

Örgütsel ?leti?im ?klimi Ölçe?i

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). Örgütsel ?leti?im ?klimi Ölçe?i. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=28266>

Özet

Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği, işyerindeki iletişim ortamının kalitesini ve dinamiklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş, 30 maddeden oluşan iki boyutlu bir ölçme aracıdır. Bu ölçek, örgüt içerisindeki yöneticiler ve çalışanlar arasındaki güven, dürüstlük, bilgi paylaşım ve öneri sunma gibi temel iletişim süreçlerini değerlendirilmektedir. Ölçek, hem yöneticiden kaynaklanan iletişim iklimi algısının hem de çalışanlar arasındaki iletişim iklimi algısının yüksek düzeyde güvenilirlik ve geçerlilikle ölçtüğünü kanıtlamıştır. Ölçeğin geliştirilmesi, örgütsel davranış ve yönetim alanlarında iletişim ikliminin ampirik olarak incelenmesine olanak tanımaktadır.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel İletişim, İletişim İklimi, Örgütsel Davranış, Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik, Geçerlik, Likert Ölçeği.

Yazarlar

Funda ERYILMAZ BALLI, Özlem TULUNAY ATEŞ

Amaç

Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği'nin temel amacı, örgütlerdeki iletişim iklimini sistematik ve güvenilir bir şekilde ölçebilecek psikometrik özelliklere sahip bir araç geliştirmektir. Bu ölçek, iletişim sürecinin hem yönetim kademesinden çalışanlara (yukarıdan aşağıya) hem de çalışanlar arasında (yatay ve dikey) nasıl algılandığını, güven ve etkililik gibi kritik unsurlar açısından belirlemeyi hedefler.

Ölçek, iletişim ikliminin iki temel kaynağını (yönetici ve çalışanlar) ayrı boyutlarda ele alarak, araştırmacılara ve uygulayıcılara örgüt içindeki iletişim sorunlarının kaynağını daha net tanımlama imkanı sunmaktadır. Bu sayede, örgütsel verimliliği ve çalışan memnuniyetini arttırmaya yönelik hedeflenen müdahaleler planlanabilir.

Yapı (Konstrukt)

Ölçek, örgütsel psikoloji ve iletişim teorileri bağlamında tanımlanan "Örgütsel İletişim İklimi" yapısının ölçmektedir. Bu yapı, çalışanların örgütteki genel iletişim ortamına dair paylaşımlar, algılar, beklentiler ve tutumlar bütünüdür. Ölçek, bu yapıyı iki ana boyut altında incelemektedir:

Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi: Yönetimin bilgi paylaşım, çalışanlara güveni, önerilere açıklığı, dürüstlüğü ve geri bildirim mekanizmaları etkinliğine dair çalışan algıları içerir (16 madde).

Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi: Çalışanların kendi aralarındaki dürüstlük, işbirliği, ortak hedeflere bağlılık, performans sergileme ve birbirlerine duydukları güven gibi yatay iletişim dinamiklerini kapsar (14 madde).

Geçerlik

Ölçeğin yapı geçerliği, Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılarak test edilmiştir. Modelin uyum indeksleri, Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller (2003) ile Schumacker ve Lomax'ın (2004) belirlediği kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleri dikkate alınarak değerlendirilmiştir.

DFA sonuçları, iki boyutlu yapının veriye uyumunun yüksek olduğunu göstermiştir. Kabul edilebilir uyum değerleri şu şekildedir: Kök Ortalama Hata Karekökü (RMSEA) = .08; Standardize Edilmiş Kök Ortalama Artık Karekökü (SRMR) = .07; Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI) = .95. Mükemmel uyum düzeyinde elde edilen değerler ise şunlardır: Ki-Kare / Serbestlik Derecesi (χ^2/sd) = 1.64 ($\chi^2 = 666.56$; $sd = 404$); Yıllık Uyum İndeksi (GFI) = .99; Artımlı Uyum İndeksi (IFI) = .95. Örneklem sayısına duyarlı olan Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) değeri (.89) ise kabul edilebilir değere (.90) oldukça yakındır, bu da modelin yapısal geçerliliğinin güçlü olduğunu desteklemektedir.

Güvenilirlik

Ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği, Cronbach Alpha katsayısıyla analiz edilmiştir. Elde edilen değerler, ölçeğin genelinde ve alt boyutlarında yüksek düzeyde güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir:

Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi Boyutu: Cronbach Alpha = .965

Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi Boyutu: Cronbach Alpha = .942

Genel Ölçek Güvenilirliği: Cronbach Alpha = .967

Bu yüksek Alpha katsayıları, ölçek maddelerinin ilgili oldukları yapıya tutarlı bir şekilde ölçtüğünü ve ölçeğin bilimsel araştırmalarda kullanıma uygun olduğunu işaret etmektedir.

Faktör Analizi

Ölçek, geliştirme aşamasında keşfedici faktör analizinden (KFA) sonra, yapısal modelini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile incelenmiştir. DFA sonuçları, ölçeğin teorik olarak varsayılan iki faktörlü yapıya uygun olarak yapılandırılmıştır.

