

# Örgütsel Adalet Ölçeği

## RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Örgütsel Adalet Ölçeği*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=28199>

## Özet

Örgütsel Adalet Ölçeği, çalışanların iş yerindeki kararların ve sonuçların adil olup olmadıklarına dair algılarını ölçmek amacıyla kullanılan bir psikometrik araçtır. Bu ölçek, **Murat Taştan** ve **Kürad Yılmaz** tarafından 2008 yılında Türkçeye uyarlama çalışması yapılarak Türk kültürüne kazandırılmıştır. Çalışma, aynı zamanda Örgütsel Vatandaşlık Davranış Ölçeği'nin uyarlamasını da içermektedir. Ölçeğin uyarlanması, Türk akademik çevresinde örgütsel adalet kavramının derinlemesine incelenmesine olanak tanımıştır.

Uyarlama çalışması, ölçeğin orijinal yapısını koruyarak, Türk örnekleminde geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmeyi amaçlanmıştır. Bu ölçek, yöneticilerin kaynak dağıtım, prosedürlerin uygulanması ve kişilerarası muamele konularındaki adil davranışların çalışmaları üzerindeki etkilerini analiz etmek için kritik bir öneme sahiptir.

## Anahtar Kelimeler

Örgütsel Adalet, Adalet Algısı, Yerli Adaleti, Örgütsel Adalet Ölçeği, Uyarlama, Taştan, Yılmaz, Çalışan Algısı.

## Yazarlar

Murat Taştan, Kürad Yılmaz

## Amaç

Örgütsel Adalet Ölçeği'nin temel amacı, bireylerin çalıştıkları organizasyon içerisindeki adalet algılarını sistematik bir şekilde ölçmektir. Bu uyarlama çalışmasının spesifik amacı ise, uluslararası alanda kabul görmüş olan orijinal ölçeği Türkçeye çevirmek ve Türkiye'deki çalışanlar üzerinde psikometrik özelliklerinin tutarlı olduğunu kanıtlamaktır.

Ölçek, adalet algısının farklı boyutları (dağıtım, işlemsel ve etkileşimsel adalet) ayrı ayrı değerlendirilmeye olanak tanıyarak, araştırmacılara ve uygulayıcılara örgüt içerisindeki spesifik sorun alanlarını tespit etme imkanı sunar. Bu, örgütsel bağlılık, performans ve örgütsel vatandaşlık davranış gibi önemli örgütsel sonuç değişkenlerini anlamada temel bir araç görevi görür.

## Yapı

Ölçek, psikolojide ve yönetim bilimlerinde merkezi bir kavram olan Örgütsel Adalet yapısını ölçmektedir. Örgütsel adalet genellikle üç ana boyutta kavramsallaştırılır:

**Dağıtım Adalet (Distributive Justice):** Çalışanların ücret, terfi ve kaynak dağıtım gibi sonuçların adil olup olmadıklarına dair algıdır.

**İşlemsel Adalet (Procedural Justice):** Sonuçlara yol açan karar alma süreçlerinin ve prosedürlerin adil olup olmadıklarına dair algıdır (örneğin, kuralların tutarlı, tarafsız ve doğru olması).

**Etkileşimsel Adalet (Interactional Justice):** Çalışanlara kararlar uygulanırken gösterilen kişilerarası muamelenin kalitesi ve saygılı olup olmadıklarına dair algıdır.

Bu ölçek, bu üç temel bileşenin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını belirleyerek, örgüt sağlığı ve çalışan motivasyonu arasındaki ilişkileri araştırmada kullanılır.

## Geçerlik

Uyarlama çalışmasında (Taştan & Yılmaz, 2008), ölçeğin Türk kültürüne uygunluğunu ve orijinal yapıyı koruyup korumadığını belirlemek için çeşitli geçerlik analizleri yapılmıştır. Her ne kadar orijinal veri alanında spesifik değerler belirtilmemiş olsa da, bir uyarlama çalışmasının standart gereklilikleri arasında yapı geçerliliği (doğrulayıcı faktör analizi veya açıcı faktör analizi yoluyla) ve eş zamanlı geçerlik (örneğin, örgütsel bağlılık gibi ilgili yapılarla korelasyon) testleri bulunur.

