

- ARAŞTIRMA MAKALESİ -

ÖRGÜTLERDE DAVRANIŞSAL KARAR ÖLÇEĞİ: GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI¹

Sevilay GÜLER² & Hasan TUTAR³ & Mahmut AKBOLAT⁴

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, işgören davranışlarını örgüt yanlısı yaklaşımların yanında, alternatif kuramların varsayımları üzerinden incelemeye yönelik bir ölçek geliştirmektir. Bu amaçla örgüt yanlısı yaklaşımlara eleştirel bir bakış açısı geliştirilmiş ve komuyla doğrudan ilişkili olduğu düşünülen davranışsal iktisat kuramlarında ileri sürülen insan davranışları perspektifinde ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeği (ÖDKÖ) ile örgüt yanlısı yaklaşımların alternatif kuramlar tarafından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma 542 kişiden oluşan bir örneklemden elde edilen verilerle yapılmıştır. Verilerin analizinde keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Keşfedici faktör analizi sonucunda toplam 35 madde ve beş alt boyuttan oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Ortaya çıkan alt boyutlar; rasyonellik, sezgisellik, benlik saygısı, betimsellik ve normatiflik olarak adlandırılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir. Ölçeğin güvenirliliği için 0,968 olarak hesaplanan Cronbach Alfa kat sayısı ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Analiz bulgularına göre Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeği, işgörenlerin davranışsal kararlarının analizinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek aracıdır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Ölçek Geliştirme, Davranışsal Karar Ölçeği, İşgören Davranışları.

JEL Kodları: D23, M10, M54.

Başvuru: 15.01.2021

Kabul: 08.05.2021

- 1 Bu çalışma, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalında, 2020 yılında tamamlanan, “Örgüt Yanlısı Yaklaşımların Davranışsal İktisat Varsayımları Açısından İncelenmesi ve Bir Ölçek Geliştirme Çalışması” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir ve Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.
- 2 Dr., dsg_888@hotmail.com, Düzce, Türkiye, ORCID: 0000-0003-3877-6894.
- 3 Prof. Dr., Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, hasantutar@ibu.edu.tr, Bolu, Türkiye, ORCID: 0000-0001-8383-1464.
- 4 Prof. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, makbolat@sakarya.edu.tr, Sakarya, Türkiye, ORCID: 0000-0002-2899-6722.

BEHAVIORAL DECISION SCALE IN ORGANIZATIONS: RELIABILITY AND VALIDITY STUDY⁵

Abstract

This study's primary purpose is to develop a scale to examine employee behavior over the assumptions of alternative theories and pro-organizational approaches. For this purpose, a critical perspective was developed for pro-organizational approaches and a scale development study was carried out in the perspective of human behaviors put forward in behavioral economic theories, which are thought to be directly related to the subject. It is aimed to examine pro-organizational approaches by alternative theories with the Behavioral Decision Scale in Organizations (DACS). The research was conducted with data obtained from a sample of 542 people. In the analysis of the data, exploratory factor analysis, and confirmatory factor analysis were used. As a result of the exploratory factor analysis, a scale consisting of 35 items and five sub-dimensions was obtained. The resulting sub-dimensions; It has been named rationality, intuition, self-esteem, descriptiveness, and normativity. Findings obtained as a result of the confirmatory factor analysis showed that the scale has acceptable fit values. The Cronbach Alpha coefficient calculated as 0.968 for the scale's reliability shows that the scale is quite reliable. According to the analysis findings, Behavioral Decision Scale in Organizations is a valid and reliable measurement tool that can be used to analyze employees' behavioral decisions.

Keywords: Organizational Behavior, Scale Development, Behavioral Decision Scale, Employee Behavior.

JEL Codes: D23, M10, M54.

“Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır.”

1. GİRİŞ

Örgütsel davranış ve davranışsal iktisat disiplinlerinin genel amacı insan davranışlarının arkasındaki temel motivasyonu anlamak ve açıklamaktır. Örgütsel davranış insan davranışlarını sadece örgüt düzeyinde incelerken Davranışsal İktisat, klasik iktisadın insana ilişkin varsayımlarının yanında, psikoloji biliminin insan davranışlarına ilişkin varsayımlarından hareketle insan davranışlarını açıklama konusunda daha gerçekçi ve ölçülebilir kuramlar ileri sürmektedir. Örgütsel davranış literatüründe son yıllarda ileri sürülen yaklaşımların reel insan ilişkilerini yansıtmakta yetersiz olduğu ileri sürülebilir. Bu durum örgüt yanlısı yaklaşımların (örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel bağlılık, örgütsel sadakat, örgütsel özdeşim kurma) alternatif kuramlar (davranışsal iktisat kuramı, sınırlı rasyonellik kuramı, sosyal mübadele kuramı) üzerinden okunmasını gerekli kıldığı gibi, örgütsel bağlılık, örgütsel sadakat, örgütsel

⁵ The Extended English Summary is located below the Turkish article.

özdeşim kurma, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi yaklaşımlara alternatif ölçme ve değerlendirme araç ve yöntemlerini gerekli kılmaktadır. Psikoloji ve iktisat disiplinin insanın faydaya yönelen bir varlık olduğu şeklindeki temel varsayımı ile örgüt yanlısı yaklaşımların varsayımları arasındaki uyumsuzluk söz konusu yaklaşımları sorgulamaya açık hale getirmektedir.

Blau'nun (1964: 598) sosyal mübadele kuramına göre insan karşısındakiyle mübadeleye soktuğu her ne ise ona göre davranmakta, taraflar yükümlülüklerini adil ve karşılıklı yarara uygun olacak şekilde yerine getirdikleri sürece bu ilişki yürümekte aksi halde hiçbir ilişki sadece taraflardan birinin özverisi üzerinden yürümektedir. Oysa örgüt yanlısı yaklaşımlara bakıldığında insanın sürekli örgüt yararına davranması gerektiği şeklinde bir telkinde bulunulduğu görülmektedir.

Davranışsal İktisadın temelini oluşturan sınırlı rasyonellik kuramını geliştiren Simon'a (1972) göre birey için kazandıracak ya da kaybettirmeyecek bir karar belirsiz alternatifler için yeterli olmaktadır. Anlaşıldığı üzere insan kazandırmaya bile en azından kaybettirmeyecek bir alternatif seçecektir. Sınırlı rasyonellik insanın rasyonelliğini tamamen reddetmekle birlikte insanın birtakım psikolojik etkenler nedeniyle karar verme sürecinde sınırlı bir rasyonellikle davranabileceğini ileri sürmektedir. Örgüt yanlısı yaklaşımların varsayımlarına bakıldığında ise insanın neredeyse kendi yararını hesaba katmadan örgüte bağlı, sadık, tanım dışı rol davranışı gösteren bir olarak yansıtılmaktadır.

İnsan davranışlarını açıklamak iddiasında olan yaklaşımların gerçek dünyada karşılığının olup olmadığının ve insan davranışlarını açıklama potansiyelinin olup olmadığının sorgulanması gerekir. Davranışsal iktisadın insana ilişkin temel kabulüne göre, insanın sınırlı rasyonellikle davrandığı, kararlarını verirken kayıptan kaçındığı ve kendisi için fayda getireceğini düşündüğü tercihler yaptığı genel olarak kabul edilmektedir (Simon, 1972:176). Oysa örgüt yanlısı yaklaşımlara bakıldığında, insanın örgütlerde göstermiş olduğu davranışların arkasındaki motivasyonun özveri temelinde ele alındığı görülmektedir. Örgüt yanlısı yaklaşımlarda işgörenlerin, örgüte fayda sağlamak amacıyla, iş tanımlarında yer almamasına rağmen tanım dışı rol davranışları gösterdikleri iddiası olgusal bir durum olmaktan ziyade sadece bir temenniye yansıtılmaktadır. Bu çalışmada örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, psikolojik sözleşme gibi örgüt yanlısı yaklaşımlar alternatif kuramlar üzerinden analiz edilmeye çalışılmıştır. Literatürde örgüt yanlısı yaklaşımlara ilişkin iddiaların ortak noktalarının aşağıdaki noktalarda toplandığı görülmektedir (Brief ve Motowidlo, 1986: 710-725; Organ ve Ryan, 1995: 775-802; Podsakoff vd., 2000: 513-563):

- Örgütün fonksiyonel yapısının etkili bir şekilde yürütülmesini sağlayan örgütsel faaliyetler kapsamında yer alan davranışlardır.
- İş tanımlarında yer almayan, biçimsel rollerin dışında kalan, belirgin olarak sınırlandırılmayan, yerine getirilmediği zaman karşılığında herhangi bir yaptırım gerektirmeyen, işgörenlerin kendilerinden beklenilenden daha fazlasını ortaya koydukları davranışlardır.
- Biçimsel role bağlı olmadan ve örgüt yararına sergilenen gönüllü davranışlardır.

