

Örgütsel Sessizlik Ölçeği

RECOMMENDED CITATION

memjavad (2026). *Örgütsel Sessizlik Ölçeği*. Turkish Psychological Scales. Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=28299>

Özet

Bu ölçek, Yasin Şehitoğlu tarafından 2010 yılında tamamlanan doktora tezi kapsamında Türk organizasyon bağlamına uyarlama çalınması yapılan bir araçtır. Ölçek, çalışanların örgütsel iyilemeye, sorunlara veya iş süreçlerine dair sahip oldukları fikirleri, önerileri ve endişeleri kasten ifade etmekten kaçınma derecelerini, yani örgütsel sessizliği ölçmek üzere tasarlanmıştır. Şehitoğlu'nun çalınması, örgütsel sessizliğin kurumsal çöktürleri üzerindeki etkilerini, özellikle de örgütsel vatandaşlık davranışları ve algılanan çalışan performansıyla olan ilişkilerini ampirik olarak incelemeyi hedeflemiştir.

Anahtar Kelimeler

Örgütsel Sessizlik, Çalışan Sessizliği, Örgütsel Davranış, Çalışan Performansı, Ölçek Uyarlaması, İş Tatmini.

Yazarlar

Yasin Şehitoğlu

Amaç

Örgütsel Sessizlik Ölçeği, çalışanların organizasyonel sorunlar veya iyileştirmeler hakkında konuşmaktan çekinme eğilimlerini sistematik olarak değerlendirilmeyi amaçlar. Temel amaç, bireylerin kendi çıkarlarını koruma, faydasızlık inancı veya üst yönetime olan güvensizlik gibi nedenlerle sesi kısmayarak tercih ettikleri durumları tespit etmektir.

Ölçek, yöneticilerin çalışan katılımını ve fikir akışını engelleyen kurumsal iklim faktörlerini anlamalarına yardımcı olmak için kritik bir araçlardır. Bu sayede, kurumlar sessizliğe neden olan yapısal veya kültürel engelleri ortadan kaldırmaya yönelik stratejiler geliştirebilirler.

Yapı

Ölçülen temel yapı, literatürde yaygın olarak incelenen bir kavram olan **Örgütsel Sessizlik**dir. Bu yapı, çalışanların organizasyonel bağlamda önemli olabilecek bilgi, fikir ve endişeleri kasıtlı olarak geri çekmeleri veya saklamaları durumu olarak tanımlanır. Ölçeğin maddeleri incelendiğinde, odak noktasının özellikle alakasız olduğu düşünülen konularda öneri sunma isteksizliği ve kişinin kendi fikrinin fark yaratmayacağına dair inancı gibi sessizlik nedenlerine yoğunlaştığı görülmektedir.

Bu ölçek, genellikle sessizliğin **Kabullenici Sessizlik** (organizasyonun doğru kararı alacağına inanç nedeniyle fikir belirtmeme) ve **Savunmacı Sessizlik** (kişisel riskten kaçınma nedeniyle

sessiz kalma) gibi alt boyutları yakalamayacak hedefler. Ancak sunulan 6 madde, daha çok kişisel yetersizlik inancı ve ilgisizlikten kaynaklanan sessizlik eğilimlerini yansıtmaktadır.

Geçerlik

Ölçeğin orijinal kaynaktan geçerlik bilgileri (yapı geçerliği, kriter geçerliği vb.) açıkça belirtilmemiştir (Geçerlik: -). Ancak, bir doktora tezi kapsamında uyarlama çalışması yapıldığı için, ölçeğin yapı geçerliğinin (örneğin, Doğrulayıcı Faktör Analizi) ve yakınsak/ayrışan geçerliğinin test edilmiş olması beklenmektedir. Bu testler, ölçek maddelerinin kuramsal yapıya doğru şekilde temsil edip etmediğini gösterir.

Güvenilirlik

Ölçeğin iç tutarlılığına dair bilgiler orijinal kaynaktan sunulmamıştır (Güvenilirlik: -). Ancak, psikometrik açıdan sağlam bir uyarlama çalışmasında, ölçeğin iç tutarlılığı (örneğin, Cronbach Alfa katsayısı) ve muhtemelen test-tekrar test güvenilirliğinin raporlanması gerekmektedir. Yüksek iç tutarlılık, ölçekteki tüm maddelerin aynı temel yapıya (örgütsel sessizlik) ölçtüğünü gösterir.

