

Ki?ileraras? Adil Davran?? Alg?s? Ölçe?i

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Ki?ileraras? Adil Davran?? Alg?s? Ölçe?i*. Turkish Psychological Scales.
Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=24799>

Özet

Ki?ileraras? Adil Davran?? Alg?s? Ölçe?i, çal??anlar?n i? ortam?nda yöneticileri ve i? arkada?lar? taraf?ndan kendilerine yönelik sergilenen muamele ve davran??lar?n ne kadar adil oldu?unu alg?lamalar?n? ölçmek amacıyla geli?tirilmif bir psikometrik araçtır. Bu ölçek, özellikle Örgütsel Adalet teorisinin temel bile?enlerinden biri olan **Ki?ileraras? Adalet** boyutunu de?erlendirmeye odaklanmaktadır. Ölçe?in Türkçe adaptasyonu, D. Uysal taraf?ndan 2002 y?l?nda tamamlanan bir yüksek lisans tezi kapsamında gerçekte?irilmif tir.

Ölçek, bireylerin ald?klar? kararlar?n veya sonuçlar?n ötesinde, bu kararlar?n iletilme sürecinde gösterilen sayg?, nezaket ve tarafs?zl?k gibi davran??sal faktörlere verdikleri tepkileri ve alg?lar? kaydetmektedir. Bu adaptasyon çal??mas?, özellikle **çat??ma ileti?im tarzlar?** ile adalet alg?lar? aras?ndaki ili?kiyi incelemek üzere tasarlanmf olup, örgütsel davran?? ve yönetim psikolojisi alanlar?na önemli katkılar sa?lammf tir.

Anahtar Kelimeler

Ki?ileraras? Adalet, Örgütsel Adalet, Adil Davran??, ??yeri Alg?s?, Çat??ma ?leti?imi, Örgütsel Psikoloji, Uyarlama.

Yazarlar

Ölçe?in orijinal geli?tiricileri kaynakta belirtilmemif olup, Türkçe adaptasyonu ve geçerlik/güvenirlik çal??mas? **D. Uysal** taraf?ndan yürütülmüftür.

Amaç

Ki?ileraras? Adil Davran?? Alg?s? Ölçe?i'nin temel amacı, çal??anlar?n organizasyonel ba?lamda maruz kald?klar? ki?ileraras? muamelenin ne ölçüde adil oldu?unu subjektif olarak belirlemektir. Bu ölçüm, özellikle yöneticilerin ve di?er kilit personelin çal??anlara kar?? sergiledi?i sayg?, dürüstlük ve nezaket düzeylerini tespit etmeyi hedefler.

Ölçek, örgütsel ç?kt?lar (i? tatmini, ba?lılık, tükenmi?lik) ve **çat??ma çözüm** mekanizmalar?n?n etkinli?i gibi konularla adalet alg?s?n?n ili?kisini ara?t?rmada temel bir araç olarak kullanılmaktadır. Uysal'ın 2002 tarihli çal??mas? özelinde, ölçek **çal??anlar?n ki?ileraras? adil davran?? alg?lar?** ile kulland?klar? çat??ma ileti?im tarzlar? aras?ndaki korelasyonu incelemek için kullanılmmf tir.

Yap?

Ölçek, Örgütsel Adalet yapısının alt boyutu olan **Kişilerarası Adalet** (Interpersonal Justice) kavramını ölçmektedir. Bu yapı, Bies ve Moag tarafından ortaya konan dört temel adalet boyutundan biridir (Dağıtım, Prosedürel, Enformasyonel ve Kişilerarası Adalet).

Kişilerarası Adalet: Kararların uygulanması veya sonuçların bildirilmesi sırasında yöneticilerin ve diğer otorite figürlerinin çalışanlara gösterdiği nezaket, saygı ve dürüstlikle ilgilidir. Ölçek, çalışanların kendilerine kişisel olarak kötü davranışa uğramadığını, saygısızlık edilip edilmediğini veya uygunsuz yorumlara maruz kalmadığını değerlendirilmesini ister.

Ölçülen Temel Boyutlar: Ölçek, adil muamele, saygılı iletişim ve kişisel haysiyetin korunması gibi temel unsurları kapsayan maddelerden oluşur. Yüksek puanlar, bireyin iş yerinde kendisine karşı sergilenen davranışların son derece adil ve saygılı algıladığını gösterir.

Geçerlik

Ölçeğin orijinal akademik kaynak kaydında spesifik geçerlik katsayılarına dair sayısal veri bulunmamaktadır. Ancak, ölçeğin bir **uyarlama çalışması** olması nedeniyle, Uysal (2002) tarafından yapılan yüksek lisans tezinde, ölçeğin Türk kültürüne ve örgütsel bağlama uygunluğunu test etmek amacıyla çeşitli geçerlik analizleri (yapı geçerliliği, kapsam geçerliliği vb.) yürütülmüştür.