Örgüt yanlısı yaklaşımların yukarıda ifade edilen ortak özelliklere bakıldığında bunların olgusal bir temele dayanmaktan ziyade, örgüt lehine beklentileri ve temennileri ifade ettiği anlaşılmaktadır. Bu yaklaşımlar, insanların kas gücü ve zihinsel gücüne ilaveten, gönül gücünden yararlanmaya yönelik olarak ortaya atılmış varsayımsal ifadelerden meydana gelmektedir. Örgüt yanlısı yaklaşımların temel amacı insanın üretime katılabilecek her türlü yeteneğinden yararlanmaktır. Örgüt yanlısı yaklaşımların temelinde aslında, neoliberalleşme ile birlikte emeğin örgütsüzleştirilmesi stratejisi olduğu ileri sürülebilir (Dardot ve Laval, 2009).

Çalışanların işyerinde fayda-maliyet ilişkisini dikkate alarak tutum belirledikleri gerçeği genellikle örgüt yanlısı yaklaşımlarda göz ardı edilmektedir. Bu tarz retoriksel yaklaşımlar hem bilimsel bilgi üretimi açısından sorun teşkil etmekte hem de bunlar üzerine geliştirilen ölçeklerin geçerliliğini tartışmalı hale getirmektedir. Bilimsel faaliyet kapsamında yapılan her türlü bilgi üretiminin bilimsel ve olgusal karşılığının olması, ele aldığı konuyu yaşamın olağan akışıyla uyumlu bir biçimde açıklaması gerekir. Aksi halde retoriksel ifadelerle geliştirilen varsayımlara ait yaklaşımlara ilişkin ölçme yöntemlerinin ve araçlarının güvenilirliğini sorgulanır hale getirmektedir. Bu çalışmada insanın örgütsel davranışına alternatif bir bakış açısı kazandırmak ve insan-örgüt ilişkilerini gerçekçi bir temelde açıklamak amacıyla davranışsal iktisat kuramı gibi alternatif kuramlardan yararlanılarak örgütlerde davranışsal karar ölçęi geliştirilmiştir.

Kuram ile pratik arasındaki boşluğu birleştirme konusunda çalışmalarıyla sosyal bilimlere alanına çok önemli katkılar yapan Habermas'a (1998) göre, insan davranışını, doğadaki olaylar gibi kanunlarca yönetilen davranışlar olarak görmekten ziyade; insanların kendi uğraşlarındaki nedenlerin kavranması gerekmektedir. Habermas, teorisini üzerinde temellendireceği bir bilgi kuramı ortaya koyarak üç tür bilgi formundan ve bunlara karşılık gelen üç tür bilişsel ilgi, eylem ve deneyim alanından bahsetmektedir. Buna göre ampirik-analitik, hermeneutik (iletişimsel) ve özgürleşimci (eleştirel) bilgi olmak üzere üç tür bilgiden söz etmektedir. *Ampirik-analitik* bilgi formu klasik pozitivistde görülen araçsal bilgidir ve bu bilgi türünün arkasında yatan temel ilgi ve çıkar çevreye, insanlara ve genel olarak toplumlara uygulanabilen teknik kontroldür. Bu bilgi formu ile ona karşılık gelen teknik ilgi, maddi dünyada çalışma/emek olarak tanımlanabilecek bir eylem ya da deneyim alanı ile ilişkilidir. *Hermeneutik* (iletişimsel) bilgi ise temel ilgisi dünyayı anlamak ve yorumlamaktır. Bu bilgi formu ile ona karşılık gelen ilgi kültürel alanda etkileşim olarak tanımlanabilecek bir eylem ya da deneyim alanı ile ilişkilidir. Özgürleşimci (eleştirel) bilgi Frankfurt Okulu'nun da benimsediği bilgi formudur ve diğer iki bilgi sisteminden farklı olarak eleştirel bilgi temel olarak ezilenlerin özgürlüğü ve kurtuluşu ile ilgilidir. Habermas'a göre gerçek anlamda bütünsel olarak kapsayıcı ve özgün bir bilme bu üçüncü formda gerçekleşmektedir (Murphy, 2018; İsbir, 2019). Bu çerçevede bu çalışmada örgüt yanlısı yaklaşımlara ilişkin eleştirel bakış açısının dayandığı alternatif kuramlardan biri olarak da Habermas'ın özgürleşimci bilgi kuramını görebiliriz. Nitekim Habermas'a (1994) göre, bilgi üzerinde düşünmek demek bilgi ile iktidarın ayrıl-

mazlığından dolayı iktidar üzerinde düşünmek demektir. Aynı şekilde iktidar üzerinde düşünmek de aslında bilgi-iktidar özdeşliğinden dolayı iktidar üzerinde düşünmek anlamına gelir.

1.1. Literatür Özeti

Örgütlerde davranışsal karar yaklaşımı, işgören davranışlarını, *rasyonellik, sezgisellik, normatiflik, betimsellik* ve *benlik saygısı* boyutlarında ele almaktadır. Örgütlerde davranışsal karar, örgütlerdeki insan davranışlarını, sadece teorik varsayımlara dayanarak değil, insan ilişkilerini ve temel eğilimlerini dikkate alarak, davranışsal iktisat disiplininin varsayımları üzerinden açıklamaya çalışmaktadır. Örgütlerde davranışsal kararın boyutlarıyla/faktörleriyle ilgili özellikler aşağıda kısaca açıklanmıştır.

1.1.1. Örgütlerde Davranışsal Karar Boyutları

Faktör I. Rasyonellik

İnsanın rasyonelliği, gerek biyoloji, psikoloji ve iktisat bilimleri açısından, gerek sosyal bilimlerdeki alternatif kuramlar tarafından kabul edilen temel bir varsayımdır. Örgütsel davranışın da temel aktörü insan olduğuna göre bu alanda yapılan çalışmalarda insanın rasyonelliğinin göz ardı edilmesi gerçekçi bir açıklama modeli sunmayacaktır. *Rasyonellik* değerlendirme ve karar verme sürecinde insanın akılcı davranmasını, yararını ön planda tutmasını, fayda güdüsüyle hareket etmesini ifade etmektedir. İnsan temelde kendi yararına yönelen bencil bir güdüyle hareket etse de, toplumsal yaşam bireyin bu bencilliğine sınırlama getirmekte ve insanlar rasyonel davranmak niyetinde olsalar bile, davranışlarının sonuçları her zaman rasyonel olmayabilmektedir (Simon, 1955). Ancak bu durum onların söz konusu davranışlarında rasyonelin dışına çıktıkları anlamına gelmemektedir. Bu durum davranışsal iktisat disiplininin temel tartışma konusunu oluşturmaktadır. Davranışsal iktisadın sınırlı rasyonellik varsayımı, insanın rasyonelliğini tamamen reddetmemekle birlikte, insan psikolojisinden kaynaklanan çeşitli bilişsel yanılglardan dolayı insanın karar verirken rasyonellikten sapabileceğini ifade etmektedir (Tversky ve Kahneman, 1974: 1124). Dolayısıyla davranışsal iktisattaki temel amaç insanın rasyonelliği ön kabulünü ortadan kaldırmak değil, mutlak bir rasyonelliğin kolay olmadığını ifade etmektir.

Faktör II. Sezgisellik

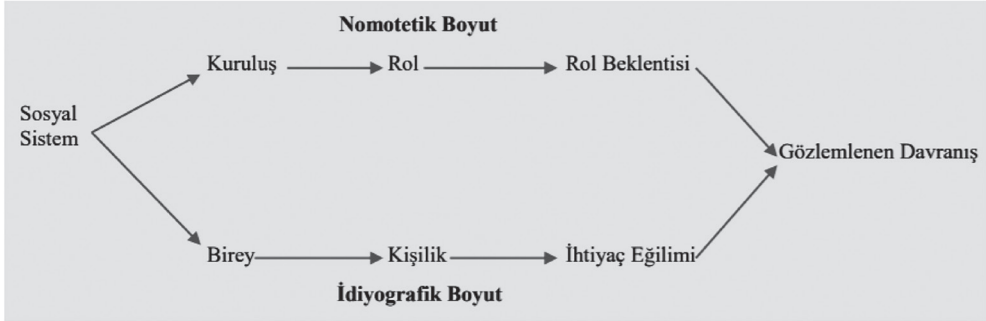
Örgütlerde davranışsal kararın bir diğer boyutu *sezgisellik*dir. Sezgisellik önsezilerin, bilişsel eğilimlerin ve geçmiş yaşantıların ön planda olduğu karar verme biçimini ifade etmektedir. Bilişsel eğilimler, insanın karar verme sürecini etkileyen ve düşünsel sistemin imkanından kaynaklanan psikolojik durumlardır. İnsan karar verirken sadece rasyonel veya sınırlı rasyonel değil, çoğu zaman sezgilerine dayalı olarak hareket etmektedir. Karar süreçlerinde sezgisellik, duygulara ve hislere dayalı karar vermektir. Sezgisellikte önsezi ve duygulara

güven ön planda tutulmaktadır. Sezgisellik deneyimle yakından ilişkilidir. Çünkü sezgilerin oluşmasında geçmiş yaşantıların önemli rolü vardır. Simon vd. (1987) sezgiselliğin kararlardaki rolünün en az rasyonellik kadar önemli olduğunu belirtmektedir. Davranışsal iktisatta sezgiler, bilişsel yanılgılar ve zihinsel eğilimlere neden olan faktörler olarak kabul edilmektedir (Thaler ve Sunstein, 2019). Kayıptan kaçınma, batık maliyet yanılgısı, statüko eğilimi, sahiplik etkisi, zihinsel muhasebe gibi zihinsel eğilim ve yanılgılar insanı rasyonellikten uzaklaştıran faktörler olarak sayılmaktadır. İnsanlar sezgisellik yönlerinden dolayı örgütlerde de bu sezgilerine göre karar alıp davranışlar gösterebilmektedir. Bu yönüyle sezgisellik örgütlerde davranışsal kararların önemli bir boyutu olarak incelenmiştir.

