

ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ÖLÇEĞİ (ÖDÖ) GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

Tahsin GEÇKİL, Yrd. Doç. Dr.
tahsingeckil@gmail.com, Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi

Mehmet TİKİCİ, Prof. Dr.
mehmet.tikici@inonu.edu.tr, İnönü Üniversitesi

Özet: Örgütsel demokrasi, örgütün yapı, süreç ve çalışanlarını olumlu yönde etkilemektedir. Örgütsel demokrasi, katılımcı bir yapı oluşturmakta, çalışanların örgütsel yapı ve süreçleri eleştirebilmelerini mümkün kılmakta, örgütsel hasılanın paylaşımında ve paylaşımına ilişkin süreçlerinde adaleti tesis etmektedir. Dahası aynı koşullara sahip olanların aynı haklara sahip olacağı eşitlikçi bir yapı oluşturmakta, yapı ve süreçlerde şeffaflığı sağlayarak güven duyulan bir örgüt oluşturmakta ve tüm örgüte hesap verebilme kültürünü yerleştirmektedir. Demokratik uygulamalar, örgütün sosyo-moral atmosferini olumlu etkileyerek işgören bağlılığında artış, işlevsel olmayan davranışlarda azalma, çalışanların otonomi, bilgi ve becerilerinde olumlu etkileyerek işgören bağlılığında artış, yönelimlerin miktarına ve derinliğine göre değişmektedir. Örgütsel demokrasi uygulamalarının geliştirilebilmesi ve yaygınlık kazanabilmesi için ölçülebilmesi önemlidir.

Amaç: Örgütsel demokrasinin ölçümünde kullanılabilecek Örgütsel Demokrasi Ölçeği geliştirmektir.

Yöntem: Metodolojik tipteki bu araştırmanın evreni Adıyaman Üniversitesinden 910 ve Adıyaman İl Merkezindeki Kamu Hastanelerinden 1370 olmak üzere toplam 2280 çalışandan, örneklem ise 438 kişiden oluşmuştur. Araştırmacılar tarafından geliştirilen taslak ölçek Lawshe tekniği ile kapsam geçerliği yapılarak 42 maddelik aday ölçek elde edilmiştir. Aday ölçek Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için 285 kişiye Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) için 153 kişiye uygulanmıştır. Veriler SPSS 21 ve LISREL 8.8 programlarında ortalama, standart sapma, Pearson Momentler çarpımı, Chronbach Alfa, Açıklayıcı Faktör Analizi ve Doğrulamalı Faktör Analizi ile değerlendirilmiştir.

Bulgular ve Sonuç: Ölçek Kapsam Geçerlik İndeksi (CVI) .88, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı .960 ve Bartlett's Test Sphericity 6442.05 bulunmuştur ($p < 0.000$). AFA sonucunda toplam varyansın %58.784'ünü açıklayan, öz değeri 1'in üzerinde beş faktörlü ve 28 maddelik bir ölçek ortaya çıkmıştır. Ölçeğin benzer ölçek ile korelasyonu .80 ($p < 0.001$), Chronbach Alfa .95, Test-tekrar test korelasyon katsayısı $r = .87$ ($p < 0.001$) bulunmuştur. DFA sonucunda $X^2/df = 1.69$, RMSEA = .064 bulunmuş ve ölçeğin iyi uyum ölçütlerine sahip olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar Örgütsel Demokrasi Ölçeğinin çalışanların örgütsel demokrasi algılarının ölçülmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel demokrasi, Örgütsel Demokrasi Ölçeği, Ölçek geliştirme.

A STUDY ON DEVELOPING ORGANIZATION DEMOCRACY SCALE

Abstract: Organizational democracy affects the organization's structure, its working process and employees in an affirmative way. Constituting a participatory structure, it enables the employees to criticize the organization's systems and practices as well as securing the justice in the process of sharing the revenue of the organization. Moreover, organizational democracy guarantees the equalities among the people who have the same conditions and it secures the transparency in the organization and organization's structure so that it creates a treatable image and lastly it settles the culture of accountability. Affecting the socio-moral atmosphere of organization, democratic practices develop the sense of loyalty to the employer and autonomy in employees' behavior and eventually it causes improvement in the employees' skills and capacity while, on the contrary, it decreases in the nonfunctional behaviors. The impact depends mostly on the proportion of democratic inclination and its profoundness. As a result of this, it is important to measure the organizational democracy in order to improve the democratic implementations and make them prevail.

