlerinin sorumluluğunu almalarına ve sürece katılmalarına olanak sağlayarak monoton ve çekilmez işlerin önüne geçilmesini sağlamaktadır (Kendiroğlu Özen, 2022). Buna göre işyerinde verimlilik ve ilerlemeyi sağlamak için her çalışanın mümkün olduğunca uzun vadeli sağlığını, memnuniyetini ve üretkenliğini sağlamak için esneklik gösterilmelidir (Karagül, 2011).

1.3.6. Okulda ve Öğretmenler Üzerinde Örgütsel Stres

Farklı işler ve mesleklere sahip kişiler, belirli düzeyde mesleki stres yaşamaktadır (Hussain, vd., 2021). Özellikle stresli çalışma koşullarına sahip işlerde çalışan memnuniyeti daha da önemli hale gelmektedir (Çelik ve Tabancalı, 2012). Eğitim kurumları, katkılarının insan olmasından dolayı önemini korumaktadır (Özgenel ve Canuyulası, 2021). Eğitimin önemli bir gücü olan öğretmenler, okul içi faktörler açısından öğrenci başarısının ön sıralarında yer almaktadır (Kaplan, 2021). Öğretmenlik, mensuplarının stres ve çatışma yaratan birçok durumla karşı karşıya kaldığı bir meslektir ve her şeye rağmen öğretmenlerden verimli bir şekilde çalışmalarını sürdürmeleri beklenmektedir (Polat ve İskender, 2018). Öğretmenler arasındaki iş tatmini, öğretmenlerin elde tutulması için zorunlu olan ve öğretmen bağlılığının önemli bir belirleyicisi olduğu kadar okulun etkililiğine de katkıda bulunan çok yönlü bir yapıdır (Getahun, Tefera ve Burichew, 2016). Eğitim yöneticilerinin görevi, toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak için oluşturulan eğitim örgütünün etkin yönetimi ve geliştirilmesi ile tüm okul güçlerinin hedeflere uygun olarak koordine edilmesidir (Madenoglu, 2016). Genel olarak okul müdürlerinin bazı liderlik davranışları, öğretmenlerin eğitim örgütlerinde stres, yorgunluk ve zorbalığa yol açmasının nedeni olarak görülmektedir (Cemaloğlu, 2011). Eğitimcilerin eğitim ve öğretim kararlarındaki etki ve sorumluluklarının son dönemde azalması da öğretmenlerin mesleki stres yaşamasına neden olabilmektedir (Bağcı, 2023). Stresin olumsuz etkisi öğretmenlerin işlerine olan bağlılıklarını da etkileyebilmektedir (Kamran ve Thomas, 2021). Ayrıca sınıfta kapasitesini aşan

öğrencilerin varlığı ve diğer meslektaşlarıyla iki yönlü iletişim kopukluğu da diğer stres kaynakları olarak gösterilebilir (Karadaş ve Özgün, 2023). Örgütsel sağlığı kötü olan bir örgütte kişiler arası ilişkilerin düzgün olması mümkün değildir ve eğitim örgütünde öğretmenlerin daha yüksek iş tatmini ve iyi performans yaşamaları, dolayısıyla kişilerarası ilişkilerinin daha olumlu olması beklenir (Cemaloğlu, 2007). Okulların hedeflerine ulaşmasında ve başarılı olmasında öğretmenlerin tutum ve davranışları önemli bir yere sahipken; öğretmenlerin tutum ve davranışlarını etkileyen değişkenler arasında okul yöneticilerinin yönetsel davranışları da yer almaktadır (Uzun, 2018).

1.3.7. Örgütsel Stres ile İlgili Çalışmalar

Literatürde bulunan tez ve makalelerde örgütsel stres ile ilgili çalışmalar incelenmiş ve tarama yapılmıştır. Bu kapsamda örgütsel stres kavramını ele alan çalışmalar arasında makaleler, yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Bu çalışmalar sonucunda, örgütsel stres ile kullanılan anahtar kelimeler arasında kaygı, gerilim, baskı, endişe, rahatsızlık, sıkıntı ve panik yer almaktadır. Diğer yandan örgütsel stres ile ilgili çalışmalarda eğitim, sanayi, banka, sağlık ve turizm yer almaktadır. Buna ek olarak, uzun yıllardır konuyla ilgili çalışmaların yapıldığını yapıldığı söylemek mümkündür. Öte yandan bu tür çalışmalar, eğitim ortamlarında mevcut olan stres faktörlerini anlamak, öğrencilerin ve personelin sağlığına yönelik riskleri belirlemek ve uygun önlemler almak için temel bilgiler sağlamaktadır.

Yıldırım, Taşmektepligil ve Üzümlü tarafından (2011) yılında “Kısa Versiyon Örgütsel Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması” isimli çalışmanın örneklem grubu 2008–2009 eğitim-öğretim yılında Türkiye’deki devlet üniversitelerine bağlı Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulları’nda görev yapan 975 öğretim elemanından oluşmaktadır. Yapılan analizler, BESYO’larda çalışan öğretim elemanlarının örgütsel stres düzeylerini ölçme ve değerlendirmede geçerli ve güvenilir bir ölçeğin olduğunu göstermektedir.

Özdemir tarafından 2023 yılında yazılan “The relationship between teachers' stress levels and social-emotional competence levels in EFL context” adlı yüksek lisans tezinde öğretmenlerin stres düzeylerini, sosyal-duygusal yeterlilik düzeylerini ve ilişkilerini incelenmiştir. Çalışmanın katılımcıları, Mersin'deki devlet ve özel

okullarda görev yapan 135 İngilizce öğretmeninden oluşmaktadır. Sunulan veriler "Öğretmen Stres Envanteri" ve "Sosyal-Duygusal Yeterlilik Öğretmen Değerlendirme Ölçeği"nden elde edilmiştir. Bulgular, öğretmenlerin stres düzeylerinin "Hafif ile Orta" arasında değiştiğini ortaya koymuştur. Bunu takiben yapılan korelasyon analizi öğretmenlerin genel stres düzeyleri ile SEC düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığını; ancak alt faktörlere bakıldığında çok sayıda anlamlı ilişki bulunmuştur. Çalışmanın sonuçları, çalışma koşullarına dikkat çekmeyi ve yeniden değerlendirmeyi, aynı zamanda SEC ve SEL'in değerini vurgulamayı amaçlamaktadır.

Aslantaş tarafından 2022 yılında hazırlanan “Sözleşmeli Öğretmenlerin Stres Düzeyleri ile Öz güvenleri Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde Kilis ili Merkez ilçesindeki anaokulu, ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan sözleşmeli öğretmenlerden 273 sözleşmeli öğretmen örnekleme grubunu oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, sözleşmeli öğretmenlerin tamamı ölçeğin herhangi bir yerinde "düşük" düzeyde stres yaşadıklarını ifade etmiştir. Cinsiyet, yaş, medeni durum ve branşa göre, sözleşmeli öğretmenlerin stres algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Griffith tarafından 2004 yılında hazırlanan “Ineffective Schools As Organizational Reactions To Stress” adlı çalışmada örgütsel stres tepkilerinin okulları etkili ya da etkisiz kılan koşulları oluşturduğu üzerinde durulmuştur. Tehdit-katılık tezi ve açık sistemler teorisinden yararlanılarak, grup ve kuruluşların strese nasıl tepki verdiklerine ilişkin hipotezler, öğrencilerden, müdürlerden elde edilen anket verilerinin yanı sıra ilkokullara devam eden öğrencilere yönelik demografik ve başarı verileri kullanılarak test edilmiştir. Kümeleme analizi kullanılarak okullar, okulun stres düzeyi, strese karşı okul adaptasyonları ve okul çıktısı açısından gruplandırılarak tanımlanmıştır. Daha fazla stres yaşayan okullarda, okul iç süreçlerine ilişkin ebeveynler ve öğrenciler arasında daha az fikir birliğinin olması ve daha fazla müdür değişikliğinin de gösterdiği gibi, daha fazla iç karışıklık yaşandığı ortaya konulmuştur. Sonuçlar, strese yönelik örgütsel uyumlar ve daha etkili okul uyumu ve işleyişi için müdahale edilecek noktalar açısından okul etkisizliğinin daha iyi anlaşılmasını gerektirdiğini belirlemektedir.

2. YÖNTEM

Araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve istatistiksel açıklamalar, araştırmanın bu bölümünde bulunmaktadır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, ilişkisel tarama modeli kullanılarak değişkenlerin derecesi belirlenmeye çalışılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını ve seviyesini belirlemek için kullanılmaktadır (Bekman, 2022). Korelasyon türü ilişki araştırmalarında temel amaç, değişkenlerin birlikte değişip değişmediğini ve eğer değişiyorsa bu değişimin nasıl olduğunu incelemektir. Buna bağlı olarak, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizliğin örgütsel stres üzerindeki rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır.

2.2. Araştırmanın Örneklemi

2023-2024 eğitim-öğretim yılında Rize ilinin ve ilçelerinin resmi ilkokul, ortaokul ve liselerinde görev yapan 67 okul yöneticisi ve 264 öğretmen, bu araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Örnekleme dayalı olarak, belirli bir zaman diliminde ve evrenin genişliği sebebiyle araştırmanın yapılması tercih edilmiştir. Evreni temsil etme hususunda diğer yöntemlerden daha yüksek ihtimale sahip olan basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak Rize ili ve ilçelerinde bulunan okul listelerinden faydalanılmıştır. Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınarak örneklem seçilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada ilkokul, ortaokul ve liselerdeki okul yöneticileri ve öğretmenlerin algılarına göre örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizliğin ve örgütsel stres üzerindeki rolünün saptanması amaçlanmıştır. Bu ilişkilerin saptanması amaçlandığından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu bağlamda çalışmada ölçeklere yer verilmiştir. Rawlins (2006) tarafından geliştirilen, Üçler ve Taştan (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmış 18 maddeye sahip “Örgütsel Şeffaflık Ölçeği”,

Cortina ve arkadaşları (2013) tarafından işyeri nezaketsizliğini değerlendirmek amacıyla geliştirilen, Gültaş (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan 12 maddeli tek boyutlu “İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği”, Theorell ve ark. (21) tarafından geliştirilen ve Yıldırım, Taşmektepligil ve Üzümlü (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Stres Ölçeği” ve katılımcılara dağıtılmak üzere “Kişisel Bilgi Formu” bu çalışmada kullanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda yer almaktadır.

2.3.1. Örgütsel Şeffaflık Ölçeği

"Örgütsel Şeffaflık Ölçeği" adlı ölçek, Rawlins (2006) tarafından geliştirilmiş ve Üçler ve Taştan (2017) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Güvenirlik katsayıları (Rawlins, 2006) yüksek iç tutarlılık düzeylerine sahiptir ve bu da ölçeğin güçlü bir güvenilirliği sahip olduğuna işaret etmektedir. Güvenirlik kat sayısı ile 0,97 olarak bulunmuştur. Bu ölçek, katılımcıların örgütsel şeffaflık düzeylerini belirlemek için kullanılmıştır. Örgütsel Şeffaflık Ölçeği; Şeffaflık (1-2-3-5-6-7-8-10-15-16) ve Hesap Verebilirlik (4-9-11-12-13-14-17-18) olmak üzere 18 sorudan oluşan 2 alt boyut içerir. Katılımcılar anketteki maddeleri “6 – Kesinlikle Katılıyorum”dan “1 – Kesinlikle Katılmıyorum”a kadar uzanan 6 puanlık bir ölçekle derecelendirdiler. Araştırmada kullanılan kurumsal şeffaflığa ilişkin maddeler Ek'te listelenmiştir.

2.3.2. İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği

Cortina ve diğerleri (2013) tarafından geliştirilen ve Gültaş (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan 12 maddeli tek boyutlu "İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği", çalışanların, amirleri ve/veya iş arkadaşları tarafından maruz kaldıkları nezaketsiz davranışları değerlendirmek için kullanılmıştır. Araştırmacılar tarafından sıkça test edilmiş ve yaygın olarak kullanıldığı için, bu ölçek geçerlilik ve güvenilirlik açısından literatür taraması yapıldığında tercih edilmiştir. Güvenirlik kat sayısı ise 0,85 olarak bulunmuştur. Çalışanların iş yerinde nezaketsiz davranışlara maruz kalma sıklığı, üstlerinden veya iş arkadaşlarından alınan geri bildirimlerle değerlendirilmektedir. Değerlendirme ölçeği, "Asla-0", "Bir/iki kez-1", "Bazen-2", "Sıklıkla-3", "Çoğu zaman-4" gibi beşli Likert tipindedir.

2.3.3. Örgütsel Stres Ölçeği

Theorell ve arkadaşları tarafından 1988 yılında geliştirilen, 40'tan fazla yabancı dile çevrilen, Yıldırım ve ark., (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Stres Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek, 17 ifadeden oluşmakta olup 5'li Likert tipi maddeler kullanılarak hazırlanmıştır. Ölçekte kullanılan derecelendirme seçenekleri, "(1) Hiçbir zaman, (2) Çok nadir, (3) Bazen, (4) Çoğu zaman, (5) Her zaman" şeklinde belirlenmiştir. Yıldırım ve ekibi (2011), ölçeğin 4 alt boyutunu belirledikten sonra Cronbach Alfa iç tutarlık değerini 0,79 olarak hesaplamışlardır. Bu sonuçlar, iş görenlerin örgütsel stres düzeylerini nicel araştırmalarda geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçmek için kullanılabileceğini belirtmişlerdir. Bu çalışma sonunda da güvenilirlik kat sayısı 0.71 olarak bulunmuştur.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmanın kapsamında kullanılan ölçme araçları (Örgütsel Şeffaflık Ölçeği, İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği ve Örgütsel Stres Ölçeği), Rize İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izin alındıktan sonra, merkez ve tüm ilçelerdeki ilkokul, ortaokul ve liselere araştırmacı tarafından anketler dağıtılmış ve toplanmıştır. Ölçme paketinin uygulanması 5 Kasım- 15 Aralık 2023 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Ölçme paketinin öğretmenler tarafından doldurulması yaklaşık 15 dakika sürmüştür. Dağıtılan 354 ölçme paketinden 23 tanesi eksik veya hatalı olarak teslim edilmiştir. Buna göre 331 katılımcı ile çalışmalarının bulguları ortaya koyulmuştur.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizi sırasında, hangi istatistiksel testlerin kullanılacağına karar vermek için veri setinin normal dağılıma sahip olup olmadığı kontrol edilmiştir. Normal dağılım, verilerin ne kadar standart bir şekilde dağıldığını gösterir. Bu nedenle, ölçüm araçlarının verilerinin normal dağılıma uygun olup olmadığını anlamak için çarpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmıştır. Analiz sonuçları, Tablo 1'de ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur.

Tablo 1. Ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayıları

Ölçekler	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
Örgütsel Şeffaflık	-1,029	1,097
Örgütsel Nezaketsizlik	1,060	,426
Örgütsel Stres	,177	,362

Tablo 1'e göre, örgütsel şeffaflık için hesaplanan çarpıklık katsayısı -1,029, basıklık katsayısı 1,097; örgütsel nezaketsizlik için çarpıklık katsayısı 1,060, basıklık katsayısı 0,426; ve örgütsel stres için çarpıklık katsayısı 0,177, basıklık katsayısı 0,362 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, verilerin normal dağılım gösterdiğini işaret etmektedir (George ve Mallery, 2010; Tabachnick ve Fidell, 2013). Elde edilen bulgular ışığında, araştırmada toplanan verilerin analizi için parametrik testler uygulanmıştır. İlk olarak, okul yöneticisi ve öğretmenlerin demografik bilgileri frekans ve yüzde değerleri ile hesaplanmıştır. Ardından, örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algı düzeyleri ile ilgili ortalama ve standart sapma değerleri tespit edilmiştir. Ayrıca, bu algıların demografik değişkenler açısından farklılıklarını incelemek için t-testi ve tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Son olarak, örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi ve örgütsel şeffaflığın ve örgütsel nezaketsizliğin örgütsel stres üzerindeki etkisini ölçmek için çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen sonuçlar beş başlık altında sunulmuştur. İlk başlık altında, araştırmanın örnekleme ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İkinci başlıkta, okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algı düzeyleri ayrıntılı olarak incelenmiştir. Üçüncü başlıkta, okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel strese yönelik algıları demografik değişkenler açısından değerlendirilmiştir. Dördüncü başlıkta, örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Son başlıkta ise örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizliğin örgütsel stresi yordamasına ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Örnekleme İlişkin Bilgiler

Araştırmaya katılan okul yöneticisi ve öğretmenlerin demografik özelliklerine yönelik ayrıntılı bilgiler Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler

Değişken	Kategori	N (331)	%
Cinsiyet	Kadın	203	61,3%
	Erkek	128	38,7%
Yaş	25-35	99	29,9%
	36-45	147	44,4%
	46-55	85	25,7%
Eğitim Düzeyi	Lisans	255	77,0%
	Lisansüstü	76	23,0%
Okul Türü	İlkokul	110	33,2%
	Ortaokul	110	33,2%
	Lise	111	33,5%
Görev Türü	Öğretmen	264	79,8%
	Okul Yöneticisi	67	20,2%
Hizmet Süresi	1-10 yıl	105	31,7%
	11-20 yıl	135	40,8%
	21-30 yıl	91	27,5%
Branş	Sınıf Öğretmeni	101	30,5%
	Branş Öğretmeni	230	69,5%

Tablo 2'ye göre katılımcıların %61,3'ü kadın (203 kişi), %38,7'si erkek (128 kişi) olarak belirlenmiştir. Yaş dağılımına bakıldığında, %29,9'u 25-35 yaş aralığında (99 kişi), %44,4'ü 36-45 yaş aralığında (147 kişi), ve %25,7'si 46-55 yaş aralığında (85 kişi) yer almaktadır. Eğitim düzeyleri incelendiğinde, katılımcıların %77'si lisans (255 kişi), %23'ü ise lisansüstü mezunu (76 kişi) olduğu görülmektedir. Okul türüne göre dağılım ise eşit bir şekilde; ilkokul, ortaokul ve lise olmak üzere her biri yaklaşık %33 civarında dağılmıştır. Görev türüne göre, %79,8'i öğretmen (264 kişi), %20,2'si okul yöneticisi (67 kişi) olarak kaydedilmiştir. Hizmet süresi olarak, %31,7'si 1-10 yıl (105 kişi), %40,8'i 11-20 yıl (135 kişi), ve %27,5'i 21-30 yıl arasında hizmet vermiştir (91 kişi). Branş açısından ise, %30,5'i sınıf öğretmeni (101 kişi), %69,5'i ise branş öğretmeni olarak belirtilmiştir (230 kişi).

3.2. Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Nezaketsizlik ve Örgütsel Stres Algıları

İlkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algı düzeylerine ilişkin hesaplanan ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algı düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri

Ölçekler	N	$\bar{X}$	Ss
Örgütsel Şeffaflık	331	4,84	0,88
Örgütsel Nezaketsizlik	331	1,39	0,40
Örgütsel Stres	331	2,23	0,35

Tablo 3'e göre okul yöneticisi ve öğretmenlerin, örgütsel şeffaflık algısının yüksek ($\bar{X} = 4,84$, Ss = 0,88), örgütsel nezaketsizlik algısının düşük ($\bar{X} = 1,39$, Ss = 0,40) ve örgütsel stres algısının ise orta seviyede ($\bar{X} = 2,23$, Ss = 0,35) olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Demografik Değişkenler Açısından Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Nezaketsizlik ve Örgütsel Stres Algıları

Bu kısımda okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, okul türü, görev türü, hizmet süresi ve branş değişkenleri açısından incelenmiş elde edilen sonuçlar aşağıda ayrıntılı olarak tablolar halinde sunulmuştur.

3.3.1. Cinsiyet

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarını cinsiyet değişkeni açısından incelemek amacıyla gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. Cinsiyet değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik t-testi sonuçları

Ölçekler	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	SD	p
Örgütsel Şeffaflık	Kadın	203	4,68	0,95	-4,273*	329	,000
	Erkek	128	5,10	0,71			
Örgütsel Nezaketsizlik	Kadın	203	1,38	0,40	-,658	329	,511
	Erkek	128	1,41	0,39			
Örgütsel Stres	Kadın	203	2,22	0,35	-,554	329	,580
	Erkek	128	2,24	0,35			

*p<.01

Tablo 4'e göre, okul yöneticisi ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine bağlı olarak örgütsel şeffaflık algılarında anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Kadın katılımcıların örgütsel şeffaflık algısı ortalama 4,68 (Ss=0,95) iken, erkek katılımcılar için bu değer 5,10 (Ss=0,71) olarak belirlenmiştir ve bu fark istatistiksel olarak anlamlıdır (t=-4,273, p<.01). Örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları açısından ise, kadın ve erkek katılımcılar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kadınların örgütsel nezaketsizlik algısı ortalama 1,38 (Ss=0,40), erkeklerinki ise 1,41 (Ss=0,39); örgütsel stres algısı kadınlarda ortalama 2,22 (Ss=0,35), erkeklerde ise 2,24

($S_s=0,35$) olarak ölçülmüştür ve bu farklar istatistiksel olarak anlamlı değildir (nezaketsizlik için $t=-,658$, $p=.511$; stres için $t=-,554$, $p=.580$).