Faktör III. Normatiflik

Örgütlerde davranışsal kararın bir diğer boyutu *normatifliktir*. Normatiflik örgütte insan davranışlarının kurala dayalı olanları ile ilgili kısmını ifade eder. Örgütlerde belirli kurallar, normlar ve standartlar bulunur ve insanların bunlara göre göstermiş olduğu davranışlar örgütsel kararların normatiflik boyutunu oluşturmaktadır. Normatiflik boyutu, rasyonalitenin doğası, karar vermenin mantığı, çıktıların faydası yönüyle rasyonel karar verme ile yakından ilişkilidir. Normatifliğin temelinde, kararın insanın karar verdiği sıradaki iradesine bağlı bir eylem olduğu, bu sebeple kurallara, normlara ve standartlara ihtiyaç duyulduğu vardır (Sweeney, 2008; Howard, 2007). Bu boyut örgüt yanlısı yaklaşımlarda olduğu gibi örgütlerde çalışan davranışlarının nasıl olması gerektiğini vurgulayan bir boyuttur. Barnard'ın (1976) da belirttiği gibi örgütler uzun ömürlü olmak isterler ve bunun yolu da etkililik ve verimliliğidir. Ona göre etkililik ve verimlilik ölçütlerini karşılayamayan örgütler uzun ömürlü olamazlar. Nitekim Barnard'a göre bir örgütün verimliliği, işgörenlerin motivasyonlarına bağlıdır. Bu da örgütsel verimliliğin sadece örgüt açısından değil aynı zamanda işgören açısından da değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Aslında Barnard'ın (1976; Wren ve Bedeian, 2009)) yapmaya çalıştığı şey de yöneticiler tarafından örgütte yürütülen faaliyetleri örgütün fiziksel, mali ve insan kaynakları ayrımı yapmadan tüm işlevleri birleştiren bir sistem olarak görme gereğidir. Konu üzerine araştırmalar yapan Getzels ve Guba (1957), geliştirdiği aşağıda şekil. 1'de gösterildiği gibi adına “Temel Örgütsel Dikotomi” dedikleri yaklaşımları da konuya önemli ölçüde açıklık kazandırmaktadır. Aşağıdaki şekilde de görüldüğü üzere “temel örgütsel dikotomi” yaklaşımı örgütler belirli kişilik yapıları, ihtiyaçları ve beklentileri olan (idiyografik) bireylerin yanında, işgörenlerden yerine getirmelerini bekledikleri belirli rolleri ve örgütsel verimliliğe katkı sağlayacak bazı beklentileri olan (nomotetik) örgütler sürekli bir çıkar çatışması veya çift kutupluluğu durumu söz konusudur. Bu durum aslında örgütsel davranışın ne sadece birey ne de sadece örgüt açısından tek başına ele alınamayacağını göstermesi bakımından önemli bir husustur.

Şekil 1: Temel Örgütsel Dikotomi



Faktör IV. Betimsellik

Gerçek dünyadaki insan ilişkilerinin kuralcı modellerle yeterince açıklanamayışı yeni yaklaşımları gerekli kılmaktadır. Örgütlerde davranışsal kararın bir diğer boyutu olan *betimsellik*, örgütlerdeki insan davranışlarında, olması gerekeni değil, gerçekte olanı ifade etmektedir. Bunun davranışsal iktisattaki karşılığının sınırlı rasyonellik olduğu söylenebilir. İnsanlar karar verirken o an için en doğru olanı ve kendilerine en çok fayda getireceğini düşündükleri seçeneği tercih etmektedirler. Oysa insanın hesaplama yeteneği, eksik bilgi, kısıtlı zaman gibi faktörlerden dolayı kusursuz bir rasyonellikle hareket etmesi mümkün değildir (Maldonato ve Dell’orco, 2010: 108). Bu durum davranışsal iktisatta sınırlı rasyonellik olarak ifade edilmektedir. Sınırlı rasyonellik, insanın sınırlı bilgi, sınırlı hesaplama kapasitesi, sınırlı zaman gibi tüm sınırlılıklarını dikkate alan rasyonel seçim şeklinde de tanımlanabilir. Betimsellik boyutu, örgütlerdeki insan davranışlarının olması gerekeni değil, gerçekte olanı ifade eden boyutudur. Yönetimde karar verme konusunda olgu-değer ikiliğine ilişkin çalışmalar yapan Simon (1997), karar verme sürecinin olgusal ve değer temelli olmak üzere iki yönünün olduğunu ifade etmiştir. Buna göre karar verme amaç yönelimli olması nedeniyle değer yüklü bir eylemdir. Bu durum çalışmada “normatiflik boyutu” olarak kodlanmıştır. Amacın başarılması sürecindeki yönetsel eylemler ise karar verme sürecinin *olgusal* yönünü oluşturmaktadır (Özdemir, 2018). Karar verme sürecinin olgusal yönü örgütlerde davranışsal kararın *betimsellik* boyutunu oluşturmaktadır.

Faktör V. Benlik Saygısı

Benlik saygısı bireyin kendi yeterlilik ve değerliliğine ilişkin öznel değerlendirmesidir. Kendini değerli görme, bilgi, beceri ve yeteneklerini ortaya koyabilme, başarılı olma ve başarı ile övünme, toplum içinde kabul gören ve beğenilen biri olma, kendi bedensel özelliklerini benimseme ve kabullenme benlik saygısını oluşturmaktadır. Benlik saygısının göstergesi kişinin kendine verdiği genel değerdir. Benlik saygısı yüksek olan kişiler bireysel niteliklerinin farkında olan, kendileri için uygun amaçlar koyan, kendileri hakkında olumlu düşünen,

benliği zenginleştirici bir şekilde geribildirim kullanabilen, zor durumlarla başa çıkabilen kişilerdir (Taylor vd. 2003: 100-106). Bireylerin kendilerine ve yaşama bakış açılarını, olaylar karşısındaki tutumlarını ve davranışlarını belirleyen en önemli kişilik özelliklerinden biri benlik saygısıdır. İnsanın davranışlarının onun içsel resmini ortaya koyduğu, kişinin kendisine ve çevreye yönelik düşünce ve davranışlarının, kendisi hakkındaki görüş ve duygularından etkilendiğini söylemek mümkündür. Benlik saygısı, tam kapasiteyle çalışan, sağlıklı, üretken ve uyumlu bir bireyin sahip olması gereken bir özellik olarak görülmektedir (Çapan ve Korkut 2017: 757). Örgüt yanlısı yaklaşımlarda örgütsel vatandaşlık boyutu olarak öne sürülen nezaket, yardımseverlik, sivil erdem gibi özellikler, örgüt-birey ilişkisine özgü boyutlar değil, insan hak ve hukukuna saygılı olan ve benlik saygısı bulunan tüm bireylerde bulunması gereken insani ve ahlaki özelliklerdir. Örgütlerde davranışsal karar ölçeğinde bu özellikler benlik saygısı boyutu kapsamında incelenmektedir.

2. YÖNTEM

Bu çalışmada işgörenlerin örgütlerdeki davranışlarını davranışsal iktisat (Tversky ve Kahneman, 1974; Thaler ve Sunstein. 2019), sınırlı rasyonellik (Simon, 1972), sosyal mübadele (Blau, 1964) kuramlarının temel varsayımlarından hareketle *Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeği*'nin geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Tutar ve Erdem, 2020). Ölçeğin geliştirme süreci ve çalışma grubunun özellikleri aşağıda genel hatlarıyla açıklanmıştır.

2.1. Çalışma grubu

Çalışma grubunu Batı Karadeniz Üniversiteler Birliği oluşturmaktadır. Çalışmanın hedef evrenini, bu üniversitelerde çalışan 11.665'i akademik ve 6.197'si idari personel olmak üzere toplam 17.862 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçiminde küme örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Küme örnekleme tüm popülasyonun kümelere veya gruplara ayrıldığı örnekleme ifade etmektedir. Küme örnekleme zaman ve maliyet tasarrufu sağladığından dolayı geniş coğrafi alana yayılmış homojen bir evrenden veri toplamak için uygun bir tekniktir (Davis, 2005: 211). Örneklem belirleme sürecinin ikinci aşamasında örneklem büyüklüğü belirlenmiştir. Literatürde örneklem büyüklüğü belirlemede kesin standartlar olmamakla birlikte, ölçeğin her bir maddesi için en az 10 katılımcının olması gerektiği yönünde genel bir kabul bulunmaktadır (Clark ve Watson 1995; Kline, 1998; DeVellis 2003; Hair vd., 2010; Morgado vd., 2017). Bununla birlikte örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde örneklem belirleme formülünden yararlanılarak (Karagöz, 2014: 152; Kılıç, 2012: 141) 559 kişiden veri toplanmıştır. Katılımcıların 292'si erkek ve 250'si kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 41,2±10,2 olup; yaş grubu 24-67 arasında değişmektedir. Katılımcıların çoğunluğu (%58,9) doktora düzeyinde eğitimi olan kişilerden oluşmaktadır. Katılımcıların %25,1'i yüksek lisans ve %16,1'i lisans düzeyinde eğitimi olanlardan oluşmak-

tadır. Katılımcıların %92,8'i akademik ve %7,2'si idari personeldir. Katılımcıların %17'si orta düzey ve %6,8'i üst düzey yöneticidir. Katılımcıların ortalama hizmet süresi 1-31 yıl arasında değişmektedir. Katılımcıların ortalama çalışma süresi $8,1 \pm 5,7$ 'dir.

