

T.C.

KAFKAS ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Konu: Anket Uygulama İzin Talebi Hakkında

İşletme Anabilim Dalı bünyesinde doktora öğrencim **Aysun ALTAY**'ın, "**Paradoksal Liderliğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Çalışan Sessizliğinin Aracı Rolü**" başlıklı tez çalışması kapsamında bir saha araştırması yapması planlanmaktadır.

Söz konusu çalışma için veri toplama aracı olarak kullanılacak anket formunun, Türkiye genelindeki üniversiteler bünyesinde görev yapan akademik personele uygulanabilmesi hedeflenmektedir. Çalışma için gerekli olan **Etik Kurul Onay Belgesi** ve **Anket Formu** ekte sunulmuştur.

Öğrencinin tez çalışmasına temel teşkil edecek verilerin toplanabilmesi amacıyla, ilgili üniversitelerin Sosyal Bilimler Enstitüleri ve/veya Rektörlükleri ile gerekli yazışmaların yapılarak anket uygulama izninin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.


29.04.2026
Prof. Dr. Sebahattin YILDIZ

Anket Linki: <https://forms.gle/EaJc1ZhNUfzA5PJb8>

EKLER: 1) Etik Kurul Onay Belgesi

2) Anket Formu

Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Etik Kurul Toplantı Tarihi: 13.04.2026

Sayı: 99

İlgi: T.C. KAFKAS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü

Müdürlüğü'nün E-64517 sayı ve 25.02.202 sayı ve 13.04.2026 tarihli yazısı;

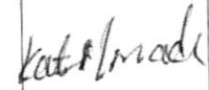
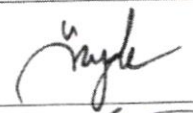
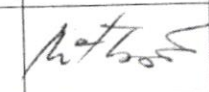
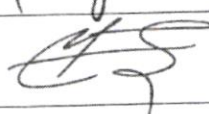
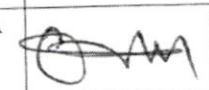
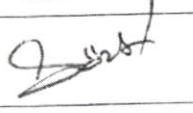
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Prof. Dr. Gencer ELKILIÇ Başkanlığında 13.04.2026 tarihi saat 13:00'da toplanarak aşağıdaki kararları almıştır:

KARARLAR:

Karar 83: T.C. KAFKAS ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün E- 64517 sayı ve 25.02.202 sayı ve 13.04.2026 tarihli yazısı kurulumuzca incelenmiş olup, İşletme Anabilim Dalı 222637005 numaralı doktora öğrencisi Aysun ALTAY'ın Prof._Dr. Sebahattin YILDIZ danışmanlığında yapmayı planladığı "Paradoksal Liderliğin Yenilikçi İş Davranışına Etkisinde Çalışan Sessizliğinin Aracı Rolü" başlıklı tez çalışmasının **kabulüne;**

Karar 84: Alınan kararların Kafkas Üniversitesi Rektörlüğü, Personel Daire Başkanlığı'na sunulmasına oy birliğiyle karar verildi.

KURUL

 Prof. Dr. Gencer ELKILIÇ Başkan			
İmza		İmza	
Prof.Dr.Murat TAŞDAN Başkan Yardımcısı		Prof.Dr.Deniz ÖZYAKIŞIR Üye	
Prof.Dr.Mitat DURMUŞ Üye		Prof.Dr.Habib ŞENER Üye	
Prof.Dr.Oktay KIZILKAYA Üye		Prof.Dr.Seyhan ÖZTÜRK Üye	

1. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

2. Kuşak Bilginiz (Doğum Yılınıza Göre): () X Kuşağı (1965 – 1980 arası doğanlar) () Y Kuşağı (1981 – 1996 arası doğanlar) () Z Kuşağı (1997 ve sonrası doğanlar)

3. Medeni Durumunuz: Evli () Bekar ()

4. Eğitim Durumunuz: Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()

5. Akademik Unvanınız: Araştırma Görevlisi () Öğretim Görevlisi () Dr. Öğretim Üyesi ()

Doçent () Profesör ()

6. Çalıştığınız Birim : Fakülte () Meslek Yüksekokulu ()

6. İstihdam Türünüz: Devlet Üniversitesi () Vakıf Üniversitesi ()

7. Toplam Akademik Çalışma Yılınız: 0-5 Yıl () 6-10 Yıl () 11-15 Yıl () 16-20 Yıl () 21 Yıl ve üzeri ()

8. İdari Göreviniz Var mı? Evet (Rektör, Dekan, Müdür, Bölüm Başkanı vb.) () Hayır ()

2. BÖLÜM: ARAŞTIRMA SORULARI

Paradoksal Liderlik Ölçeği

Aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı lütfen (X) işareti ile belirtiniz. (1: Hiç Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3. Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4. Katılıyorum 5: Tamamen Katılıyorum)

No	Paradoksal Liderlik Ölçeği	1	2	3	4	5
1	Lider hem bütün astlarına eşit davranabilmek için adil bir yaklaşım sergiler hem de onların her birine ayrı bir birey gibi davranır.	0	0	0	0	0
2	Lider hem bütün astlarına eşit koşullarda muamele eder hem de onların bireysel özelliklerini ve karakterlerini dikkate alır.	0	0	0	0	0
3	Lider astları ile iletişimde ayrımcılık yapmaz, ancak iletişimini astlarının bireysel özelliklerini ve karakterlerini dikkate alarak şekillendirir.	0	0	0	0	0
4	Lider astlarını eşit bir şekilde yönetir, fakat yönetirken bireysel ihtiyaçlarını da dikkate alır.	0	0	0	0	0

