

Örgüt Kültürünün Yönünü Belirleme Ölçeği

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). Örgüt Kültürünün Yönünü Belirleme Ölçeği. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=28178>

Özet

Örgüt Kültürünün Yönünü Belirleme Ölçeği, F. Saçın tarafından 1996 yılında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülen bir yüksek lisans tezi kapsamında geliştirilmiş bir ölçektir. Bu ölçek, kurumsal bağlamlarda çalışanların deneyimlediği örgüt kültürünün pratik uygulamalarda kendini gösteren boyutların ve yönelimlerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. Ölçek geliştirme çalışması, örgüt içindeki normların, değerleri, kabul görmüş davranış biçimlerini ve genel atmosferi sistematik olarak ölçmek üzere tasarlanmıştır. Temel hedefi, mevcut kültürün ne tür bir yöne (örneğin, yenilikçi, hiyerarşik, destekleyici vb.) sahip olduğunu belirleyerek, yöneticilere kültürel değişim veya uyum süreçlerinde bilgi sağlamaktır.

Ölçek, özellikle Türk organizasyonlarında kültürel dinamikleri incelemek amacıyla geliştirilmiş olup, bir ölçek geliştirme çalışması niteliği taşımaktadır. Orijinal çalışmada geçerlik ve güvenirlik analizlerine dair detaylı sonuçlar sunulmamış olsa da, bir geliştirme çalışması olarak, psikometrik özelliklerinin belirlenmesi ve iyileştirilmesi sürecinin ilk adımlarını temsil etmektedir.

Anahtar Kelimeler

Örgüt Kültürü, Kültürel Yönelim, Ölçek Geliştirme, Yönetim Psikolojisi, Kurumsal Değerler, Hacettepe Üniversitesi, F. Saçın.

Yazarlar

F. Saçın

Amaç

Örgüt Kültürünün Yönünü Belirleme Ölçeği'nin temel amacı, örgüt kültürünün teorik tanımlardan ziyade, çalışanlar tarafından günlük uygulamalarda ve etkileşimlerde nasıl deneyimlendiğini belirlemektir. Bu, kültürün sadece yazılı kurallar ve misyon beyanları düzeyinde değil, aynı zamanda fiili işleyiş ve davranışlar düzeyinde de ölçülmesini sağlamaktadır. Ölçek, kültürün hangi boyutların baskın olduğunu (örneğin, takım çalışması, bireysel rekabet, risk alma veya istikrar odaklılık) ortaya çıkarmaya hedefler.

Bu ölçek, yöneticilere ve İnsan Kaynakları profesyonellerine, organizasyonel hedeflerle mevcut kültür arasındaki uyumu değerlendirme konusunda kritik veriler sunar. Örneğin, bir organizasyon yenilikçi olmayı hedefliyorsa ancak ölçek sonuçları kültürün aşırı hiyerarşik ve riskten kaçınan bir yönde olduğunu gösteriyorsa, bu durum kültürel müdahale gerekliliğine işaret eder. Dolayısıyla, ölçek, kültürel değişim ve stratejik yönetim kararlarını desteklemek için tasarlanmıştır.

Yapı

Ölçek, adından da anlaşılacağı gibi, örgüt kültürünün temel bileşenlerini ölçen çok boyutlu bir yapı üzerine kurulmuştur. Her ne kadar orijinal tezde boyutlar aşağıdaki listelenmemiş olsa da, bu tür kültürel ölçekler genellikle aşağıdaki gibi temel yapısal alanları içerir:

İletişim Yönelimi: İletişimin açık/kişisel, dikey/yatay akışı ve geri bildirim mekanizmaları arasındaki etkinliği.

Karar Alma Süreçleri: Kararların merkeziyetçi mi yoksa katılımcı mı olduğu.

Yenilikçilik ve Risk Alma: Çalışanların yeni fikirler üretmeye ve risk almaya teşvik edilme derecesi.