2.2. Ölçeğin Geliştirilmesi

Alanyazında ölçek geliştirme sürecinde izlenmesi gereken adımlara yönelik farklı sıralamaların yapıldığı görülmektedir (Bagozzi ve Edwards, 1998; Netemeyer vd., 2003; Straub, Boudreau ve Gefen, 2004; Davidshofer ve Murphy, 2005; Worthington ve Whittaker, 2006; Tezbaşaran, 2008; Rossiter 2011; DeVellis, 2012; Erkuş, 2014). Bu çalışmada ölçek geliştirme sürecinde aşağıdaki aşamalar izlenmiştir:

Aşama I Madde Havuzunun Oluşturulması: İlk olarak literatür incelenerek örgütlerdeki insan davranışlarını açıklamak üzere alternatif kuramların (davranışsal iktisat, sınırlı rasyonellik, sosyal mübadele) temel varsayımları belirlenmiştir (Blau, 1964; Simon, 1972; Tversky ve Kahneman, 1974; Thaler ve Sunstein, 2019). Daha sonra rasyonellik, sezgisellik, normatiflik, betimsellik ve benlik saygısı alt boyutlarından oluşan Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeğinin yapısı belirlenmiş ve böyle bir ölçeğin geliştirilmesinin literatüre katkı sağlayacağına karar verilmiştir. Ölçeğin yapısının belirlenmesinin ardından literatür incelemesi yapılarak ölçeğin faktörlerini (boyutlarını) oluşturmak amacıyla ölçek maddeleri (madde havuzu) oluşturulmuştur. Madde havuzunun oluşturulmasında, tümdengelim veya tümevarım yöntemlerinden biri izlenebilmektedir (Hinkin, 1998). Ölçeğin geliştirileceği alanın yeterli kuramsal birikime sahip olması durumunda, tümdengelim yöntemi kullanılırken, hedef kitleden elde edilen görüşlerden elde edilen yapıya ilişkin niteliksel bilgiye yönelik maddelerin geliştirilmesinde tümevarım yöntemi esas alınmaktadır (Morgado vd., 2017). Bu bağlamda bu araştırma keşfedici bir araştırma olarak tasarlandığı için araştırmanın literatür taraması kısmında yapılan kuramsal analizler, örgüt yanlısı yaklaşımlarla ilgili sorunlar ve alternatif kuramların (davranışsal iktisat, sosyal mübadele, sınırlı rasyonellik) temel varsayımları dikkate alınarak 80 ifadeden oluşan madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan madde havuzu araştırmacılar tarafından ayrı ayrı incelenerek benzer anlama gelebilecek ifadeler ayıklanmış ve 55 ifadeden oluşan bir taslak ölçek geliştirilmiştir.

Aşama II Ölçme Biçiminin Belirlenmesi: Madde oluşturma süreciyle eş zamanlı olarak ölçeğin ölçüm biçimi belirlenmiştir. Bu çalışmada sosyal bilimlerde yaygın şekilde kullanılan tutum ölçeği tarzındaki Likert Ölçeği kullanılmıştır. Likert tipi ölçeklerde farklı sayıda cevap seçeneği (5, 7, 9 gibi) olmakla birlikte bu çalışmada alanda en yaygın olarak kullanılan 5'li Likert Ölçek tercih edilmiştir. Likert (1932) "Tutumların Ölçülmesinde Bir Teknik" isimli çalışmasında 5'li cevap seçeneklerini "Kesinlikle Onaylıyorum", "Onaylıyorum", "Kararsızım", "Onaylamıyorum", "Kesinlikle Onaylamıyorum" şeklinde ifade etmiştir. Bu çalışmada da katılımcılar, verilen ifadelerle ne oranda katıldıklarını ya da katıl-

madıklarını 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum yargılarından birini seçerek değerlendirmektedir (Thatcher, J.B., Stepina, L.P ve Boyle, R.J., 2002; Tezbaşaran, 2008; DeVellis, 2012; Turan, Şimşek ve Aslan, 2015; Uğur ve Turan, 2016).

Aşama III Ölçeğin Kapsam Geçerliliği: Ölçeğin geçerlilik analizini yapmak amacıyla ilk aşamada kapsam geçerliliği yapılmıştır. Kapsam geçerliği bir bütün olarak ölçeğin ve ölçekteki her bir maddenin amaca ne derece hizmet ettiğinin belirlenmesini amaçlamaktadır (Karakoç ve Dönmez 2014: 42). Bu amaçla uzmanlardan görüş alınmıştır. Görüş alınacak uzman sayısının 3-20 arasında olmasına dair görüşler bulunmakla (Esin, 2014) birlikte 10'dan fazla uzmana danışmanın gereksiz olabileceği genel olarak kabul edilmektedir (Lynn, 1986: 383). Beş veya daha az uzmanın olması durumunda uzmanların tamamının kapsam geçerliliği konusunda hem fikir olması; başka bir ifade ile uzman sayısının 5 ve daha az olduğu durumda Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ)'nin 1 olması önerilmektedir. Altı veya daha fazla uzmandan görüş alındığında bu rakamın 0,78'den daha düşük olmaması ve dokuz uzmana danışılması durumunda katsayının yine minimum 0,78 olmak koşuluyla puanlama olabileceği ileri sürülmektedir (Polit ve Beck, 2006: 493). Bu katsayı çalışmalarda genel olarak 0,80 şeklinde uygulanmaktadır (Karakoç ve Dönmez 2014: 43; Yurdugül, 2005: 3).

Çalışmada taslak ölçek oluşturulduktan sonra 11 uzmanın (akademisyen) görüşüne sunulmuştur. Bu amaçla Davis (1992) tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmada uzmanlardan her bir maddeyi 1 (Anlaşılmaz) ile 4 (Anlaşılır) şeklinde değerlendirmeleri ve her bir maddeye ilişkin görüş ve önerilerini açıkça yazmaları; uygun bulmadıkları maddeler için alternatif madde önermeleri de talep edilmiştir. Davis tekniğinde maddeler; a) “uygun”, b) “madde hafifçe gözden geçirilmeli”, c) “madde ciddi olarak gözden geçirilmeli” ve d) “madde uygun değil” şeklinde değerlendirilmektedir. Uzman değerlendirmeleri neticesinde her bir ölçek maddesine verilen “a” ve “b” seçeneklerinin sayısı görüş veren uzman sayısına bölünerek kapsam geçerlik indeksi (KGİ) hesaplanmıştır. Bu süreçte “Tatmin olduğum sürece hangi kurumda çalıştığının önemi yoktur.” ve “İş performansım çalıştığım kurumdaki çok amacıma ulaşma derecemle ilgilidir” maddeleri uzman önerileri doğrultusunda “İş tatmini bulduğum sürece hangi kurumda çalıştığının önemi yoktur.” ve “İşyerinde gösterdiğim performans öncelikle bireysel amacıma ulaşma derecemle ilgilidir.” şeklinde değiştirilmiştir. KGİ değeri 0,80'in altında olan 17 madde ölçekten çıkartılmış ve ölçek yeniden düzenlenmiştir. Ölçeğin yeni hali 38 ifadeden oluşmuştur. Ölçeği oluşturan maddelerin Kapsam Geçerlik İndeksi 0,84-1,00 arasında değişmektedir.

Aşama IV Pilot Uygulama: Kapsam geçerliliğinden sonra, kullanıma hazır hale gelen ölçeğin pilot uygulanması için 50-100 arası bir örneklemin yeterli olacağına dair görüşler bulunmaktadır. Burada önemli olan husus, örneklemin hedef kitlenin tüm alt grupları kapsayacak şekilde seçilmesidir. Ayrıca pilot uygulamada ölçekte yer alan madde sayısı eğer 30'a kadar

ise 50 civarında bir örneklem büyüklüğünün, madde sayısı 30 ve üzerinde ise ölçekte yer alan madde sayısının 2 veya 3 katı bir örneklem büyüklüğünün yeterli olacağı ifade edilmektedir (Altunışık, 2008: 10; Seçer, 2015). Bu kapsamda çalışmada ölçeğin kapsam geçerliliği yapıldıktan sonra pilot uygulama yapılmıştır. Örneklem grubuna benzer özellikleri taşıyan 96 kişiden oluşan bir grup üzerinde pilot uygulama yapılarak, ölçeğin yapısal geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Bu aşamada;

- Güvenirlik çalışması için, madde analizi yapılarak madde-toplam puan korelasyonları incelenmiş ve düşük korelasyondaki maddeler çıkarılmıştır.
- Maddelerin oluşturduğu gizil yapıların keşfi için keşfedici faktör analizi uygulanmıştır.
- Analizler sonucunda oluşan alt boyutların güvenilirlik analizleri için iç tutarlılık analizi için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır.

