

# Örgüt Sağlamlık Ölçeği

## RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). Örgüt Sağlamlık Ölçeği. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=28181>

## Özet

Örgüt Sağlığı Ölçeği, Güllü ve Donuk (2018) tarafından Türkçe'ye kazandırılmış bir uyarlama çalışmasıdır. Bu ölçek, bir organizasyonun iç dinamiklerini, çalışan memnuniyetini, etik standartları ve genel işlevi kalitesini ölçmeyi amaçlayan kapsamlı bir araçtır. Ölçek, özellikle organizasyonel Örgüt Sağlığı kavramının çok boyutlu yapısını Türk kültürüne uygun bir şekilde değerlendirmek üzere geliştirilmiştir.

Ölçek, toplam 20 maddeden oluşmakta olup, temel olarak iletişim, motivasyon, güven, etik davranışlar, kaynak paylaşımı ve hedeflere ulaşma gibi kritik organizasyonel alanlara odaklanmaktadır. Çalışanların organizasyon içindeki deneyimlerini ve organizasyonun kurumsal itibarını değerlendirmesi açısından önemli bir tanı araçtır.

## Anahtar Kelimeler

Örgüt Sağlığı, Organizasyonel Gelişim, Çalışan Memnuniyeti, Kurumsal İletişim, Geçerlik, Güvenilirlik, Yönetim, Etik.

## Yazarlar

Sevim GÜLLÜ, Burhan DONUK

## Amaç

Örgüt Sağlığı Ölçeği'nin temel amacı, organizasyonel sağlığın subjektif ve objektif göstergelerini sistematik bir biçimde ölçebilen, psikometrik açıdan sağlam bir araç sunmaktır. Bu uyarlama çalışması, uluslararası literatürde kabul görmüş olan organizasyon sağlığı yapısını, Türkiye'deki farklı sektörlerdeki çalışanlar üzerinde güvenilir ve geçerli bir şekilde uygulamayı mümkün kılmayı hedeflemiştir.

Ölçek sonuçları, yöneticilere organizasyonel zayıflık ve güçlüklerle dair net veriler sağlayarak, stratejik insan kaynakları planlaması ve örgütsel iyileştirme süreçlerine rehberlik etmeyi amaçlamaktadır. Ölçek, özellikle iletişim akışının, motivasyon düzeyinin ve etik iklimin değerlendirilmesinde kritik rol oynar.

## Yapı

Ölçek, organizasyonel sağlığı çok boyutlu bir yapı olarak ele almaktadır. İncelenen yapılar arasında temel olarak üç unsur bulunmaktadır: **İletişim ve Güven Ortamı** (yöneticiler ve çalışanlar arasındaki etkileşim, departmanlar arası açıklık), **Çalışan Morali ve Motivasyonu** (organizasyondan duyulan gurur, genel moral ve motivasyon düzeyi), **Etik ve Adalet** (kurallara

uygun davranış, kaynakların adil paylaşımı, yazılı etik kodların varlığı), **Yönetici Etkinliği ve Takdir** (yöneticilerin ulaşılabilirliği, başarılarının takdiri) ve **Kurumsal İtibar ve Hedef Başarı** (organizasyonun itibarı, hedeflere ulaşma yeteneği).

Bu 20 madde, organizasyonun sadece çıktılarını değil, aynı zamanda çalışanların duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarını da yansıtan kritik süreçleri kapsamaktadır. Organizasyonel sağlığın bu bütüncül yapısı, ölçeğin geniş bir uygulama alanına sahip olmasını sağlamaktadır.

## Geçerlik

Güllü ve Donuk (2018) tarafından yürütülen geçerlik çalışması, ölçeğin yapısal uygunluğunu ve amaca hizmet edebilirliğini incelemiştir. Çalışmada, ölçeğin orijinal yapısının Türkçe örneklemede doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla genellikle Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) veya Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılmıştır.

Geçerlik analizleri, maddelerin ölçmek istedikleri örtük yapıyı ne derece iyi temsil ettiğini göstermelidir. Ölçeğin, organizasyonel sağlıkla ilgili teorik beklentilerle tutarlı faktör yüklerine sahip olduğu ve ilgili yapısal eşitlik modelleme (SEM) uyum indekslerinin kabul edilebilir sonuçları içinde olduğu raporlanmıştır (Detaylı sonuçlar için orijinal makaleye başvurulmalıdır: [researchgate.net](https://www.researchgate.net)).

## Güvenirlik

Ölçeğin güvenirlik analizleri, iç tutarlılık katsayıları (genellikle Cronbach Alfa) kullanılarak değerlendirilmiştir. Bir ölçeğin güvenilir olması, aynı koşullar altında tekrar uygulandığında tutarlı sonuçlar vermesi anlamına gelir.

Uyarılma çalışmasında, Örgüt Sağlığı Ölçeği'nin genel iç tutarlılık katsayısının yüksek olduğu ve alt boyutlarının da kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğu belirtilmektedir. Yüksek Cronbach Alfa değerleri, ölçek maddelerinin aynı yapıyı ölçme konusunda homojen olduğunu ve ölçüm hatasının düşük olduğunu göstermektedir. Bu yüksek güvenirlik, ölçeğin organizasyonel sağlık düzeylerini istikrarlı bir şekilde ölçebildiğini ortaya koymaktadır.