Ölçek, toplam 30 maddeden oluşmaktadır ve bu maddeler iki ayrı faktöre ayrılmıştır: Yönetici Kaynaklı İletişim İklimi (16 madde) ve Çalışan Kaynaklı İletişim İklimi (14 madde). Bu iki

boyutlu yapı, örgüt içi iletişimin dikey ve yatay bileşenlerini ayrı ayrı ele alarak, örgütsel iletişim ikliminin karmaşık doğasını başarılı bir şekilde temsil etmektedir.

Araç (Instrument)

Test Türü: Geliştirme (Özgün bir ölçek geliştirme çalışmasıdır)

Format: 30 maddelik, iki faktörlü (Yönetici Kaynaklı ve Çalışan Kaynaklı) yapı.

Mevcut Diller: Türkçe

Popülasyon Grubu: Örgüt çalışanları

Yaş Grubu: Veri Yok (Çalışan popülasyonu)

Popülasyon Detayları: Veri Yok (Genel olarak farklı sektörlerdeki örgüt çalışanları üzerinde uygulanmıştır.)

Test Metodolojisi: 5'li Likert tipi derecelendirme (1= kesinlikle katılmıyorum - 5= kesinlikle katılıyorum).

Anahtar Kelimeler

Yapı Geçerliliği, İç Tutarlılık, Yönetici Algısı, Çalışan İhtikalleri, Örgütsel Performans, DFA, Cronbach Alpha.

Yazarlar

Yazar ORCID Tanımlayıcıları: Veri Yok

Bağı Kuruluş E-posta Adresleri: fundaballi@sdu.edu.tr (Sorumlu Yazar)

Yayın Adresi: Veri Yok

Şinler & Ücret ve Test Yılı

Test Yılı: 2021

Şinler ve Ücret: Ölçeğin ticari olmayan akademik araştırmalarda kullanılması için yazarla iletişime geçilmesi önerilir.

PDF Erişimi: Ölçeğin orijinal PDF dosyasına buradan ulaşılabilir: orgutsel-iletisim-iklimi-olcegi-toad.pdf

Referanslar

Eryılmaz-Ballı, F. & Tulunay Ateş, Ö. (2021). Organizational Communication Climate: Scale Development Study. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 50(1), 400-433. doi:10.14812/cufej.815183. Makalenin orijinal bağlantısı: dergipark.org.tr

Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Örgütsel İletişim İklimi Ölçeği Maddeleri

Yönetim ile ilgili konularda örgüt çalışanlarına güvenirim.

Yönetim örgütte alınacak kararlarla ilgili olarak örgüt çalışanlarının fikirlerine yeterince başvurur.

Örgüt çalışanları hakkında birbirlerine karşı dürüst davranır.

İle ilgili her konuda yönetime kolaylıkla ulaşabilirim.

Yönetim ile yerindeki liderlerde örgüt çalışanlarına güvenirim.

Örgüt çalışanları hakkında yerindeki liderlerde birbirlerine karşı dürüst tavırlar sergiler.

Yönetim örgütte iletişimin etkili şekilde yürütülebilmesi için gerekli bilgileri çalışanlarla yeterince paylaşır.

Örgüt çalışanları yönetime ile ilgili yeni önerilerini rahatlıkla sunabilir.

Örgüt çalışanları ortak hedeflere sık sık başarıyla ulaşır.

Örgüt çalışanları hakkında birbirlerine güvenirim.

Yönetim özellikle iletişimle ilgili konularda görüşüme başvurur.

Örgüt çalışanları hakkında yönetime karşı dürüst davranır.

Yönetim örgüt çalışanlarının sunduğu önerileri dikkate alır.

Örgüt çalışanları ortak hedeflere yönelik olarak performans sergilemeye çalışır.

Örgüt çalışanları hakkında yerindeki liderlere güvenirim.

Örgüt çalışanları hakkında yerindeki liderlerinde yönetime karşı dürüst olur.

Yönetim örgüt çalışanlarının paylaşımlarını önyargısız olarak dinler.

Örgüt çalışanları en üst seviyede performans sergiler.

Yönetimin davranışları örgüt çalışanlarının ona duyduğu güveni artırır.

Yönetimin ile ilgili bilgilendirmelerini yeterli bulurum.
Örgüt çalışanlar yönetimle konuşurken kendilerini özgür hisseder.
Örgütte herkesin gerçek düşüncelerini açıkça paylaşabildiği bir ortam vardır.
Yönetim ile ilgili görüşlerime değer verir.
Örgütteki çalışanlar gösterdikleri performansın örgüt için önemini farkındadır.
Örgütte çalışanlar birbirlerine sıkıntılı zamanlarda destek olur.
Örgütte güvene dayalı bir çalışma ortamı vardır.
Çalışanlar örgütteki kaynakları verimli kullanır.
Yönetim çalışanların ile ilgili yaklaşımları sıkıntılı fark eder.
Yönetimin bana verdiği bilgiye güvenirim.
Örgütte çalışanlar düşük maliyetle yüksek kalite elde etmeye çalışır.

Boyutlar ve Madde Dağılımları:

Yönetici Kaynaklı Boyut (16 madde): 1, 2, 4, 5, 7, 8, 11, 13, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 28, 29

Çalışan Kaynaklı Boyut (14 madde): 3, 6, 9, 10, 12, 14, 15, 16, 18, 24, 25, 26, 27, 30