Pilot uygulama sonucunda “En iyi kurum diye bir şey yoktur; en iyi her zaman bir arayıştır.” ifadesi düşük değer aldığı için ölçekten çıkarıldıktan sonra ölçek beş boyutta toplanmıştır. Ölçeğin R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11 ve R12 kodlu maddeleri rasyonellik; S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7 ve S8 kodlu maddeleri sezgisellik; BS1, BS2, BS3, BS4, BS5 ve BS6 kodlu maddeleri benlik saygısı; B1, B2, B3, B4 ve B5 kodlu maddeleri betimsellik ve N1, N2, N3, N4, N5 ve N6 kodlu maddeleri normatiflik boyutu altında toplanmıştır (Tablo 1.). Bu aşamadan sonra oluşturulan ölçek kullanılarak elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçek alt boyut puan ortalamaları yükseldikçe, çalışanların insan-örgüt ilişkilerini daha gerçekçi bir şekilde yansıttığı düşünülmektedir.

2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Çalışmanın verileri ölçek geliştirme aşamaları sonucunda geliştirilen ana ölçek ile toplanmıştır. Ölçeğin uygulanmasında online ve yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır (Tutar ve Erdem). Veri toplama süreci sonunda 559 anket toplanmıştır. Elde edilen veriler analiz edilmeden önce normallik analizleri yapılmış ve dağılımdan sapma gösteren anketler belirlenerek veri setinden çıkarılmıştır. Bu aşamadan sonra kalan 542 anket ile verilerin analizleri gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin basıklık ve çarpıklık değerleri sırası ile 0,105 ve 0,209 bulunmuştur. George ve Mallery (2010)’e göre bu değerlerin -2,0 ve +2,0 arasında bir değer alması, verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Bu kriterden hareketle verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu test edildikten sonra geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Analizler %95 güven aralığında ($p=0,05$) gerçekleştirilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

Nicel araştırmaların temel amaçlarından biri iddiaların geçerli ve güvenilir olan verilere da-

yandırılmasıdır. Geçerli ve güvenilir bir ölçek ampirik araştırmaların değerlendirilmesinde önemli rol oynamaktadır (Slavec ve Drnovsek, 2012). Bu amaçla taslak ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi kullanım amacına göre keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizi olarak iki şekilde uygulanmaktadır. Keşfedici faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkilerden yararlanarak faktör bulmak ve teori üretmeye yönelik işlemlerden oluşmasına karşılık; doğrulayıcı faktör analizinde değişkenler arasındaki ilişkiye ilişkin önceden belirlenen bir hipotez test edilmektedir (Büyüköztürk, 2002: 472, Tutar ve Erdem, 325).

Çalışmada öncelikle geliştirilen ölçeğin geçerlilik analizi yapılmıştır. Bu amaçla ilk olarak keşfedici faktör analizinden yararlanılmıştır. İlk hali 37 maddeden oluşan ölçek yapılan analizde pilot çalışmadakine uygun olarak beş boyut altında toplanmıştır (Tablo 1). Analizde öncelikle ölçeği oluşturan maddelerin faktör yükleri incelenmiştir (Tablo 2). Çalışmada minimum faktör yükü 0,5 kabul edilmiştir. Bu kriterle uyum göstermeyen R4 (Zamanımı öncelikle bireysel yararım için kullanırım) ve N2 (Zaman kullanımında iş ve özel yaşam ayrımı gözetirim) ifadeleri (Faktör yükleri sırasıyla 0,438 ve 0,441) ölçekten çıkarılmıştır. Yapılan ikinci analizde faktör yükleri rasyonellik için 0,721-0,813; sezgisellik için 0,674-0,755 arasında; benlik saygısı için 0,595-0,775; betimsellik için 0,524-0,711 arasında ve normatiflik için 0,559-0,789 arasında bulunmuştur. Ölçeğin Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) değeri 0,972 ve Bartlett's Test of Sphericity küresellik testi anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Karagöz, 2017: 404). Ölçek, Rasyonellik (11 ifade), Sezgisellik (8 ifade), Benlik Saygısı (6 ifade), Betimsellik (5 ifade) ve Normatiflik (5 ifade) olmak üzere 5 boyut altında toplam 35 ifadeden oluşmuştur. Ölçeğin açıklanan toplam varyansı %70,039 bulunmuştur. Sosyal bilimlerde açıklanan varyansın %40-%60 arasında olması yeterli kabul edilmektedir (Scherer vd., 1988; Özcan ve Balyer, 2013: 142; Karagöz, 2017: 404). Bu bakımdan ölçeğin kullanılabilirliği için gerekli koşullara sahip olduğu ifade edilebilir.

Tablo 1: Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeği

Rasyonellik	
R1	İşyerinde gösterdiğim performans öncelikle bireysel amacıma ulaşma derecemle ilgilidir.
R2	Çalıştığım kurumda bireysel yararımı göz ardı etmeden çalışırım.
R3	Başka bir kurumda çalışmak bireysel yararıma daha uygun ise oraya gitmek isterim.
R4	Zamanımı öncelikle bireysel yararım için kullanırım.
R5	Kendimi geliştirmeye örgütsel bir hedef açısından değil, bireysel yarar açısından bakarım.
R6	Çalıştığım kurumda ancak beklentilerim karşılandığı sürece çalışmaya devam ederim.
R7	Fırsatları öncelikle kendi yararım için değerlendiririm.
R8	Benim için önemli olan çalıştığım kurum değil yaptığım iştir.
R9	Benim için en iyi kurum, bireysel yararıma en fazla katkı sağlayan kurumdur.
R10	Her durumda sorumluluklarım öncelikle kendimle ilgilidir.

R11	İş tatmini bulduğum sürece hangi kurumda çalıştığının önemi yoktur.
R12	Çalıştığım kurumda haksızlığa uğradığımı düşünürsem oradan ayrılmak isterim.
Sezgisellik	
S1	Motivasyonumu kaybettiğim yerde çalışmak istemem.
S2	Çalıştığım kurumdan ayrılmak istediğim zaman maddi menfaatimi göz ardı edebilirim.
S3	Bir kurumda çalışmaktan tatmin olmadığım zaman oradan ayrılmak isterim.
S4	Çalıştığım yerde iş tatmini bulmak benim için önemlidir.
S5	Sahip olduğum değerlerle çalıştığım kurumun değerlerinin çoğu zaman uyuşmadığını düşünürüm.
S6	Örgütte sosyal faaliyetlere genellikle isteksizce katılırım.
S7	Çalıştığım kurum her şeyden önce bireysel başarı duygusu duymama izin vermelidir.
S8	Çalıştığım kurumdan ayrılmam gerekiyor ise bunun kendi irademle olmasını isterim.
Benlik Saygısı	
BS1	İşyerinde gerçekçi davranarak problemleri görmezlikten gelmem.
BS2	Üstlerime sempatik görünmeyi değil, kendime saygılı olmayı önemserim.
BS3	Bir insanın kendini ihmal ederek başkasına iyilik yapmak gibi bir yükümlülüğü yoktur.
BS4	İlgimi çekmeyen projelerde sırf başkasını istiyor diye bulunmak istemem.
BS5	İşyerinde gururuma dokunan her şeye karşı duyarlıyım.
BS6	Yardımsızlık sadece işyeriyle ilgili bir durum değil bir karakter meselesidir.
Betimsellik	
B1	Çalıştığım kurum olumlu ve olumsuz yanlarıyla gerçekçi bir biçimde değerlendiririm.
B2	İnsanın işyerindeki tüm davranışları örgütsel yarar içindir düşüncesini gerçekçi bulmam.
B3	İyi ve kötü tecrübeler her kurumda yaşanabilir.
B4	Kurumsal kimlikle bireysel kimliğin farklı olduğunu düşünürüm.
B5	İnsanlar mesai saatlerinin tamamını işle doldurmazlar.
Normatiflik	
N1	İnsan hak ve hukukuna saygılı olmak işyerine özgü değil genel bir durumdur.
N2	Zaman kullanımında iş ve özel yaşam ayrımı gözetirim.
N3	Çalıştığım kurumda iş tanımım neyi gerektiriyorsa onu yaparım.
N4	Çalıştığım kurumdaki işleri sorumluluğumun gereği olarak yerine getiririm.
N5	Çalıştığım kurumun itibarına her durumda özen gösteririm.
N6	İşyerinde diğerlerine zarar vermemek için çaba gösteririm.

Ölçeğin güvenilirlik analizlerini yapmak için Cronbach Alpha (a) değerinden yararlanılmıştır. Ölçeğin tamamının a değeri 0,968 bulunmuştur. Ayrıca boyutlara göre bakıldığında a değerlerinin 0,828-0,967 arasında değiştiği görülmektedir (Tablo 2). $0,80 \leq a < 1,00$ değeri ölçeğin yüksek derecede güvenilir olarak kabul edildiğini göstermektedir (Karagöz, 2014: 405). Bu sonuçlara göre ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçeği oluşturan ifadelerin Düzeltilmiş Öge-Toplam Korelasyon (Corrected Item-Total Correlation) değerleri 0,458-0,809 arasında değişmektedir. Bu durum ölçeğin maddeleri arasında yüksek korelasyon bulunması bakımından önemlidir.