Aim: To develop an "Organizational Democracy Scale" in order to measure organizational democracy.

Method: The population of this methodological study is consist of 2280 people; 910 of which from Adıyaman University and the rest, 1370 people, from public hospitals situated in the center of Adıyaman province and 438 people are taken as the sample. The content, reliability through Lawshe technique is applied to developed draft scale and consequently a 42-items preliminary scale was obtained. The scale has been applied to 285 people for Exploratory Factor Analysis (EFA) and to 153 people for Confirmatory Factor Analysis (CFA). The data are analyzed to mean, standard deviation, Pearson Moment Correlation, Chronbach's Alpha, Explanatory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis through SPSS 21 and LISREL 8.8 programs.

Results and Conclusion: It is found that the Content Validity Index of scale is (CVI) .88; Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) coefficient is .960 and Bartlett's Test Sphericity is 6442.05 ($p < 0.000$). As a result of the Exploratory Factor Analysis (EFA), a 28-items scale explaining the 58.784% of the total variance with eigenvalue over 1 and five factors is emerging. The correlation of the obtained scale with a similar scale is found to be .80 ($p < 0.001$), and its Chronbach Alfa is .95 and lastly its test-retest correlation coefficient is $r = .87$ ($p < 0.001$). $X^2/df = 1.69$ and RMSEA = .064 are found as the results of Confirmatory Factor Analysis and it let us to believe that the scale has a good coherence standards. The results show that the Organizational Democracy Scale is a valid and reliable measurement instrument to conduct surveys on employees' perception of democracy.

Keywords: Organizational Democracy, Organizational Democracy Scale, Scale Developing

I. GİRİŞ VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Küresel Dünya'nın küreselleşen insanı demokratik yönetim ilkelerini yaşamının ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmekte ve bu prensipleri yaşamının her alanında talep etmektedir. Yönetim düşünürü Drucker (1999), demokrasinin önemine vurgu yaparak demokrasinin örgütsel düzeyde yaşama geçirilmesinin örgütsel etkililikteki rolünü öne çıkarmaktadır. Modern zamanlar işletmelerinin değerlerinin çekirdeği, binalarda, teçhizatla ya da gayrimenkulde değil çalışanların anlayış, beceri ve deneyimlerinde yatmaktadır. Günümüz örgütlerinin en önemli mücadelesi çalışanların yetenek, bilgi ve ilgilerini iş içerisinde kullanmalarını sağlamaktır (Manville ve Ober, 2003). Bunları sağlayacak olan

ise demokratik bir örgüttür.

Genel bir siyaset ve yönetim aracı olan demokrasinin örgütsel düzeyde uygulanmasına örgütsel demokrasi denilmektedir. Örgütsel demokrasi çalışanların; sesinin yükselmesine, bilgi, beceri ve özgüvenlerinin gelişmesine, örgütsel kararlara katılımına ve çalışan otonomisinin gelişimine olanak sağlar (Harrison ve Freeman, 2004; Yazdani, 2010). Demokratik uygulamalar örgütün sosyo-moral atmosferini ve iklimini pozitif etkilemektedir (Weber, Unterrainer, ve Höge, 2008; Weber, Unterrainer ve Schmid, 2009). Bunlara bağlı olarak çalışanların işlevsel olmayan davranışları azalmakta, örgütsel bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışları artmakta, yüksek seviyeli inovasyon sağlanmakta, hissedar bağlılığı ve genel örgütsel memnuniyet düzeyi yükselmekte ve son tahlilde örgütün verimliliği ve performansı artmaktadır (Kerr, 2004; Yazdani, 2010). Örgütsel demokrasinin yaratacağı olumlu psiko-sosyal hava toplumun tüm katmanlarını da etkiler (Tosun, 1990).

Genel bir yönetim aracı olan politik demokrasinin 2500 yıllık serüvenine rağmen örgütsel düzeyde uygulanması nispi olarak yenidir. Örgütsel demokrasi politik demokrasinin rehberliğinde gelişmektedir (Kerr, 2004; Yazdani, 2010). Buradan hareketle Örgütsel demokrasinin kuramsal çerçevesi politik demokrasinin rehberliğinde ele alınmıştır. Örgütsel demokrasiye ilişkin çalışmalar sınırlı olup çalışanların örgütsel demokrasi algısını ölçmeye yönelik geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış bir ölçüm aracına rastlanamamıştır. Henüz gelişmekte olan örgütsel demokrasinin bileşenleri de tam olarak açıklığa kavuşmamıştır. Örgütsel demokrasi kavramı politik demokrasiye paralel olarak katılım, eleştiri, şeffaflık, adalet, eşitlik, hesap verebilirlik ve güç paylaşımı olmak üzere 7 alt boyutta incelenmiştir. Geliştirilen ölçek bu alt boyutlar üzerine temellendirilmiştir.