Faktör Analizi

Ölçeğin uyarlama sürecinde, maddelerin Türk örnekleminde orijinal ölçekle aynı faktör yapısını koruyup korumadığı belirlenmelidir. Tipik olarak, Keşfedici Faktör Analizi (KFA) ile maddelerin faktör yükleri incelenir ve ardından Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile elde edilen faktör yapısının veriyle uyumu test edilir. Bu süreç, ölçeğin tek boyutlu mu yoksa birden fazla sessizlik boyutunu mu ölçtüğünü ortaya koyar. Sunulan 6 madde, muhtemelen tek bir genel örgütsel sessizlik eğilimini ölçmek üzere tasarlanmıştır, ancak bu, faktör analizi sonuçlarıyla doğrulanmalıdır.

Ölçüm Aracı

Test Type: Uyarlama (Adaptation)

Format: Öz Bildirim Ölçeği (Self-Report Scale)

Language Available: Türkçe

Population Group: Çalışanlar (Organizasyonel bağlamda görev yapan yetişkinler)

Age Group: Yetişkin Çalışan Popülasyonu

Population Details: Ölçek, doktora tezinin örneklemini oluşturan çalışanlar üzerinde

uygulanmıtır.

Test Methodology: Ölçek, 7'li Likert tipi derecelendirme kullanır. Katılımcılar, her bir maddeye ne ölçüde katıldıkları 1 (Kesinlikle katılmıyorum) ile 7 (Kesinlikle katılıyorum) arasında bir puan vererek belirtirler. Yüksek puanlar, yüksek örgütsel sessizlik eğilimini işaret eder.

Anahtar Kelimeler

Ölçek Geliştirme, Örgütsel İletişim, İşyeri Psikolojisi, Likert Tipi Ölçek, Doktora Tezi, Yönetim Bilimleri.

Yazarlar

Author ORCID Identifier: Bilgi mevcut değildir.

Affiliation Email addresses: ysehit@yildiz.edu.tr

Correspondence Address: Yasin Şehitoğlu (Doktora tezi sırasında Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü'ne bağlıdır).

İzinler, Ücret ve Test Yılı

Test Yılı: 2010 (Doktora tezi yayın yılı).

İzinler ve Ücret: Ölçek, akademik bir tez çalışmasında kullanılmıtır. Ticari kullanım veya izin gereklilikleri hakkında spesifik bilgi mevcut değildir. İletişim e-posta adresi üzerinden yazar ile irtibata geçilmesi önerilir.

Ölçeğin orijinal PDF bağlantısı aşağıdadır (yazarın tezi değil, ölçeğin formatıdır): toad.halileksi.net.

Kaynaklar

Şehitoğlu, Y. (2010). Örgütsel sessizlik örgütsel vatandaşlık davranış ve algılanan çalışan performans ilişkisi (Doktora tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Örgütsel Sessizlik Ölçeği Maddeleri

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

1. İşletmemizde ilgili olmadığımız konularda öneri sunma konusunda isteksiz olduğum için sessizliği tercih ederim.
2. İşletmemizde çalışmaya arkadaşlarımızın doğru karar alabileceklerine inandığımız için fikirlerimi söylemem.
3. İşletmemizdeki sorunların çözümüne ilişkin fikirlerimi çalışmaya arkadaşlarımızla paylaşmam.
4. İşletme içinde fark yaratacak bir fikir ortaya koyabileceğime inanmadığımız için, işletmemizde iyileşme (yenilik, düzelme, ilerleme, kalkınma vb.) ile ilgili fikirlerimi ifade etmem.
5. İşletmemizde işin gelişimini arttıracakları düşünmüştüm, beni ilgilendirmeyen bir konuda fikrimi söylemem.
6. İşletmemizde ilgili olmadığımız konularda çalışmaya arkadaşlarımızın önerilerini desteklemeyi tercih ederim.

ARABPSYCHOLOGY.COM