Tablo 2: Ölçeğin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		,972	
Bartlett's Test of Sphericity		Approx. Chi-Square	15576,343
df		595	
Sig.		,000	
Açıklanan Toplam Varyans	70,039	Cronbach Alpha	,968
Faktörler/Maddeler	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	Cronbach Alpha
Rasyonellik (Özdeğer=17,245)		24,458	,967
R7	,813		
R8	,790		
R11	,784		
R12	,774		
R9	,769		
R6	,766		
R1	,760		
R10	,756		
R5	,754		
R3	,745		
R2	,721		
Sezgisellik (Özdeğer=2,934)		16,150	,938
S7	,755		
S4	,742		
S8	,725		
S6	,723		
S5	,717		
S3	,706		
S1	,705		
S2	,674		
Benlik Saygısı (Özdeğer=1,909)		13,021	,887
BS5	,775		
BS4	,735		
BS3	,728		
BS1	,725		
BS6	,709		
BS2	,595		
Betimsellik (Özdeğer=1,348)		8,337	,858
B4	,711		
B3	,679		
B5	,606		
B1	,558		
B2	,524		

Normatiflik (Özdeğer=1,077)	8,073	,828
N4	,789	
N5	,684	
N1	,631	
N3	,614	
N6	,559	

Ölçeklerin keşfedici (açımlayıcı) faktör analizi sonucuna göre kullanılabilirliği belirlendikten sonra, ikinci aşamada doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 3'te görüldüğü gibi, sık kullanılan uyum iyiliği indekslerinden CMIN/DF, RMR, IFI ve CFI mükemmel uyum göstermesine karşılık; GFI, AGFI, NFI, TLI ve RMSEA kabul edilebilir düzeyde uyum göstermektedir. Bu sonuçlara göre ölçek doğrulayıcı faktör analizi için gerekli koşulları sağlamaktadır ve kullanılabilir niteliktedir.

Tablo 3: Sık Kullanılan Uyum İyiliği İndislerinin Kabul Aralıkları ve Ölçekten Elde Edilen Bulgular

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	Ölçek Değerleri
Ki-kare (CMIN)	Minimum	Minimum	1271,949
DF	-	-	507
CMIN/DF	$X^2/DF \leq 5$	$X^2/DF \leq 3$	2,509
p			0,000
RMR	$0,05 \leq RMR \leq 0,08$	$0,05 < RMR$	0,019
GFI	$0,85 \leq GFI < 0,90$	$0,90 \leq GFI \leq 1$	0,871
AGFI	$0,85 \leq AGFI < 0,90$	$0,90 \leq GFI \leq 1$	0,859
NFI	$0,90 \leq NFI < 0,95$	$0,95 \leq NFI$	0,919
IFI	$0,90 \leq IFI < 0,95$	$0,95 \leq IFI$	0,950
TLI (NNFI)	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	$0,95 \leq NNFI$	0,944
CFI	$0,90 \leq CFI < 0,95$	$0,95 \leq CFI$	0,950
RMSEA	$0,05 < RMSEA < 0,08$	$0,05 \geq RMSEA$	0,053

Kaynak: Karagöz, 2017:462-465

Tablo 4'te çalışmada kullanılan ölçeğin faktörleri arasındaki korelasyon analizi sonuçları görülmektedir. Tablo incelendiğinde de görüleceği gibi, ölçeğin boyutları arasında orta ve ortanın üzerinde korelasyon bulunmaktadır. Bu sonuca göre ölçeğin boyutları birlikte kullanılabilir özelliğe sahiptir.

Tablo 4: Korelasyon Analizi Sonuçları

			Estimate	S.E.	C.R.	p
Benlik saygısı	<-->	Betimsellik	,730	,014	10,160	***
Benlik saygısı	<-->	Normatiflik	,759	,015	10,477	***
Benlik saygısı	<-->	Rasyonellik	,623	,017	10,280	***
Benlik saygısı	<-->	Sezgisellik	,558	,013	9,120	***
Betimsellik	<-->	Normatiflik	,759	,015	10,381	***
Betimsellik	<-->	Rasyonellik	,756	,019	11,094	***
Betimsellik	<-->	Sezgisellik	,765	,015	10,457	***
Normatiflik	<-->	Rasyonellik	,629	,018	10,045	***
Normatiflik	<-->	Sezgisellik	,603	,014	9,364	***
Rasyonellik	<-->	Sezgisellik	,778	,020	11,804	***

Tablo 5’te ölçeğin regresyon ağırlık değerleri görülmektedir. Tablodan görüleceği gibi ölçeğin madde yükleri 0,70 ve üzerinde değerler almaktadır. Bu durum ölçeğin regresyon ağırlıklarının uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 5: Ölçekten Elde Edilen Regresyon Ağırlıkları

			Estimate	S.E.	C.R.	p
BS1	<---	Benlik saygısı	,732			
BS2	<---	Benlik saygısı	,720	,069	16,204	***
BS3	<---	Benlik saygısı	,719	,058	16,314	***
BS4	<---	Benlik saygısı	,786	,066	17,843	***
BS5	<---	Benlik saygısı	,786	,063	17,992	***
BS6	<---	Benlik saygısı	,798	,065	17,802	***
B5	<---	Betimsellik	,710			
B4	<---	Betimsellik	,728	,060	16,030	***
B3	<---	Betimsellik	,761	,062	16,450	***
B2	<---	Betimsellik	,768	,068	16,559	***
B1	<---	Betimsellik	,716	,068	15,425	***
N6	<---	Normatiflik	,751			
N5	<---	Normatiflik	,785	,055	17,273	***
N3	<---	Normatiflik	,728	,060	16,474	***
N1	<---	Normatiflik	,750	,056	16,300	***
R1	<---	Rasyonellik	,868			
R2	<---	Rasyonellik	,839	,034	26,625	***
R3	<---	Rasyonellik	,844	,035	26,819	***
R5	<---	Rasyonellik	,817	,037	25,208	***
R6	<---	Rasyonellik	,833	,038	26,103	***

			Estimate	S.E.	C.R.	p
R7	<---	Rasyonellik	,890	,035	29,741	***
R8	<---	Rasyonellik	,839	,039	26,507	***
R9	<---	Rasyonellik	,871	,035	28,478	***
R10	<---	Rasyonellik	,828	,037	26,002	***
R11	<---	Rasyonellik	,869	,035	28,420	***
R12	<---	Rasyonellik	,858	,038	27,602	***
S8	<---	Sezgisellik	,748			
S7	<---	Sezgisellik	,734	,056	17,664	***
S6	<---	Sezgisellik	,805	,049	22,787	***
S5	<---	Sezgisellik	,774	,056	18,689	***
S4	<---	Sezgisellik	,906	,054	22,198	***
S3	<---	Sezgisellik	,736	,052	17,429	***
S2	<---	Sezgisellik	,827	,057	20,064	***
S1	<---	Sezgisellik	,891	,055	21,779	***

4. TARTIŞMA

Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeği (ÖDKÖ), işgören davranışlarını alternatif kuramlara göre sorgulamak ve yeniden sınamak amacıyla geliştirilmiştir. Bu amaçla konuyla doğrudan ilişkili olduğu düşünülen davranışsal iktisat kuramlarında ileri sürülen insan davranışları perspektifinde ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Araştırma 542 kişiden oluşan bir örneklemden elde edilen verilerle yapılmıştır. Verilerin analizinde keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Keşfedici faktör analizi sonucunda toplam 35 madde ve beş alt boyuttan oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Ortaya çıkan alt boyutlar; rasyonellik, sezgisellik, benlik saygısı, betimsellik ve normatiflik olarak adlandırılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen bulgular ölçeğin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğunu göstermiştir.

Çalışmada geçerlilik koşulları sağlandıktan sonra güvenilirlik analizi yapılmıştır. Çalışmada hedef evren geniş bir coğrafyaya yayıldığı ve test tekrar testte aynı çalışma grubuna ulaşmada problemler olacağı düşüncesiyle ölçeklerin güvenilirlik analizlerinde sıklıkla test tekrar test yöntemi kullanılmamıştır. Güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısından yararlanılarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı ile soruların belirli gruplar halinde, türdeş bir yapıyı oluşturup oluşturmadıklarının belirlenmesi amaçlanmaktadır ve alfa katsayısı 0-1 arasında bir değer almaktadır. Bu değer bire yaklaştıkça ölçeğin daha güvenilir olduğu kabul edilmektedir (Karagöz, 2017: 445). Bu çalışmada alfa değeri 0,968 bulunmuş olup; buna göre ölçek yüksek seviyede güvenilir olarak kabul edilmektedir.