II. ARAŞTIRMANIN SORUSU VE AMACI

Örgütsel demokrasi uygulamalarının geliştirilebilmesi ve yaygınlık kazanabilmesi için ölçülebilmesi yani kantitatif olarak değerlendirilebilmesi önemlidir. Çalışanların örgütsel demokrasi algılarını değerlendirmek için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirilebilir mi? sorusundan hareketle yola çıkan bu araştırmanın amacı; çalışanların örgütsel demokrasi algılarını ölçmek üzere Örgütsel Demokrasi Ölçeği geliştirilmesidir.

III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Metodolojik tipte olan bu araştırma Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) olmak üzere iki aşamada yapılmıştır.

III.1. Evren ve Örneklem: Evren Adıyaman Üniversitesinden 910 ve Adıyaman İl Merkezindeki Kamu hastanelerinden 1370 olmak üzere toplam 2280 çalışandan oluşmuştur. Örneklem 285 üniversite çalışanı ve 153 hastane çalışanı olmak üzere toplam 438 kişiden oluşmuştur. Örneklem büyüklüğünü belirlemede ölçme aracındaki madde sayısını temel alınmıştır. Faktör analizi için kabul edilebilir örneklem büyüklüğünün madde başına 4:1 ile 10:1 oranının yeterlidir (Özcan ve Balyer, 2013; Kurnaz ve Yiğit, 2010; Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2012). Bu araştırmada bu oran AFA için yaklaşık 7:1, DFA için ise 5:1 oranındadır. Örneklem alınacak bireylerin evreni temsil edebilme özelliğinin sağlamak için olasılıklı örnekleme yöntemlerinden tabakalı örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Yazıcıoğlu, Erdoğan, 2004; Sümbüloğlu, Sümbüloğlu, 2004). Bu örnekleme yönteminin seçilme nedeni incelenecek olan değişkenin (Örgütsel Demokrasi algısı) evrendeki bireylerin sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklerinden etkilenebilir olmasıdır. Bu nedenle bütün sosyo-ekonomik ve kültürel özellikteki bireylerin örneklemede temsil edilmesi önemlidir. Burada sosyo-ekonomik ve kültürel özelliği belirleyen en önemli özellik meslek olarak düşünülmüş ve meslekler tabaka olarak ele alınmıştır.

III.2. Veri Toplama Araçları: Açıklayıcı Faktör Analizi Aşamasında veriler, araştırmacılar tarafından geliştirilen ve kapsam geçerlilik analizi sonucunda 42 maddeye düşen Örgütsel Demokrasi Ölçeği (aday ölçek) ile toplanmıştır. Geliştirilen ölçeğin dış ölçüt geçerliğini test etmek için paralel form olarak Yıldırım (2007) tarafından uyarlanan Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır.

Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) aşamasında AFA sonucunda ortaya çıkan beş faktörlü 28 maddelik Örgütsel Demokrasi Ölçeği ile veri toplanmıştır (Ek'te verilmiştir). Ölçek 5'li likert tipinde olup yanıtların puanlanması; 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4=Katılıyorum ve 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde yapılmaktadır. Ölçekteki 21. ve 23. maddeler ters ifade olup ölçek puanları değerlendirilirken puanlar 5=1, 4=2, 3=3, 2=4, ve 1=5 şeklinde tersine çevrilmelidir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 28 ve en yüksek puan 140'tır. Ölçekten alınan puanlar yükseldikçe algılanan örgütsel demokrasi düzeyi yükselmektedir.

Verilerin Toplanması: AFA için veriler üniversite çalışanlarından 21 Haziran-5 Temmuz 2013 tarihleri arasında araştırmacı (ilk yazar) tarafından toplanmıştır. Test-tekrar test için veriler 8-10 Temmuz 2013 tarihleri arasında toplanmıştır. AFA aşamasında anket formu üzerine rumuz yazan katılımcılara aynı form yeniden verilmiş ve aynı rumuzu yazmaları istenmiştir. Rumuzları aynı olan birinci ve ikinci anketler eşleştirilmiştir. Test-tekrar test için iki uygulama arasında 15 günlük süre bırakılmıştır. DFA verileri ise 10-15 Temmuz 2013 tarihleri arasında hastane çalışanlarından AFA aşamasındaki gibi toplanmıştır.