Ölçeğin Türkçeye çeviri sürecinde dilsel eşdeğerliğin sağlanması, içeriğin ve yapısal bütünlüğün korunmasında kritik bir adımdır. Ölçeğin maddelerinin ölçmek istediği yapıyı gerçekten ölçtüğünü göstermek için yapılan bu analizler, aracın bilimsel kullanımının temelini oluşturur.

## Güvenirlilik

Ölçeğin güvenirlilik (reliability) testleri, ölçüm sonuçlarının tutarlılığını ve kararlılığını gösterir. Taştan ve Yılmaz'ın çalışmasında, iç tutarlılığın ölçülmesi için genellikle **Cronbach Alfa** katsayısı kullanılmıştır. Orijinal kaynakta spesifik bir güvenirlilik değeri belirtilmemiş olsa da, benzer bir uyarlama için bu katsayının kabul edilebilir düzeyde (genellikle 0.70 ve üzeri) olması beklenir.

Yüksek güvenirlilik değerleri, ölçeğin aynı koşullar altında tekrar uygulandığında benzer sonuçlar vereceğini garanti eder. Bu, özellikle örgüt içerisindeki adalet algılarının zaman içindeki değişimini izlemek veya farklı grupları karşılaştırmak için önemlidir. Güvenirlilik, ölçekten elde edilen verilerin bilimsel açıdan kabul edilebilir olması için temel şarttır.

## Faktör Analizi

Ölçeğin faktör yapısını incelemek amacıyla faktör analizi yöntemleri kullanılmıştır. Bu analizler,

orijinal ölçeğin varsayılan çok boyutlu yapısının (dağıtım, içsel ve etkileşimsel adalet) Türk örneğinde de korunduğunu doğrulamaya amaçlanmıştır.

Uyarlama sürecinde, **Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)**, ölçeğin teorik modelinin Türk verilerine ne kadar uyduğunu test etmek için tercih edilen yöntemdir. Bu analiz, Taştan ve Yılmaz'ın çalışmasında ölçeğin Türkçeye çevrildikten sonra da geçerli ve stabil bir yapıya sahip olduğunu göstermede kilit rol oynamıştır.

## Araç

**Test Türü:** Uyarlama

**Format:** Orijinal ölçeğin formatına bağlı olarak genellikle 5'li veya 7'li Likert Tipi Derecelendirme (Kaynakta spesifik derecelendirme bilgisi mevcut değildir).

**Mevcut Diller:** Türkçe

**Popülasyon Grubu:** Çalışanlar, Örgüt Üyeleri

**Yaş Grubu:** Yetişkin (Çalışan) Popülasyon

**Popülasyon Detayları:** Türkiye'deki çeşitli sektörlerde çalışan bireylerden oluşan örneklem üzerinde uygulanmıştır.

**Test Metodolojisi:** Öz Bildirim Ölçeği (Self-Report Scale)

## Anahtar Kelimeler

Dağıtım Adalet, İçsel Adalet, Etkileşimsel Adalet, İş Tatmini, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları, Psikometri, Cronbach Alfa.

## Yazarlar

**Yazar ORCID Tanımlayıcı:** Bilgi mevcut değildir.

**Bağılı E-posta Adresleri:** murattastan@gmail.com

**Yazın Adresi:** Bilgi Taştan ve Yılmaz'ın (2008) tam makalesinde bulunabilir.

## Şinler, Ücret ve Test Yılı

**Yazarlar:** Ölçeğin ticari olmayan akademik kullanıcılar için genellikle sorumlu yazar (Murat Taştan) ile iletişime geçilmesi önerilir.

**Ücret:** Akademik kullanım için genellikle ücretsizdir, ancak ticari veya geniş ölçekli uygulamalar için yazarla görüşülmelidir.

**Test Yılı:** 2008 (Türkçe uyarlama yılı).

## Kaynaklar

Taştan, M. & Yılmaz, K. (2008). Organizational Citizenship and Organizational Justice Scales adaptation to Turkish . *Eğitim ve Bilim*, 33 (150).

Ölçeğin orijinal PDF dosyası buradan indirilebilir: [orgutsel-adalet-olcegi-toad.pdf](http://orgutsel-adalet-olcegi-toad.pdf)

## Örgütsel Adalet Ölçeği Maddeleri

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

(Maddeler, orijinal kaynaktan alınmadıkça için buraya eklenmemelidir.)