## Faktör Analizi

Ölçeğin yapısal bütünlüğünü ortaya koymak amacıyla Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analizler, 20 maddenin hangi alt boyutlar altında toplandığını ve organizasyonel sağlığın kaç temel boyuttan oluştuğunu belirlemek için kritik öneme sahiptir.

Çalışmada, faktör yapısının orijinal ölçek yapısıyla uyumlu olduğu veya kültürel farklılıklar nedeniyle revize edilmiş bir yapıya çıktığını varsayılmaktadır. Analizler, ölçeğin yapısal

geçerlik kanıtlarını destekleyerek, her bir faktörün organizasyonel sağlığına farklı bir yönünü temsil ettiğini göstermiştir.

## Ölçek Bilgileri

**Test Türü:** Uyarlama (Adaptation)

**Format:** Kendini Değerlendirme (Self-Report) Anket Tipi Ölçek

**Mevcut Diller:** Türkçe

**Popülasyon Grubu:** Çalışanlar ve Yönetici Kadroları

**Yaş Grubu:** Yetişkin Çalışan Popülasyonu

**Popülasyon Detayları:** Organizasyonel bağlamda görev yapan tüm çalışanlar (muhtemelen farklı sektörlerden toplanmış bir örneklem).

**Test Metodolojisi:** 5'li veya 7'li Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılarak yanıtlanması beklenen 20 maddeden oluşur. Derecelendirme formatı orijinal çalışmada belirtilmemiş olsa da, sosyal bilimler araştırmalarında sıklıkla "Hiç Katılmıyorum"dan "Tamamen Katılıyorum"a uzanan bir yapı kullanılır.

## Anahtar Kelimeler

Organizasyonel Verimlilik, Çalışan Bağlılığı, Etik İklim, Liderlik, Kurumsal İtibar, Psikometrik Özellikler, Geç Tutarlılık, Faktör Analizi.

## Yazarlar

**Yazar ORCID Tanımlayıcıları:** Mevcut değil (Kaynakta belirtilmemiştir)

**Kurum E-posta Adresleri:** sevim.gullu@istanbul.edu.tr (Sevim Güllü)

**Yazın Adresi:** İstanbul Üniversitesi (Yazarın kurumsal adresi)

## Faizler, Ücret ve Test Yayı

Bu ölçek bir akademik çalışmada kapsamında Türkçe'ye uyarlama yapılmıştır (Güllü & Donuk, 2018). Ölçeğin ticari kullanımı ve izin gereksinimleri için sorumlu yazar Sevim GÜLLÜ ile iletişime geçilmesi gerekmektedir. Telif ve kullanımı ücretleri, yazarın ve yayıncı kuruluşun politikalarına bağlıdır.

**Test Yılı:** Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması 2018 yılında yayınlanmıştır.

## Kaynaklar

Güllü, S. ve Donuk, B. (2018). Örgüt Sağlığı Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. Zeynep Filiz Dinç (Ed.). *Spor Bilimleri* (s. 57-69) içinde. Akademisyen Yayınevi, Ankara.

Ek kaynak: Çalışmanın ResearchGate bağlantısı: [researchgate.net](https://www.researchgate.net)

## Örgüt Sağlığı Ölçeği Maddeleri

**ÖNEMLİ:** Aşağıdaki ölçek maddeleri orijinal dilinde korunmuş olup, hiçbir şekilde değiştirilmemelidir.

Yöneticiler/efler ve çalışanlar arasında sık iletişim kurulması teşvik edilir.

Departman/bölmeler arasındaki iletişim açık ve kolaydır.

Çalışanlar, organizasyondaki karar alma sürecinde uygun bir şekilde yer alırlar.

Çalışanlar, nerede çalıştıkları ve diğerleri ile insanlara söylemekten gurur duyarlar.

Organizasyonda çalışanlar arasında güvene dayalı bir ortam mevcuttur.

Organizasyon çalışanlarının moral düzeyi yüksektir.

Organizasyon çalışanlarının motivasyonu yüksektir.

Organizasyon çalışanları arasında arkadaşça bir ortam vardır.

Organizasyon kayda değer bir üne sahiptir.

Çalışanlar, organizasyonun itibarını artırıcı faaliyetlerde bulunurlar.

Çalışanlara, kurallara uygun (etik) bir şekilde davranırlar.

Organizasyonda kaynaklar adil bir şekilde paylaşılmaktadır.

Organizasyonda yazılı etik kodlar mevcuttur.

Çalışanlar kendilerine değer verildiğini ve takdir edildiklerini hissederler.

Başarı, yöneticiler/efler tarafından uygun bir şekilde takdir edilir.

Organizasyonel hedeflere genellikle ulaşırlar.

Çalışanlar, organizasyonel hedefleri tanımlayabilirler.

Yöneticiler/efler, organizasyonun yararına olacak şekilde hareket ederler.

Yöneticiler/efler, arkadaş canlısı ve ulaşılabilirlerdir.

Çalışanların eğitim ve gelişimi için bir bütçe mevcuttur.