Verilerin Analizi: Veriler kapsam geçerliği aşamasında Kapsam Geçerlik İndeksleri hesaplanarak analiz edilmiştir. AFA aşamasında toplanan veriler bilgisayarda IBM SPSS Statistics 21 programında ortalama, standart sapma, Pearson Momentler çarpımı korelasyonu, Chronbach Alfa güvenirlik katsayısı, Açıklayıcı Faktör Analizi ile analiz edilmiştir. DFA aşamasında elde edilen veriler bilgisayarda LISREL 8.8 programlarında Doğrulayıcı Faktör Analizi değerlendirilmiştir (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2012).

Araştırmanın Etik Boyutu: Kurumlardan yazılı izin alınmış, katılımcılar yazılı ve sözlü olarak bilgilendirilmiştir. Katılımcılara anket formu ile üzerinde hiç bir işaret ve yazı olmayan bir zarf verilmiş, anketi doldurduktan sonra zarfa koymaları ve sonra kendilerinden kapalı zarfa teslim alınacağı bildirilmiştir.

IV. BULGULAR VE TARTIŞMA

IV.1. Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Geçerlik: Geliştirilen Örgütsel Demokrasi Ölçeğinin geçerlik çalışması (1) İçerik/kapsam geçerliği, (2) Yapı geçerliği ve (3) Ölçüt geçerliği ile yapılmıştır.

(1) **Kapsam geçerliği:** Lawshe tekniği ile yapılmıştır (Lawshe, 1975). Bu aşamada 68 maddeden oluşan taslak ölçek 11 uzman görüşüne sunulmuş ve kapsam geçerlik indeksi hesaplanarak 42 maddelik bir aday ölçek elde edilmiştir (Polit ve Beck, 2006; Gözüm ve Aksayan, 2003).

(2) **Yapı geçerliği:** Açıklayıcı Faktör Analizi ile sınanmıştır. Açıklayıcı Faktör Analizi Adıyaman Üniversitesi merkez, Kahta, Besni ve Gölbaşı yerleşkelerinde görev yapan 160 akademik (%56.1) ve 125 (%43.9) idari personel olmak üzere 285 kişiden oluşmuştur. Katılımcıların %42'si kadın ve %58'i erkektir.

Faktör analizi öncesinde yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin .960 ve Bartlett's Test Sphericity değerinin 6442.05 olması örneklem büyüklüğünün mükemmel olduğunu göstermektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Yapılan faktör analizi sonucunda toplam varyansın %58.784'ünü açıklayan, öz değeri 1'in üzerinde beş faktörlü bir yapı ortaya çıkmıştır. Açıklanan varyansın yüksek olması, ilgili kavram ya da yapının o denli iyi ölçüldüğünün bir göstergesi olarak yorumlanır. Sosyal bilimlerde varyans oranlarının % 40-% 60 aralığında olması yeterli kabul edilir (Özcan ve Balıyer, 2013).

Tablo 1. Faktör Yapısı ve Maddelerin Faktör Yükleri (n=285)

Ölçek Maddeleri	Faktörler/Boyutlar				
	Faktör I Katılım - Eleştiri	Faktör II Şeffaflık	Faktör III Adalet	Faktör IV Eşitlik	Faktör V Hesap Verebilirlik
Ö5	.71	.18	.11	.15	.14
Ö8	.68	.16	.31	.24	.13
Ö6	.65	.24	.34	.26	.14
Ö7	.61	.37	.37	.31	.05
Ö4	.50	.14	.38	.13	.21
Ö2	.49	.34	.39	.24	.14
Ö3	.43	.24	.35	.06	.05
Ö1	.42	.23	.06	.31	.14
Ö11	.12	.76	.17	.10	.17
Ö9	.40	.62	.01	.20	.19
Ö14	.25	.59	.35	.18	.04
Ö12	.35	.56	.22	.29	.16
Ö13	.28	.56	.40	.30	.06
Ö10	.31	.54	.28	.36	.21
Ö18	.24	.21	.63	.37	.21
Ö17	.16	.20	.59	.44	.34
Ö19	.28	.16	.54	.03	-.01
Ö15	.34	.37	.52	.18	.03
Ö16	.29	.09	.52	.00	.39
Ö23	.20	.09	.12	.70	.16
Ö21	.27	.06	-.07	.67	.01
Ö24	.02	.42	.29	.63	.11
Ö20	.10	.21	.19	.58	.11
Ö25	.28	.34	.39	.52	.25
Ö22	.36	.30	.32	.47	.18
Ö27	.13	.18	.16	.16	.78
Ö28	.20	.21	.37	.19	.65
Ö26	.55	.09	.11	.30	.43