3.3.2. Yaş

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarını yaş değişkeni açısından incelemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5. Yaş değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları

Ölçekler	Yaş	N	$\bar{X}$	S_s	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Şeffaflık	25-35	99	4,83	0,87	Gruplar Arası	1,157	2	,579	,733	,481
	36-45	147	4,80	0,93	Grup İçi	259,079	328	,790		
	46-55	85	4,94	0,81	Toplam	260,236	330			
	Toplam	331	4,84	0,88						
Örgütsel Nezaketsizlik	25-35	99	1,37	0,39	Gruplar Arası	,172	2	,086	,535	,586
	36-45	147	1,42	0,41	Grup İçi	52,675	328	,161		
	46-55	85	1,38	0,39	Toplam	52,847	330			
	Toplam	331	1,39	0,40						
Örgütsel Stres	25-35	99	2,21	0,32	Gruplar Arası	,065	2	,033	,261	,771
	36-45	147	2,25	0,36	Grup İçi	41,007	328	,125		
	46-55	85	2,22	0,36	Toplam	41,072	330			
	Toplam	331	2,23	0,35						

Tablo 5'e bakıldığında okul yöneticisi ve öğretmenlerin yaş gruplarına göre örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları incelenmiştir. Örgütsel şeffaflık algısında, 25-35, 36-45 ve 46-55 yaş grupları arasında, ortalama puanlar sırasıyla 4,83, 4,80 ve 4,94 olarak belirlenmiş ve gruplar arası varyans analizi sonuçlarına göre $F=,733$, $p=,481$ değerleri elde edilmiştir. Bu sonuçlar, farklı yaş grupları arasında örgütsel şeffaflık algısında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir. Örgütsel nezaketsizlik algısında ise, yaş gruplarına göre ortalama puanlar 1,37, 1,42 ve 1,38 olarak tespit edilmiş, $F=,535$, $p=,586$ değerleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Örgütsel stres

algısında, 25-35 yaş grubunun ortalama puanı 2,21, 36-45 yaş grubunun 2,25 ve 46-55 yaş grubunun 2,22 olduğu görülmüş, $F=,261$, $p=,771$ ile yine yaş grupları arasında anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır.

3.3.3. Eğitim Düzeyi

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarını eğitim düzeyi değişkeni açısından incelemek amacıyla gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6. Eğitim düzeyi değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik t-testi sonuçları

Ölçekler	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	t	SD	p
Örgütsel Şeffaflık	Lisans	255	4,82	0,88	-,783	329	,434
	Lisansüstü	76	4,91	0,90			
Örgütsel Nezaketsizlik	Lisans	255	1,39	0,39	-,577	329	,564
	Lisansüstü	76	1,42	0,41			
Örgütsel Stres	Lisans	255	2,22	0,36	-1,157	329	,248
	Lisansüstü	76	2,27	0,30			

Tablo 6’ya bakıldığında okul yöneticisi ve öğretmenlerin eğitim düzeylerine göre örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları incelenmiştir. Örgütsel şeffaflık ölçeğinde, lisans düzeyindeki katılımcıların ortalama puanı 4,82, lisansüstü düzeyindekilerin ise 4,91 olarak bulunmuş ve t-testi sonuçları $t=-,783$, $p=,434$ değerleriyle eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Örgütsel nezaketsizlik ölçeğinde, lisans düzeyindeki katılımcıların ortalama puanı 1,39, lisansüstü düzeyindekilerin ise 1,42 olarak tespit edilmiş, $t=-,577$, $p=,564$ ile yine eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Örgütsel stres ölçeğinde ise, lisans düzeyindeki katılımcıların ortalama puanı 2,22, lisansüstü düzeyindekilerin ise 2,27 olduğu belirlenmiş ve $t=-1,157$, $p=,248$ değerleriyle eğitim düzeyine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

3.3.4. Okul Türü

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarını okul türü değişkeni açısından incelemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7. Okul türü değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları

Ölçekler	Okul Türü	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Şeffaflık	İlkokul	110	4,85	0,98	Gruplar Arası	,495	2	,248	,313	,732
	Ortaokul	110	4,88	0,92	Grup İçi	259,741	328	,792		
	Lise	111	4,79	0,74	Toplam	260,236	330			
	Toplam	331	4,84	0,88						
Örgütsel Nezaketsizlik	İlkokul	110	1,36	0,38	Gruplar Arası	,177	2	,088	,551	,577
	Ortaokul	110	1,41	0,42	Grup İçi	52,670	328	,161		
	Lise	111	1,41	0,38	Toplam	52,847	330			
	Toplam	331	1,39	0,40						
Örgütsel Stres	İlkokul	110	2,22	0,38	Gruplar Arası	,042	2	,021	,167	,846
	Ortaokul	110	2,25	0,34	Grup İçi	41,031	328	,125		
	Lise	111	2,23	0,32	Toplam	41,072	330			
	Toplam	331	2,23	0,35						

Tablo 7’ye bakıldığında okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları okul türüne göre incelenmiştir. İlkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki katılımcıların örgütsel şeffaflık algılarına ilişkin ortalama puanları sırasıyla 4,85, 4,88 ve 4,79 olarak belirlenmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, $F=,313$, $p=,732$ ile okul türlerine göre örgütsel şeffaflık algısında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Örgütsel nezaketsizlik algısında, ilkokul düzeyindeki katılımcıların ortalama puanı 1,36, ortaokul ve lise düzeyindekilerin ise 1,41 olduğu tespit edilmiş, $F=,551$, $p=,577$ ile okul türlerine göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Örgütsel stres algısında ise, ilkokul düzeyindeki katılımcıların ortalama puanı 2,22, ortaokul düzeyindekilerin 2,25, lise düzeyindekilerin ise 2,23 olduğu belirlenmiş ve $F=,167$, $p=,846$ değerleriyle okul türlerine göre anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır.

3.3.5. Görev Türü

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarını görev türü değişkeni açısından incelemek amacıyla gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8. Görev türü değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik t-testi sonuçları

Ölçekler	Görev Türü	N	$\bar{X}$	Ss	t	SD	p
Örgütsel Şeffaflık	Öğretmen	264	4,76	0,92	-3,509*	329	,001
	Okul Yöneticisi	67	5,18	0,65			
Örgütsel Nezaketsizlik	Öğretmen	264	1,38	0,39	-1,460	329	,145
	Okul Yöneticisi	67	1,46	0,42			
Örgütsel Stres	Öğretmen	264	2,22	0,35	-,916	329	,360
	Okul Yöneticisi	67	2,27	0,32			

*p<.01

Tablo 8’e bakıldığında okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları görev türüne göre incelenmiştir. Örgütsel şeffaflık algısında öğretmenlerin ortalama puanının 4,76, okul yöneticilerinin ise 5,18 olduğunu göstermektedir. İstatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ortaya koyan $t=-3,509$, $p=,001$ değerleri, okul yöneticilerinin örgütsel şeffaflık algısının öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örgütsel nezaketsizlik algısında, öğretmenlerin ortalama puanı 1,38, okul yöneticilerinin ise 1,46 olarak bulunmuş, ancak $t=-1,460$, $p=,145$ ile istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır. Örgütsel stres algısında ise, öğretmenlerin ortalama puanı 2,22, okul yöneticilerinin ise 2,27 olduğu tespit edilmiş ve $t= -,916$, $p=,360$ değerleriyle görev türüne göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

3.3.6. Hizmet Süresi

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarını hizmet süresi değişkeni açısından incelemek amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9. Hizmet süresi değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik tek yönlü varyans analizi sonuçları

Ölçekler	Hizmet Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
Örgütsel Şeffaflık	1-10yıl	105	4,80	0,87	Gruplar Arası	,399	2	,199	,252	,778
	11-20yıl	135	4,84	0,94	Grup İçi	259,837	328	,792		
	21-30yıl	91	4,89	0,82	Toplam	260,236	330			
	Toplam	331	4,84	0,88						
Örgütsel Nezaketsizlik	1-10 yıl	105	1,39	0,42	Gruplar Arası	,048	2	,024	,149	,861
	11-20yıl	135	1,38	0,38	Grup İçi	52,799	328	,161		
	21-30yıl	91	1,41	0,40	Toplam	52,847	330			
	Toplam	331	1,39	0,40						
Örgütsel Stres	1-10yıl	105	2,22	0,35	Gruplar Arası	,030	2	,015	,121	,886
	11-20yıl	135	2,24	0,34	Grup İçi	41,042	328	,125		
	21-30yıl	91	2,23	0,36	Toplam	41,072	330			
	Toplam	331	2,23	0,35						

Tablo 9'a bakıldığında okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları hizmet süresine göre incelenmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, okul yöneticisi ve öğretmenlerin hizmet sürelerine bağlı olarak örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Örgütsel şeffaflık algısında, 1-10 yıl arası hizmet süresine sahip olanlar için ortalama 4,80, 11-20 yıl arası için 4,84 ve 21-30 yıl arası için 4,89 olarak belirlenmiş olup, F değeri 0,252 ve p değeri 0,778 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel nezaketsizlik algısında ise, 1-10 yıl arası hizmet süresine sahip olanlar için ortalama 1,39, 11-20 yıl arası için 1,38 ve 21-30 yıl arası için 1,41 olarak tespit edilmiş, F değeri 0,149 ve p değeri 0,861 olarak saptanmıştır. Örgütsel stres algısında, 1-10 yıl arası hizmet süresine sahip olanlar için ortalama 2,22, 11-20 yıl arası için 2,24 ve 21-30 yıl arası için 2,23 olarak ölçülmüş, F değeri 0,121 ve p değeri 0,886 olarak bulunmuştur.

3.3.7. Branş

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarını branş değişkeni açısından incelemek amacıyla gerçekleştirilen t-testi sonuçları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10. Branş değişkeni açısından okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algılarına yönelik t-testi sonuçları

Ölçekler	Branş	N	$\bar{X}$	Ss	t	SD	p
Örgütsel Şeffaflık	Sınıf Öğretmeni	101	4,90	0,937	,762	329	,446
	Branş Öğretmeni	230	4,82	0,86			
Örgütsel Nezaketsizlik	Sınıf Öğretmeni	101	1,35	0,38	-1,272	329	,204
	Branş Öğretmeni	230	1,41	0,40			
Örgütsel Stres	Sınıf Öğretmeni	101	2,21	0,38	-,561	329	,575
	Branş Öğretmeni	230	2,24	0,33			

Tablo 10'a bakıldığında okul yöneticisi ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları branşa göre incelenmiştir. Yapılan t-testi sonuçlarına göre, sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres algıları açısından anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Örgütsel şeffaflık algısında sınıf öğretmenlerinin ortalama puanı 4,90 ve branş öğretmenlerinin ortalama puanı 4,82 olarak belirlenmiş, t değeri 0,762 ve p değeri 0,446 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel nezaketsizlik algısında sınıf öğretmenlerinin ortalama puanı 1,35, branş öğretmenlerinin ortalama puanı 1,41 olup, t değeri -1,272 ve p değeri 0,204 olarak saptanmıştır. Örgütsel stres algısında ise sınıf öğretmenlerinin ortalama puanı 2,21, branş öğretmenlerinin ortalama puanı 2,24 olarak ölçülmüş, t değeri -0,561 ve p değeri 0,575 olarak bulunmuştur.

3.4. Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Nezaketsizlik ve Örgütsel Stres Arasındaki İlişki

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin algılarına göre örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır.

Tablo 11. Örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasındaki ilişkiye yönelik korelasyon analizi sonuçları

Ölçekler	Örgütsel Şeffaflık	Örgütsel Nezaketsizlik	Örgütsel Stres
Örgütsel Şeffaflık	1		
Örgütsel Nezaketsizlik	-,412*	1	
Örgütsel Stres	-,410*	,288*	1

*p<.01

Tablo 11'e bakıldığında okul yöneticisi ve öğretmenlerin algılarına göre örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonuçları, örgütsel şeffaflık ile örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Örgütsel şeffaflık ile örgütsel nezaketsizlik arasındaki korelasyon katsayısı -0,412 olarak bulunmuş ve bu ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,01$). Benzer şekilde, örgütsel şeffaflık ile örgütsel stres arasındaki korelasyon katsayısı da -0,410 olarak hesaplanmış ve yine istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0,01$). Diğer yandan, örgütsel nezaketsizlik ile örgütsel stres arasında pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki saptanmıştır; bu ilişkinin korelasyon katsayısı 0,288 ve istatistiksel anlam düzeyi ($p < 0,01$) olarak belirlenmiştir.

3.5. Örgütsel Şeffaflık ve Örgütsel Nezaketsizliğin Örgütsel Stresi Yordamasına İlişkin Bulgular

Okul yöneticisi ve öğretmenlerin algılarına göre örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizliğin örgütsel stresi yordamasına yönelik gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12. Örgütsel stresin yordanmasına ilişkin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p	Tolerans	VIF
Sabit	2,736	,148		18,522	,000		
Örgütsel Şeffaflık	-,139	,022	-,351	-6,416*	,000	,830	1,205
Örgütsel Nezaketsizlik	,126	,048	,143	2,616*	,009	,830	1,205
$R=,430 \quad R^2=,185 \quad F_{(2,328)}=37,261 \quad p=,00$							

* $p < .01$

Tablo 12'ye bakıldığında okul yöneticisi ve öğretmenlerin algılarına göre örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizliğin örgütsel stresi yordayıp yordamadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları, okul yöneticisi ve öğretmenlerin algılarına göre örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizliğin örgütsel stresi anlamlı bir şekilde yordadığını göstermektedir.

Modelin sabit değeri 2,736 olarak bulunmuş ve bu değer istatistiksel olarak anlamlıdır ($p<0,01$). Örgütsel şeffaflık, örgütsel stresi negatif yönde etkilemekte olup, regresyon katsayısı -0,139, standart hatası 0,022 ve standartlaştırılmış beta katsayısı -0,351 olarak hesaplanmıştır; bu değişkenin modeldeki t değeri -6,416 ve p değeri 0,000 olarak saptanmıştır. Örgütsel nezaketsizlik ise pozitif yönde bir etkiye sahip olup, regresyon katsayısı 0,126, standart hatası 0,048 ve standartlaştırılmış beta katsayısı 0,143 olarak belirlenmiştir; bu değişkenin t değeri 2,616 ve p değeri 0,09 olarak bulunmuştur. Modelin açıklama gücü $R^2=0,185$ olarak hesaplanmıştır. Başka bir deyişle örgütsel şeffaflık ve nezaketsizlik, örgütsel stresin yaklaşık %18,5'ini açıklamaktadır. Modelin genel anlamlılığı için hesaplanan F değeri 37,261 ve p değeri 0,000 olarak tespit edilmiştir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, yapılan analizler ve bulgular, mevcut literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırılarak yorumlanmış ve öneriler sunulmuştur.

4.1. Demografik Özellikler ile Örgütsel Şeffaflık Arasındaki İlişki

Okul yöneticileri ve öğretmenler arasında cinsiyet değişkenine bağlı olarak örgütsel şeffaflık algıları arasında anlamlı bir fark olduğunu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtilebilir. Araştırma sonuçlarına dayanarak, erkek katılımcıların, örgütsel şeffaflık konusunda kadın katılımcılardan daha yüksek algılara sahip olduğu ifade edilebilir. Mavibaş (2022)'in spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin (whistleblowing) incelenmesi için yaptığı araştırmada cinsiyetin örgütsel şeffaflık algısını etkilemediği yönünde bir sonuca varılmıştır. Gökçe ve Levent (2022)'in tarafından okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemek için yapılan araştırmada okullardaki şeffaflık düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermediğini ifade edilmiştir. Ayrıl (2020)'in Okul müdürlerinin yönetim felsefeleri ile okulların şeffaflık düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada araştırmaya katılan öğretmenlerin, okul yöneticilerinin şeffaflık düzeylerine ilişkin algılarına göre, öğretmenlerin cinsiyeti ile okul yöneticilerinin şeffaflık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İncelenen çalışmalarda, şeffaflık düzeylerinin erkeklerle kadınlar arasında önemli bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, cinsiyetin şeffaflık düzeyleri üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını öne sürmektedir. Bu bulgu, cinsiyet eşitliği ve şeffaflık açısından önemli bir gözlem olabilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin farklı yaş grupları arasındaki örgütsel şeffaflık algısının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediğini ifade edilebilir. Buna göre farklı yaş gruplarındaki bireylerin, bir organizasyondaki şeffaflık düzeyini algılama konusunda genel olarak benzer düşüncelere sahip olduklarını söylenebilir. Üçler (2018) tarafından yapılan psikolojik sözleşme, örgütsel şeffaflık ve lider-üye değişiminin çalışan performans davranışları ile ilişkilerini inceleyen çalışmada yaş gruplarına göre örgütsel şeffaflık algılarında gruplar arasında anlamlı

farklılıklar bulunmamıştır. Katılımcıların yaşa göre örgütsel şeffaflık düzeyleri incelendiğinde, gruplar arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla, bu bulgulara dayanarak, farklı yaş gruplarının örgütsel şeffaflık algı düzeylerinin benzer olduğu sonucuna varılabilir (Mavibaş, 2022). Elekoğlu (2021) araştırmasında, öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin okuldaki şeffaflık konusundaki görüşlerinde yaş değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Altıparmak (2019)'ın çalışmasında da aynı şekilde öğretmenlerin yaşlarına göre şeffaflık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışmalar ışında öğretmenlerin yaşlarına göre şeffaflık algılarında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmadığını ifade edilebilir. Bu sonuç, yaşın öğretmenlerin şeffaflık algılarını etkilemediğini önerebilmektedir.

Okul yöneticileri ve öğretmenler arasında eğitim düzeyinin örgütsel şeffaflık algısını etkilemediği belirtilebilir. Buna göre eğitim seviyesi arttıkça veya azaldıkça şeffaflık algısının değişmediği ifade edilebilir. Bu, demektir ki, bir öğretmenin veya yöneticinin eğitim seviyesi ne olursa olsun, kişilerin örgütsel şeffaflık algısı aynı kalabilir. Tosun (2022) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığının okul etkililiğine etkisi incelenmiştir. Çalışmada, öğretmenlerin örgütsel şeffaflık algıları, öğrenim düzeylerine göre ne ölçekte toplamda ne de örgütsel şeffaflığın alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Başka bir çalışmada eğitim seviyelerine göre örgütsel şeffaflık algısının karşılaştırılması sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmadığı belirlenmiştir (Mavibaş, 2022). Eğitim düzeyinin örgütsel şeffaflık algısı üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Eğitim seviyeleri yükseldikçe veya düştükçe şeffaflık algısının değişmediği görülmüştür. Ancak, bu sonucun genelleme yapılabilmesi için daha fazla araştırma yapılması gerekebilmektedir.

Okul yöneticileri ve öğretmenler arasında okul türlerine göre örgütsel şeffaflık algısında bir fark bulunmadığını ifade edilebilir. Buna göre ilköğretim okulları, ortaöğretim okulları veya lise gibi farklı okul türlerinde çalışan yöneticiler ve öğretmenler arasında şeffaflık algısında belirgin bir farklılık gözlemlenmediği belirtilebilir. Aynı zamanda, okul türlerine göre örgütsel şeffaflık algısında bir fark bulunmaması, herhangi bir okul türünün diğerlerinden daha şeffaf veya daha az şeffaf olduğu şeklinde bir algının olmadığını gösteriyor olabilmektedir. Büyük (2021)

tarafından yapılan çalışmada, okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmada, öğretmenlerin okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamalarına ilişkin algılarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Boz'un (2016) çalışmasında ise öğretmenler arasındaki dürüstlük ve şeffaflık algıları, ilkokul ve ortaokul öğretmenleri arasında karşılaştırıldığında, ilkokul öğretmenlerinin lehine bir sonuca varılmıştır. Okullardaki şeffaflık algısının, okul türüne bağlı olarak değişebileceğini belirtilebilirken bazı araştırmalarda ise bu farklılığın gözlemlenmediği söylenebilir. Farklı sonuçlar, araştırmacıların farklı metodolojileri kullanması, farklı örneklem gruplarıyla çalışması veya farklı bağlamsal faktörlerin etkisiyle ilişkilendirilebilir. Bu tür çelişkili bulgular, konunun karmaşıklığını ve çok yönlülüğünü vurgulamaktadır.

Şeffaflık algısının görev türüne göre düzeyi incelendiğinde okul yöneticilerinin, şeffaflık algısının öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu belirtilebilir. Bu sonuçlar, okul yöneticilerinin, çalışanlar arasında bilgi akışını sağlama ve kurumsal hedefleri daha iyi iletmeye odaklanmış olabileceklerini düşündürülebilir. Öğretmenlerin ise bu konuda daha düşük bir algıya sahip olmaları, yönetim ile iletişim ve bilgi paylaşımında bazı eksikliklerin veya algı farklılıklarının olduğunu ima edebilir. Literatür'e bakıldığında Mavibaş (2022)'ın idari görevleri olan ve olmayan akademik personel arasında örgütsel şeffaflık düzeylerinin incelemesi sonucunda, gruplar arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiştir. Buna göre, idari görevi olan akademisyenlerin, idari görevi olmayan meslektaşlarına kıyasla daha yüksek bir örgütsel şeffaflık algısına sahip oldukları söylenebilir. İdari görevi olan akademisyenler, kurumsal karar alma süreçlerine daha aktif bir şekilde katılma eğiliminde olabilirler. Bu süreçte yer almak, kararların nasıl alındığını ve nedenlerini daha iyi anlamalarını sağlayabilir, bu da şeffaflık algısını artırabilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenler arasında hizmet sürelerine dayalı olarak örgütsel şeffaflık algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı ifade edilebilir. Buna göre okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin ne kadar süredir görev yaptıklarının, örgütsel şeffaflık algıları üzerinde belirleyici bir etkisi olmadığına işaret edilebilir. Elekoğlu (2021), öğretmenlerin mesleki kıdemlerine bağlı olarak okulda şeffaflık konusundaki görüşlerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Altıparmak'ın (2019), özel eğitim öğretmenleri arasında hizmet süresi değişkeni ile hesap verebilirlik (şeffaflık) arasında bir ilişki bulunmadığı sonucuna ulaştığı söylenebilir. Ayrıl (2020) tarafından yapılan çalışmada, okul müdürlerinin yönetim felsefeleri ile okulların şeffaflık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği belirtilmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin meslekteki hizmet yılları ile okul yöneticilerinin şeffaflık düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Aynı çalışmada 11-20 yıl arasında deneyime sahip öğretmenlerin, değerlendirme şeffaflığı ve bilgi şeffaflığı boyutlarında daha yüksek bir şeffaflık algısına sahipken, uygulamada şeffaflık alt boyutunda ise 1-10 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin algısının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumun nedenleri arasında, öğretmenlerin mesleklerinde daha fazla deneyim kazandıkça, okul yöneticilerinin verdikleri sözleri tutmamaları, okuldaki süreçlerde yöneticilerin daha az açık olması ve benzeri birçok faktörün etkili olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin okul yöneticilerine ilişkin şeffaflık algılarının zamanla azaldığı düşünülmektedir. Bu tür sonuçların tam anlamını kavramak için, çalışmanın detaylarına ve metodolojisine daha yakından bakmak gerekebilir. Genellikle, bu tür farklı sonuçlar ilgili alanın daha geniş bir perspektifini göz önünde bulundurmayı ve gelecekteki araştırmalara yeni hipotezler geliştirmeyi teşvik edebilmektedir.

Sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında örgütsel şeffaflık algısı açısından bir fark bulunmadığını belirtilebilir. Buna göre sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenleri arasında, öğretim sürecinin yönetimi ve örgütsel kararlar konusunda benzer düzeyde bilgiye ve katılıma erişimleri olduğu anlamına gelmektedir. Bu durum, okuldaki çalışanların eşit ve adil bir şekilde bilgilendirildiğini ve katılımcı bir ortamın teşvik edildiğini gösterebilir. Benzer şekilde okulun şeffaflığı ve etkinliği ile öğretmenlerin mezun oldukları fakülteler arasında da net bir ilişki görülmemiştir (Elekoğlu, 2021). Öğretmenlerin çoğunun eğitim fakültelerinden mezun olmasına rağmen, farklı fakültelerden gelenlerin pedagojik formasyon almış olmaları, benzer bir algıya sahip olmalarına katkıda bulunmuş olabilir. Buna göre her iki tür öğretmenin de bu süreçlerde eşit derecede bilgilendirildiği ve katılımcı bir ortamın sağlandığını söylenebilir. Bu durum, okuldaki tüm öğretmenlerin karar alma süreçlerine etkin bir şekilde katılabildiği ve görüşlerinin dikkate alındığı anlamına gelebilmektedir.

4.2. Demografik Özellikler ile Örgütsel Nezaketsizlik Arasındaki İlişki

Kadın ve erkek katılımcılar arasında örgütsel nezaketsizlik algıları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını belirtilebilir. Buna göre cinsiyetin örgütsel nezaketsizlik algıları üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını öne sürülebilir. Daşo (2022), araştırmasında, okul yöneticileri ve öğretmenlerin nezaketsizlik konusundaki görüşlerinin cinsiyet açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir. Buna göre cinsiyet farkı, öğretmenlerin karşılaştıkları nezaketsiz davranışlarda belirleyici bir değişken değildir (Demirkasımoğlu ve Arastaman, 2017). İşletme alanında çalışanların işyerinde maruz kaldıkları nezaketsizlikle ilgili yapılan araştırma sonucunda, cinsiyetlerine göre nezaketsizlik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (Kumral, 2017). Bütün bu sonuçların yanında kadınların işyeri nezaketsizliğine maruz kalma oranlarının, erkeklere oranla daha yüksek olduğu sonucuna da varılmıştır (Akçakavaklı, 2019). Örgütsel nezaketsizlik üzerine yapılan araştırmalarda cinsiyetin etkisi konusunda karşıt sonuçlar elde edildiği belirtilebilir. Bazı araştırmalar cinsiyetin örgütsel nezaketsizlik üzerinde belirleyici bir faktör olduğunu öne sürerken, diğerleri bunun böyle olmadığını iddia etmektedir. Bu durum, araştırmacıların farklı metodolojileri, örneklem grupları veya ölçüm araçları kullanmalarından kaynaklanabilir. Özetle, cinsiyetin örgütsel nezaketsizlik üzerindeki etkisi hakkında kesin bir sonuca varmak için daha fazla araştırma yapılması gerektiği anlaşılabılır.

Örgütsel nezaketsizlik algısının yaş grupları arasında anlamlı bir fark olmadığına dair bir sonuç bildirilebilir. Buna göre farklı yaş gruplarındaki bireylerin örgütsel nezaketsizlik konusundaki algılarında belirgin bir fark bulunamamıştır. Petek (2023)'in hizmet sektöründe çalışanların işyeri nezaketsizliği algısının yaş değişkenine göre gruplar arasında işyeri nezaketsizliği açısından anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Aynı şekilde Alhas (2022)'ın iş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolünü incelediği çalışmasında da demografik özelliklere göre iş yeri nezaketsizliği düzeylerinin katılımcıların yaşlarına bağlı olarak farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Bu sonuç, yaşın örgütsel nezaketsizlik algısı üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını gösteriyor olabilir. Bu tür bir bulgu, organizasyonlar için yaşa dayalı ayrımcılığı önlemek veya yönetim stratejileri oluştururken yaş faktörünü daha dengeli bir şekilde ele almak için önemli olabilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel nezaketsizlik algısına göre, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamadığı ifade edilebilir. Bu durumda, lisans ve lisansüstü eğitim seviyelerine sahip bireylerin örgütsel nezaket konusundaki davranışları arasında istatistiksel olarak belirgin bir ayrım ortaya çıkmamıştır. Bu sonuca göre eğitim düzeyinin örgütsel nezaket üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığı söylenebilir. Kumral (2017), işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolünü incelediği çalışmasında işyerinde nezaket eksikliğinin, eğitim seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini belirtmiştir. Bir başka çalışmada katılımcıların eğitim durumlarına göre işyeri nezaketsizliği arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Petek, 2023). Bu durumda iş yeri nezaketsizliği ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkiyi araştıran farklı çalışmalardan elde edilen farklı sonuçlara işaret edilebilir. Bu tür çelişkili sonuçlar, araştırmacıların farklı metodolojiler kullanması, farklı kültürel bağlamlarda çalışmalar yapması veya örneklem büyüklükleri gibi faktörlere bağlı olabilir. Konuyla ilgili daha fazla araştırma yapılması gerektiği ve eğitim düzeyi ile iş yeri nezaketsizliği arasındaki ilişkinin daha derinlemesine anlaşılması için daha fazla çalışmanın yapılması gerektiğini öne sürülebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel nezaketsizlik algısının farklı okul türleri arasında anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği ifade edilebilir. Farklı okul türlerindeki bireylerin örgütsel nezaketsizlik algıları açısından benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, belirli bir okul türünün örgütsel nezaketsizlik algısı üzerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığını öne sürmektedir. Ancak bu sonuç, literatür taramasında olumlu ya da olumsuz herhangi bir destek bulamamıştır. Bu tür bulgular, ilgili alandaki araştırmacılar için yeni araştırma soruları ve yöntemlerin geliştirilmesi gerektiğini işaret edebilir.

Öğretmenler ve okul yöneticileri arasındaki örgütsel nezaketsizlik algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın bulunmadığı söylenebilir. Buna göre örgütsel nezaketsizlik algısının görev türüne göre de farklılık göstermediği ifade edilebilir. Bu sonuçlar, öğretmenler ve okul yöneticileri arasında örgütsel nezaketsizlik algısının benzer olduğunu, yani her iki grubun da benzer düzeyde örgütsel nezaketsizlik yaşadığını öne sürmektedir. Daşo (2022) okul yöneticileri ve öğretmenlerin okuldaki nezaketsiz davranışlara ilişkin görüşleri ile örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik

düzeylerinin incelediği çalışmada öğretmenlerin, yöneticilere kıyasla daha fazla nezaketsizlikle karşılaştığını, her iki grup bir araya geldiğinde bu durumun daha belirgin hale gelebildiğini belirtmiştir. Bir başka çalışmada ise katılımcıların iş yeri nezaketsizliği düzeylerinin demografik özelliklerine göre incelenmesi sonucunda katılımcıların unvana göre farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır (Alhas, 2022). Buna göre bir görevin niteliği ne olursa olsun, örgüt içindeki nezaketsizlik algısının aynı kaldığını belirtilebilir. Bu, örgütsel davranış ve ilişkiler üzerine yapılan araştırmalarda önemli bir nokta olabilmektedir. İş görevlerinin farklılıklarına rağmen, çalışanların örgüt içindeki nezaketsizlik algısının aynı kalması, örgüt içi iletişim, liderlik ve kültürel faktörlerin etkisinin gösterilmesi açısından dikkate değerdir. Bu tür bir algının sabit kalması, örgütlerin işyeri ortamlarını iyileştirmek için nezaket ve etik kuralları güçlendirmesi gerektiğini vurgulayabilmektedir.

Okul yöneticileri ve öğretmenler arasında hizmet sürelerine bağlı olarak örgütsel nezaketsizlik algılarında anlamlı bir fark bulunmadığı belirtilebilir. Bu sonuçlar, bu iki gruptaki bireylerin hizmet süreleri uzunluğuna bakılmaksızın benzer örgütsel nezaketsizlik algılarına sahip olduklarını önermektedir. Akçakavaklı (2019)'nın çalışmasında çalışma yılı diğer çalışanlara kıyasla daha uzun olanların, kurumlarında nezaketsizlikle karşılaşma olasılığının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık Demirkasımoğlu ve Arastaman (2017)'ın öğretmenlerin okulda nezaketsizlik olgusuna ilişkin görüşlerinin incelendiği araştırmasında öğretmenlerin kıdemleri arttıkça, mesleğe yeni başlayanlara kıyasla daha sık nezaketsiz davranışlarla karşılaştıkları gözlemlenmiştir. İşletme alanında yapılan bir başka çalışmada ise uzun süre çalışanların genellikle daha fazla nezaket ve saygı gösteren yöneticilere sahip olduğunu veya yeni başlayanların daha az nezaketle karşılaştığını düşünülmektedir (Karaçelebi, 2023). Akçakavaklı (2019)'nın çalışmasında çalışma yılı diğer çalışanlara kıyasla daha uzun olanların, kurumlarında nezaketsizlikle karşılaşma olasılığının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bazı çalışmalarda, öğretmenlerin kıdemlerinin artmasıyla birlikte daha sık nezaketsiz davranışlarla karşılaştıkları belirtilmektedir. Ancak diğer çalışmalarda ise aynı durumun mesleğe yeni başlayan öğretmenler için geçerli olduğu ifade edilmektedir. Bu durumda, konuyla ilgili farklı araştırmalardan alınan bulguların birbirini desteklemediği belirtilebilir. Bu çelişkili bulgular, konunun karmaşıklığını ve birden

fazla faktörün rol oynadığını gösteriyor olabilir. Örneğin, öğretmenlik mesleğindeki stres, iş yükü, çalışma koşulları ve işyeri kültürü gibi faktörler, nezaket eksikliğinin altında yatan nedenlerde önemli bir rol oynayabilir. Bu çelişkili bulguların nedenlerini anlamak için daha fazla araştırma ve derinlemesine analiz gerekebilir.

Öğretmenlerin mesleklerine bağlı olarak benzer deneyimler yaşadıklarını ve bu deneyimlerin örgütsel nezaketsizlik algısını etkilediği düşünülebilir. Farklı branşlarda çalışan öğretmenlerin örgütsel nezaketsizlik algılarının benzer olduğu ifade edilebilir. Benzer şekilde Daşo (2022), okul yöneticileri ve öğretmenlerin okuldaki nezaketsiz davranışlara ilişkin görüşleri ile örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik düzeylerinin incelenmesi üzerine yaptığı çalışmada da okul yöneticileri ve öğretmenlerin nezaketsizlik konusundaki görüşlerinin, branşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı ortaya konulmuştur. Gültaş (2019)'ın örgütsel sapma ve nezaketsizlik davranışları ilişkisinde işyerinde dışlanmanın aracı rolünü sağlık kurumlarında bir araştırdığı çalışmada işyeri nezaketsizliği davranışlarının çalışanların mesleklerine göre değişmediğini belirtilmiştir. Benzer şekilde Demirel (2015), çalışmasında, işyeri nezaketsizliğinin çalışanların mesleklerine bağlı olarak değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Bu bulguların genellemeler içerdiğini ve tüm farklı branşlardaki öğretmenlerin aynı düzeyde örgütsel nezaketsizlik algısına sahip olduğunu varsaymanın yanıltıcı olabileceğini de unutmamak önemlidir. Bununla birlikte her öğretmenin deneyimi ve algısı kişisel farklılıklar gösterebilir. Böyle genellenmenin daha kapsamlı bir araştırma veya veri analizi gerektirebileceği düşünülebilir.

4.3. Demografik Özellikler ile Örgütsel Stres Arasındaki İlişki

Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre kadın ve erkek katılımcılar arasında örgütsel stres algıları açısından anlamlı bir fark bulunmadığını ve her iki cinsiyette benzer düzeyde olduğunu öne sürülebilir. Bu sonuçlar, cinsiyetin örgütsel stres algısı üzerinde belirleyici bir faktör olmadığını gösteriyor olabilir. Sirke (2016), özel okul öğretmenlerinde örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme üzerine yaptığı çalışmada cinsiyete göre öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Bu bulgulardan farklı olarak Arık (2023)'ın öğretmenlerin yöneticilerinin dağıtımcı liderlik rollerine olan algılarının yaşadıkları örgütsel stres ile

ilişkisini incelediği çalışmasında örgütsel stres ölçeğinin, üretim yapısı boyutunda kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha fazla stres yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yolbakan (2019) tarafından yapılan çalışmada, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile mesleki performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Cinsiyet değişkenine dayalı bulgulara göre, kadın öğretmenlerin örgütsel stresi, erkek meslektaşlarından daha fazla hissetmektedir. Bu durumda farklı çalışmaların farklı sonuçlara ulaştığı söylenebilir. Bazı araştırmalar, kadın öğretmenlerin erkek meslektaşlarına göre daha fazla stres yaşadığını öne sürerken, diğer araştırmalar böyle bir farkın olmadığını belirtiyor. Bu durum, stresin nasıl tanımlandığına, ölçüldüğüne ve hangi faktörlerin etkili olduğuna bağlı olabilir. Ayrıca, farklı kültürel, sosyal veya kurumsal bağlamlarda çalışılan öğretmenler arasında farklılık olabilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenler arasında yaş gruplarına bağlı olarak örgütsel stres algısında anlamlı bir fark bulunmadığını ifade edilebilir. Bu sonuç, yaşın örgütsel stres algısını etkilemediği anlamına geldiği söylenebilir. Bu, hem genç hem de yaşlı okul yöneticileri ve öğretmenlerin benzer düzeyde stres yaşayabileceğini önermektedir. Buna göre sözleşmeli öğretmenlerin de stresle ilgili görüşleri yaşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği belirtilmiştir (Aslantaş, 2022). Bu bulgular, özellikle yaş grupları arasındaki deneyim, algılar ve stresle başa çıkma stratejileri açısından daha fazla incelendiğinde daha anlamlı hale gelebilir. Literatüre bakıldığında öğretmenler ve yöneticilerin, yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği incelendiğinde, yaş grupları arasında farklılıklar gözlemlenmiştir (Kalkan, 2018). Okul yöneticileri ve öğretmenler arasında yaş gruplarına bağlı olarak örgütsel stres algısında anlamlı bir fark bulunmazken; literatürde bu konuda farklılıkların olduğunu görülmektedir. Bu tür bir çelişki, belirli bir araştırma çalışmasının sonuçlarına dayanarak genellemeler yapmanın ne kadar güvenilir olabileceği konusunda düşündürücüdür. Bu nedenle, bu tür çelişkili bulguların daha geniş bir araştırma perspektifinden ele alınması ve daha kapsamlı verilere dayalı sonuçların çıkarılması önemlidir.

Lisans düzeyindeki katılımcılar ile lisansüstü düzeydeki katılımcıların eğitim düzeylerine göre örgütsel stres algısı arasında anlamlı bir fark bulunmadığı belirtilebilir. Bu sonuç, eğitim düzeyinin örgütsel stres algısı üzerindeki etkisinin

göreceli olarak sınırlı olduğunu veya diğer faktörlerin bu algı üzerinde daha belirleyici olduğunu öne sürebilir. Yölbakan (2019) tarafından yapılan çalışmada, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile mesleki performansları arasındaki ilişki incelenmiştir. Yüksek lisans mezunu öğretmenler, örgütsel stresin alt boyutlarına lisans mezunu öğretmenlere kıyasla daha yüksek puanlar vermiştir. Selman (2018) tarafından yapılan çalışmada, yüksek lisans mezunu yöneticilerin mesleklerinde terfi alarak görevlerindeki yetki ve sorumluluklarının artmasıyla birlikte iş yüklerinin artması, stres düzeylerinin de arttığını ortaya koyulmuştur. Lisans düzeyindeki ve lisansüstü düzeyindeki katılımcılar arasında örgütsel stres algısının eğitim düzeylerine göre anlamlı bir fark olmadığı belirtilirken aynı zamanda lisansüstü eğitim görmüş bireylerin daha yüksek bir örgütsel stres algısına sahip olduğunu söylenebilir. Bu da gösteriyor ki, örgütsel stres algısı üzerine etki eden faktörler karmaşıktır ve eğitim düzeyi tek başına bir belirleyici olmayabilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenler arasında örgütsel stres algısının, ilkokul, ortaokul ve lise düzeylerindeki katılımcılar arasında belirgin bir fark göstermediği ifade edilebilir. Bu araştırma sonucuna göre, farklı okul türlerinde çalışan yöneticiler ve öğretmenlerin stres algısı benzerdir. Bu sonuç, stresin belirli bir okul seviyesine veya türüne özgü olmadığını, genellikle mesleki veya organizasyonel faktörlere bağlı olduğunu gösterebilir. Kumaş (2008)'ın öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, ilköğretim birinci kademedeki çalışanların stres seviyelerinin, Anadolu ve meslek liselerinde çalışanlara kıyasla daha düşük olduğu gözlemlenmiştir. Bu çalışma, okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki örgütsel stres algısının, farklı eğitim seviyelerinde (ilkokul, ortaokul ve lise) çalışanlar arasında önemli bir farklılık göstermediğini öne sürmektedir. Ancak, ilköğretim birinci kademedeki çalışanların stres seviyelerinin, lise düzeyinde çalışanlara kıyasla daha düşük olduğunu da belirtilmektedir. Bu tür araştırmalar, okul yöneticilerinin ve politika yapıcıların farklı eğitim seviyelerinde çalışanlar arasındaki stresi anlamalarına ve gerekli destekleri sağlamalarına yardımcı olabilir.

Örgütsel stres algısının öğretmenler ve okul yöneticileri arasında görev türüne göre anlamlı bir fark olmadığını ifade edilebilir. Buna göre öğretmenlik ve okul yöneticiliği gibi farklı görevlerde bulunan bireylerin stres algısı açısından benzer düzeyde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, öğretmenlik ve okul yöneticiliği gibi

eğitim sektöründeki rollerin stres seviyeleri açısından eşit derecede talepkâr olabileceğini, belki de benzer sorumluluklarla ve zorluklarla karşılaştığını öne sürüyor olabilir. Buna karşılık literatüre bakıldığında yöneticilerin stres düzeyi öğretmenlerinkinden daha yüksek olarak tespit edilmiştir (Tunç, 2015). Bu, genellikle yöneticilerin işyerinde daha fazla sorumluluk ve baskı altında olduklarına işaret edebilir. Yöneticiler, personeli yönetme, performans hedeflerini karşılama ve organizasyonun genel başarısını sağlama gibi bir dizi görevle karşı karşıya olabilirler. Bu durum, stres düzeylerinin yükselmesine neden olabilir. Öte yandan, öğretmenlerin stres düzeyleri de yüksek olabilir çünkü onlar da genellikle büyük grupları yönetirler, öğrenci performansını izlerler ve eğitim kurumlarının taleplerini karşılamak için çaba harcarlar.

Hizmet süresine göre yöneticiler ve öğretmenler arasında örgütsel şeffaflık, nezaketsizlik ve stres algılarının benzer olduğunu öne sürülebilir. Bu durum, her iki gruptaki bireylerin belirli bir süre boyunca çalışmalarının, algıladıkları örgütsel unsurlar açısından benzer deneyimlere sahip olabileceğini ifade etmektedir. Örneğin, daha uzun süre çalışan yöneticiler ve öğretmenlerin benzer zorluklarla karşılaşabileceği ve bu nedenle benzer şekilde örgütsel stres algılarının oluşabileceği düşünülebilir. Bu tür bir bulgu, işyerindeki deneyimlerin ve algıların, çalışanların hizmet süresi boyunca nasıl evrildiğini anlamamıza yardımcı olabilir. Işık (2022) tarafından hazırlanan sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri açısından stres düzeylerinin incelenmesi üzerine oluşturulan çalışmada sınıf öğretmenlerinin hizmet sürelerine göre stres seviyelerinde anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çidem (2019), ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin stres düzeylerini etkileyen etkenlere ilişkin algılarını incelediği çalışmasında, 10 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin stres düzeyinin daha yüksek olduğunu bulmuştur. Yöneticiler ve öğretmenler arasında hizmet süresine göre örgütsel şeffaflık, nezaketsizlik ve stres algılarının benzerlik gösterdiğini belirtmek mümkündür. Başka bir çalışmada ise 10 yıl mesleki deneyime sahip öğretmenlerin stres düzeyinin daha yüksek olduğunu ortaya koyulmuştur. Bu sonuçlar, öğretmenlerin mesleki deneyimlerinin stres düzeylerini etkileyebileceğini gösteriyor olabilir. Bu bulgular, eğitim yöneticileri ve politika yapıcılar için öğretmenlerin iş stresini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirme konusunda önemli bir rehber olabilir.

Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında örgütsel nezaketsizlik algısı açısından bir fark bulunmadığını ifade edilebilir. Bu, her iki grup arasında aynı düzeyde örgütsel nezaketsizlik algısı olduğu anlamına gelmektedir. Şimşek ve Can'ın (2022)'in öğretmenlerin örgütsel stres ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine hazırladığı çalışmada, rehber öğretmenlerin, branş ve sınıf öğretmenlerine kıyasla, iş yükü altında daha düşük stres seviyesi hissettiği belirtilmektedir. Karakaya (2015)'nın liselerde görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerin stres düzeylerinin karşılaştırılmasının yapıldığı çalışmada sayısal branştaki öğretmenlerin, diğer branşlardaki meslektaşlarına göre, "Öğrencilerin dersle ilgili sorularına cevap verememek stres düzeyimi artırır." ifadesine daha fazla katıldığı görülmüştür. Sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında benzer bir örgütsel nezaketsizlik algısı olması şaşırtıcı olmayabilir. Her iki gruptaki öğretmenler de aynı okul ortamında çalışıyor ve benzer zorluklarla karşılaşabilirler. Buna karşılık sayısal branşların genellikle daha fazla baskı altında olduğunu ve daha yoğun çalışma koşullarına sahip olabileceğini gösterebilir. Sayısal branşlardaki öğretmenler, genellikle sınavlara hazırlık, öğrenci başarısıyla ilgili beklentiler ve müfredatın karmaşıklığı gibi faktörler nedeniyle daha fazla stres altında olabilirler. Bu, sayısal branştaki öğretmenlerin stres düzeylerinin diğer branşlardakilere kıyasla daha yüksek olmasının bir nedeni olabilir.

4.4. Örgütsel Şeffaflık, Örgütsel Nezaketsizlik ve Örgütsel Stres Arasındaki İlişki Bağlamında Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmanın temel amacı, ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Analizler sonucunda örgütsel şeffaflık ile örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasında negatif bir ilişki olduğunu belirtilebilir. Buna göre bir örgüt ne kadar şeffaf olursa, çalışanlar arasındaki nezaket eksikliği ve stresin azalma eğilimi olduğunu öne sürülebilir. Bu durum, örgütlerde açık iletişim ve şeffaflığın önemini vurgulamaktadır. Özellikle çalışanlar arasında güvenin artması ve beklentilerin netleşmesi, örgütsel stresin ve nezaketsizliğin azalmasına katkıda bulunabilir. Diğer taraftan örgütsel şeffaflık ile örgütsel nezaketsizlik arasında bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu belirtilebilir. Bununla

birlikte örgütsel şeffaflık ile örgütsel stres arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu da söylenebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin algılarına dayalı olarak örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizlik gibi faktörlerin öğretmenler üzerindeki etkisine bakıldığında örgütsel stresin, örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizlik düzeylerini yordadığı söylenebilir. Örgütsel şeffaflığın, örgüt içindeki stres seviyelerini olumsuz yönde etkileyebileceği öne sürülebilir. Örgütsel şeffaflık, bir örgütün iç işleyişi, karar alma süreçleri ve bilgi akışı hakkında açık ve dürüst olması anlamına gelir ve eğer bir örgüt yeterince şeffaf değilse, çalışanlar belirsizlik ve güvensizlik hissi yaşayabilirler. Bu da stres seviyelerini artırabilir. Ancak, bu durum her zaman geçerli olmayabilir. Bazı durumlarda, örgütsel şeffaflık, çalışanların güvenini ve bağlılığını artırabilir, bu da stresi azaltabilir. Bu nedenle, örgütsel şeffaflığın stres üzerindeki etkisi, örgütün kültürü, yapısı ve iletişim tarzı gibi birçok faktöre bağlı olabilir.

Alanyazında yapılan çalışmalar doğrultusunda örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres kavramlarının birbiriyle olan ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine dayalı olarak yapılan çalışmada, genellikle öğretmenler, okul yöneticilerinin kendilerinden beklenen hesap verebilirlik çerçevesindeki davranışları sergilemede üst düzey bir başarı göstermediklerini düşünmektedir (Güçlü ve Kılınç, 2011). Karademir (2016)'ın ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelediği çalışmasında okul yönetimindeki kayırmacılık algısının artmasıyla birlikte örgütsel sinizmin de arttığı ifade edilmiştir. (Mavibaş (2022)'ın çalışmasında işyerlerinde, çalışanlara tam ve doğru bilgilerin iletilmemesi, politika ve yönetmeliklerin yeterince açıklanmaması, performans değerlendirmelerinin belirsiz olması, çalışanların kararlara dahil edilmemesi, gerekli bilgilerin zamanında verilmemesi ve yetkililerin sorumluluk bilincinin yetersiz olması gibi nedenlerle işyeri ortamında bazı sorunlar yaşanabilmektedir. Tosun (2022) tarafından yapılan çalışmada, örgütsel şeffaflık, örgüt sağlığı ve okul etkililiği arasında anlamlı ve olumlu yönlü ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Buna göre öğretmenlerin yönetime daha fazla katılım algısı hissettiklerinde, örgütsel güven düzeylerinin arttığı bilinmektedir (Çeliker, 2015). Son olarak Polat ve Kazak (2014)'ın Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin

incelendiği çalışmada okul yöneticilerinin kayırmacı davranışlarının, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla anlamlı ve olumsuz bir ilişki içinde olduğunu ve kayırmacılığın örgütsel adaleti anlamlı ve güçlü bir şekilde yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre şeffaflığının iş ortamında ne kadar kritik olduğu ve eksikliğinin çeşitli olumsuz sonuçlara yol açabileceği söylenebilir. Ayrıca, şeffaflığın örgüt sağlığı ve okul etkililiği gibi önemli alanlarla da elde edildiği ifade edilebilir. Literatürde yapılan araştırmalar, şeffaflıkla birlikte hesap verebilirlik ve kayırmacılık düzeyinin, öğretmenlerin güven, adalet ve sinizm düzeylerini etkilediğini göstermektedir. Örneğin, şeffaflık ve hesap verebilirlik yüksek olduğunda, öğretmenler genellikle daha fazla güven duyar ve kurumun veya yönetimin kararlarını daha adil bulabilirler. Ancak, kayırmacılık varsa, bu güven ve adalet algısını olumsuz etkileyebilir, hatta sinizmi artırabilir.

Örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasında bir ilişki olduğu ancak bu ilişkinin pozitif yönde düşük bir düzeyde olduğu belirtilebilir. Bu ilişkinin güçlü veya yüksek derecede olmadığını öne sürülebilir. Buna göre örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres arasında bir bağlantı olduğu, ancak bu bağlantının belirgin bir şekilde pozitif yönde düşük bir düzeyde olduğu belirtilebilir. Bu, örgütsel stresin tamamen örgütsel nezaketsizlikten kaynaklandığı anlamına gelmez; diğer faktörler de rol oynayabilir veya etkileşebilir. Örgütsel nezaketsizlik, iş ortamında saygısızlık, incelik eksikliği veya adil olmayan davranışlar gibi unsurları içerebilir. Bu tür davranışlar genellikle çalışanların stres düzeyini artırabilir. Dolayısıyla, örgütsel nezaketsizlik ile stres arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Örgütsel nezaketsizliğin artmasıyla stresin de arttığı belirtilebilir. Bu durum, örgütlerde nezaketin ve saygının önemini vurgulamaktadır. Daha nezaketli ve saygılı bir iş ortamı, çalışanların stres seviyelerini azaltabilirken; iş performansını artırabilir. Bu nedenle, örgütlerin nezaket ve adil davranışlar konusunda dikkatli olmaları önemlidir. Ayrıca örgütsel nezaketsizlik ile stres algıları arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilebilir. Bu da örgütsel nezaketsizliğin artmasıyla birlikte stres algılarının da arttığını göstermektedir. Örgütsel nezaketsizlik, çalışanlar arasında olumsuz bir iş ilişkisi ve iletişim eksikliği gibi faktörlerle ilişkilendirilebilir, bu da stresin artmasına yol açabilmektedir.

Örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizliğin pozitif bir etkiye sahip olduğu iddia edilebilir. Örgütsel şeffaflık, bir kuruluşun iç işleyişini ve karar alma süreçlerini

açık bir şekilde paylaşması anlamına gelirken, örgütsel nezaketsizlik ise çalışanlar arasında kaba, saygısız veya incitici davranışları ifade etmektedir. Örgüt içinde açık iletişimin ve saygılı davranışların olumlu sonuçlar doğurabileceğini öne sürülmektedir. Şeffaflık çalışanların güvenini artırabilir, motivasyonu ve bağlılığı teşvik edebilir. Aynı şekilde, nezaket ve saygı, çalışma ortamında işbirliğini ve pozitif ilişkileri teşvik ederek verimliliği artırabilir.

Çini (2022)'nin akademisyenlere yönelik bir araştırma olan iş yeri nezaketsizliği, tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında duygusal istismara ve iş koşullarında yaşanan olumsuz gelişmelere maruz kalan, mesleki katkı sağlayamayan, mesleki gelişimlerine engel olan ve mesleki itibarı küçümşenen akademisyenler, duygusal tükenme riski altındadır. Bununla birlikte çalışanın iş yerinde meydana gelen olaylara sessiz kalması, örgüt içindeki sorunlara duyarsız kalmasını ve örgütün gittikçe daha kötü bir duruma doğru ilerlemesini sebep olabilir (Alhas, 2021). Buna göre işyerinde nezaketsiz davranışların sadece örgütsel stresi değil, aynı zamanda tükenmişlik ve örgütsel sinizmi de etkileyebileceğini ifade edilebilir. Bu anlamda, çalışanların birbirlerine karşı gösterdikleri nezaket ve saygının, işyerindeki genel atmosferi ve çalışanların duygusal durumlarını nasıl etkilediğine dair bir vurgu yapılabilir. Nezaketten yoksun veya olumsuz davranışlar, çalışanların moralini ve motivasyonunu düşürebilir, bu da tükenmişlik hissine ve örgütsel sinizme yol açabilir. Bu nedenle, işyerlerinde nezaket ve saygının teşvik edilmesi ve olumlu bir iş ortamının sürdürülmesi oldukça önemlidir.

Örgütsel şeffaflığın artmasıyla birlikte örgütsel nezaketsizlik ve stres algılarının azaldığını belirtilebilir. Bu durum, şeffaflığın bir örgüt içinde daha olumlu bir ortam yarattığını ve çalışanların stres seviyelerini düşürdüğünü gösterebilmektedir. Örgütsel şeffaflığın artması, bilgiye erişimde ve iletişimde artışla ilişkilendirilebilirken bu durum çalışanların güvende hissetmelerine ve daha az stres yaşamalarına yardımcı olabilmektedir. Sonuç olarak örgütsel şeffaflık, nezaketsizlik ve stres arasındaki dinamik ilişkiler vurgulanarak, örgütlerin çalışanların refahını ve verimliliğini artırmak için büyük bir öneme sahip olduğu belirtilebilir.

Örgütsel şeffaflık, bir işyerinde bilgi akışının açık ve şeffaf olması anlamına gelir. Çalışanlar, yönetimden ve diğer iş arkadaşlarından gerekli bilgilere erişebildiklerinde, daha az belirsizlikle karşılaşır ve bu da stresi azaltabilir. Diğer

yandan, örgütsel nezaketsizlik, işyerinde hoş olmayan davranışların yaygın olduğu durumları ifade eder. Bu tür davranışlar, çalışanların kendilerini saygı görmemiş veya değersiz hissetmelerine neden olabilir, bu da işyerindeki stresi artırabilir. Bir örgütte şeffaflık ve nezaketin teşvik edilmesi, çalışanların daha mutlu, daha verimli ve daha az stresli olmalarını sağlayabilir. Bu nedenle, işyeri liderlerinin ve yöneticilerin, açık iletişimi teşvik etmek ve nezaketsiz davranışları engellemek için çaba göstermeleri önemlidir.

Araştırmanın bir başka amacı olan örgütsel şeffaflık düzeyinin örgütsel stres üzerindeki etkisiyle ilgili literatüre bakıldığında Arık (2023)'ın öğretmenlerin yöneticilerinin dağıtımcı liderlik rollerine olan algılarının yaşadıkları örgütsel stres ile ilişkisinin incelendiği çalışmada öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımı ve bu süreçteki rolü konusunda bir farkındalık ve memnuniyetsizlik içermektedir. Bu, öğretmenlerin kendilerini yeterince değerli hissetmemelerine, katılımlarının etkisiz olduğunu düşünmelerine ve stres düzeylerinin arttığına işaret ediyor olabilir. Bu tür duygular, okul yönetimi ile öğretmenler arasında iletişim ve işbirliği eksikliği gibi faktörlerden kaynaklanabilir. Bu durum, okul yönetiminde daha açık ve katılımcı bir iletişim ve karar alma sürecinin önemini vurgular. Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu bir çalışmada, öğretmenlerin örgütsel stres ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Şimşek ve Can, 2022). Buna göre öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyi arttıkça stres düzeyleri de artmaktadır. İşlerinde etkili olamadıklarında öğretmenler, genellikle daha fazla stres yaşarlar. Bu nedenle okullarda şeffaflığın olmaması, öğretmenlerin işlerine yabancılaşmasına ve dolayısıyla stres düzeylerinin artmasına neden olabilir. Öğretmenlerin işlerini daha iyi yapabilmeleri için, yönetim ve yöneticilerin şeffaf olmaları ve iletişimi güçlendirmeleri önemlidir. Bu, sadece öğretmenlerin değil, tüm okul personelinin ve öğrencilerin refahını ve başarısını etkileyen önemli bir faktördür.

4.5. Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarına göre örgütsel şeffaflık, örgütsel nezaketsizlik ve örgütsel stres ilgili uygulayıcılara ve araştırmacılara sunulan öneriler bulunmaktadır.

4.5.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Okul yöneticisi ve öğretmenler arasındaki iletişimi artırılarak şeffaflığa teşvik edilmelidir. Karar alma süreçlerini açıklayarak, hedeflerin net bir iletişim ile paylaşılabilmesi sağlanabilir.

2. Örgütsel nezaketin önemini vurgulayarak olumlu bir çalışma ortamı oluşturulabilir. İletişimde nazik, saygılı ve anlayışlı olmayı teşvik edilmelidir. Sorunlarla başa çıkma ve çözme süreçlerinde nezaketin önemi vurgulanabilir.

3. Öğretmenlere ve okul yöneticilerine stresle başa çıkma becerileri konusunda eğitim ve destek sağlanabilir.

4. Öğretmenlerin ve okul yöneticisinin duygusal ve profesyonel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri bir destek sistemi oluşturulmalıdır. Meslektaşlar arasında destek grupları veya mentorluk programları kurarak işbirliği ve dayanışmaya teşvik edilebilir.

5. Açık iletişimi teşvik ederek geribildirim kültürünü geliştirilmelidir. Hem olumlu hem de gelişim odaklı geribildirimlerin düzenli olarak paylaşılmasını sağlayarak öğretmenlerin ve yöneticinin kendilerini sürekli geliştirmelerine destek olunabilir.

6. Okul içindeki stres kaynaklarını belirleyerek bunlarla başa çıkma stratejileri geliştirilmelidir. Öğretmenler ve yöneticilerle birlikte çalışarak stres kaynaklarını azaltmaya yönelik çözümler bulunabilir.

7. Öğretmenlerin ve yöneticinin iş-özel hayat dengesi desteklenebilir. Esnek çalışma saatleri, izin günleri ve aile dostu politikalar gibi uygulamaları hayata geçirerek çalışanların yaşam kalitesi artırılabilir.

4.5.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Bu araştırma resmi okullarda gerçekleştirilmiş olup, çalışmanın kapsamını genişletmek için özel okullar da araştırmaya dahil edilebilir.

2. Bu çalışmaya benzer araştırmalar için, nitel ve karma araştırma yöntemlerini kullanarak daha derinlemesine inceleme yapılabilir.

3. Araştırmacıların, okullardaki örgütsel nezaketsizlik konusundaki sınırlı çalışmaları, bu alan üzerine daha fazla odaklanarak daha fazla araştırma yapılmasına fayda sağlayabilir.

4. Gelir düzeyi, etnik köken, medeni durum gibi demografik değişkenlerin çoğaltılmasıyla birlikte, örgütsel şeffaflık ve örgütsel nezaketsizlik kavramları yeniden incelenebilir.

5. Rize ilindeki öğretmenlerle yapılan araştırmanın yanı sıra, benzer çalışmaların diğer illerde de gerçekleştirilerek sonuçlarının karşılaştırılması mümkündür.



KAYNAKÇA

- Acar, A.. & Dündar, G., (2008). İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 37(2), 111-120.
- Acar, H. (2006). *Ortaöğretim okul müdürlerinin çatışma yönetim stilleri ve bu çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerin stres düzeylerine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Acun, H. G. (2022). *Elit seviyede spor yapan taekwondo ve muaythai sporcularının örgütsel bağlılık ile örgütsel stres düzeylerinin karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Açıkalın, A., & Turan, S. (2021). *Bir anlam köprüsü inşa etme aracı olarak okullarda etkili iletişim*. Pegem Yayıncılık. Ankara.
- Adem, R. (2019). *Motivasyonun, örgütsel strese etkisinin hekimler üzerinden incelenmesi: Bir araştırma*. İnönü Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Agervold, M. (2009). The significance of organizational factors for the incidence of bullying. *Scandinavian Journal of Psychology*, 50, 267–276. doi:10.1111/j.1467-9450.2009.00710.x
- Akar, H., (2018). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: A study on teachers. *European Journal Of Educational Research*, 7(2), 169-180. doi: 10.12973/eu-jer.7.2.169
- Akbaş, T. T. (2011). Algılanan kişi-örgüt uyumunun örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 9(1), 53-82.
- Akcakavaklı, H. (2019). *İşyeri nezaketsizliği ile stres arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Akçakanat, T., & Uzunbacak, H. H. (2019). Aşırı iş yükü algısının işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde sürekli kaygının aracılık rolü. *Alanya Akademik Bakış*, 3(3), 215-230.
- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres ve yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2).
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi ve banka çalışanları için yapılan bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İzmir.

- Akkaş, E., Antalyalı, Ö. L., & Kaya, E. (2011). Örgütlerde kurumsal sır ve bir tehdit unsuru olarak dedikodu. *International Conference On Knowledge, Economy & Management Proceedings Uluslar Arası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri*.
- Akpınar, M. (2011). Gün ışığında yönetim açısından türk kamu yönetiminde açıklık ve şeffaflık sorunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 235-261.
- Akpınar, Z., (2022). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi (trabzon örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Rize.
- Akpınar, E. (2006). *Kamu yönetiminde denetim olgusu ve Türkiyede kamu yönetiminin denetlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- Aksoy, A. & Kutluca, F. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *In Journal of Social Policy Conferences* (No. 49). Istanbul University.
- Aksoy, S., Erdil, O., & Ertürk, A. (2017). Etik iklim: Kavramsal gelişimi, bireysel ve örgütsel etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 18(2), 133-151.
- Aksu, G. (2016). *Stres ve örgütsel stres* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Aksu, B. (2020). *Hemşirelerin örgütsel stres düzeyi ve psikolojik iyi oluşlarının belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Akyavuz, E. K. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 805-831.
- Akyıldız, E. (2018). *Sağlık çalışanlarının örgütsel adalet algıları üzerinde kişilik özelliklerinin etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Uşak.
- Akyürek, M. İ. (2020). Otantik liderlik: bir alanyazın taraması. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(3), 99-109.
- Akyürek, M. İ., & Çelik, S. (2020). Okullarda sosyal sermaye ve örgüt sağlığı ilişkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 621-663.
- Al Shobaki, M. J., Naser, S. S. A., & Ammar, T. M. (2017). The degree of administrative transparency in the palestinian higher educational institutions. *International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS)*, 1(2), 15-32.

- Alaba, A. O., & Oguntimehin, Y. A. (2018). Organisational transparency and teachers' job performance in ogun state public secondary schools. *NIU Journal of Social Sciences*, 4(2), 15-22.
- Alanyalı, L. K. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine olan etkilerinin tükenmişlik ve dinçlik (coşku) etkileri bağlamında incelenmesi (Uygulamalı bir araştırma)*. (Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi. Bursa.
- Albu, O. B. (2014). *Transparency in organizing: A performative approach*. Frederiksberg: Copenhagen Business School (CBS).
- Albu, O. B., & Flyverbom, M. (2019). Organizational transparency: Conceptualizations, conditions, and consequences. *Business & society*, 58(2), 268-297. doi: 10.1177/0007650316659851
- Alhas, F. (2021). İş yeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Business Economics and Management Research Journal*, 4(2), 156-175.
- Alhas, F. (2022). *İş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü*. İnönü Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Alhas, F., & Seçkin, Ş. N. (2023). İş yeri nezaketsizliği ve sanal kaytarma arasındaki ilişkide örgütsel sinizmin aracılık rolü. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (58), 123-143.
- Al-Jabri, I. M., & Roztocki, N. (2015). Adoption of ERP systems: Does information transparency matter? *Telematics and Informatics*, 32(2), 300–310. doi:10.1016/j.tele.2014.09.005
- Alkaşı, Z., (2019). *Örgütsel stres kaynakları ve çözüm yolları: hava yolu kabin ekibi üzerinde bir araştırma*. İstanbul Aydın Üniversitesi. Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Alper Ay, F. (2018). Adaletin olmadığı yerde ıslık çalamamak, örgütsel adaletin whistleblowing (ifşa etme) niyeti üzerine etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(4), 246-266.
- Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137-158.
- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 463-485.
- Altıparmak, Ö. (2019). *Özel eğitim öğretmenlerinin hesap verebilirlik algılarının incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.

