|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ÖRGÜTLERDE DİSİPLİN YÖNETİMİ UYGULAMALARI ÖLÇEĞİ**  **Lütfen aşağıdaki maddeleri çalıştığınız kurumdaki uygulamaları düşünerek cevaplayınız.** | | **Kesinlikle Katılıyorum** | **Katılıyorum** | **Kararsızım** | **Katılmıyorum** | **Kesinlikle Katılmıyorum** |
| **Önleyici Disiplin Uygulamaları** | |  |  |  |  |  |
| 1 | Çalışanlar arasında disiplin uygulamaları yönünden herhangi bir ayrım yapılmaz. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 2 | Çalışanlar kurallara uyma konusunda teşvik edilir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 3 | Çalışanlara (dikkatsiz olmayın vb.) olumsuz uyarılardan ziyade (önce güvenlik vb.) olumlu ifadeler ile yönlendirmeler yapılır. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 4 | Çalışanlarla olan örgüt içi ilişkilerde pozitif bir tavır sergilenir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 5 | Kuralların belirlenmesinde çalışanların katılımı sağlanır. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 6 | Çalışanlara sorumluluk(lar) verilerek öz disiplin duyguları güçlendirilmeye çalışılır. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 7 | Çalışanların örgüt kurallarını içselleştirmesi amacıyla eğitim programları düzenlenir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 8 | Çalışanlara örgüt içindeki kuralların ne anlama geldiği, kuralların neden konulduğu ve kurallara uyulmadığında neler olacağı açık şekilde anlatılır. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 9 | Örgüt içi disiplin uygulamalarına yönelik toplantılar düzenlenir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 10 | Örgüte yeni katılan çalışan için standartlara en çok uyabileceği işe yönlendirme yapılır. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 11 | Disiplin uygulamalarına uyum konusunda çalışanlara geri bildiririm sağlanır. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 12 | Yöneticiler, örgüt kurallarına kendileri istisnasız şekilde uyarak çalışanlara örnek olur. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 13 | İş ortamı, çalışanlar için olabildiğince keyifli hale getirilir ve bu çerçevede düzenlenen aktiviteler desteklenir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 14 | Çalışandan uyması beklenilen kurallar, onun bedensel ve zihinsel gücünün sınırları içindedir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 15 | Çalışanlara değerli oldukları hissettirilir ve bu sayede çalışanların örgüte dair olumlu duyguları pekiştirilir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 16 | Çalışanların kurallar ile ilgili görüşlerini açıkça ifade edebilmeleri desteklenir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 17 | Kurallara uyum sağlayan çalışanlar ödüllendirilir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 18 | Disiplin kurallarına yönelik bilgilendirme yapılırken yönetmelik, kılavuz vb. araçlardan yararlanılır. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| **Yapıcı Disiplin Uygulamaları** | |  |  |  |  |  |
| 19 | Yönetimde, örgütsel disiplinin sağlanmasında cezanın etkili olmadığı inancı hâkimdir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 20 | Disiplinsiz davranış sergileyen çalışanın mümkün olduğunca ceza almadan davranış değişikliği göstermesi için çaba gösterilir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 21 | Cezasız disiplinin, çalışanın örgüte bağlılığını arttırdığı görüşü hâkimdir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 22 | Ceza yoluyla sağlanan disiplinin kalıcı olmadığı görüşü hâkimdir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 23 | Cezanın çalışanda örgüte karşı kızgınlık ve nefret gibi duyguları ortaya çıkaracağı görüşü hâkimdir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 24 | Cezasız disiplin uygulamalarının çalışanın hayal gücünü, yeteneklerini ve yaratıcılığını yüksek seviyede kullanmasına katkı sağladığı düşünülür. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 25 | Ceza yoluyla sağlanan disiplinin, çalışanın performansını ve çalışma arzusunu düşürdüğü görüşü hâkimdir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 26 | Disiplinsiz davranış sergileyen çalışana empatik bir yaklaşım ile müdahale edilir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| **Düzeltici Disiplin Uygulamaları** | |  |  |  |  |  |
| 27 | Disiplinsiz davranışların önüne geçebilmek için, davranış gerçekleşmeden önce çalışan ceza ile tehdit edilir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 28 | İstenmeyen davranış sonrası çalışana verilen cezanın, ihlalin önüne geçeceği ve çalışanın kurallara uymasını sağlayacağına inanılır. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 29 | Disiplin ihlalinin ilk defa yapılmasına veya hatanın boyutuna bakılmaksızın hemen ceza uygulanır. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 30 | Disiplin ihlalini tekrarlayan çalışana, her defasında kademeli şekilde üst ceza verilir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 31 | Disiplin ihlali yapan bir çalışana verilecek cezanın, diğer kural ihlali yapma potansiyeli olan çalışanlar için caydırıcı olacağına inanılır. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 32 | Disiplinsiz davranışın tekrarlanmasını engelleyecek en etkili çözümün ceza olduğuna inanılır. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 33 | Ağır bir suç işleyen çalışanın hemen örgüt ile ilişiği kesilir. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SCALE OF DISCIPLINARY MANAGEMENT PRACTICES IN ORGANIZATIONS**  **Please answer the following items by considering the practices in the institution you work for.** | | **Strongly Agree** | **Agree** | **Undecided** | **Disagree** | **Strongly Disagree** |