Varimaks döndürme tekniği ile yapılan AFA sonucunda ortaya çıkan beş faktör içerdiği maddeler incelenerek isimlendirilmiştir (Tablo 1). İlk faktör 8 maddeden oluşmakta ve maddelerin faktör yükleri .71 ile .42 arasında değişmektedir. Bu faktörde toplanan maddeler demokrasinin katılım ve eleştiri boyutunu ifade etmektedir. Bu nedenle bu faktör Katılım-Eleştiri olarak isimlendirilmiştir. İkinci faktörde faktör yükleri .76 ile .54 arasında değişen 6 madde toplanmıştır. Bu 6 madde incelendiğinde örgütsel demokrasinin şeffaflık boyutu ile ilgili olduğu görülmüş ve bu faktör Şeffaflık olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü faktör, yükleri .63 ile .52 arasında değişen 5 maddeden oluşmuştur. Bu faktöre toplanan maddeler adalet kavramıyla ilgili olduğundan bu boyut Adalet olarak isimlendirilmiştir. Dördüncü faktör, yükleri .70 ile .47 arasında değişen 6 maddeden oluşmuştur. Faktör dörtte toplanan ifadeler eşitliği yansıttığından bu faktöre Eşitlik adı verilmiştir. Son faktör ise üç maddeden oluşmuştur. Bu faktördeki maddelerin yükleri .78-.43 arasında değişmiştir. Bu üç madde örgütsel demokrasinin hesap verme boyutu ile ilgili olduğundan Hesap Verebilirlik olarak isimlendirilmiştir.

(3) **Ölçüt Geçerliği:** Bu sınamada ölçek puanlarının bazı dış ölçütlerle (benzer ölçeklerle) ilişkisi aranır (Tezbaşaran, 1996; Gözüm ve Aksayan, 2003). Her iki ölçek aynı örneklem gurubuna uygulandıktan sonra iki ölçek puanları arasındaki korelasyon katsayısı hesaplanır. Bu çalışmada benzer ölçek olarak kullanılan Örgütsel Adalet Ölçeği ile geliştirilmekte olan Örgütsel Demokrasi Ölçeği arasındaki korelasyon katsayısı $r = .80$ olarak saptanmış olup iki ölçek arasındaki uyum yüksek bulunmuştur (Tablo 2).

Tablo 2. Örgütsel Demokrasi Ölçeği ve Örgütsel Adalet Ölçeği Arasındaki İlişki

Ölçekler	Sayı (n)	Ortalama ± Standart Sapma	r	p
Örgütsel Demokrasi Ölçeği	285	117.42 ± 29.13	.800	.000
Örgütsel Adalet Ölçeği	267	58.88 ± 17.90		

Güvenirlilik: Bu çalışmanın güvenirlik sınamasında (1) İç tutarlılık ve (2) Değişmezlik testleri kullanılmıştır.

(1) **İç Tutarlılık:** İç tutarlılıkta madde analizi ve Chronbach's Alfa Katsayısı hesaplanmıştır. Madde analizinde ölçek toplamı ile ölçekteki maddelerin korelasyonunun .30'un üzerinde olması önerilmektedir (Gözüm ve Aksayan, 2003), bu araştırmada güvenirliği yüksek tutmak için bu değer .40 olarak dikkate alınmıştır. Toplam madde Pearson korelasyon katsayısı .40'ın altında olan 1, 25, 38 ve 40. Maddeler ile korelasyon katsayısı eldeki değer olan 36. Madde ölçekten çıkarılmıştır. Ölçekte kalan 37 madde ile Faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda 28 maddelik ve 5 faktörlü bir ölçek oluşmuştur. Örgütsel Demokrasi Ölçeğinin toplam puan ortalaması 78.6 (SS:21.24), maddelerinin ortalaması 2.33 ile 3.32, toplam madde korelasyonları .46 ile .82 arasında, madde-faktör korelasyonu .59 ile .86 arasında değişmiştir.