- Altunoğlu, A. E., & Doğan, B. (2014). Bilgi yönetimi, çevre, teknoloji ve örgütsel performans ilişkileri. *Journal of Internet Applications and Management*, 5(1), 21-37.
- Altuntaş, M. (2019). *Örgütsel sağlık ve erdemli raporlama (whistleblowing) arasındaki ilişkinin araştırılması: eğitim ve sağlık kuruluşları örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kırşehir.
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? the spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(3), 452–471. doi:10.5465/amr.1999.2202131
- Arabacı, G., (2023). *Okul müdürlerinin hesap verebilirlik düzeyleri ile öğretmenlerin motivasyonları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Zonguldak.
- Arabacı, İ. B., Sünkür, M., & Şimşek, F. Z. (2012). Öğretmenlerin dedikodu ve söylenti mekanizmasına ilişkin görüşleri: Nitel bir çalışma. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 171-190.
- Arellano-Gault, D., & Lepore, W. (2011). Transparency reforms in the public sector: beyond the new economics of organization. *Organization Studies*, 32(8), 1029–1050. doi:10.1177/0170840611416741
- Arıcan, K. (2011). Örgütsel stres kaynakları: kavramsal bir çözümleme. *Eğitim Ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori Ve Uygulama*, (4), 55-76.
- Arık, H., (2023). Öğretmenlerin yöneticilerinin dağıtımcı liderlik rollerine olan algılarının yaşadıkları örgütsel stres ile ilişkisi/the relationship between teachers' perceptions of distributed leadership roles of administrators and organizational stress. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(6), 108-125.
- Arılı, D., (2013). İlkokul müdürlerinin örgütsel sessizlik ile ilgili görüşleri. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2).
- Arslan, N. T. (2010). Yönetimde açıklık ve gizlilik. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 174-195.
- Arslan, P. (2020). Okul kavramına ilişkin metaforlar. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(1), 1-14.
- Arslan, S. (2016). *Rol çatışması ve rol belirsizliğinin örgütsel yabancılaşmaya etkisi: Alanya Belediyesi'nde bir uygulama*.
- Aslan, M., & Bakır, A. A. (2018). Sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres kaynakları. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 7(4), 349-365.

- Aslanargun, E. (2012). Principals' values in school administration. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 12(2), 1339-1344.
- Aslantaş, M. B. (2022). *Sözleşmeli öğretmenlerin stres düzeyleri ile özgüvenleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.
- Aşkun, N. C. (2006). *Örgütsel stres ile kariyer planlaması arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kütahya.
- Atabey, D., & Ömeroğlu, E. (2016). Okul öncesi sosyal değerler kazanımı ölçeğinin geliştirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(35), 101-136.
- Ateş, A. S. (2015). *Örgütsel stresin örgütsel yabancılaşma üzerine etkisi kocaelinde özel bir hastanede, hastane çalışanları üzerine yapılan bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Ateş, N. (2012). Öğretmenlikte meslek ahlâkı ve mesleki değerler. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (6), 3-18.
- Atılğan, T., & Dengizler, İ. (2007). *Hazır giyim sektöründe örgütsel stres üzerine bir araştırma*.
- Augustine, D. (2012). Good practice in corporate governance. *Business & Society*, 51(4), 659–676. doi:10.1177/0007650312448623
- Avcı, Ö. (2007). *Örgütsel stres kaynaklarının halkla ilişkiler açısından incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Ayaz, N. (2019). *Work stress and coping with work stress: a study on tourist guides*.
- Aydemir, M. E. (2019). *Kamu yönetiminde açıklık bağlamında bilgi edinme hakkı ve 4982 sayılı bilgi edinme hakkı kanununun incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Erzurum.
- Aydın, İ. (2012). *Örgütsel stres kaynakları ve yönetimi: Yozgat Emniyet Müdürlüğü bünyesinde bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Bozok Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yozgat.
- Aydın, Ş. (2004). Otel işletmelerinde örgütsel stres faktörleri: 4-5 yıldızlı otel işletmeleri uygulaması. *Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Dergisi*.

- Ayık, A., Yücel, E., & Savaş, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 233-252.
- Aykan, E. (2020). Çalışma yaşamında örgütsel adaletsizlik algısının yöneticilerin işten ayrılma niyeti, yaşam tatmini, geri çekilme ve nezaketsizlik davranışları üzerindeki etkisinin tespitine yönelik bir araştırma. *Journal Of Life Economics*, 7(2), 201-216.
- Ayral, T. (2020). *Okul müdürlerinin yönetim felsefeleri ile okulların şeffaflık düzeyleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Denizli.
- Bağcı, H. (2023). Eğitim kurumlarında görevli öğretmenlerin stres yaşamalarına neden olan faktörlerin veri analizinin incelenmesi. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 9(19), 164-174.
- Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(1), 191-208. doi:10.1348/096317910x508371
- Bakan, İ., Kara, E. & Güler, B. (2017). Örgütsel demokrasi algısının çalışanların iç girişimcilik performansına etkileri: marmaris'teki otel işletmelerinde bir alan araştırması. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 6(14), 115-138.
- Bakan, İ., Güler, B., & Kara E., (2017). Örgütsel demokrasinin örgütsel adalet ve örgütsel destek algıları üzerine etkileri: otel çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(4), 1031-1048.
- Bakırcı, B. (2012). *Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenleri etkileyen örgütsel stres kaynakları nelerdir (Edirne ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Bakioğlu, A., & Gayık Asyalı, S. (2013). Rehber öğretmenlerin bulundukları kariyer evrelerine göre okul yönetimini algılayışlarının niteliksel olarak incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21(21), 89-110.
- Bakioğlu, A., & İnandı, A. G. Y. (2001). Öğretmenin kariyer gelişiminde müdürün görevleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 28(28), 513-529.
- Baksi Maiti, R., & Sanyal, S. N. (2018). Optimizing the role of organizational commitment: a qualitative study in the school education sector. *International Journal Of Organizational Analysis*, 26(4), 669-690.
- Balaban, J. (1998). *Örgütsel stres kaynakları ve çalışanlar üzerinde bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

- Balkır, Z. G. (2015). Cinsiyet ayrımcılığı temelinde iş yerinde cinsel taciz. *İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1(1), 12-47.
- Ball, C. (2009). What is transparency?. *Public Integrity*, 11(4), 293-308.
- Bandsuch, M. R., Pate, L. E., & Thies, J. (2008). Rebuilding stakeholder trust in business: An examination of principle-centered leadership and organizational transparency in corporate governance. *Business and Society Review*, 113(1), 99-127.
- Baran, H., Karavelioğlu, C., & Ergun Özler, N. D. (2019). İşyeri nezaketsizliği: genel çerçeve, öncülleri, ardılları ve gelecek araştırmalar için öneriler. *In Business & Organization Research (Bor) Conference* (P. 200).
- Basim, H. N., & Şeşen, H. (2006). Kontrol odağının çalışanların nezaket ve yardım etme davranışlarına etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 159-168.
- Başak, C. (2008). Uluslararası örgütlerin yolsuzlukla mücadeledeki rolü. *Polis Bilimleri Dergisi*, 10(2).
- Başaran, A., & Mutlu, S. (2022). Uçuş harekât uzmanlarının örgütsel stres kaynaklarının belirlenmesi üzerine nitel bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 2878-2893.
- Batga, B., & Ceyhan, S. (2020). İşyeri nezaketsizliğinin çalışanlar üzerindeki etkisi: banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Çukurova Araştırmaları Dergisi*, 5(9), 250-262.
- Batista, C. P. (2018). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi: guine-bissau'daki kamu işletme çalışanları için yapılan bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.
- Bayrak, E., (2023). *Özel okul öğretmenlerinin örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Antalya.
- Bayram, S. (2006). *Örgütsel stres faktörleri ve rehber öğretmenler üzerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Bayrakçı, C. (2020). İşyeri nezaketsizliği ile iş stresi arasındaki ilişki: akademisyenler üzerine bir araştırma. *Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), 515-529.
- Beattie, L., & Griffin, B. (2014). Accounting for within-person differences in how people respond to daily incivility at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 625–644. doi:10.1111/joop.12067

- Behar-Horenstein, L. S. (1995). Promoting effective school leadership: A change-oriented model for the preparation of principals. *Peabody Journal of Education*, 70(3), 18–40. doi:10.1080/01619569509538833
- Bekman, M. (2022). Halkla ilişkiler uygulamalarında nicel araştırma yöntemi: ilişkisel tarama modeli. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(16), 238-258.
- Berggren, E., & Bernshteyn, R. (2007). Organizational transparency drives company performance. *Journal of management development*, 26(5), 411-417.
- Bernstein, E. S. (2012). The transparency paradox. *Administrative Science Quarterly*, 57(2), 181–216. doi:10.1177/0001839212453028
- Bertan, B. (2012). *Resmi-Özel ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin yaşadıkları örgütsel stres ile örgütsel ilişkileri arasındaki ilişki (Pendik Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Biçkes, D. M., & Akkaya, E. (2021). *İş yerinde zorbalık ve ruhsal sağlık arasındaki ilişki: Adil dünya inancının düzenleyici rolü*.
- Bil, E. (2018). *Ortaöğretim okullarının öğrenen örgüt, örgütsel güven ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki*. (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Bilgili, H., & Tekin, E. (2019). Örgütsel stres, örgütsel bağlılık ve öğrenilmiş güçlülük ilişkisi üzerine bir araştırma. *Opus International Journal Of Society Researches*, 11(18), 2165-2200.
- Biricik, Y. S. (2019). *Akademik personelin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma düzeylerinin öğrenilmiş güçlülük yönünden değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi. Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü. Erzurum.
- Bodur, E., & Argon, T. (2019). Yenilikçi okul ve örgüt iklimine ilişkin öğretmen görüşleri. *Uluslararası Liderlik Eğitimi Dergisi*, 1(1), 75-88.
- Booth, S. E. (2012). Cultivating knowledge sharing and trust in online communities for educators. *Journal of Educational Computing Research*, 47(1), 1–31. doi:10.2190/ec.47.1.a
- Boz. A. (2016)). *Okul yöneticilerinin otantik liderlik davranışları ile okulların akademik iyimserlik ve öğretmenlerin örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Dicle Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Bozbayındır, F. (2020). Developing of a school transparency scale: a study on validity and reliability. *International Online Journal Of Educational Sciences*, 8(4).

- Böge, İ., (2022). Müşteri nezaketsizliği ile müşteri yönlü davranış arasındaki ilişki: Bankacılık sektöründe bir uygulama. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(2), 569-587.
- Brewster, C. & Railsback, J. (2003). *Building trusting relationships for school improvement: Implications for principals and teachers*. Oregon, USA: Northwest Regional Educational Laboratory.
- Bryk, A., & Schneider, B. (2002). *Trust in schools: A core resource for improvement*. Russell Sage Foundation.
- Bugaric, B. (2004). *Openness and transparency in public administration: challenges for public law*. *Wis. Int'l LJ*, 22, 483.
- Buijze, A. (2013). The six faces of transparency. *Utrecht L. Rev.*, 9, 3.
- Büyük, E. (2021). *Okul yöneticilerinin şeffaflık uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. İstanbul.
- Büyükbeşe, T., Çavuşoğlu, S., & Okun, O., (2019). Otantik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bingöl üniversitesi örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 10(17), 194-225.
- Büyükyılmaz, O., & Ay, F. A. (2017). Etik liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde örgütsel adaletin aracılık rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 209-233.
- Can, Süleyman. (2010). "Organizational stressors for the students teachers in state universities." *Procedia-Social And Behavioral Sciences* 2.2 4853-4857.
- Canik, S. (2016). *Otel işletmelerinde örgütsel stresin işgören performansına etkisi: istanbulda faaliyet gösteren 5 yıldızlı oteller üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Cansoy, R., & Polatcan, M. (2018). Türkiye’de okullarda örgütsel adalet araştırmaları: ampirik araştırmalara bir bakış. *Turkish Studies*, 13(4), 163-184.
- Cavcav, F. (2022). *Ruh sağlığı çalışanlarında merhamet yorgunluğu ile başa çıkma esnekliği ve örgütsel stres arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Caza, B. B., & Cortina, L. M. (2007). From insult to injury: explaining the impact of incivility. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 335–350. doi:10.1080/01973530701665108
- Cemaloglu, N. (2007). The relationship between organizational health and bullying that teachers experience in primary schools İn Turkey. *Educational Research Quarterly*, 31(2), 3-28.

- Cemaloğlu, N. (2007). *Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin örgüt sağlığı üzerindeki etkisi*. ISSN 1301-370X, 165.
- Cemaloğlu, N. (2011). Primary principals' leadership styles, school organizational health and workplace bullying. *Journal Of Educational Administration*, 49(5), 495-512.
- Cep, M. F. (2022). *Pandemi sürecinde uzaktan eğitim kaynaklı iş-aile çatışmasının ve iş stresinin eğitim performansına etkisinde okul yönetimi desteğinin rolü: eğitim sektöründe bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Antalya Bilim Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Antalya.
- Ceyhan, B. (2012). *Örgütsel stres yönetimi ve stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının iş performansı üzerine etkisinin uygulamalı olarak incelenmesi* (Doctoral dissertation).
- Christensen, L. T., & Cornelissen, J. (2015). Organizational transparency as myth and metaphor. *European Journal of Social Theory*, 18(2), 132–149. doi:10.1177/1368431014555256
- Cingöz, A., & Kaplan, A. (2015). The effect of workplace incivility on job satisfaction and organizational trust: A study of industrial enterprises in Turkey. In *WEI International Academic Conference Proceedings*, Vienna, Austria (pp. 12-15).
- Clarke, A. (2007). *School management*. Management, 1(4).
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55–75. doi:10.5465/amr.2008.27745097
- Cortina, L. M., & Areguin, M. A. (2020). Putting people down and pushing them out: sexual harassment in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1). doi:10.1146/annurev-orgpsych-012420-055606
- Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2009). Patterns and profiles of response to incivility in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 272–288. doi:10.1037/a0014934
- Cortina, L. M., Kabat-Farr, D., Leskinen, E. A., Huerta, M., & Magley, V. J. (2011). Selective incivility as modern discrimination in organizations. *Journal of Management*, 39(6), 1579–1605. doi:10.1177/0149206311418835
- Coşan, P. E., & Altın, A. G. (2014). Örgütsel demokrasi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*.
- Crumpton, M. A. (2011). The value of transparency. *The bottom line*, 24(2), 125-128.
- Cuma, A., (2020). *Otel işletmesi çalışanlarında örgütsel stres kaynaklarının iş performansına etkisi: Kahramanmaraş'ta bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Gaziantep.

- Çakır, M. M., (2013). *Kamu yönetiminde açıklık bağlamında bilgi edinme hakkı: uşak ili örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çankaya, M. (2018). *Örgütsel demokrasinin iş tatminine etkisi ile sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel demokrasi algıları ve iş tatmini düzeylerinin tespitine yönelik bir araştırma*.
- Çavuşoğlu, S., & Köse, S., (2019). Örgütsel sessizlik ölçeği'nin türkçeye uyarlanması. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(2), 365-387.
- Çelebi, K., (2022). A study on the relationship between workaholism and work stress. *Interpretive Research: Economics And Administration Sciences*, 171.
- Çelik, K., & Tabancalı, E. (2012). Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş/çalışma yaşam kalitesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 31-38.
- Çeliker, U. (2015). *Öğretmenlerin yönetime katılım algıları ve beklentileri ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Ümraniye ilçesi örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. İstanbul.
- Çelikten, M., & Çanak, M. (2014). Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel sinizmleri arasındaki ilişki. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 4(6), 45-78.
- Çetin, M., & Maral, M. (2021). Yıkıcı liderlik ile algılanan örgütsel engel arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Opus International Journal Of Society Researches*, 17(38), 5006-5041.
- Çetinkaya, M. Y. (2019). *Eğitim örgütlerinde örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel stres yönetimi arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Şanlıurfa.
- Çiçek, B., & Çiçek, A. (2020). İşyeri nezaketsizliğinin yaratıcı çalışan performansı üzerindeki etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(2), 267-282.
- Çiçek, B., & Söylemez, M. (2020). Sosyal karşılaştırma bakış açısından dedikodu, rekabet ve etik iklim ilişkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 16(3), 639-656.
- Çidem, A. (2019). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, öğretmenlerin stres düzeylerini etkileyen etkenlere ilişkin algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Okan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çini, M. A. (2022). İş yeri nezaketsizliği, tükenmişlik ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki: Akademisyenlere yönelik bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 10(2), 644-663.

- Çoban, R., & Deniz, M. (2018). Çalışanların işyeri nezaketsizliği ve örgütsel sinizmin algıları arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik imalat sektörü üzerinde bir araştırma. *6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, 2-3.
- Çoban, R., & Deniz, M. (2021). İşyeri nezaketsizliğinin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(34), 1224-1259.
- Daşo, S., (2022). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin okuldaki nezaketsiz davranışlara ilişkin görüşleri ile örgütsel düzlemde psikolojik sahiplik düzeylerinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- De Coster, S., Estes, S. B., & Mueller, C. W. (1999). Routine activities and sexual harassment in the workplace. *Work And Occupations*, 26(1), 21–49. doi:10.1177/0730888499026001003
- De Oliveira Almeida, G., Cappelli, C., & Maciel, C. (2018). Organizational Transparency. In *Encyclopedia of Information Science and Technology*, Fourth Edition (pp. 754-764). IGI Global.
- Delen G. M. (2010). *Çalışma hayatında işyeri kabalığı olgusu*. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Demir, H. (2017). *Sosyal güvenlik alanında çalışan kamu personellerinin örgütsel stres kaynaklarının incelenmesi Bitlis ve Siirt Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Demir, T., (2019). Duygusal zekâ ve örgütsel stres: osmaniye’de sağlık çalışanları üzerine bir örnek olay araştırması. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 1-16.
- Demirbaş, F., & Bostancı, A. B. (2020). Okulların örgütsel öğrenmeleri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(3), 1426-1439.
- Demircan, N., & Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirci, U. (2023). *Örgüt araştırmalarında yeni bir kavram: örgütsel demokrasi*. Ekin Yayınevi. Bursa.
- Demirdağ, S. (2015). Otantik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılması: öğretmen adayları. *International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 10/15 Fall 2015, p. 273-288.

- Demirel, A. (2015). *Yöneticilerin liderlik tarzlarının örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Demirel, Y. (2009) “Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar”. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 115-132.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel adaletin yönetici-çalışan ilişkileri üzerine etkisi: farklı sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 137-154.
- Demirel, Y., Seçkin, Z., & Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 33-47.
- Demirkasımoğlu, N., & Arastaman, G. (2017). Öğretmenlerin okulda nezaketsizlik olgusuna ilişkin görüşleri. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 167-188.
- Demirkaya, H., & Kandemir, A. Ş. (2014). Örgütsel adaletin boyutları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir işletme incelemesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 263-279.
- Demirkiran, Ö., Eser, H. B., & Keklik, B. (2011). Demokrasinin tabana yayılması, yönetimde şeffaflık ve hesap verebilirlik bağlamında bilgi edinme hakkı kanunu. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 3(2), 169-192.
- Demirkol, A. Y., & Savaş, A. C. (2012). Okul müdürlerinin örgüt kültürü algılarının incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2012(25), 259-272.
- Demirsel, M. T., & Erat, L., (2019). Algılanan işyeri nezaketsizliğinin çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (42.1), 209-221.
- Demirten, E. (2024). *Okul şeffaflık düzeyi ile öğretmenlerin sessizlik algıları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Denizli.
- Deng, G., Lu, S., & Huang, C.-C. (2015). Transparency of grassroots human service organizations in china: does transparency affect donation and grants? *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(5), 475–491. doi:10.1080/23303131.2015.1076751
- Deniz, G. (2022). Otel işletmeleri işgörenlerinin kurumsal itibar algılarının aidiyet algıları üzerindeki etkisinde şeffaflığın aracılık rolü. *Turizm Akademik Dergisi*, 9(1), 1-15.

- Dereli, E. (2010). *The effect of organizational sources of stress on employees' job-related affective well-being*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Dereli, S. (2008). Sözlü iletişimde nezaket stratejileri. *Türkbilig/Türkoloji Araştırmaları Dergisi*, 9(15), 24-52.
- Devcar, M. A. (2019). *Örgütsel stres ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki: bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Uşak.
- Deveci, H., & Selanik AY, T. (2009). İlköğretim öğrencilerinin günlüklerine göre günlük yaşamda değerler. *Journal of International Social Research*, 1(6).
- Diş, A. & Ayık, A., (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynakları ile örgüt iklimi arasındaki ilişki. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (58), 499-518.
- Doğan Demirkıran, N., (2023). *Öğretmenlerin örgütsel adalet algı düzeyleri ile motivasyonları arasındaki ilişki: Kahramanmaraş ili örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kahramanmaraş.
- Doğan, M. (2013). Yerel yönetimlerde açıklık politikaları. *Öneri Dergisi*, 10(40), 173-183.
- Doshy, P. V., & Wang, J. (2014). Workplace incivility: what do targets say about it?. *American journal of management*, 14(1-2), 30-42.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45(2), 331-351. doi:10.5465/3069350
- Düzgün, A. (2014). *Üst düzey yöneticilerde örgütsel stres ve örgütsel bağlılık ilişkisi analizi: Antalya bölgesi beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Aydın.
- Egorov, E. E., Bulganina, S. V., & Vasilyeva, L. I. (2015). Some aspects of the implementation of the principle of transparency in russian universities: research, experience, perspectives. *International Education Studies*, 8(5), 191-204.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565.
- Ekici, C. (2020). İlkokul yöneticileri ile öğretmenler arasındaki iletişim durumlarının incelenmesi. *International Journal of Scholars in Education*, 3(2), 292-311.