| **Preventive Disciplinary Practices** | |  |  |  |  |  |
| 1 | There is no distinction between employees in terms of disciplinary practices. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 2 | Employees are encouraged to follow the rules. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 3 | Employees are guided by positive statements (safety first, etc.) rather than negative warnings (do not be careless, etc.). | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 4 | A positive attitude is displayed in the internal relations with the employees. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 5 | Employees are involved in determining the rules. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 6 | Employees are given responsibility(ies) to try to strengthen their feelings of self-discipline. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 7 | Training programs are organized for employees to internalize the rules of the organization. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 8 | Employees are clearly told what the rules within the organization mean, why the rules are put in place and what happens when the rules are not followed. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 9 | Meetings are organized for intra-organizational disciplinary practices. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 10 | For the new employee who joins the organization, guidance is made to the job where he or she can most comply with the standards. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 11 | The feedback is provided to the employees about compliance with disciplinary practices. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 12 | Managers set an example for employees by following the rules of the organization without exception. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 13 | The work environment is made as enjoyable as possible for employees and activities organized within this framework are supported. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 14 | The rules that the employee is expected to follow are within the limits of his physical and mental strength. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 15 | Employees are made to feel valuable and thus their positive feelings about the organization are reinforced. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 16 | Employees are supported to be able to express their opinions about the rules clearly. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 17 | Employees who comply with the rules are rewarded. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 18 | Regulations, guides, etc. are used when informing about disciplinary rules. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| **Constructive Disciplinary Practices** | |  |  |  |  |  |
| 19 | There is a belief in the administration that punishment is not effective in ensuring organizational discipline. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 20 | Efforts are made to ensure that the employee who exhibits undisciplined behavior changes behavior without punishment as much as possible. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 21 | It is believed that unpunished discipline increases the employee's commitment to the organization. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 22 | There is an opinion that the discipline provided through punishment is not permanent. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 23 | It is thought that the punishment will reveal feelings in the employee such as anger and hatred towards the organization. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 24 | It is thought that unpunished disciplinary practices contribute to the employee's high level of imagination, abilities, and creativity. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 25 | It is believed that the discipline provided through punishment reduces the performance and desire to work of the employee. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 26 | The employee who exhibits undisciplined behavior is intervened with an empathic approach. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| **Corrective Disciplinary Practices** | |  |  |  |  |  |
| 27 | In order to prevent undisciplined behavior, the employee is threatened with punishment before the behavior occurs. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 28 | It is believed that the penalty which was given to the employee after unwanted behavior will prevent the violation and ensure that the employee complies with the rules. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 29 | A penalty is imposed immediately, regardless of the first-time disciplinary violations are committed or the extent of the error. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 30 | The employee who repeats the disciplinary violation is gradually given a higher penalty each time. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 31 | It is believed that the punishment for an employee who violates discipline will be a deterrent for employees who have the potential to commit other violations of the rules. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 32 | It is believed that punishment is the most effective solution to prevent the recurrence of undisciplined behavior. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |
| 33 | The employee who commits a serious crime is immediately dismissed from the organization. | (5) | (4) | (3) | (2) | (1) |