

# The Organizational Learning Scale

## RECOMMENDED CITATION

memjavad (2025). *The Organizational Learning Scale*. Turkish Psychological Scales.  
Retrieved from <https://tr-scales.arabpsychology.com/?p=31591>

## Özet

**Örgütsel Ö?renme Ölçe?i** (Organizational Learning Scale), organizasyonlar?n ö?renme kapasitelerini ve bu kapasiteyi destekleyen kültürel özellikleri de?erlendirmek amacıyla geli?tirilmif veya uyarlanm?? bir psikometrik araçtır. Sunulan bu giri?, ölçe?in Türkçe ba?lama uyarlanmas?na odaklanmaktadır. Ölçek, Ya?ı?o?lu, ?ap ve Toplu (2014) taraf?ndan yürütölen bir çal??ma kapsamında Türk ?irketlerindeki ö?renen organizasyon özelliklerini incelemek ve bu ölçe?in geçerli?ini kan?tlamak amacıyla uyarlanm??tır. Bu uyarlama çal??mas?, organizasyonel davran?? ve yönetim alanlar?nda, özellikle **Türkiye**'deki kurumsal yapılar?n ö?renme dinamiklerinin anlaşılmas? için kritik bir referans noktas? sunmaktadır. Ölçek, kurumsal düzeyde bilgi edinme, bilgi paylaşım? ve sistem dü?üncesi gibi temel ö?renme süreçlerinin ölçölmesini hedefler.

Uyarlama süreci, genellikle orijinal ölçe?in faktör yap?s?n?n ve maddelerinin kültürel açıdan uygunlu?unu sağlamayı içerir. Bu çal??ma, Türk işletmelerinin kendine özgü yönetim ve kültürel ortam?nda ölçe?in güvenilir ve geçerli sonuçlar üretip üretmedi?ini belirlemek için gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular, ölçe?in Türk i? dünyas?nda **ö?renen organizasyon** niteliklerinin de?erlendirilmesinde kullanılabilecek sağlam bir araç oldu?unu göstermeyi amaçlam??tır.

## Anahtar Kelimeler

Örgütsel Ö?renme, Ö?renen Organizasyon, Ölçek Uyarlamas?, Kurumsal Davran??, Ölçek Geçerlemesi, Türkiye, Yönetim.

## Yazarlar

M. Murat Ya?ı?o?lu, Ö. ?ap, D. Toplu

## Amaç

Örgütsel Ö?renme Ölçe?i'nin temel amacı, bir organizasyonun ne ölçüde bir **ö?renen organizasyon** niteliklerine sahip oldu?unu sistematik olarak ölçmektir. Bu, organizasyonun çevresel de?işimlere adaptasyon yetene?ini, yenilikçilik potansiyelini ve uzun vadeli sürdürülebilirli?ini etkileyen kritik bir yapıdır. Ölçe?in uyarlama çal??mas?ndaki spesifik amaç, uluslararası literatürde kabul görmüş olan bu ölçe?i Türk kültürü ve i? ortam?na adapte ederek, Türk ?irketlerindeki ö?renme organizasyonu özelliklerinin nicel bir analizini yapmaktır.

Bu araç sayesinde araştırmacılar ve yöneticiler, organizasyonel ö?renmenin hangi boyutlarda güçlü veya zayıf oldu?unu tespit edebilirler. Bu tespitler, stratejik insan kaynakları yönetimi ve

organizasyonel gelişim müdahaleleri için temel olmaktadır. Yaşlıoğlu ve ark. (2014) alışması, özellikle Türkiye'deki şirketlerin öğrenme süreçlerini karşılaştırılabilir olarak değerlendirmek ve organizasyonel gelişim stratejileri için veri sağlamak üzere tasarlanmıştır.

## Yapı

Örgütsel Öğrenme (OL), bireysel öğrenmenin ötesine geçerek, bilginin organizasyon genelinde yaratılması, edinilmesi, aktarılması ve korunması süreçlerini kapsayan çok boyutlu bir yapıdır. Ölçek genellikle, organizasyonel öğrenmeyi destekleyen veya engelleyen çeşitli kültürel ve yapısal boyutları ölçer. Tipik olarak bu boyutlar şunları içerir:

**Sistem Düşüncesi:** Çalışanların organizasyonu bir bütün olarak algılama ve eylemlerinin diğer bölümleri üzerindeki etkilerini anlama yeteneği.

**Deneyimi Paylaşma ve İşbirliği:** Bilginin bölümler ve seviyeler arasında serbestçe akmasını sağlayan mekanizmalar ve kültürel normlar.

**Sorgulama ve Diyalog:** Varsayımların sorgulanması ve açık iletişimin teşvik edildiği bir ortam.

**Yetkilendirme (Empowerment):** Çalışanların risk almaları, deney yapmaları ve inisiyatif kullanmaları destekleyen yapı.

Bu ölçek, organizasyonel öğrenmenin bu kritik bileşenlerini ölçerek, bir şirketin sadece bireysel becerileri değil, aynı zamanda kolektif olarak öğrenme ve değişime adapte olma kapasitesini de değerlendirir.

## Geçerlik

Yaşlıoğlu ve ark. (2014) tarafından gerçekleştirilen uyarlama çalışması, ölçeğin Türk kültürü bağlamında yapısal geçerliliğini kanıtlamak temel hedeflerden biri olmuştur. Geçerlik (**Validity**), ölçeğin gerçekten ölçmeyi amaçladığı yapıyı ölçüp ölçmediğini gösterir. Uyarlama çalışmaları genellikle içerik geçerliliği (maddelerin kültürel uygunluğu) ve yapı geçerliliği (faktör yapısının doğrulanması) incelenir.