- Eksi, H., Ozgenel, M., & Demirci, M. E. (2020). The mediator role of organizational support in the relationship between organizational identity and organizational stress. *International Journal Of Educational Methodology*, 6(3), 643-653.
- Elbir, M., (2022). *Duygusal zekâ ile stresle başa çıkma tarzları ve stresle başa çıkma tarzları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişkiler: Zonguldak il milli eğitim müdürlüğüne bağlı öğretmenler üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Zonguldak.
- Elekoğlu, F., (2021). *Öğretmen algılarına göre liderlik stilleri, etkili okul ve okulda şeffaflık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Zonguldak ili örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Zonguldak.
- Emhan, A., & Çayır, C. (2010). Girişimcilerin stres ile başedebilmesinde tinsel değerlerin etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 101-120.
- Emhan, A., Kula, S., & Töngür, A. (2013). Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yönetici desteği, örgütsel bağlılık, örgütsel performans ve tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkilerin analizi: kamu sektöründe bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 53-69.
- Emueje, I., & Tochi, I. (2020). Effect of organizational transparency on organizational performance: a survey of insurance companies in lagos state nigeria. *Journal of Economics, Management and Trade*, 26(4), 52-62.
- Erat, S. (2012). *Örgütlerde algılar, roller ve yüklerin örgütsel stres ve çalışan sonuçlarına etkisi: üniversitelerde bir uygulama*. (Doktora Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Erdem, E. D. (2010). *Emniyet çalışanlarında örgütsel stresin iş doyumu üzerine etkisinin incelenmesi: zonguldak il emniyet müdürlüğü'nde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Zonguldak Karaelmas Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Zonguldak.
- Erdem, T. (2014). Mobbing ve mobbing ile mücadele yöntemleri. *Türk Kütüphaneciliği*, 28(4), 622-628.
- Eren Gümüştekin G., Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Ergun, G. (2008). *Sağlık işletmelerinde örgütsel stresin işgücü performansı ile etkileşiminin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İzmir.

- Ergün, H. (2020). The effect of school transparency on attitude towards supervision. *International Journal of Contemporary Educational Research*, 7(1), 114-126.
- Eriş, E. D., & Kocabıyık, M. S. (2022). Nezaket: örgütlerde yönetici-çalışan ilişkilerini güçlendirici bir davranış. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 17(65), 329-350.
- Eriş, Y. C. (2018). Örgütsel stres ve örgütsel stresle başa çıkma yöntemleri: istanbul'da bir perakende mağazası ve şubelerinde araştırma. *Kesit Akademi Dergisi*, (17), 314-331.
- Eroğlu, E. (2005). Yöneticilerin dedikodu ve söylentiye yönelik davranış biçimlerinin belirlenmesi arfor taşıma hizmetleri aş'de bir uygulama. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 203-218.
- Evrenkaya, İ. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin iş stresi ve mesleki performanslarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Fahn, M., & Zanarone, G. (2022). Transparency in relational contracts. *Strategic Management Journal*, 43(5), 1046-1071.
- Faiz, E., (2019). Aşırı iş yükü ve tükenmişlik sendromunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: satış personelleri üzerinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 10(1), 26-38.
- Farrell, M. (2016). Transparency. *Journal of Library Administration*, 56(4), 444–452. doi:10.1080/01930826.2016.1157426
- Fenster, M. (2015). Transparency in search of a theory. *European Journal of Social Theory*, 18(2), 150–167. doi:10.1177/1368431014555257
- Fisher, J., & Hopp, T. (2020). Does the framing of transparency impact trust? differences between self-benefit and other-benefit message frames. *International Journal of Strategic Communication*, 1–20. doi:10.1080/1553118x.2020.1770767
- Florea, R., & Florea, R. (2016). Individual and organizational implications of work-related stress. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 19(1), 28.
- Flyverbom, M. (2015). sunlight in cyberspace? on transparency as a form of ordering. *European Journal of Social Theory*, 18(2), 168–184. doi:10.1177/1368431014555258
- Flyverbom, M. (2016). Digital age| transparency: Mediation and the management of visibilities. *International Journal of Communication*, 10, 13.
- Geçkil, T., & Koçyiğit, N. (2017). Örgütsel demokrasi ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki: konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 6(4), 331-346.

- Geçkil, T., & Tikici, M. (2015). *Örgütsel demokrasi ölçeği geliştirme çalışması*.
- Gedik, Y. (2020). Dönüşümsel ve işlemsel liderlik. *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, 3(2), 19-34.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *Spss for windows step by step: a simple guide and reference, 17.0 update* (10a ed.) Boston: Pearson.
- Getahun, T., Tefera, B. F., & Burichew, A. H. (2016). Teacher's job satisfaction and its relationship with organizational commitment in ethiopian primary schools: focus on primary schools of bonga town. *European Scientific Journal*, 12(13). doi: 10.19044/esj.2016.v12n13p380
- Gold, S., & Heikkurinen, P. (2018). Transparency fallacy: Unintended consequences of stakeholder claims on responsibility in supply chains. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 31(1), 318-337.
- Gök, E. B. Ç. (2022). Organizational results of secondary school teachers' formal and natural group relationships in schools. *Bartın University Journal Of Faculty Of Education*, 11(1), 199-221.
- Gök, S., (2009). Çalışma yaşamının önemli bir sorunu: örgütsel stres. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 27(2), 429-448.
- Gök, T. (2023). *Örgütlerde iş stresi ve değişime karşı tutumun örgütsel performansa etkisi: Bir alan çalışması* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü). Edirne.
- Gökçe, V., & Levent, A. F. (2022). Okullarda şeffaflık ile örgütsel sinizm düzeyleri arasındaki ilişki. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 55(55), 292-317.
- Göker, S. D., & Gündüz, Y. (2017). Eğitim denetimi sürecinde hesap verebilirlik ve şeffaflık uygulamaları. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(1), 83-93.
- Gökgöz, H. (2013). *Stresin çalışanların performansı üzerine etkisi: öğretim elemanları üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Edirne.
- Gökgöz, H., & Altuğ, N. (2014). Örgütsel stresin öğretim elemanlarının performansı üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*.
- Gökmen, A. (2011). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışları ve bu davranışların okul etkililiği üzerindeki etkisine ilişkin algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli.
- Göksel, A., & Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(2), 315-343.

- Göksoy, S. (2014). Okul yönetiminde karara katılım. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 253-268.
- Göktürk, G. Y. & Bulut, S., (2012). Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 53-70.
- Göz, R., (2023). *Ortaokul türkçe ders kitaplarındaki metinlerin nezaket işlevi taşıyan kalıp ifadeler açısından incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Griffith, J. (2004). Ineffective schools as organizational reactions to stress. *Social Psychology Of Education*, 7(3), 257-287.
- Grimmelikhuijsen, S. G., Porumbescu, G., Hong, B., & Im, T. (2013). A cross-national comparative experiment on the effect of transparency on trust in government. *Public Administration Review*, 73(4), 575-86.
- Gulzar, F. H., & Rashid, K. (2020). A study of the organizational stress in public and private sector secondary school teachers. *bulletin of education and research*, 42(1), 101-110.
- Gurbanlı, E., & Bal, C. G. (2022). Kurumsal Yönetim Sürecinde Bilgi Yönetiminin Rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 135-152.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1).
- Güçlü, N., & Kılınç, A. Ç. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin görüşlerine göre okul yöneticilerinin hesap verebilirlik düzeyleri. *Education Sciences*, 6(3), 2110-2122.
- Güçlü, N., Kalkan, F., & Dağlı, E. (2017). Mesleki ve teknik ortaöğretim okulu öğretmenlerin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(1).
- Gülbeyaz, O. (2006). *Yatılı ilköğretim bölge okulları ve pansiyonlu ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları (Kayseri ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Güler, A. (2013). *Örgütsel stres ve sağlık çalışanlarında örgütsel stresle başa çıkma yolları: serinhisar devlet hastanesi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Güllüoğlu, Ö. (2013). Yerel televizyon çalışanlarının örgütsel stres faktörleri: Kayseri ilinde bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*.

- Gültaç, A. S. (2019). *Örgütsel sapma ve nezaketsizlik davranışları ilişkisinde işyerinde dışlanmanın aracı rolü: Sağlık kurumlarında bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Gürbüz, S., & Dikmenli, O. (2009). Örgütsel açıdan yolsuzluk: kavramsal yönü, özelliği, işletme çevresi, örgütsel davranış ve örgüt mimarisi bağlamında bir inceleme. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 219-237.
- Güvel, Ş., (2020). *Örgütsel sinizmin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel stresin aracılık rolünün belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Osmaniye.
- Habib, H. (2020). Organizational commitment among secondary school teachers in relation to job burnout. *Shanlax International Journal Of Education*, 8(3), 72-76.
- Hallam, P. R., & Hausman, C. (2009). Principal and teachers relations: trust at the core of school improvement. In *International handbook of research on teachers and teaching* (pp. 403-416). Boston, MA: Springer US.
- Hansen, H. K., & Flyverbom, M. (2014). The politics of transparency and the calibration of knowledge in the digital age. *Organization*, 22(6), 872–889. doi:10.1177/1350508414522315
- Harris, E. E., & Neely, D. (2018). Determinants and consequences of nonprofit transparency. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 0148558X1881413. doi:10.1177/0148558x18814134
- Hassan, N., Yaakob, S. A., Mat Halif, M., Abdul Aziz, R., Abdul Majid, A., & Sumardi, N. A. (2018). *The effects of technostress creators and organizational commitment among school teachers*.
- Haşit, G., & Yaşar, O. (2015). Çalışan kadınlarda örgütsel stres kaynakları: bir kamu kurumu örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(4), 1-30.
- He, Y., Walker, J. M., Payne, S. C., & Miner, K. N. (2020). Explaining the negative impact of workplace incivility on work and non-work outcomes: the roles of negative rumination and organizational support. *Stress and Health*. doi:10.1002/smi.2988
- Heimstädt, M. (2017). Openwashing: a decoupling perspective on organizational transparency. *Technological Forecasting and Social Change*, 125, 77–86. doi:10.1016/j.techfore.2017.03.037
- Heimstädt, M., & Dobusch, L. (2020). Transparency and accountability: causal, critical and constructive perspectives. *Organization Theory*, 1(4), 263178772096421. doi:10.1177/2631787720964216
- Helvacı, M. A., & Aydoğan, İ. (2011). Etkili okul ve etkili okul müdürüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 41-60.

- Henriksen, K., & Dayton, E. (2006). Organizational silence and hidden threats to patient safety. *Health Services Research*, 41(4p2), 1539–1554. doi:10.1111/j.1475-6773.2006.00564.x
- Hiçyılmaz, S. (2023). *Pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Bursa.
- Hirik, S. (2022). Soru tümceleri üzerinden nezaket stratejisi kurma. *Karadeniz Araştırmaları*, (76), 1143-1178.
- Hollertz, K., Jacobsson, K., & Seing, I. (2018). Organizational governance of activation policy: Transparency as an organizational ideal in a Swedish welfare agency. *International Social Security Review*, 71(4), 71–89. doi:10.1111/issr.12190
- Huseynov, T. (2018). *Yönetimde açıklık ve bilgi edinme hakkı: Azerbaycan örneğinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Muğla.
- Hussain, W., Nadeem, M. T., Kaynat, H., Shahzad, A., & Urooj, N. (2021). Correlation between organizational stress and workload stress effect the academic performance of elementary school teachers. *İlköğretim Online*, 20(2).
- Işık, M., Tutgaç, C., Gündoğdu, B. (2022). Örgüt kültürü ve örgütsel demokrasinin örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(4), 23-42.
- Işık, M. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel demokrasi algısı (iş-kur ısparta il müdürlüğü örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(Kayfor 15 Özel Sayısı), 1661-1672.
- Işık, M., (2022). *Sınıf öğretmenlerinin demografik özellikleri açısından stres düzeylerinin incelenmesi (Iğdır ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Iğdır Üniversitesi. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Iğdır.
- Işıkkay, Ç. (2019). İşyeri nezaketsizliği ve demografik özellikler arasındaki ilişkiler: hemşireler üzerine bir inceleme. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(1), 51-68.
- Işıkkay, Ç., & Taslak, S. (2021). İşyeri nezaketsizliği: ulusal literatür üzerine bir içerik analizi. *Opus International Journal Of Society Researches*, 18(39), 521-552.
- İçdem, U. (2018). *Çalışanlarda iş stresinin örgütsel bağlılığa etkisinde sendika üyeliği rolünün belirlenmesi: Isparta ili sağlık çalışanları üzerine araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1).

- İlbars, Z. (1994). *Kültür ve stres. Kriz Dergisi*, 2(1), 177-179.6
- İlhan, Ü. (2010). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175-1186.
- İncesu, Z. (2011). *İşgörenlerin normatif, duygusal ve devamlılık bağlılığında örgütsel stres kaynaklarının rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İyigün, N. Ö. (2012). *Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım*.
- Jacksch, V., & Klehe, U.-C. (2016). Unintended consequences of transparency during personnel selection: benefitting some candidates, but harming others? *International Journal of Selection and Assessment*, 24(1), 4–13. doi:10.1111/ijsa.12124
- JenaAbadi, H., & Mobasheri, A. (2014). The study of organizational trust effect on organizational transparency and loyalty of primary school teachers in Zahedan City, Iran. *World Applied Programming*, 4(6), 156-160.
- Kabat-Farr, D., Cortina, L. M., & Marchiondo, L. A. (2018). The emotional aftermath of incivility: Anger, guilt, and the role of organizational commitment. *International Journal of Stress Management*, 25(2), 109.
- Kabul, M. (2016). *Çalışanların örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kahramantekin, A. (2021). *Öğretmenlerin etik ilkeleri ile hesap verebilirlik eğilimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Kalkan, A., & Alparslan, A. M. (2009). Şeffaflık, iletişim ve hesap verebilirliğin yerel yönetim başarılarına etkileri. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 1(1), 25-40.
- Kalkan, R. (2018). *Okul yöneticileri ile öğretmenlerin stres düzeylerinin karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kamran, M., & Thomas, M. (2021). The effect of teachers' perception of organizational justice on their job stress. *International Journal Of Organizational Leadership*, 10(Special Issue 2021), 89-98.
- Kanmaz, U., & Karabulut, T. (2022). Dönüştürücü ve otantik liderliğin örgütsel yaratıcılık üzerindeki etkisinde pozitif psikolojik sermayenin aracı rolü: hava

kargo taşımacılığı sektöründe bir araştırma. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2).

- Kanten, P. (2014). İşyeri nezaketsizliğinin sosyal kaytarma davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde duygusal tükenmenin aracılık rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(1), 11-26.
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynaklarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Erciyes Akademi*, 35(1), 111-136.
- Karabey, C. N., & Işcan, Ö. F. (2007). Örgütsel özdeşleşme, örgütsel imaj ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi: bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(2), 231-241.
- Karaca, E., & Özmen, A. (2018). Örgütsel adaletin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: kamu ve özel sektörde karşılaştırmalı bir araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 7-30.
- Karacaoğlu, K., & Güney, Y. (2010). Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının, örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi: neşehir ili örneği. *Öneri Dergisi*, 9(34), 137-153.
- Karaçelebi, F. G. (2021). İş yeri nezaketsizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde psikolojik sözleşme ihlalinin aracılık rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 185-193.
- Karaçelebi, F. G. (2023). *İşyeri nezaketsizliğinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinde psikolojik sözleşme ihlali ve ahlaki çözülmenin aracılık rolü*. (Doktora Tezi). Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Karadaş, H., & Özgün, N. (2023). Öğretmenlerin örgütsel stres ile işe yabancılaşma düzeylerinin incelenmesi. *Artuklu İnsan ve Toplum Bilim Dergisi*, 8(1), 93-112.
- Karadavut, Y. (2005). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yolları*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Pendik ilçesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karaevli, Ö., & Levent, F. (2014). Okul yönetiminde şeffaflığın farklı kariyer evrelerinde bulunan öğretmenler üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40(40), 89-108.
- Karagül, M. (2011). *Örgütsel stres ve stres yönetimi: Malatya adliyesi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Karakaplan Özer, E. (2019). *Etkili liderlik ile duygusal bağlılık ilişkisinde işveren markası algısının aracılık etkisi ve bir araştırma*. (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Karakaya, S. (2015). *Liselerde Görev Yapan Kadın ve Erkek Öğretmenlerin Stres Düzeylerinin Karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karim, S., Rodall, C. S., & Mendoza, E. C. (2004). *Transparency in education. international institute for educational planning and international academy of education*. Paris and Brussels: UNESCO.
- Kavkali, Z., & Yeşiltaş, M. (2018). Etik örgüt kültürünün sorun bildirme davranışına etkisi: ankara ilinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otellerde uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 5(2), 85-96.
- Kaya, E. (2006). *Örgütsel stres kaynakları ve akademisyenler üzerine bir araştırma örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kaya, H. (2022). *İşyeri nezaketsizliği ve iş stresinin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın düzenleyici rolünün incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kaynak, İ. (2021). The role of the organizational climate in the effect of workplace incivility on revenge intention. *Business, Economics and Management Research Journal* 4(2) 103-117
- Kendiroğlu Özen, P. (2022). *Örgütsel stresin örgütsel sessizlik ve sanal kaytarma üzerine etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya.
- Kesen, M. (2015). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 535-562.
- Keser, B. M. (2018). Nezaket, nezaket teorileri ve türkçede kullanılan nezaket kavramları. *Türk Uluslararası Dil Edebiyat ve Halk Bilimi Araştırmaları Dergisi*, 1(15), 127-138.
- Keskin, U. (2012). *Okul yöneticilerinin örgütsel stres faktörlerinin incelenmesi (uşak ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Khan, M., Lee, H., & Bae, J. (2019). The role of transparency in humanitarian logistics. *Sustainability*, 11(7), 2078. doi:10.3390/su11072078

- Kılıç, E. (2010). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve yabancılaşma arasındaki ilişki-çağrı merkezi çalışanları üzerine uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kılıç, E. D., Üstün, A., & Önen, Ö. (2011). Öğrenen örgütlerde etkili liderlik: Burdur örneği. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 6(1), 5-22.
- Kırel, Ç. (2015). *Örgütlerde stres kaynaklarının çalışan kadınlar üzerindeki etkileri ve eskişehir bölgesinde uygulama çalışması* (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Kırııcı, B. (2010). *Örgütsel stres yönetimi ve bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Malatya.
- Kırışik, F. (2016). *Yönetişel dönüşüm sürecinde şeffaflık ve bilgi edinme hakkı*. Bursa. Ekin Yayınevi.
- Kırvaç, G., (2023). Bir örgütsel tüketici olarak çalışanların performanslarını etkileyen faktörler. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 6(4), 614-635.
- Kızıloğlu E. (2019). *İşyeri nezaketsizliğinin bilgi paylaşma tutumu ve iş çıktıları üzerindeki etkisi: algılanan etik iklimin aracı rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kızıloğlu, E., & Akgemci, T. (2021). İş yeri nezaketsizliğinin bilgi paylaşma tutumu ve iş çıktıları üzerindeki etkisinde etik iklimin aracı rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (33), 97-112.
- Kiliç, M. Y. (2021). *Otantik liderliğin, yöneticiye güven ve okulların değişime açıklık düzeyleri bakımından değerlendirilmesi*. (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- King, E. B., Dawson, J. F., West, M. A., Gilrane, V. L., Peddie, C. I., & Bastin, L. (2011). Why organizational and community diversity matter: representativeness and the emergence of incivility and organizational performance. *Academy of Management Journal*, 54(6), 1103–1118. doi:10.5465/amj.2010.0016
- Kirchmer, M., Laengle, S., & Masias, V. (2013). Transparency-driven business process management in healthcare settings [leading edge]. *IEEE Technology and Society Magazine*, 32(4), 14–16. doi:10.1109/mts.2013.2286427
- Kirt, B. (2022). *A tipi ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Kizildağ, B. (2019). *Türk liman sahalarında çalışan işçilerdeki örgütsel stres, mobbing ve mesleki tükenmişliğin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Koçak, S. Y. (2010). Kamu yönetiminde açıklık için bilgi edinme hakkı. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (23), 115-125.
- Konak, İ. (2020). *Uçuş ekiplerinde iş doyum, örgütsel stres, psikosomatik belirtiler ile tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişki: Bir havayolu şirketi örneği* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, C., & Arabacı, İ. B. (2013). Primary and high schools teachers' perceptions of organizational citizenship. (Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Korkmaz, E. V., & Çelik, A. (2021). Katılımcı yönetimde önemli bir kavram olarak örgütsel demokrasiye ilişkin; ulusal tez merkezi, tr dizin ve dergipark veri tabanları kapsamında bir içerik analizi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 1303-1321.
- Korkmaz, F. (2018). *Hemşirelik öğrencileri için algılanan stres kaynaklarının ve bakım odaklı hemşire-hasta etkileşimine yönelik tutum ve davranışlarının değerlendirilmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Bilim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: sorunlar çözümler ve öneriler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-252.
- Koyuncuoğlu, B. (2022). *Okul öncesi eğitim kurumlarında etkili liderlik ve örgüt ikliminin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Köse, H., (2013). Örgütlerde stres kaynakları ve stres yönetimi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, (29), 37-44.
- Kul, Ö. B. (2006). *Eğitim fakülteleri öğretim elemanlarının örgütsel stres değişkenlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi (dicle, fırat ve inönü üniversiteleri örnekleri)* (Yüksek Lisans Tezi). Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Kulaklıkaya, K. (2013). *İşkoliklik, tükenmişlik sendromu ve iş yükü algısı arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kumas, V. (2008). *Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile stres düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kumral, T. (2017). *İşyeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik ilişkisinde örgütsel dışlanmanın aracı rolü* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kumral, T., & Çetin, C. (2016). İşyeri nezaketsizliği üzerine bir yazın incelemesi. *Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 153-171.
- Küçük, Ö. (2017). *İş yaşamında kaba davranışların öznel iyi oluş hali ve çalışan performansına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kyselova, O. (2023). *The examination of the moderating role of psychological resilience on the relations of perceived work-life balance and job-related stress with work engagement*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Leblebici, D. N., Yıldız, H. H., & Karasoy, A. (2009). Örgütsel yaşamda dedikodunun algılanışı ve araçsallığı. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 561-574.
- Lee, R. L., & Joseph, R. C. (2013). An examination of web disclosure and organizational transparency. *Computers in Human Behavior*, 29(6), 2218–2224. doi:10.1016/j.chb.2013.05.017
- Lewis, P. S., & Malecha, A. (2011). The impact of workplace incivility on the work environment, manager skill, and productivity. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 41(7/8), S17-S23.
- Louis, K. S. (2007). Trust and improvement in schools. *Journal of educational change*, 8, 1-24.
- Lu, S., Huang, C. C., Deng, G., & Lu, K. (2020). Transparency and resource allocation of grassroots nonprofits in China. *VOLUNTAS: International Journal Of Voluntary And Nonprofit Organizations*, 31, 1188-1200.
- Madenoglu, C. (2016). *Eğitim örgütü yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma tarzlarının benlik saygısı düzeyleriyle olan ilişkisi*. (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Madenoglu, C., Uysal, Ş., Sarier, Y., & Banoğlu, K. (2014). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin iş doyumlarının örgütsel bağlılıkla ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 47-69.
- Malik, S., & Noreen, S. (2015). Perceived organizational support as a moderator of affective well-being and occupational stress. *Pakistan Journal Of Commerce And Social Sciences (Pjcss)*, 9(3), 865-874.
- Manav, S. (2018). *Hastanelerde örgütsel stres kaynakları ve stres yönetimi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Maruf, M., & Altıntaş, M. (2021). Örgütsel demokrasinin örgütsel mutluluğa etkisi: bir kamu üniversitesi örneği. *ESAM Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 129-155.