Cronbach's α katsayısı ölçek içinde bulunan maddelerin iç tutarlılığının, homojenliğinin bir ölçüsüdür (Tezbaşaran, 1996). Ölçeğin toplam ve faktör Cronbach's Alfa katsayıları Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Demokrasi Ölçeği Toplamı ve Faktörlere Ait Cronbach's Alfa Katsayıları

Ölçek	Cronbach's Alfa	Madde Sayısı	N
Örgütsel Demokrasi Ölçeği toplamı	0.95	28	285
Katılım - Eleştiri	0.88	8	285
Şeffaflık	0.88	6	285
Adalet	0.80	5	285
Eşitlik	0.83	6	285
Hesap Verebilirlik	0.74	3	285

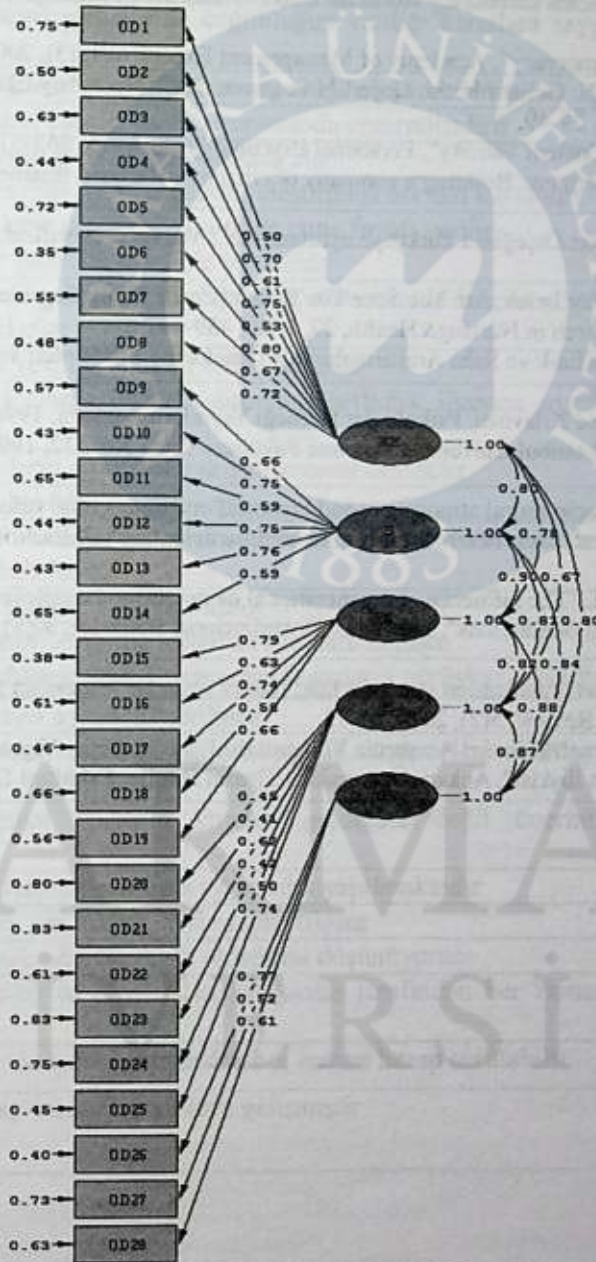
Tablo 3'de görüldüğü gibi ölçeğin toplam Cronbach's Alfa katsayısı .95; Faktör 1 için .88; Faktör 2 için .88; Faktör 3 için .80; Faktör 4 için .83 ve Faktör 5 için .74'tür. Likert tipi bir ölçekte yeterli olabilecek Cronbach's α katsayısı .70 üzeri değerler test güvenirliği için yeterli kabul edilmekte olup (Kurnaz ve Yiğit, 2010), bu değer olabildiğince 1'e yakın olmalıdır (Tezbaşaran, 1996). Genellikle güvenirlik katsayısının (Cronbach α) .90 civarında olması "mükemmel", .80 "çok iyi" ve .70 civarında olması "yeterli" olarak kabul edilir (Özcan ve Balyer, 2013). Buna göre Örgütsel Demokrasi Ölçeğinin bütününe ilişkin iç tutarlılığının mükemmel, faktörlerin iç tutarlılığının ise çok iyi olduğu görülmektedir.

