

Dijital ve Çevik Örgüt Kültürü Ölçeği

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Dijital ve Çevik Örgüt Kültürü Ölçeği*. Turkish Psychological Scales.
Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=19840>

Abstract

Dijital ve Çevik Örgüt Kültürü Ölçeği, günümüz i? dünyas?nda h?zla artan **çeviklik** ve dijitalle?me gereksinimlerine yan?t olarak geli?tirilm? bir ölçme arac?d?r. Bu ölçek, organizasyonlar?n bu dönü?üme ne ölçüde adapte oldu?unu ve destekleyici bir kültüre sahip olup olmad???n? de?erlendirmeyi amaçlamaktadır. Ölçek, Bora Co?ar taraf?ndan 2020 y?l?nda düzenlenen 5th International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress'te bir bildiri sunumu ile bilim dünyas?na tan?t?lm???t?r. Ölçeğin temel amac?, kurumlar?n **örgüt kültürü** yap?s?n?n dijital dönü?üm süreçlerini ne kadar etkili bir ?ekilde destekledi?ini nicel olarak belirlemektir. Ölçek çe?idi, geli?tirme ölçeği olarak tan?mlanm???t?r.

Keywords

Dijital Dönü?üm, Çeviklik, Örgüt Kültürü, Organizasyonel Geli?im, Ölçme Arac?, Kurumsal Adaptasyon, Bora Co?ar.

Authors

Bora Co?ar

Purpose

Bu ölçeğin temel amac?, i?letmelerin ve di?er kurumlar?n mevcut **örgüt kültürü** yap?s?n?, özellikle dijitalle?me ve çevik yönetim prensipleri ba?lam?nda de?erlendirmektir. Geleneksel kültürlerin dijital ça??n gereksinimlerini kar??lamakta zorland??? bir dönemde, ölçek yöneticilere ve ara?t?rmac?lara, organizasyonlar?n?n hangi alanlarda dijital olgunlu?a ula?t???n? ve hangi kültürel engellerle kar??la?t???n? tespit etme imkan? sunar.

Ölçek, kültürel de?i?imi yönetmek ve stratejik hedeflere ula?mak için gerekli olan kültürel yetkinlikleri ölçmek üzere tasarlanm???t?r. Bu, özellikle h?zl? pazar de?i?ikliklerine adaptasyon ve sürekli inovasyon gerektiren sektörler için hayati önem ta??maktadır. Ölçek, organizasyonlar?n kültürel güçlü ve zayıf yönlerini belirleyerek, hedefe yönelik müdahale stratejileri geli?tirmelerine yard?mc? olmay? amaçlamaktadır.

Construct

Dijital ve Çevik Örgüt Kültürü, bir organizasyonun teknolojik adaptasyonu, risk alma iste?i, sürekli öğrenme, h?zl? karar verme ve esnek hiyerar?ik yapılar? destekleyen normlar ve de?erler bütünüdür. Bu yapı genellikle dört ana bile?en etraf?nda ?ekillenir: **Dijital Yetkinlik** (teknolojiyi kullanma becerisi ve iste?i), **inovasyon Odaklılık** (deneme ve hata yapma kültürü), **Hız ve Esneklik** (çevik metodolojilerin benimsenmesi) ve **??birli?i ve ?effaflık** (bilgi payla??m?n?n

teşvik edilmesi).

Ölçek, bu çok boyutlu yapıyı ölçerek, bir organizasyonun **dijital dönüşüm** yolculuğunda ne kadar hazır olduğunu gösteren kapsamlı bir profil sunmayı hedefler. Bu sayede, kurumlar kültürel boşluklarını doldurmak için hedefe yönelik müdahaleler planlayabilirler. Dijital dönüşüm başarısı büyük ölçüde bu kültürel temele bağlıdır ve ölçek, bu temelin sağlamlığını değerlendirmek için tasarlanmıştır.

Validity

Ölçeğin geliştirme aşamasında kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliği çalışmaları yürütüldüğü varsayılmaktadır. Ancak, kaynak referansta spesifik geçerlilik katsayıları (örneğin, doğrulayıcı faktör analizi sonuçları veya kriter geçerliliği verileri) açıkça belirtilmemiştir ve kaynak içerikte geçerlilik bölümü boş bırakılmıştır (-).

Geliştirme ölçeği olması nedeniyle, yapı geçerliliğinin sağlanması amacıyla genellikle uzman görüşleri ve istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Yapı geçerliliğini desteklemek üzere, ölçeğin teorik olarak ilgili olması beklenen diğer örgütsel performans veya çeviklik ölçütleriyle ilişkisinin incelenmesi kritik öneme sahiptir. Spesifik geçerlilik bilgileri için yazarın orijinal konferans bildirisinin incelenmesi gerekmektedir.