İnsan, tutum ve davranışlarıyla “ekonomik insan”, “rasyonel insan” “duygusal insan” kavramlarının tanımlarına sığmayacak kadar karmaşık bir varlıktır. İnsanın ekonomik, sosyal, duygusal, kültürel, ahlaki, psikolojik ve dini vb. yönleriyle nevi şahsına münhasır bir varlıktır. İnsan davranışlarını açıklama konusunda bir soyutlamaya gitmenin ve ideal bir çalışan tipi oluşturmanın kuramsal temeli zayıftır. Bununla ilgili olarak yukarıda farklı kuramların görüşleri verilmeye çalışıldı. Somut bir insanın soyut modellerle bütün yönleriyle açıklanması kolay değildir (Demir 2018:27-28). Davranışsal iktisat insan rasyonelliğini tamamen reddetmemekle birlikte, biyolojik ve psikolojik faktörlerden dolayı, birtakım bilişsel kısa yollar ve önyargıların rasyonel davranmayı ve karar almayı zorlaştırabileceğini ve gerçek hayatta rasyonellikten sapmaların meydana gelebileceğini ileri sürmektedir (Tversky ve Kahneman, 1974). Mantıklı davranan bir insanın mutlak olarak rasyonel olduğunu söylemek ne kadar yanlışsa, herhangi bir durum karşısında duygusal davranan bir insanın her zaman irrasyonel olduğunu söylemekte o ölçüde yanlıştır. Davranışsal iktisat, bireylerin davranışlarının tümüyle çıkara dayalı olarak açıklanmasının problem alanlarını ortaya koyduğu gibi, daha gerçekçi analizler yapabilmek için insanın psikolojik/duygusal yönlerinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini ileri sürmektedir (Thaler ve Sunstein. 2019). Bu çalışmanın sonucunda çıkan ölçek faktörlerine bakıldığında alternatif kuramların varsayımlarına oldukça uygun düşmektedir. Örgütler hem insanın hem örgütün çıkarlarının karşılıklı olarak birbirine bağlı olduğu alanlardır. Bu çıkarlardan sadece birinden hareketle problemi açıklayan her tür yaklaşım yetersiz kalacaktır. Bu ölçek geliştirme çalışmasının ortaya koyduğu da örgütün temel örgütsel dikotominin ileri sürdüğü gibi çift kutupluluk açısından incelemenin daha gerçekçi bir yaklaşım olduğudur.

SONUÇ

Geliştirilen ölçek, insanların örgütlerdeki davranışsal kararları konusunda çalışma yapan araştırmacıların insan davranışlarını daha gerçekçi bir temelde açıklamak için gerekli verileri toplamaya uygun bir veri toplama aracıdır. Alanyazında örgüt yanlısı yaklaşımları alternatif kuramlar üzerinden açıklamak amacıyla geliştirilen ölçeğin alana, uygulamaya ve yönetime katkısının olacağı düşünülmektedir. Örgüt yanlısı yaklaşımların alternatif kuramlarla karşılaştırmalı olarak analizi kuram önemli olduğu kadar bundan sonraki çalışmalar için herhangi bir yaklaşıma daha analitik yaklaşılması bakımından yol gösterici olacağı düşünülmektedir. Gelecek araştırmacılara öneri olarak, araştırma kapsamında geliştirilen ölçme aracı geçerlilik ve güvenilirlik testlerinden geçmiş olsa da benzer örneklemeler üzerinde yeniden denenebilir. Gelecekteki araştırmalarda, daha geniş bir örneklem kapsamında araştırma tekrarlanabilir.

Ölçek geliştirme çalışması üniversite çalışanları üzerinde yapıldığı için örneklemin eğitim düzeyi oldukça yüksek katılımcılardan oluşmaktadır. Diğer bir husus katılımcıların tümünün iş güvencesi bulunmaktadır. Bu durum araştırma bulgularının ve sonuçlarının özel sektöre genellemesi bakımından sınırlılıklar oluşturmaktadır. Özel sektördeki beyaz yakalıları üzerine benzer sonuçlar beklense bile mavi yakalıları üzerinde sonuçların farklı çıkması beklene-

bilir. Bu nedenle burada ileri sürülen hususların ölçeğin özel işletmelerde uygulanmasında sınırlılıklar olarak dikkate alınması gerekebilir. Örgütlerde Davranışsal Karar Ölçeğinin geliştirilmesi sürecinde yerli ve yabancı literatürden geniş ölçüde yararlanılmıştır. Bu durum ölçeğin evrensel niteliğini güçlendiren bir husus olarak görülebilir. Ancak toplumların kültürel yapıları, iş ahlakı ve diğer etik standartlarının farklılığı, farklı sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir. Aynı konuda bundan sonra yapılacak araştırmalarda burada ileri sürülen sınırlılıkların dikkate alınması yararlı olabilir.

BEHAVIORAL DECISION SCALE IN ORGANIZATIONS: RELIABILITY AND VALIDITY STUDY

1. INTRODUCTION

The general purpose of organizational behavior and behavioral economics disciplines is to understand and explain human behavior's essential motivation. While organizational behavior examines human behavior only at the organizational level, Behavioral economics proposes more realistic and measurable theories about explaining human behavior based on psychology's assumptions about human behavior and the assumptions of classical economics about humans. It can be argued that the approaches put forward in the organizational behavior literature in recent years are insufficient to reflect real human relationships. This situation requires pro-organizational approaches (organizational citizenship behavior, organizational commitment, organizational loyalty, organizational identification) to be read through alternative theories (behavioral economics theory, limited rationalism theory, social exchange theory), organizational commitment, organizational loyalty, organizational identification. The incompatibility between the assumptions of pro-organizational approaches and the basic assumption of the discipline of psychology and economics that the human being is a creature directed towards benefit makes these approaches open to question. It should be questioned whether approaches that claim to explain human behavior have a real-world counterpart and have the potential to explain human behavior. According to the basic acceptance of behavioral economics regarding human, it is generally accepted that human behaves with limited rationality, avoids loss while making decisions and makes choices that he thinks will bring benefits for himself (Simon, 1972: 176). However, when pro-organizational approaches are considered, it is seen that the motivation behind the behavior of people in organizations is handled on the basis of self-sacrifice. The claim that employees in pro-organizational approaches display undefined role behaviors, despite not being included in their job descriptions, in order to benefit the organization, reflects only a wish rather than a factual situation. In this study, pro-organizational approaches such as organizational commitment, organizational citizenship, psychological contract have been tried to be analyzed through alternative theories.

1.1. Literature Review

The behavioral decision approach in organizations deals with employee behavior in the dimensions of rationality, intuition, normativity, descriptiveness and self-esteem. Behavioral decision in organizations tries to explain human behavior in organizations not only based on theoretical assumptions but also on the assumptions of the behavioral economics discipline, taking into account human relations and basic tendencies. In this study, it is suggested that human behavior in organizations can be explained with rationality, intuition, normativity, descriptiveness and self-esteem dimensions. The features related to the dimensions / factors of behavioral decision in organizations are briefly explained below.

Factor I. Rationality. The rationality of human beings, is a basic assumption accepted both in biology, psychology, and economic sciences and by alternative theories in social sciences. Since the main actor of organizational behavior is human, ignoring human rationality in studies in this field will not provide a realistic explanation model. Rationality means that people act rationally, prioritize their benefits, and act with the motive of benefit in the evaluation and decision-making process. Although man acts with a selfish motive towards his own benefit, social life places limitations on the individual's selfishness, and even if people intend to act rationally, the consequences of their actions may not always be rational.

Factor II. Intuition. Another dimension of behavioral decision in organizations is intuition. Intuition refers to the decision-making style in which hunches, cognitive tendencies, and past experiences are at the forefront. Cognitive tendencies are psychological states that affect human decision-making and arise from the possibilities of the intelligent system. When making decisions, human beings are rational or limited rational, but often based on intuition. In decision-making processes, intuition is making decisions based on emotions and feelings. Intuition, intuition, and confidence in emotions are prioritized.

Factor III. Normative. Another dimension of the behavioral decision in organizations is normativity. Normative refers to the part of human behavior in the organization that is based on rules. According to these, organizations have certain rules, norms, standards, and behavior, which constitutes the normative dimension of organizational decisions.

Factor IV. Descriptive. The inability to explain human relationships in the real world with normative models necessitates new approaches. Descriptiveness, another dimension of the behavioral decision in organizations, refers not to what should be but to what happens in organizations. It can be said that the equivalent of this in behavioral economics is limited rationality. When people are making a decision, they choose the right option for the moment and that they think will benefit them the most. However, a human cannot act with perfect rationality due to calculation ability, incomplete information, and limited time.

Factor V. Self-Esteem. Self-esteem is a subjective evaluation of an individual's own competence and worthiness. Self-esteem, self-esteem, ability to demonstrate knowledge, skills, and abilities, being successful and proud of success, being accepted and admired in society, adopting and accepting one's own physical characteristics constitute self-esteem. The indicator of self-esteem is the general value given to oneself. People with high self-esteem are aware of their individual qualities, set appropriate goals for themselves, think positively about themselves, use feedback in a self-enriching way, and cope with difficult situations.

2. METHODOLOGY

This study aims to develop the Behavioral Decision Scale in Organizations to explain the behaviors of employees in organizations by using the assumptions of alternative theories. The development process of the scale and the characteristics of the study group are outlined below. The working group is the Western Black Sea Universities Association. The study's target universe consists of 17,862 employees, 11,665 academics, and 6,197 administrative staff working at these universities. In the study, the cluster sampling method was used in sample selection. Cluster sampling refers to sampling, in which the entire population is divided into clusters or groups. Cluster sampling is a suitable technique for collecting data from a homogeneous universe spread over a wide geographic area because it saves time and cost.