- Mataboge, S. K. C., & Mahlangu, V. (2024). Attributes and actions of principals as instructional leaders in empowering school management teams (smts) in schools. *Kafkas Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 20-32.
- Mavibaş, M., (2022). *Spor bilimleri fakültelerindeki akademisyenlerin örgütsel etik iklim ve örgütsel şeffaflık algıları ile bilgi ifşa yönelimlerinin (whistleblowing) incelenmesi*. (Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi, Kış Sporları ve Spor Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- McDonald, P. (2011). Workplace sexual harassment 30 years on: a review of the literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1–17. doi:10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x
- Memduhoğlu, H. B., & Şeker, G. (2011). Organizational climate of primary schools in the view of teachers. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1).
- Memduhoğlu, H. B., & Zengin, M., (2011). İlköğretim okullarında örgütsel güvene ilişkin öğretmen görüşleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(1), 211-228.
- Memiş, A. K. (2018). *Okul nezaket algısının ilkökul öğrencilerinin psikolojik ve duygusal iyi oluşları ile ilişkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Memiş, A. K., & Duran, N. O. (2019). İlkokul öğrencilerinde okul nezaket algısı ve psikolojik ve duygusal iyi oluş arasındaki ilişkisinin incelenmesi. *İlkogretim Online*, 18(4).
- Men, L. R., & Hung-Baesecke, C. J. F. (2015). Engaging employees in China: The impact of communication channels, organizational transparency, and authenticity. *Corporate Communications: An International Journal*, 20(4), 448-467.
- Merkan, S. (2011). *Genel lise ve anadolu lise'lerinde görevli öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının karşılaştırmalı analizi (Malatya ili örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Mert, E. (2023). *The effect of covid-19 fear on quality of work life through work stress during pandemic period: the case of airline employees* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Meydan, C. H., & Polat, M. (2013). Bir örgüt formu olarak okul ile özdeşleşmede akademik başarı ve öz disiplinin rolü. *Eğitim ve Bilim*, 38(167).
- Michener, G., & Bersch, K. (2013). Identifying transparency. *Information Polity*, 18(3), 233-242.

- Milam, A. C., Spitzmueller, C., & Penney, L. M. (2009). Investigating individual differences among targets of workplace incivility. *Journal of occupational health psychology, 14*(1), 58.
- Mimaroğlu, H., & Özgen, H. (2008). Örgütlerde güç eşitsizlikleri ve cinsel taciz. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17*(1), 321-334.
- Miner, K. N., Settles, I. H., Pratt-Hyatt, J. S., & Brady, C. C. (2012). Experiencing incivility in organizations: the buffering effects of emotional and organizational support. *Journal of Applied Social Psychology, 42*(2), 340–372. doi:10.1111/j.1559-1816.2011.00891.x
- Miner-Rubino, K., & Reed, W. D. (2010). Testing a moderated mediational model of workgroup incivility: the roles of organizational trust and group regard. *Journal of Applied Social Psychology, 40*(12), 3148–3168. doi:10.1111/j.1559-1816.2010.00695.x
- Moğul, E. (2014). *Özel okullar ve devlet okullarında çalışan ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının karşılaştırmalı analizi (İstanbul ili örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Mohanty, S. P. (2017). Organizational role stress of secondary school teachers with reference to gender and management. *Journal On School Educational Technology, 13*(2), 14-19.
- Nartgün, Ş. S., Nartgün, Z., & Arıcı, U. D. (2016). Okul yöneticilerinin kullandıkları örgütsel güç kaynakları ile otantik liderlik düzeylerine ilişkin öğretmen görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi, 3*(2), 1-26.
- Nasurdin, A. M., Ramayah, T., & Kumaresan, S. (2005). Organizational stressors and job stress among managers: the moderating role of neuroticism. *Singapore Management Review, 27*(2), 63-79.
- Neyland, D. (2007). Achieving transparency: the visible, invisible and divisible in academic accountability networks. *Organization, 14*(4), 499–516. doi:10.1177/1350508407078050
- Norman, S. M., Avolio, B. J., & Luthans, F. (2010). The impact of positivity and transparency on trust in leaders and their perceived effectiveness. *The Leadership Quarterly, 21*(3), 350–364. doi:10.1016/j.leaqua.2010.03.002
- Ocakli, E. (2006). *Okul müdürlerinin duygusal, bilişsel ve davranışsal boyutlarda değişime açıklıklarının ölçülmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Oğuzhan, M. (2020). Kamuda örgütsel iletişim sorunsalı: e-devlet’e kısa bir bakış. *Toplum Ekonomi ve Yönetim Dergisi, 1*(1), 14-33.

- Orhan, M. (2022). *Okul yapısı ile hesap verebilirlik arasındaki ilişkide dağıtımci liderliğin aracılık rolünün incelenmesi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Öcel, H. (2011). İşyeri zorbalığı ve fiziksel rahatsızlık belirtileri: Adil dünya inancının düzenleyici rolü. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 76-86.
- Ömeroğlu, M. (2015). *Anaokulu öğretmenlerinin okuldaki stres belirtileri, stres kaynakları, bu stres kaynakları ile başa çıkma yolları ve yaşadıkları örgütsel stresin performanslarına etkisi nedir?*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Önal, S. (2015). *Örgütsel sessizlik yabancılaşma ilişkisi: Çanakkale'deki orta ve büyük ölçekli oteller üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Ören, D. (2013). *Örgütsel stres ve tükenmişlik ilişkisi: konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Özalp, Y. B. (2014). *Öğretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenler ve öğretim elemanlarının örgütsel stresle baş etme stratejileri (Trakya Üniversitesi örneği)*. Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Özbezek, B. D., & Paksoy, H. M. (2022). Örgütsel Demokrasinin Örgütsel Sessizlik Düzeyine Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 80-101.
- Özcan Seleoğlu, D., & Yiğit, İ. (2021). Psikolojik sözleşme ve örgütsel performans ilişkisinde örgütsel vatandaşlık davranışının farklılaştırıcı rolü: Eğitim ile ilgili sivil toplum kuruluşlarında araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(2).
- Özcan, G. (2022). İşyeri nezaketsizliği: kavramsal bir inceleme. *Bucak İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(2), 341-367.
- Özdemir, K. A. (2023). *The relationship between teachers' stress levels and social-emotional competence levels in EFL context*. (Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Özer, M. A. (2012). Örgütsel karar verme ve yönetişim. *Türk İdare Dergisi*, 475, 147-170.
- Özer, M., (2022). *Ortaokul öğrencilerinin ve öğretmenlerinin gözüyle okul iklimi ve okulda nezaket*. (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Özer, N., Demirtaş, H., Üstüner, M., & Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.

- Özgan, H. (2011). Organizational transparency in schools: effects and obstacles. *New Educational Review*, 25(3).
- Özgenel, M. (2021). The effect of quality of life work on organizational commitment: a comparative analysis on school administrators and teachers. *Elementary Education Online*.
- Özgenel, M., & Canuylassi, E. M. (2021). Okul müdürlerinin yıkıcı liderlik davranışlarının örgütsel strese etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 1652-1664.
- Özken, M. (2020). *Okul yöneticilerinin hesap verebilirlik davranışları: öğretmen görüşlerine dayalı karma bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Özkoç, A. G., & Kemer, E. (2017). Konaklama işletmelerinde kurumsallaşmanın örgütsel yenilik açısından stratejik rolü. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Öztürk, B. (2018). *Örgütsel stresle başa çıkma, örgütsel adalet algısı, iş tatmini ve duyguların üretkenlik karşıtı iş davranışlarındaki rolü* (Yüksek Lisans Tezi). TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, H., & Şaylıgil, Ö. (2020). Ahlaki zekâ: sağlık hizmetlerinin sunumunda yeni bir kavram. *Türkiye Klinikleri Journal Of Medical Ethics-Law & History*, 28(1).
- Öztürk, İ., & Aras, M., (2021). Mantar yönetim tarzı ve örgütsel dedikodunun bilgi paylaşımına etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(2), 121-134.
- Öztürk, M. (2023). *Toksik liderlik, iş stresi ve işe adanmışlık ilişkisi: 50/d kadrosundaki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma*. (Doktora Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Antalya.
- Özüren, E. (2018). *Örgütlerde duygusal zekâ ve örgütsel stres ilişkisi: tekstil sektörü üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Parris, D. L., Dapko, J. L., Arnold, R. W., & Arnold, D. (2016). Exploring transparency: a new framework for responsible business management. *Management Decision*, 54(1), 222-247.
- Pasquier, M., & Villeneuve, J.-P. (2007). Organizational barriers to transparency. *International Review of Administrative Sciences*, 73(1), 147–162. doi:10.1177/0020852307075701
- Pearson, C. M., & Porath, C. L. (2005). On the nature, consequences and remedies of workplace incivility: No time for “nice”? Think again. *Academy of Management Perspectives*, 19(1), 7–18. doi:10.5465/ame.2005.15841946

- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Porath, C. L. (2000). Assessing and attacking workplace incivility. *Organizational dynamics*, 29(2), 123-137.
- Pearson, C. M., Andersson, L. M., & Wegner, J. W. (2001). When Workers Flout Convention: A Study of Workplace Incivility. *Human Relations*, 54(11), 1387–1419. doi:10.1177/00187267015411001
- Petek, T., (2023). *Hizmet sektöründe çalışanların işyeri nezaketsizliği algısı: İstanbul ili örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Polat, D. D., & İskender, M. (2018). Exploring Teachers' Resilience İn Relation To Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment And Perception Of Organizational Climate. *International Journal Of Psychology And Educational Studies*, 5(3), 1-13.
- Polat, S. (2010). The effect of organizational support; perception of teachers on organizational trust perception of their schools. *African Journal Of Business Management*, 4(14), 3134-3138.
- Polat, S., & Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 71-92.
- Polatçı, S., & Özçalık, F. (2013). Yapısal ve psikolojik güçlendirmenin işyeri nezaketsizliği ve tükenmişliğe etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(1), 17-34.
- Poroy Arsoy, A. (2008). Kurumsal şeffaflık ve muhasebe standartları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 17-35.
- Poyraz, K., & Kara, H. Çetin, S. A., (2009). Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (9), 71-91.
- Pulat, İ. (2010). *Denizli ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgüt kültürü ve önemine ilişkin algıları* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Racapova, R., & Tekin, E. (2019). Çift kariyerli eşlerde örgütsel stresin iş tatminine etkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 609-628.
- Rawlins, B. (2008). Give the emperor a mirror: toward developing a stakeholder measurement of organizational transparency. *Journal of Public Relations Research*, 21(1), 71–99. doi:10.1080/10627260802153421
- Rawlins, B. R. (2008). *Measuring the relationship between organizational transparency and employee trust*.

- Reio, T. G., & Ghosh, R. (2009). Antecedents and outcomes of workplace incivility: Implications for human resource development research and practice. *Human Resource Development Quarterly*, 20(3), 237–264. doi:10.1002/hrdq.20020
- Reio, T. G., & Reio, S. M. (2011). Workplace incivility in schools. *International Journal of Adult Vocational Education and Technology*, 2(1), 23–35. doi:10.4018/javet.2011010103
- Ruppel, C., Stranzl, J. ve Einwiller, S. (2022). Örgütsel krize çalışan merkezli bakış açısı: Örgütsel şeffaflık ve desteğin çalışanların belirsizliğini, olumsuz duygularını ve işten ayrılmayı azaltmaya nasıl yardımcı olduğu. *Kurumsal İletişim: Uluslararası Bir Dergi*, 27 (5), 1-22.
- Sadykova, G. & Tutar, H., (2014). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *İşletme Bilimi Dergisi*, 2(1), 1-16.
- Saltalı, N. D., & Arslan, E. (2013). Okul öncesi öğretmenlerin sınıflarında koydukları kurallar ve uygulamaları. *İlköğretim Online*, 12(4), 1032-1040.
- Sarmaşık, Ş. (2009). *İşyerinde cinsel taciz algılaması ve yönetim ilişkilerine etkisi hakkında bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Sayers, J. K., Sears, K. L., Kelly, K. M., & Harbke, C. R. (2011). When employees engage in workplace incivility: The interactive effect of psychological contract violation and organizational justice. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 23, 269-283.
- Sazak, M. M. (2012). *Dönüştürücü liderlik algısının örgütsel stres üzerine etkisi; emniyet müdürlüklerinde bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Çankırı Karatekin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankırı.
- Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2014). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 37, S57–S88. doi:10.1002/job.1976
- Schnackenberg, A. K., & Tomlinson, E. C. (2016). Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization-stakeholder relationships. *Journal of Management*, 42(7), 1784–1810. <https://doi.org/10.1177/0149206314525202>
- Selman, P. (2018). *Devlet ilkokullarının yöneticileri ile özel ilkokulların yöneticilerinin stres düzeylerinin karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dr-Khaled S. (2016). Administrative Transparency in Public Secondary Schools in Jordan. *European Scientific Journal*, 12(13).

- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 317-339.
- Sezgin, F., & Kılınç, A. Ç. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(3), 743-757.
- Sızan, B. (2006). *İş başarımını etkileyen örgütsel stres kaynakları ve bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Sirke, Ç. (2016). *Özel okul öğretmenlerinde örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Solmuş, T. (2005). *İş yaşamında travmalar: Cinsel taciz ve duygusal zorbalık/taciz (mobbing)*. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 7(2), 1-14.
- Soyer, Melis. (2022). *Örgütsel özdeşleşme ve işe gömülmüslüğün duygusal emek aracılığıyla iş stresine etkisi*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Altınbaş Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Soylu, E. Ş. (2013). *Relationship between the organizational climate and occupational stress experienced by English instructors in the preparatory schools of five universities in Ankara*. (Doktora Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Soysal, A. (2009). Farklı sektörlerde çalışan iş görenlerde örgütsel stres kaynakları: Kahramanmaraş ve Gaziantep'te bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 333-359.
- Sönmez, D. (2022). *İşletmelerde örgütsel bağlılığın ve stres yönetiminin çalışan verimliliğine etkisi: İstanbul ilinde bir sağlık kuruluşunda uygulama*. (Doktora Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Stohl, C., Stohl, M., & Leonardi, P. M. (2016). Digital age| managing opacity: Information visibility and the paradox of transparency in the digital age. *International Journal of Communication*, 10, 15.
- Şahin, B. (2014). Seyahat acentası çalışanlarında örgütsel stresin örgütsel bağlılıkla ilişkisi üzerine bir araştırma: İstanbul örneği. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(32), 193-210.
- Şahin, H. (2005). Örgütsel stres. *Maden Mühendisleri Odası (TMMOB) Madencilik Bülteni*, 1, 54-56.

- Şeker, E. Ö., (2018). *Kadın çalışanların ev içi sorumluluklarının örgütsel stres üzerine etkileri: Karabük örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Şenol, S., & Aktaş, H. (2017). Algılanan örgütsel demokrasinin örgütsel sessizlik tutumlarına etkisi: İstanbul'da tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletme çalışanları üzerinde araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 833-850.
- Şimşek, A., & Babaoğlu, E. (2015). Okul Yöneticilerinin Örgüt Kültürüne İlişkin Görüşleri. *İlköğretim Online*, 14(4), 1222-1240.
- Şimşek, M. A. (2005). *Stres yönetimi programına bursa ılınde sanayi alanında çalışan personelin stres düzeyine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Şimşek, Ö., & Can, N., (2022). Örgütsel stresin sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 575-589.
- Şimşek, Ö., (2022). *Öğretmenlerin örgütsel stres ile işe yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.), Boston: Allyn and Bacon.
- Tabancalı, E. & Çakıroğlu, K., (2017). Okul müdürlerinin etik liderlik davranışları ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(1), 392-417.
- Tanşu, M. (2009). *Örgütsel stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi ve sağlık sektöründe bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tarkoçin, S., Berktaş, D. T., & Balat, G. U. (2013). Okul öncesi öğretmenlerinin sınıf içi etkinliklerde çocuklarla olan iletişimlerinde kullandıkları değerlerin incelenmesi. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 3(2), 37-49.
- Taş, C. (2018). *Umutsuzluk ve Örgütsel Stres İlişkisi: 4-5 Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taş, İ. E., & Durgun, S. (2022). *Gelenekselden dijitale şeffaflığın dönüşümü*.
- Taşdemir, E. (2019). *Okuldaki saydamlık düzeyinin öğretmenler tarafından değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Bal Taştan, S. (2014). İşyeri nezaketsizliğini öngören örgütsel ve durumsal önceller ile çalışanların davranışsal sonuçları arasındaki ilişkinin ve sosyo-psikolojik kaynakların rolünün incelenmesi: sağlık kurumlarında yapılan bir araştırma. *Isguc The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 16(3), 60-75.
- Teke, E. (2023). *Covid-19 korkusu ve iş stresi ile iş doyumu arasındaki ilişki*, (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Tekin, G. O. (2010). *Çalışma yaşamında stres kaynakları ve kamu kurumlarında çalışanlar üzerine etkileri: Edirne örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Tekmen, E. E., Canbolat, E. Ö., & Sağlam, F. (2020). İşyeri zorbalığına çatışma perspektifinden bakışın doğrusal ve bulanık mantık yöntemleriyle değerlendirilmesi. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 349-370.
- Tetik, Ş. C. (2011). *Eğitim denetçilerinin görevleri ile ilgili stres kaynakları ve bu stres kaynakları ile baş etme yöntemleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Theuvsen, L. (2004). Transparency in netchains as an organizational phenomenon: exploring the role of interdependencies. *Journal on Chain and Network Science*, 4(2), 125-138.
- Thompson, G., Buch, R., & Glasø, L. (2018). Low-quality LMX relationships, leader incivility, and follower responses. *Journal of General Management*, 44(1), 17-26.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz mobbing. *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28.
- Tonbul, İ., (2019). Örgütsel stresin çalışan performansına etkisi: yerel yönetimlerde bir uygulama. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(37), 1-20.
- Topaç, N., Bardak, M., Kirişçi, M., & Mertoğlu, E. (2020). Okul öncesi dönem çocuklarının değer kavramlarını tanımlamalarının incelenmesi: Nitel bir çalışma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 18(39), 447-487.
- Toprakçı, A. G. E. (1995). Okul örgütünün amaçlar açısından kendine özgü yönleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 113-120.
- Torkelson, E., Holm, K., Bäckström, M., & Schad, E. (2016). Factors contributing to the perpetration of workplace incivility: the importance of organizational aspects and experiencing incivility from others. *Work & Stress*, 30(2), 115–131. doi:10.1080/02678373.2016.1175524