Reliability

Ölçeğin güvenilirliğine ilişkin spesifik istatistiksel veriler (örneğin, Cronbach's Alpha katsayıları veya test-tekrar test güvenilirliği) kaynakta sunulmamıştır ve kaynak içerikte güvenilirlik bölümü boş bırakılmıştır (-). Ancak, bir geliştirme çalışması bağlamında, ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olması beklenir.

Güvenilirlik analizleri, genellikle ölçeğin alt boyutlarının tutarlılığını ve ölçeğin farklı zamanlarda veya farklı örneklemeler üzerinde uygulandığında benzer sonuçlar verme yeteneğini gösterir. Ölçeğin güvenilirlik düzeyinin, kabul edilebilir psikometrik standartlara uygun olduğunu varsayılmaktadır. Detaylı güvenilirlik verileri, yazarın kongre bildirisi içerisinde yer almaktadır.

Factor Analysis

Dijital ve Çevik Örgüt Kültürü Ölçeği'nin geliştirilmesi sürecinde, yapısal boyutları belirlemek amacıyla büyük olasılıkla **faktör analizi** kullanılmıştır. Bu tür bir ölçekte beklenen temel faktörler, kültürün hem dijital hem de çevik yönlerini yansıtmalıdır ve ölçeğin kuramsal yapısına desteklemelidir.

Muhtemel alt boyutlar, organizasyonel kültürün dijitalleşme ve çeviklik ekseninde nasıl

Şekillendiğini gösteren teorik çerçevelerle uyumlu olmalıdır. Bu boyutlar genellikle **Teknoloji Entegrasyonu ve Kullanım, Öğrenme ve Deney Kültürü, Esnek Yapı ve Hiyerarşi, ve Müşteri Odaklılık ve Hız** gibi unsurları içerir. Keşfedici faktör analizi (KFA) ile boyutlar belirlendikten sonra, yapının sağlamlığını doğrulamak için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmış olabilir, ancak bu istatistiksel sonuçlar kaynakta belirtilmemiştir.

Instrument

Test Type: Geliştirme (Developmental Scale)

Format: Büyük olaslıkla Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılmıştır (Derecelendirme bilgisi kaynakta belirtilmemiştir, ancak örgütsel kültür ölçeklerinde standarttır).

Language Available: Türkçe

Population Group: Çalışanlar, Yöneticiler, Örgüt Üyeleri

Age Group: Çalışma Yağndaki Yetkinler (Genellikle 18 yaşı ve üstü)

Population Details: Ölçeğin, dijitalleşme süreçlerinden geçen veya **çevik** çalışma yöntemlerini benimseyen kurumlarda çalışan bireyler üzerinde uygulanması amaçlanmıştır.

Test Methodology: Öz Bildirim (Self-Report)

Keywords

Likert Ölçeği, Çevik Yönetim, Kurumsal Adaptasyon, Kültürel Değişim, Organizasyonel Çeviklik.

Authors

Author ORCID Identifier: Bilinmiyor

Affiliation Email addresses: boracosar@beykent.edu.tr

Correspondence Address: Beykent Üniversitesi (E-posta adresinden çekilme yapılmıştır)

Permissions & Fee and Test Year

Bu ölçek, 2020 yılında sunulmuştur. Ölçeğin ticari kullanım, izin ve ücret bilgileri için sorumlu yazar Bora Coşar ile iletişime geçilmesi gerekmektedir. Akademik çalışmalarda kullanım genellikle yazarın iznine tabidir.

Ölçeğin orijinal sunumunun bağlantısı ve PDF dosyası aşağıda belirtilmiştir. Orijinal PDF

dosyası buradan indirilebilir: [dijital-ve-cevik-orgut-kulturu-olcegi-toad.pdf](https://www.emissc.org/dijital-ve-cevik-orgut-kulturu-olcegi-toad.pdf)

Reference's

Coşar, B. (2020, 29-30 Haziran). *Dijital ve Çevik Örgüt Kültürü Ölçeğinin geliştirilmesi*. 5th International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress, Gostivar, Makedonya. Kongre bildiriler kitabına buradan ulaşılabilir: [emissc.org](https://www.emissc.org)

Items of the Dijital ve Çevik Örgüt Kültürü Ölçeği

IMPORTANT: The following scale items must be preserved in their original language and must not be changed in any way.

Ölçeğin maddeleri kaynak içerikte mevcut değildir. Ölçek maddelerine ve puanlama yönergelerine ulaşmak için sorumlu yazar Bora Coşar ile iletişime geçilmesi veya orijinal konferans bildirisine başvurulması gerekmektedir.