İnsan Odaklılık: Çalışan refahına, gelişimine ve desteğine verilen önem.

Rekabet ve Birlik: Örgüt içindeki rekabetin mi yoksa takım çalışması mı daha çok destekleniyor.

Sağlanan çalışma, bu kültürel yapıların pratik uygulamalarda nasıl tezahür ettiğini ölçerek, örgüt kültürünün soyut kavramları somut ve yönetilebilir boyutlara indirmeyi amaçlamıştır. Bu, ölçeğin sadece kültürün varlığını değil, aynı zamanda baskın olan yönünü (yönelimini) belirlemede güçlü bir araç olması sağlamaktadır.

Geçerlik

Ölçek geliştirme çalışmalarıyla geçerlik (validity), ölçme aracının gerçekten ölçmek istediği yapıyı ne kadar doğru ölçtüğünün belirlenmesidir. Orijinal kaynakta geçerlik analizlerine dair spesifik istatistiksel değerler sunulmamıştır. Ancak bir ölçek geliştirme tezi bağlamında, muhtemelen aşağıdaki geçerlik türleri üzerinde çalışılmıştır:

Kapsam Geçerliliği (Content Validity): Ölçek maddelerinin, ölçülmek istenen örgüt kültürü yapısının tüm yönlerini temsil edip etmediği. Bu genellikle uzman görüşleri alınarak sağlanır.

Yapı Geçerliliği (Construct Validity): Ölçeğin teorik yapıyla uyumlu olup olmadığı. Bu, genellikle Faktör Analizi yöntemleriyle test edilir.

Gelecekteki araştırmacılar, bu ölçeğin geçerliliğini artırmak amacıyla, ölçüt bağımlı geçerlik (criterion validity) çalışmaları yürütebilirler. Bu, ölçekten elde edilen puanların, örgütsel performans veya çalışan memnuniyeti gibi ilgili diğer ölçütlerle korelasyonunu incelemeyi gerektirir. Orijinal çalışmanın bir yüksek lisans tezi olması nedeniyle, detaylı ve kapsamlı geçerlik çalışmaları için sınırlı kalmış olması olasıdır.

Güvenirlik

Güvenirlik (reliability), bir ölçüm aracının tutarlılık derecesini ifade eder. Orijinal kaynakta

güvenirlilik analizlerine dair istatistiksel sonuçlar belirtilmemiştir. Standart ölçek geliştirme metodolojileri göz önüne alındığında, F. Saçın'ın çalışmasında büyük ihtimalle aştaki yöntemler kullanılmıştır:

Ç Tutarlılık (Internal Consistency): Ölçek maddelerinin birbiriyle ne kadar uyumlu olduğunu gösteren Cronbach Alfa katsayısı analizi. Bu, kültürel yönelim yapısının tek bir bütün olarak ölçülüp ölçülmediğini gösterir.

Test-Tekrar Test Güvenirliliği: Ölçeğin farklı zamanlarda uygulandığında tutarlı sonuçlar verip vermediğinin tespiti.

Ölçeğin güvenilirliğinin ileri çalışmalarla tescil edilmesi, özellikle farklı sektörlerde ve popülasyonlarda tutarlı sonuçlar elde edilmesini sağlamak açısından önemlidir. Ölçeğin Türkçe dilindeki tutarlılığının kanıtlanması, Türk yönetim psikolojisi literatürüne katkı sağlamak olacaktır.

Faktör Analizi

Örgüt Kültürünün Yönünü Belirleme Ölçeği, çok boyutlu bir yapıyı ölçtüğü için, ölçek geliştirme sürecinde Faktör Analizi (Factor Analysis) yönteminin kullanılması zorunludur. Bu analiz, ölçek maddelerinin hangi temel kültürel boyutlar altında toplandığını ve bu boyutların birbirinden ne kadar bağımsız olduğunu ortaya çıkarır.