Literatürdeki benzer uyarlama çalışmalarıdan yola çıkarak, bu araştırmanın da muhtemelen **Doğrulayıcı Faktör Analizi** (CFA) kullanarak orijinal ölçeğin çok boyutlu yapısının Türk veri setinde korunup korunmadığını test ettiği varsayılabilir. Yapısal geçerliliğin kanıtlanması, ölçeğin Türk şirketlerindeki öğrenme kapasitesini bilimsel olarak anlamlı bir şekilde ölçtüğü anlamına gelir.

## Güvenirlik

Güvenirlik (**Reliability**), bir ölçme aracının tutarlılığını ifade eder; yani aynı koşullar altında tekrarlandığında benzer sonuçlar verme derecesidir. Uyarlama çalışması, güvenilirlik,

genellikle iç tutarlılık katsayısı olan **Cronbach Alfa** değeri ile rapor edilir.

Örgütsel Öğrenme Ölçeği'nin her bir alt boyutu ve genel ölçek puanı için yüksek Cronbach Alfa değerlerinin (genellikle 0.70 ve üzeri) elde edilmesi beklenir. Bu değerler, ölçek maddelerinin aynı temel yapıya tutarlı bir şekilde ölçtüğünü ve dolayısıyla ölçeğin Türk örnekleminde güvenilir olduğunu gösterir.

## Faktör Analizi

**Faktör Analizi**, ölçeğin çok boyutlu yapısını ortaya çıkarmak ve teorik olarak tanımlanan boyutların ampirik olarak doğrulanması sağlamak için kullanılan temel istatistiksel yöntemdir. Yaşlıoğlu ve ark. (2014) çalışmasında, uyarlanan ölçeğin orijinal modeldeki faktör yapısını koruyup korumadığını incelemek amacıyla Faktör Analizi kullanılmıştır.

Eğer orijinal ölçek çok boyutlu (örneğin 5 veya 7 faktörlü) ise, uyarlama çalışması genellikle **Doğrulama Faktör Analizi** (DFA) ile bu faktör yapısının Türk şirketlerinden toplanan verilerle ne kadar uyumlu olduğunu test eder. DFA sonuçları, kabul edilebilir uyum indeksleri (örneğin CFI, TLI, RMSEA) sağlandığında, ölçeğin yapısal geçerliliği kanıtlanmıştır olur. Aksi takdirde, keşfedici faktör analizi (EFA) kullanılarak kültüre özgü yeni bir faktör yapısı önerilebilir.

## Ölçek Bilgileri

**Test Türü: Uyarlama** (Adaptasyon). Orijinal ölçeğin Türkçe diline ve kültürel bağlama uyarlanması versiyonudur.

**Format:** Genellikle Likert tipi derecelendirme ölçeği kullanılır (örneğin 5'li veya 7'li Likert). Orijinal kaynaktan derecelendirme bilgisi belirtilmemiştir.

**Mevcut Diller:** Türkçe (Uyarlama sonrası).

**Popülasyon Grubu:** Kurumsal çalışanlar ve yöneticiler.

**Yaş Grubu:** Çalışma hayatındaki yetişkinler (18+).

**Popülasyon Detayları:** Türkiye'deki çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerdeki çalışanlar ve yöneticiler. Uyarlama çalışması, Türk şirketlerinin özelliklerini incelemeyi hedeflemiştir.

**Test Metodolojisi:** Çeviri, geri çeviri, pilot uygulama ve ardından **geçerlik** ve güvenirlik analizlerini içeren psikometrik uyarlama süreci.

## Anahtar Kelimeler

Örgütsel Ö?renme, Kurumsal Kapasite, Yönetim Bilimi, Yap? Geçerli?i, Güvenirlik, Cronbach Alfa, Do?rulay?c? Faktör Analizi.

## Yazarlar

**Yazar ORCID Tan?mlay?c?:** Sa?lanan kaynakta mevcut de?ildir.

**Ba?l? Kurulu? E-posta Adresleri:** M. Murat Ya?l?o?lu: [murat@yaslioglu.com](mailto:murat@yaslioglu.com)

**Yaz??ma Adresi:** Sa?lanan kaynakta detayl? yaz??ma adresi mevcut de?ildir.

## ?zinler, Ücret ve Test Y?l?

Ölçe?in ticari kullan?m? ve izinleri, sorumlu yazar M. Murat Ya?l?o?lu veya ilgili yay?n kurulu?u (Procedia-Social and Behavioral Sciences) ile ileti?ime geçilerek belirlenmelidir. Ölçe?in uyarlama ve geç?erleme çal??mas?n?n yay?n y?l? **2014**'tür. Ölçe?in kullan?m? için herhangi bir ücret bilgisi kaynakta belirtilmemi?tir.

## Referanslar

Ya?l?o?lu, M. M., ?ap, Ö., & Toplu, D. (2014). An investigation of the characteristics of learning organizations in Turkish companies: Scale validation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 726-734. DOI: 10.1016/j.sbspro.2014.09.037.

Ölçe?in orijinal PDF dosyas? a?a??daki ba?lant?dan indirilebilir: [the-organizational-learning-scale-toad.pdf](http://the-organizational-learning-scale-toad.pdf)

## Örgütsel Ö?renme Ölçe?i Maddeleri

**ÖNEML?:** A?a??daki ölçek maddeleri orijinal dillerinde korunmal? ve hiçbir ?ekilde de?i?tirilmemelidir.

Sa?lanan kaynak içerisindeki verilerde Örgütsel Ö?renme Ölçe?i'nin maddeleri yer almamaktad?r.