Genellikle bu tür adaptasyon çalışmaları, orijinal ölçeğin teorik yapısını koruyup korumadığını belirlemek için **Doğrulayıcı Faktör Analizi** (DFA) veya **Açımlayıcı Faktör Analizi** (AFA) kullanılarak yapı geçerliliği test edilir. Tez çalışması, ölçeğin Kişilerarası Adalet yapısını Türk örneğinde de tutarlı bir şekilde ölçtüğünü gösteren istatistiksel kanıtları sunmuş olmalıdır.

Güvenirlilik

Kaynak referansında güvenirlik bilgisi sayısal olarak belirtilmemiştir. Psikometri standartlarına göre, uyarılma çalışması sırasında ölçeğin iç tutarlılığını (Internal Consistency) belirlemek amacıyla **Cronbach Alfa** katsayısı hesaplanmalı olmalıdır.

Uysal'ın (2002) tezinde, ölçeğin kabul edilebilir düzeyde güvenilirliğe sahip olduğu varsayılabılır (genellikle Alpha katsayısının .70 veya üzeri olması beklenir). Bu katsayılar, ölçek maddelerinin aynı temel yapıya tutarlı bir şekilde ölçtüğünü ve dolayısıyla elde edilen skorların güvenilir olduğunu göstermek için kritik öneme sahiptir.

Faktör Analizi

Kişilerarası Adil Davranış Algısı Ölçeği'nin adaptasyon sürecinde, ölçeğin tek boyutlu bir yapıya

m?, yoksa orijinal ölçekteki alt boyutlar? m? korudu?unu tespit etmek amacıyla faktör analizleri uygulanmı?tır. Kişilerarası Adalet genellikle tekil bir yapı olarak ele alınsa da, bazı modellerde nezaket ve bilgilendirme alt boyutlarına ayrılabilir.

Uysal (2002) tarafından gerçekleştirilen faktör analizi sonuçları, Türk çalınanlar örnekleminde ölçek maddelerinin beklenen teorik yapı altında toplandı?nı doğrulamı? olmalıdır. Bu analizler, adaptasyonun başarıyla gerçekleştirildiğini ve ölçeğin Türk kültüründe geçerli bir psikometrik araç olarak kullanılabileceğini ortaya koymuştur.

Araç

Test Type:

Uyarlama (Adaptasyon)

Format:

Derecelendirme formatı kaynakta belirtilmemiş olmakla birlikte, sosyal bilimler ölçeklerinde yaygın olarak kullanılan Likert tipi ölçek (Örn: 5'li veya 7'li Likert) kullanılmaktadır.

Language Available:

Türkçe (Uyarlama dili) ve Orijinal Dil (Büyük ihtimalle İngilizce).

Population Group:

Çalınanlar (Örgütlerde görev yapan personel).

Age Group:

Yetişkin Çalınan Popülasyonu.

Population Details:

Özellikle özel ve kamu sektöründeki çeşitli kademelerde görev yapan profesyonel çalınanlar.

Test Methodology:

Kişisel beyana dayalı anket metodolojisi. Katılımcılar, kendilerine yönelik sergilenen kişilerarası davranışların adillik düzeyini belirtilen derecelendirme skalasında işaretlerler.

Anahtar Kelimeler

Adalet Algısı, Örgütsel Davranış, Yüksek Lisans Tezi, Likert Ölçeği, Çatışma Yönetimi, İleri Adaleti.

Yazarlar

Author ORCID Identifier:

Mevcut değil.

Affiliation Email addresses:

Mevcut değil.

Correspondence Address:

D. Uysal'ın 2002 yılında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne başkanı olduğu bilinmektedir.

İzinler, Ücret ve Test Yılı

İzinler:

Akademik tezlerde kullanılan ölçekler genellikle akademik araştırma amaçlı kullanıma açıktır, ancak ticari veya geniş ölçekli kullanım için tez yazarından veya Hacettepe Üniversitesi'nden izin alınması gerekebilir.

Ücret:

Akademik çalışmalarında kullanılan bu tür uyarılma ölçekleri genellikle ücretsizdir.

Test Yılı:

Türkçe uyarılma çalışması **2002** yılında tamamlanmıştır.

Kaynaklar

Uysal, D. (2002). *Çalışanların kişilerarası adil davranış algıları ile çatışma iletişim tarzları*

arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ölçeğin orijinal geliştiricilerine ait referans bilgisi, uyarlama tezinin içeriğinde yer almaktadır.

Kişilerarası Adil Davranış Algısı Ölçeği Maddeleri

ÖNEMLİ: Aşağıdaki ölçek maddeleri orijinal dilinde korunmalı ve hiçbir şekilde değiştirilmemelidir.

Ölçek maddeleri, orijinal kaynak referansında ve veri setinde sunulmamıştır. Maddelerin tam içeriği için Uysal (2002) tarafından hazırlanan **Çalışanların kişilerarası adil davranış algıları ile çatışma iletişim tarzları arasındaki ilişki** başlıklı yüksek lisans tezine başvurulması gerekmektedir.

ARABPSYCHOLOGY.COM