- Tortumlu, M., & Taş, M. A. (2020). İşyeri kaballığı ve mutluluk ilişkisinde iş yaşamında yalnızlığın düzenleyici etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2), 706-719.
- Tortumlu, M., & Uzun, K., (2022). İşyeri zorbalığının çalışanların yaşam doyumu üzerindeki etkisinde umut ve problem çözme becerisinin aracı rolünün incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(1), 220-241.
- Torun, Ç. H., & Çetinkaya, F. F. (2021). Aile işletmelerinde örgütsel demokrasinin inovasyona etkisi. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(3), 434-463.
- Tosun, A. (2022). *Örgütsel şeffaflık, örgütsel güven ve örgüt sağlığının okul etkililiğine etkisi*. (Doktora Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Tosun, A., & Çelik, K. (2022). Okul şeffaflık ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (64), 102-126.
- Toytok, E. H. (2016). School Leaders' Innovation Managements And Organizational Stress: A Relational Model Study. *Universal Journal Of Educational Research*, 4(N12a), 173-179. doi: 10.13189/ujer.2016.041322
- Toytok, E. H., & Özdemir, S. (2022). Okulda yönetim düzeyi ile örgütsel muhalefet düzeyi arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(84), 1651-1674.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 556-573.
- Tschannen-Moran, M., & Hoy, W. (1998). Trust in schools: A conceptual and empirical analysis. *Journal of Educational administration*, 36(4), 334-352.
- Tuka, M. (2016). *Örgütsel stres ve tükenmişliğin iç hizmet kalitesi üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Tunç, R. (2015). *Okul yöneticilerinin iletişim yeterliliklerinin öğretmenlerin stres düzeyleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi (Trabzon Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Avrasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Turabik, T. (2019). *Yükseköğretim örgütlerinde örgütsel demokrasi ile politik davranışlar arasındaki ilişki*. (Doktora Tezi) Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Turan, T. (2016). *Örgütsel stresin çalışan iş doyumuna etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Turgut, M., & Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357-384.
- Tümer, F. İ. (2020). *İlkokul müdürlerinin ast ve üstlerine karşı hesap verebilirliğe ilişkin görüşleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Çanakkale.
- Türe, G. (2013). *Hazırlık okulu öğrencilerinin zaman yönetimi becerileri ile stres yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin araştırılması: Yeditepe Üniversitesi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu. Güncel Türkçe Sözlük. Ankara. <http://www.tdk.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Türk, K., Eroğlu, C., & Türk, D. (2008). T.C. Devlet Hastanelerindeki çalışma koşullarının stres üzerine etkilerini ölçmeye yönelik bir araştırma: Geyve Devlet Hastanesi örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(1), 1-17.
- Türker, E. (2009). *Örgütsel stres faktörleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve lise öğretmenleri üzerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Uludağlı, N. P. (2017). Prenatal dönemden yaşlılığa stres ve sonuçları. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 189-208.
- Ulusoy, B. (2022). *Aşırı iş yükünün iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etkisinde dağıtım adaletinin rolü: sivil havacılık sektöründe bir araştırma*.
- Uyaroğlu, H., (2022). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Nezaketsizliğin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Uygungil Erdoğan, S., Kobanoğlu, M. S., & Çiğdemli, A. Ö. Ö. (2023). Otel işletmelerinde nezaketsizlik ile dışlanma arasındaki ilişkide işgörenlerin narsistik kişiliğinin düzenleyici rolü. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 419-444.
- Uzun, T., (2018). A study of correlations between perceived supervisor support, organizational identification, organizational citizenship behavior, and burnout at schools. *European Journal Of Educational Research*, 7(3), 501-511.
- Üçler, Ç., & Taştan, S. B. (2017). Psikolojik sözleşme, örgütsel şeffaflık ve lider-üye etkileşiminin çalışan performans davranışları ile ilişkisinin incelenmesi. *İş'te Davranış Dergisi*, 2(2), 89-107.
- Üst Can, Ç. (2020). *Örgütsel demokrasi boyutlarının incelenmesine yönelik açıklayıcı bir karma yöntem araştırması*. (Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

- Üstün, F., & Ersolak, Ş. (2020). Makyavelizmin iş yeri nezaketsizliğine etkisi: banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Ibad Sosyal Bilimler Dergisi*, (7), 329-343.
- Üzüm, H., & Kurt, Ü., (2019). Okullarda katılımcı karar verme sürecinin incelenmesi. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 95-112.
- Vaccaro, A., & Madsen, P. (2009). Transparency in business and society: introduction to the special issue. *Ethics and information technology*, 11(2), 101.
- Valentinov, V., Verschraegen, G., & Van Assche, K. (2019). The limits of transparency: A systems theory view. *Systems Research and Behavioral Science*, 36(3), 289-300.
- Varişlı, N. (2020). Örgütsel vatandaşlık faktörlerinden nezaket davranışının, çalışanların hizmet kalitesine etkilerinin analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 3089-3109.
- Wehmeier, S. ve Raaz, O. (2012). Şeffaflık önemlidir: Akademik söylemde kurumsal şeffaflık kavramı. *Halkla İlişkiler Sorgulaması*, 1 (3), 337-366.
- Williams, C. C. (2005). Trust diffusion: The effect of interpersonal trust on structure, function, and organizational transparency. *Business & Society*, 44(3), 357-368.
- Willis, L., Reynolds, K. J., & Lee, E. (2019). Being well at work: the impact of organizational climate and social identity on employee stress and self-esteem over time. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 28(3), 399-413.
- Woodman, T., & Hardy, L. (2001). A case study of organizational stress in elite sport. *Journal Of Applied Sport Psychology*, 13(2), 207-238.
- Wullur, M. M., & Werang, B. R. (2020). *Emotional exhaustion and organizational commitment: primary school teachers' perspective*. International Journal Of Evaluation And Research in Education, 9(4), 912-919.
- Yağ, T. (2019). *Okul yöneticilerinin yönetim tarzları ile hesap verebilirlik yönelimleri arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Yağmurlu, A. (2007). Bilgi edinme kanunu ve halkla ilişkiler. *Amme İdaresi Dergisi*, 40(4), 63-79.
- Yaman, M. (2019). *Örgütsel stresin çalışan performansı üzerine etkisi: özel sektör banka çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaman, U. (2020). *Örgütsel stres ve kurum içi iletişim algılarının çalışan performansına etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Yaman, U. T., Aytaç, S. S., & Başol, O. (2023). İş yükü ile örgütsel çatışma arasındaki ilişkide iş yeri nezaketsizliğinin aracı rolü. *Trends In Business And Economics*, 37(3), 160-168.
- Yamuç, V. A., & Türker, D., (2015). Örgütsel stres kaynaklarının analizi: bir üretim işletmesinde kadın ve erkek çalışanlar üzerine inceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2015, 13.25: 389-423.
- Yasin, H., & Mokhtar, M. (2022). Practices of accountability and transparency in financial management among secondary school principals. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 12(9), 198-216.
- Yaşar, K., Gangal, M., Baytöre, K. G., & Sağlam, E. (2023). Eğitim kurumlarında örgütsel ikiye bölünlülük üzerine öğretmen görüşleri. *Ulusal Eğitim Dergisi*, 3(10), 1831-1846.
- Yavaş, T. (2017). *Kamu ve özel okullarda görev yapan öğretmenlerin hesap verebilirlik algılarının çok boyutlu incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yıldırım, M. & Deniz, M. (2020). Çalışanların örgütsel demokrasi algılarının örgütsel muhalefet davranışına etkisi: bir alan araştırması. *Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 6(24): 397-413.
- Yıldırım, M. (2020). *Çalışanların örgütsel demokrasi algılarının örgütsel muhalefet davranışı ve işle bütünleşme düzeyine etkisi: bir alan araştırması*. (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Yıldırım, N. (2021). *Sosyal zekâ ve duygusal zekânın etkili liderlik üzerine etkisi: kamu sektöründe bir çalışma*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Yıldırım, Y., Taşmektepligil, M. Y., & Üzümlü, H. (2011). Kısa versiyon örgütsel stres ölçeğinin Türkçeye uyarlanması (Geçerlilik ve güvenirlik çalışması). *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 2011; 13 (1): 103–108
- Yılmaz, A., & Ekici, S. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 31-58.
- Yılmaz, E. (2005). Okullarda örgütsel güven ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 567-580.
- Yılmaz, G. (2019). *Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının ve nedenlerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

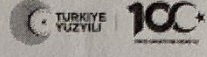
- Bayrakçı, C. (2016). *Teknik öğretmenlerde örgütsel stres kaynakları ile iş ve yaşam doyumu arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans Tezi). Kafkas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Yolbakan, E. (2019). *Özel okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile mesleki performansları arasındaki ilişki aydın ili efeler ilçesi örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust. *Public relations review*, 45(3), 101779.
- Yukl, G. (2012). Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention. *Academy of Management perspectives*, 26(4), 66-85.
- Yüce Yörük, E. A. (2019). *Bir üniversite hastanesi yoğun bakım hemşirelerinde duygusal emek ve örgütsel stres ile ilişkili faktörler*. (Tıpta Uzmanlık). Ege Üniversitesi, Tıp Fakültesi, İzmir.
- Yücel, U., Kurt, A. & Cansever, S. M. (2018). Ebelikte yönetim ve liderlik. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(3), 93-100.
- Yüksel, S. (2021). *Okul yöneticilerinin yaşadıkları iş stresinin öncülleri, sonuçları ve stresle başa çıkma stratejileri: Karma bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Zhou, Z. E., Yan, Y., Che, X. X., & Meier, L. L. (2015). Effect of workplace incivility on end-of-work negative affect: Examining individual and organizational moderators in a daily diary study. *Journal of occupational health psychology*, 20(1), 117.

EKLER

EK 1: Araştırma İzni



T.C.
RİZE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-57774812-605.01-88887737
Konu : Tez Çalışması İzni

04.11.2023

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : a) Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsünün 30.10.2023 tarihli ve 12272 sayılı yazısı.
b) Millî Eğitim Bakanlığının 21/01/2020 tarihli ve 1563890 (2020/2) sayılı Genelgesi.

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Neslihan BABAYİĞİT'in " Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Şeffaflık ve Örgütsel Nezaketsizliğin Örgütsel Stres Üzerindeki Rolü " konulu bilimsel araştırması kapsamında ekte sunulan Ölçek formlarını 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılında ilimizde bulunan resmi-özel ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ve yöneticilere uygulama isteği ilgi yazı ile bildirilmektedir.

Söz konusu Ölçek formlarını 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılında denetimi okul idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ilimizde bulunan resmi-özel ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ve yöneticilere uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Resul KUL
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR

Yusuf TÜFEKÇİ
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

Adres : İl Millî Eğitim Müdürlüğü RİZE

Telefon No : 0 (464) 280 53 00
E-Posta: rizenem@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hamit GOMLEKSİZ
Unvan : Şef
İnternet Adresi: rize.meb.gov.tr Faks: 4642805316

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden eee6-b180-3f2e-bccc-3a34 kodu ile teyit edilebilir.

T.C.
RİZE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü
ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Neslihan BABAYİĞİT
Kurumu / Üniversitesi	Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
Araştırma yapılacak iller	Rize
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Rize ilinde bulunan resmi-özel ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ve yöneticiler
Araştırmanın konusu	Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Şeffaflık ve Örgütsel Nezaketsizliğin Örgütsel Stres Üzerindeki Rolü
Üniversite / Kurum onayı	Var
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	Tez
Veri toplama araçları	Ölçek
Görüş istenilecek Birim/Birimler	-
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Sunulan ölçek formlarının Rize ilinde bulunan resmi-özel ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ve yöneticilere uygulanmasında sakınca bulunmamaktadır.	
Komisyon kararı	Oybirliği / Oyçokluğu ile alınmıştır.
Muhalef üyenin Adı ve Soyadı:	Gerekçesi:

KOMİSYON

--

Ek 2: Ölçek İzinleri



NESLİHAN BABAYİĞİT

Alıcı: seciltastan

18 Temmuz Sal 19:16 (3 gün önce)



Sayın Hocam,

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yüksek lisans öğrencisi olarak öğrenim görmekteyim. Danışman Hocam Doç. Dr. Gökhan KAHVECI ile birlikte yürüttüğümüz tez çalışmamda, izin vermeniz durumunda Rawlins (2006) tarafından geliştirilen ve tarafınızca 2017 yılında Türkçe'ye uyarlanan "Örgütsel Şeffaflık Ölçeğini" kullanmak istiyorum. Uygun görmeniz durumunda ölçek formunu paylaşırsanız sevinirim. Saygılarımla.

Neslihan Babayigit

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi



Prof.Dr. Seçil BÜLBÜL

Alıcı: ben

20 Temmuz Per 14:34 (23 saat önce)



Merhaba Neslihan hanım
referan verecek tabiki kullanabilirsiniz
başarılar diliyorum
selamlarımla
Seçil Bülbul

> -----

>

>

> Önemli Duyuru: Bu elektronik postadaki bilgiler ve ekteki dosyalar

> sadece ilgili alıcılar içindir. Eğer bu e-postanın ilgili

İşyeri Nezaketsizlik Ölçeği hk.

Harici

Gelen Kutusu x



Nurcan Bilgin

Alıcı: ben

24 Temmuz Pzt 09:59 (1 gün önce)



Merhabalar, ölçeği kullanabilirsiniz. Değerlendirmesi madde puan ortalaması şeklindedir. İlgili makaleyi ve ölçeği gönderiyorum. Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Dr. Öğr. Üyesi Nurcan BİLGİN
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Yönetimi AD.
MANİSA

2 Ek • Gmail tarafından tarandı



Ölçek Kullanım İzni

Harici

Gelen Kutusu x



NESLİHAN BABAYİĞİT

Sayın Hocam, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde yüksek lisans öğrencisi olarak öğrenim görmekteyim. Danışman Hocam Doç. Dr. Gökhan

24 Temmuz Pzt 14:35 (21 saat önce)



Hanifi ÜZÜM

Alıcı: ben

08:55 (3 saat önce)



Sayın Neslihan Demirci;

Ben ve Arkadaşlarımla yeniden geçerlilik ve güvenirlik çalışmasını yaptığı "kısa versiyon örgütsel stres ölçeğini" yapacağınız bilimsel çalışmanızda veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz. referans göstereceğiniz dosya ekte verilmiştir iyi çalışmalar dilerim.

Assoc. Prof. Dr. Hanifi UZUM

Faculty of Sport Sciences, Bolu Abant İzzet Baysal University

Sport Management

BOLU/TURKEY

Ek 3: Kişisel Bilgi Formu

Saygıdeğer meslektaşım,

Aşağıdaki ölçme aracının amacı, Doç. Dr. Gökhan Kahveci danışmanlığında hazırlamakta bulunduğum “Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Şeffaflık ve Örgütsel Nezaketsizliğin Örgütsel Stres Üzerindeki Rolü” adlı yüksek lisans tezi için bilimsel veri toplamaktır. Araştırma için etik kurul onayı alınmıştır. Anket dört (4) bölümden oluşmaktadır. “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Şeffaflık Ölçeği” ve “Örgütsel Stres Ölçeği”. Ölçme aracına vereceğiniz yanıtlar bilimsel amaçlar doğrultusunda yalnızca bu araştırma için kullanılacaktır. Araştırmanın doğru sonuçlara ulaşması ölçme aracında vereceğiniz yanıtlara bağlı olduğundan, yanıtlarınızın gerçek anlamda tutum ve görüşlerinizi yansıtmaları açısından çok önemlidir. Ölçme aracında yer alan maddelerin tümünü içtenlikle yanıtlamanızı dilerim. İlgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Neslihan BABAYİĞİT

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi

Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgi Formu

CİNSİYET

Kadın ☐ Erkek ☐

YAŞ

25-35 ☐ 35-45 ☐ 45-55 ☐

EĞİTİM DÜZEYİSİ

Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐

ÇALIŞTIĞI BİRİM

İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐

GÖREV

Öğretmen ☐ Okul Yöneticisi ☐

KIDEM

1-10 Yıl ☐ 10-20 Yıl ☐ 20-30 Yıl ☐

BRANŞ

Sınıf Öğretmeni ☐ Branş Öğretmeni ☐

Ek 4: Örgütsel Şeffaflık Ölçeği

Bölüm 4:

Bu bölümde, aşağıdaki ifadeleri okuyup çalışmakta olduğunuz işyerinizi düşünerek, ifadelere katılım derecenizi 1'den 6'ya kadar derecelendirilmiş ölçekte belirtiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Pek fazla katılmıyorum	Biraz katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
	1	2	3	4	5	6
1. İşyerimde bilgiler tüm çalışanlara tam ve doğru olarak aktarılmaktadır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. İşyerimde her şey genellikle açık bir şekilde yürütülür, iş gereği dışında gizli saklı uygulamalar yoktur.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. İşyerimin politikaları ve yönetmelikleri açıkça bize aktarılmıştır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. İşyerimde performans değerlendirmesi yapılırken açık ve şeffaf davranılır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. İşyerim aldığı kararların çalışanlarını nasıl etkileyeceğini anlamak ister.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. İşyerim kararlar alınırken gerekli olabilecek bilgileri çalışanlarına sağlar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. İşyerim çalışanlarına karşı eylem ve hareketlerinin sorumluluğunu almak ister.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. İşyerim neler yaptığının ve yaptıklarının sebeplerinin çalışanları tarafından bilinmesini ister.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. İşyerim ihtiyacımız olan bilgileri belirlerken bizlerin yardımını da sürece dahil eder.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
10. İşyerim çalışanlarına detaylı bilgilendirmeler yapar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. İşyerim karar almadan önce çalışanlarına fikirlerini sorar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. İşyerim kim olduğumuzu ve nelere ihtiyaç duyduğumuzu anlamak için zaman harcar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. İşyerim çalışanlarına gerekli bilgileri zamanında verir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. İşyerim çalışanlarına bilgiyi geçmiş performans ile kıyaslanabilir şekilde verir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. İşyerim çalışanlarına tam ve doğru bilgiyi verir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. İşyerimin çalışanlarına verdiği bilgi güvenilirdir.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. İşyerim çalışanlarının eleştirilerine açıktır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18. İşyerim bir hata yaptığında kabul eder ve çalışanları ile paylaşır.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anketimiz sona ermiştir, katılımınız için çok teşekkür ederiz.

Ek 5: İş Yeri Nezaketsizliği Ölçeği

Aşağıdaki ifadeleri çalıştığınız kurumda, amiriniz ve/veya iş arkadaşlarınız nedeniyle ne sıklıkla yaşadığınıza göre değerlendiriniz. (İş Yeri Nezaketsizliği)				
1= Asla	2= Bir-iki defa	3=Bazen	4=Sıklıkla	5=Çoğu Zaman

Son bir yıl boyunca iş ortamında;	Katılım Düzeyleri				
	1	2	3	4	5
1. Görüşlerinizin daha az önemsendiği ya da fikirlerinize daha az ilgi gösterildiği durumlar oldu mu?					
2. Sorumluluğunuzda olan bir konu üzerindeki yargınıza şüpheyile bakılan bir durum oldu mu?					
3. Size düşmanca, gözlerini dikip baktıkları ya da küçümsedikleri bir durum oldu mu?					
4. Herkesin önünde ya da özel olarak, profesyonel olmayan sözcüklerle hitap edildiğiniz bir durum oldu mu?					
5. Söztünüzün kesildiği ya da sesinizin bastırıldığı bir durum oldu mu?					
6. Bir değerlendirmede sizin performansınıza hak ettiğinizden daha düşük verildiği bir durum oldu mu?					
7. Küfre maruz kaldığınız ya da bağırıldığınız bir durum oldu mu?					
8. Size hakaret edildiği ya da saygısızca sözler söylendiği bir durum oldu mu?					
9. Görmezden gelindiğiniz ya da konuşulmadığınız bir durum oldu mu?					
10. Beceriksizlikle suçlandığınız bir durum oldu mu?					
11. Öfke nöbetleri ya da öfke patlamasıyla hedef alındığınız bir durum oldu mu?					
12. Harcamalarınızla dalga geçildiği bir durum oldu mu?					

Ek 6: Örgütsel Stres Ölçeği

ÖRGÜTSEL STRES ÖLÇEĞİ:	Hiç bir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. Çok hızlı mı çalışmak zorundasın?	()	()	()	()	()
2. Çok yoğun mu çalışmak zorundasın?	()	()	()	()	()
3. Yaptığın iş çok fazla çaba gerektirir mi?	()	()	()	()	()
4. Her şeyi yapmak için yeterli zamanın var mı?	()	()	()	()	()
5. Yaptığın işte sık sık istemediğin taleplerle karşılaşılıyor musun?	()	()	()	()	()
6. İşin yeni şeyler öğrenmene imkan sağlıyor mu?	()	()	()	()	()
7. İşin üst düzeyde beceri ve uzmanlık istiyor mu?	()	()	()	()	()
8. Yaptığın iş ilk olarak senin harekete geçmeni gerektiriyor mu?	()	()	()	()	()
9. Tekrar ve tekrar aynı şeyleri yapmak zorunda kalıyor musun?	()	()	()	()	()
10. İşinde nasıl çalışacağının kararını kendin verebiliyor musun?	()	()	()	()	()
11. İşinde ne yapacağının kararını kendin verebiliyor musun?	()	()	()	()	()
12. İş ortamın sakın ve hoştur.	()	()	()	()	()
13. İş yerimde diğer çalışanlarla iyi geçinirim	()	()	()	()	()
14. İş arkadaşlarım beni destekler	()	()	()	()	()
15. Eğer kötü günümdeysem iş arkadaşlarım beni anlar.	()	()	()	()	()
16. Üstlerim ile iyi geçinirim.	()	()	()	()	()
17. İş arkadaşlarım ile çalışmaktan zevk alırım.	()	()	()	()	()

ETİK KURUL KARARI



T.C.

RECEP TAYYİP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU

DEĞERLENDİRME RAPORU

Toplantı Tarihi : 11/10/2023

Toplantı K. Sayısı : 2023/278

Yüksek Lisans Öğrencisi Neslihan BABAYİĞİT'in "Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Şeffaflık ve Örgütsel Nezaketsizliğin Örgütsel Stres Üzerindeki Rolü" isimli projesi kapsamında yürütülecek çalışmalar için izin talebi kurulumuzca değerlendirilmiş olup;

- ☒ Etik açıdan uygun bulunmuştur.
- ☐ Etik açıdan uygun bulunmamıştır.
- ☐ Etik açıdan önerilen değişikliklerin yapılmasıyla uygun bulunmuştur.



Prof. Dr. Nebi GÜMÜŞ

Başkan

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Fener Mah. Zihni Derin Yerleşkesi 53100 RİZE
Tel: 0464 223 81 00 Faks: 0464 223 63 28
www.erdogan.edu.tr