(2) **Değişmezlik:** Değişmezlik testi için test-tekrar test güvenirliği kullanılmıştır. Ölçek test tekrar test için 45 kişilik gruba iki hafta ara ile iki kez uygulanmıştır. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon eşitliği ile elde edilen değer $p < .000$ olarak hesaplanmıştır. Test-tekrar test korelasyon değerinin yüksek çıkmış olması, ölçeğin ölçüm yeteneğinin zamana göre değişmediğini göstermektedir.

IV.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Bu aşamadaki katılımcılar Adıyaman il merkezindeki kamu hastanelerinde çalışan 20 hekim (%13.6), 79 hemşire/ebe (%53.7) ve 30 diğer sağlık çalışanı (%20.4) (eczacı, fizyoterapist, laborant, röntgen teknisyeni) ve 18 memur(%12.2) olmak üzere toplam 153 kişiden oluşmuştur. Grubun %65.2'si kadın, %34.8'i erkek ve %47.6'sı 30-39 yaş grubundadır. DFA, en basit anlatımla AFA sonucunda ortaya çıkan modelin doğrulanması aşamasıdır. DFA sonucunda uyum yeterliğini test etmek için X^2/df incelenmiş ve 1.69 bulunmuştur. Bu oranın 0-2 arasında olması iyi uyuma işaret etmekte olup bulunan değer mükemmel uyumu göstermektedir (Çokluk, Şekercioglu ve Büyüköztürk, 2012).

RMSEA değeri .064 bulunmuştur. RMSEA değeri .05-.08 arası iyi uyum olarak belirtilmekte olup (Çokluk, Şekercioglu ve Büyüköztürk, 2012) bu değer iyi uyuma işaret etmektedir. Ölçeğin RMR (.087) değeri kabul edilebilir, SRMR (.065) ve NFI (.92) değerleri iyi uyum, NNFI (.96) ve CFI (.97) değerleri iyi uyumu göstermektedir (Şekil 1).



Chi-Square=548.49, df=340, P-value=0.00000, RMSEA=0.064

Şekil 1. Örgütsel Demokrasi Ölçeğinin Beş Boyutlu Modeli İçin Gizil Değişkenlerin Gözlenen Değişkenleri Açıklama Oranlarının Manidarlık Düzeyleri (KE=Katılım-Eleştiri, S=Şeffaflık, A=Adalet, E=Eşitlik, HV=Hesap Verebilirlik)

Sonuç olarak, elde edilen bulgular Örgütsel Demokrasi Ölçeğinin çalışanların örgütsel demokrasi algılarının ölçülmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermiştir. Ölçeğin kullanılmasıyla elde ulaşılan sonuçlar bireylerin algılarına dayalıdır ve örgütün bütününe ilişkin örgütsel demokrasi puanları bu algı sonuçlarına göre ölçüldüğünden belirli düzeyde ihtiyat gerektirmektedir.