Büyük olasılıkla, Saçın (1996) çalışmasında Keşfedici Faktör Analizi (Exploratory Factor Analysis - EFA) kullanılmıştır. EFA, teorik modelin henüz tam olarak belirlenmediği yeni bir ölçek geliştirilirken, veri setindeki gizli yapıları keşfetmek için tercih edilir. Bu analiz sonucunda, örgüt kültürünün yönünü belirleyen temel faktörler (boyutlar) ortaya çıkarılmıştır. Tipik olarak, özdeğer (eigenvalue) kriterleri ve yamaç birikinti grafikleri (scree plot) kullanılarak faktör sayısı belirlenmiş ve maddelerin faktör yükleri incelenerek boyutlar adlandırılmıştır.

İlerleyen araştırmalarda, ölçeğin boyut yapısının farklı popülasyonlarda da korunduğunu doğrulamak için Doğrulayıcı Faktör Analizi (Confirmatory Factor Analysis - CFA) yapılmıştır tavsiye edilmektedir. CFA, ölçeğin yapısal modelinin sağlanıp ve genelleştirilebilirliğini test etmede kritik rol oynar.

Enstrüman

Test Tipi: Geliştirme (Development)

Format: Orijinal tezde derecelendirme formatı belirtilmemiştir. Ancak örgüt kültürü ölçeklerinde yaygın olarak kullanılan format, genellikle 5'li veya 7'li Likert tipi derecelendirme ölçeğidir (Örn: "Kesinlikle Katılıyorum"dan "Kesinlikle Katılmıyorum"a).

Mevcut Diller: Türkçe

Popülasyon Grubu: Çalışanlar (Örgüt üyeleri)

Yaş Grubu: Yetişkin çalışan popülasyonu

Popülasyon Detayları: Ölçeğin geliştirildiği orijinal çalışmada, Türkiye'deki çeşitli organizasyonlarda görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Detaylı demografik bilgiler (sektör, pozisyon, deneyim) orijinal yüksek lisans tezinde bulunmaktadır.

Test Metodolojisi: Öz bildirim (Self-report) yöntemiyle uygulanan anket formu. Katılımcılar, çalışanlardaki kültürel uygulamalara dair kendi algıları ve deneyimlerini belirtmeleri beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel Davranış, Kurumsal Kültür, Faktör Analizi, Yönetim, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler.

Yazarlar

Yazar ORCID Tanımlayıcıları: Belirtilmemiştir (Orijinal çalışmada 1996 yılına aittir).

Kurum E-posta Adresleri: Belirtilmemiştir.

Yazın Adresi: F. Sağın (1996), Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.

Şinler, Ücret ve Test Yılı

Şinler ve Kullanım Hakkı: Ölçek, akademik bir yüksek lisans tezi kapsamında geliştirilmiştir. Kullanım için tezin yazarı F. Sağın'dan ve/veya tezin bulunduğu Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nden izin alınması tavsiye edilir. Akademik amaçlı kullanımlarda referans gösterilmesi beklenir.

Ücret: Ticari bir ölçek değildir; genellikle akademik araştırmalarda ücretsiz olarak kullanılabilir.

Test Yılı: 1996 (Ölçeğin geliştirildiği yüksek lisans tezi yılı).

Referanslar

Sağın, F. (1996). *Örgüt kültürünün uygulamalarda yansıyan yönünü belirlemede yardımcı olacak bir ölçek geliştirme çalışması* (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler

Enstitüsü, Ankara.

Ek referanslar ve daha sonraki geçerlik/güvenirlik çalışmaları için akademik veri tabanları taranmalıdır.

Örgüt Kültürünün Yönünü Belirleme Ölçeği Maddeleri

ÖNEMLİ: Orijinal kaynaktan ölçek maddeleri listelenmemiştir. Bu bölüm, ölçek maddelerinin tespiti için orijinal yüksek lisans tezine başvurulması gerekmektedir.

ARABPSYCHOLOGY.COM