No	Paradoksal Liderlik Ölçeği	1	2	3	4	5
5	Lider iş yükünü eşit dağıtır, ancak farklı görevlerin üstesinden gelmek için astların bireysel güçlü yanlarını ve becerilerini de hesaba katar.	0	0	0	0	0
6	Lider, liderlik yapma konusunda arzuludur, ancak başkalarıyla kendi liderlik rollerini de paylaşır.	0	0	0	0	0
7	Lider dikkatin merkezinde olmayı sever ama diğerlerinin de dikkat çekebilmesine izin verir.	0	0	0	0	0
8	Lider kendisine saygı duyulması konusunda karardır ama aynı zamanda diğerlerine de saygı gösterir.	0	0	0	0	0
9	Lider kendisini oldukça değerli görür ancak kendi kişisel kusurlarının ve diğer insanların değerinin de farkındadır.	0	0	0	0	0
10	Lider kişisel fikir ve inançları konusunda kendisine güvenir, ancak başka insanlardan da bir şeyler öğrenilebileceğini bilir.	0	0	0	0	0
11	Lider işle ilgili önemli konuları kendi kontrolünde tutar, ancak detayların astları tarafından halledilmesine izin verir.	0	0	0	0	0
12	Lider son kararları kendisi verir fakat astların belirli iş süreçlerini kontrol etmesine de müsaade eder.	0	0	0	0	0
13	Lider önemli konularda kararı kendisi verir, fakat daha az önemli konularda kararı astlarına bırakır.	0	0	0	0	0
14	Lider tüm kontrolü elinde tutar fakat astlarına uygun ölçüde özerklik verir.	0	0	0	0	0
15	Lider görev performansında uyumlu çalışmayı vurgular, ama istisnai durumlara da izin verir.	0	0	0	0	0
16	Lider işin gerekliliklerini net biçimde açıklar, ancak işin yapılışına müdahale etmez.	0	0	0	0	0
17	Lider çalışma performansının iyi olması konusunda oldukça talepkardır, fakat aşırı detaycı veya memnun etmesi zor biri değildir.	0	0	0	0	0

No	Paradoksal Liderlik Ölçeği	1	2	3	4	5
18	İşin gereklilikleri konusunda liderin yüksek talepleri vardır, ancak astların hata yapmalarına da belirli düzeyde izin verir.	0	0	0	0	0
19	Lider, yönetici ile astlar arasındaki kademe farkının bilincindedir, ama üstünlük taslayarak davranmaz.	0	0	0	0	0
20	Lider astları ile mesafeyi korur ancak onlardan uzak da durmaz.	0	0	0	0	0
21	İşyerindeki ast-üst ilişkisinin sınırlarını korur, ama bununla birlikte çalışanlarına değer verip itibarlarını da savunur.	0	0	0	0	0
22	Lider işyerinde astlarıyla mesafeyi korur ama aynı zamanda onlara karşı samimi ve cana yakındır.	0	0	0	0	0

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerle ne derece katıldığınızı lütfen (X) işareti ile belirtiniz. (1: Kesinlikle Katılmam,2: Katılmam, 3. Kararsızım, 4. Katılıyorum 5: Kesinlikle Katılıyorum)

No	Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği	1	2	3	4	5
1	Yeni teknolojiler, süreçler, teknikler araştırırım ve fikirler üretirim.	0	0	0	0	0
2	Yaratıcı fikirler üretirim.	0	0	0	0	0
3	Diğer çalışanların fikirlerini destekler ve cesaretlendiririm.	0	0	0	0	0
4	Yeni fikirler için kaynaklar araştırır ve tahsis ederim.	0	0	0	0	0
5	Yeni fikirlerin uygulanması için planları ve faaliyet takvimlerini geliştiririm.	0	0	0	0	0
6	Yenilikçiyim.	0	0	0	0	0

Çalışan Sessliliği Ölçeği

Aşağıdaki ifadelerin her biri için, bu durumun iş hayatınızda ne sıklıkla gerçekleştiğini en iyi yansıtan seçeneği lütfen (X) ile işaretleyiniz. (1: Hiçbir Zaman, 2: Nadiren, 3. Bazen, 4. Çoğu Zaman 5: Her Zaman).

No	Çalışan Sessliliği Ölçeği	1	2	3	4	5
1	Çalıştığım kurumu ilgilendiren konularla ilgili önerilerde bulunurum.	0	0	0	0	0
2	Kurumumu ilgilendiren konularda görüşlerimi açıkça ifade ederim ve diğerlerini konuya dâhil olmaya teşvik ederim.	0	0	0	0	0
3	Kurumdaki diğer arkadaşlarımla benimle aynı görüşte olmadığını bilsem de iş ile ilgili konulardaki düşüncelerimi onlarla paylaşıyorum.	0	0	0	0	0
4	Düşüncemin kurum için faydalı olabileceğini değerlendirdiğim bir konu ile ilgili daha kapsamlı bilgi sahibi olmaya çalışırım.	0	0	0	0	0
5	Çalışma ortamının niteliğini etkileyebilecek konulara katkı sağlamaya çalışırım.	0	0	0	0	0
6	Yeni proje veya değişikliklerle ilgili düşüncelerimi açıkça söylerim.	0	0	0	0	0