KAYNAKÇA

- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları, 2 Baskı, Pegem Akademi, Ankara, 2012, s.177-400.
- Drucker, P.F. 21.Yüzyıl İçin Yönetim Tartışmaları. 1. Basım. Çev. Gülenay Gorbon, İrfan Bahçivangil, Epsilon Yayınevi, İstanbul, 1999, s. 141-154.
- Gözüm, S., Aksayan, S. "Kültürlerarası ölçek uyarlaması için Rehber II: Psikometrik özellikler ve kültürlerarası karşılaştırma", Hemşirelik Araştırma Dergisi, 1 (5), 2003, 3-14.
- Harrison J.S., Freeman, R.E. "Is organizational democracy worth the effort? Academy of Management Executive", 18 (3), 2004, 49-53.
- Kerr, J.L. "The limits of organizational democracy", Academy of Management Executive, 18(3), 2004, 81-96.
- Kurnaz, M.A., Yiğit, N. "Fizik Tutum Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve güvenilirliği", Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi, 4(1), 2010, 29-49.
- Lawshe, C.H. "A Quantitative Approach Content Validity", Personnel Psychology, 28, 1975, 563-575.
- Manville, B., ve Ober, J. "Beyond empowerment: Building a company of citizens", Harvard Business Review, Motivating People January, 2003, 48-53.
- Özcan, K., Balyer, A. "Liderlik Oryantasyon Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması", Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 9(1), 2013, 136-150.
- Polit, D.F., Beck, C.T. "The Content Validity Index: Are You Sure You Know What's Being Reported? Critique and Recommendations", Research in Nursing & Health, 29, 2006, 489-497.
- Sümbüloğlu, V., Sümbüloğlu, K. (2005). Klinik ve Saha Araştırmalarında Örnekleme Yöntemleri ve Büyüklüğü. Alp Ofset Matbaacılık Ltd. Şti. Ankara.
- Tezbaşaran, A. Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu, Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 1996, s.27-36.
- Tosun, K. Yönetim ve İşletme Politikası. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayın No: 232, 1990, s. 527-547.
- Weber, W.G., Unterrainer, C., Höge, T. "Socio-moral atmosphere and prosocial and democratic value orientations in enterprises with different levels of structurally anchored participation", Zeitschrift für Personal Forschung, 22, 2008, 71-194.
- Weber, W.G., Unterrainer, C., Schmid, B.E. "The influence of organizational democracy on employees' socio-moral climate and prosocial behavioral orientations", Journal of Organizational Behavior, 30(8), 2009, 1127-1149.
- Yazdani, N. "Organizational democracy and organization structure link: role of strategic leadership & environmental uncertainty", Business Review, 5(2), 2010, 51-73.
- Yazıcıoğlu, Y., Erdoğan, S. SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri. 1. baskı. Detay Yayıncılık, Ankara. 2004. s. 40
- Yıldırım, F. "İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 62 (1), 2007, 253-278.

EK: ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ÖLÇEĞİ

Boyutlar	İfade No	ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ÖLÇEĞİ İFADELERİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Katılım-Eleştiri	1.	Örgütsel kararlara katılmam için yöneticiler beni cesaretlendirir					
	2.	Kurumsal karar almada çoğunluğun görüşleri dikkate alınır					
	3.	Kurumumda kararlar alınırken o kararlardan etkilenecek herkesin söz hakkı vardır					
	4.	Yöneticiler hoşlarına gitmese de çoğunluğun verdiği kararlara saygı gösterirler					
	5.	Yanlış bulduğum karar ve politikaları rahatlıkla eleştirebilirim					
	6.	Yönetim, çalışanları eleştiri yapma konusunda cesaretlendirir					
	7.	Yönetim çalışanların eleştirilerini dikkate alır					
	8.	Çalışanların yönetimin uygulamalarını eleştirmesi normal karşılanır					
Şeffaflık	9.	Toplantılarda herkese düşüncelerini ifade etme fırsatı verilir					
	10.	Kurumumda işler şeffaflık ilkesiyle yürütülür					
	11.	Yöneticiler önemli gelişmelerin yaşandığı dönemlerde bilgilendirme toplantıları düzenlerler					
	12.	Kurumumda açık ve çift yönlü bir iletişim vardır					
	13.	Kurumumda performans değerlendirmeleri şeffaflık ilkesine uygun yapılır					
	14.	Kurumum çalışanların eğitim alarak gelişmesini destekler					
Adalet	15.	Kurumumda adil bir ödül sistemi vardır					
	16.	Çalışanların ücret ve diğer gelirleri yaptıkları işe ve kuruma katkıları dikkate alınarak belirlenir					
	17.	Görev dağılımında liyakat dikkate alınır					
	18.	Kurumumuzda değerlendirme kriterleri standartlaşmıştır					
	19.	Amirlerin başarı düzeyinin belirlenmesinde astların görüşleri etkilidir					
Eşitlik	20.	Kurumumda cinsiyet ayrımı gözetilmez					
	21.	Kurumuma personel alımında kişilerin politik düşünceleri ve dünya görüşü etkili olur					
	22.	Toplantılarda, gelen önerinin kimden geldiğine değil önerinin niteliğine bakılır					
	23.	Kurumumdaki çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmaktadır					
	24.	Kurumumuzda dil, din, ırk vb. ayrımı gözetilmez					
	25.	Kurumumun demokratik bir örgüt olduğunu düşünüyorum					
Hesap Verebilirlik	26.	İşyerimizde politika ve prosedürler çalışanlar tarafından her zaman sorgulanabilir					
	27.	Kurumumda her düzeydeki çalışandan her zaman hesap sorulabilir					
	28.	Kurumumda hesap verebilme kültürü gelişmiştir					



MARMARA
ÜNİVERSİTESİ