Stage I Creating the Item Pool: First, the literature was examined and the basic assumptions of alternative theories (behavioral economics) were determined to explain human behavior in organizations. Then, the structure of the Behavioral Decision Scale in Organizations, which consists of rationality, intuition, normativity, descriptiveness, and self-esteem sub-dimensions, was determined, and it was decided that the development of such a scale would contribute to the literature. After determining the scale's structure, the literature was reviewed and the scale items (item pool) were created to create the factors (dimensions) of the scale.

Stage II Determination of the measurement format: Simultaneously with the item creation process, the scale's measurement format was determined. In this study, the Likert scale in the style of attitude scale, which is widely used in social sciences, was used. Although there are many answer options (such as 5, 7, 9) in Likert-type scales, the most widely used 5-point Likert scale was preferred in this study. Participants evaluate to what extent they agree or disagree with the statements given by choosing one of the judgments 1 = Strongly Disagree, 2 = Disagree, 3 = Undecided, 4 = Agree, 5 = Strongly Agree.

Stage III Scope Validity of the Scale: In order to analyze the validity of the scale, content validity was performed in the first stage. Content validity aims to determine to what extent the scale and each item in the scale serve the purpose as a whole (Karakoç and Dönmez 2014: 42). For this purpose, the opinions of experts were received. Although there are opinions that

the number of experts to be consulted is between 3-20 (Esin, 2014), it is generally accepted that it may be unnecessary to consult more than 10 experts.

Stage IV Pilot Implementation: Opinions state that a sample of 50-100 will be sufficient for the pilot implementation of the scale that is ready for use after the scope validity. The important point here is that the sample is selected to include all target audience subgroups (Altunışık, 2008: 10). In this context, after the content validity of the scale, a pilot application was conducted. The scale's structural validity and reliability were tested by conducting a pilot study on a group of 96 people with similar characteristics to the sample group.

3. FINDINGS

In the analysis of the data, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were used. First of all, the validity analysis of the developed scale was performed in the study. For this purpose, exploratory factor analysis was used first. The scale, whose initial form consists of 37 items, was collected under five dimensions in accordance with the pilot study in the analysis. In the analysis, firstly, factor loads of the items that make up the scale were examined. The minimum factor load was accepted as 0.5 in the study. Kaizer Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) value of the scale was 0.972 and Bartlett's Test of Sphericity test was found to be significant. These results show that the data set is suitable for factor analysis (Karagöz, 2017: 404). The scale consists of 35 statements under 5 dimensions: Rationality (11 statements), Intuition (8 statements), Self-Esteem (6 statements), Descriptive (5 statements) and Normative (5 statements). The explained total variance of the scale was found to be 70,039%. It is considered sufficient if the variance explained in social sciences is between 40% and 60% (Scherer et al., 1988; Özcan & Balyer, 2013: 142; Karagöz, 2017: 404). In this respect, it can be stated that the scale has the necessary conditions for its use.

4. DISCUSSION

The Behavioral Decision Scale (DACS) in organizations was developed to question and re-test employee behavior according to alternative theories. For this purpose, a scale development study was carried out in the perspective of human behaviors put forward in behavioral economic theories, which are thought to be directly related to the subject. The research was conducted with data obtained from a sample of 542 people. In the analysis of the data, exploratory factor analysis and confirmatory factor analysis were used. As a result of the exploratory factor analysis, a scale consisting of 35 items and five sub-dimensions was obtained. The resulting sub-dimensions; It has been named rationality, intuition, self-esteem, descriptiveness and normativity. Findings obtained as a result of the confirmatory factor analysis showed that the scale has acceptable fit values.

CONCLUSION

The developed scale is a data collection tool suitable for collecting necessary data to explain human behaviors of researchers working on behavioral decisions of people in organizations on a more realistic basis. It is thought that the scale, which was developed in order to explain pro-organizational approaches through alternative theories in the literature, will contribute to the field, practice and method. The analysis of pro-organizational approaches in comparison with alternative theories is thought to be a guide for a more analytical approach to any approach as the theory is important. As a suggestion to future researchers, although the measurement tool developed within the scope of the research has passed the validity and reliability tests, it can be re-tested on similar samples. In future research, research can be repeated with a larger sample.

KAYNAKÇA

- Altunışık, R. (2008). Anketlerde Veri Kalitesinin İyileştirilmesi İçin Öntest (Pilot Test) Yöntemleri, *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2, 1-17.
- Bagozzi, R. P., & Edwards, J. R. (1998). A general approach for representing constructs in organizational research. *Organizational Research Methods*, 1(1), 45-87.
- Barnard, C. I. (1976). *The functions of the executive*. London: Harvard University Press.
- Blau, M.P. (1964). *Exchange and power in social life*. NewYork: Wiley.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986), Prosocial organizational behaviors, *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1995). Constructing validity: basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319.
- Çapan B. E. ve Korkut F. O. (2017). Çocukların Kendilik Değerini Geliştirmede Kendilik Değeri Geliştirme Programı ve Sosyal ve Duygusal Eğitim Programının Etkililiği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 16(62):756-769.
- Dardot, P. ve Laval, C. (2009), *Dünyanın yeni aklı-Neoliberal toplum üzerine deneme*, I. Ergüden (Çev.), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Davidshofer, K. R., & Murphy, C. O. (2005). *Psychological testing: principles and applications* (6. Baskı). New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Davis, L. L. (1992). Instrument review: Getting the most from a panel of experts. *Applied Nursing Research*, 5, 194-197.
- Davis, D. (2005). *Business research for decision making*. Belmont, CA: Thomson/Brooks/Cole.

- DeVellis, R.F. (2003), *Scale development: theory and applications*. Newbury Park: SAGE.
- DeVellis R.F. (2012). *Scale development theory and applications* (3rd ed.). Thousand Oaks: SAGE.
- Erkuş, A. (2014). *Psikolojide ölçme ve ölçek geliştirme- I*. Ankara: Pegem Akademi.
- Esin, N. (2014). *Veri Toplama Yöntem ve Araçları & Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerliliği*. İçinde S. Erdoğan, N. Nahcivan, M.N. Esin (Eds.), *Hemşirelikte Araştırma*. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by Step: A simple guide and reference*. 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Getzels, I. W. & Guba, E. (1957). Social behaviour and the administrative process. *School Review*, 65, 423-441.
- Habermas, J. (1994). *Modernlik: Tamamlanmamış Bir Proje*, (Çev. Gülelgül Naliş), İstanbul: Kıyı Yayınları.
- Habermas, J. (1998). *Sosyal Bilimlerin Mantığı Üzerine*, (Çev. Mustafa Tüzel), İstanbul: Kabalcı Yayınları.
- Hair, J.F., W.C. Black, B.J. Babin & R.E. Anderson (2010), *Multivariate data analysis* (7. Baskı), New Jersey: Prentice Hall.
- Hinkin, T. (1998). A Brief Tutorial On Development Of Measures For Use İn Survey Questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121.
- Howard, R. (2007). *The Foundations of Decision Analysis Revisited*. İçinde W. Edwards, R. Miles Jr., & D. Von Winterfeldt (Eds.), *Advances in Decision Analysis: From Foundations to Applications* (pp. 32-56). Cambridge: Cambridge University Press.
- İsbir, E. (2019). Eleştirel Bir Sosyal Bilimin Olanağı Üzerine. *Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 28, 369-386.
- Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 uygulamalı biyoistatistik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karakoç, F.Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 40, 39-49.
- Kılıç, S. (2012). Örnek büyüklüğü, güç kavramları ve örnek büyüklüğü hesaplaması. *Journal Of Mood Disorders*, 2(3), 140-142.
- Kline, R.B. (1998), *Principles and practice of structural equation modeling*. NewYork: Guilford Press.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22, 5-55.
- Lynn, M.R. (1986). Determination and quantification of content validity. *Nursing Research*, 35(6), 382-386

- Maldonado, M., & Dell'orco, S. (2010). Toward an evolutionary theory of rationality. *World Futures*, 66 (2), 103-123.
- Morgado, F.F.R., Meireles, J.F.F., Neves, C.M., Amaral, A.C.S. & Ferreira, M.E.C. (2017). Scale development: ten main limitations and recommendations to improve future research practices. *Psicologia Reflexão e Crítica*, 30(3), 1-20. Erişim adresi: <http://prc.springeropen.com/articles/10.1186/s41155-016-0057-1> (Erişim tarihi: 31.12.2020).
- Murphy, M. (2018). *Sosyal Teori ve Eğitim: Foucault, Habermas, Bourdieu ve Derrida'yı Anlamak*. M. Korumaz ve Y. E. Ömür (Çev.), Konya: Eğitim Yayınevi.
- Netemeyer, R. G., Bearden, W. O., & Sharma, S. (2003). *Scaling procedures: Issues and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychological theory*. New York, NY: Mac-Graw-Hill.
- Organ, D.W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors and organizational citizenship behaviour. *Journal Of Personel Psychology*. 48, 775-802.
- Özcan, K. & Balyer, A. (2013). Liderlik oryantasyon ölçeğinin Türkçeye uyarlanması, *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(1), 136-150.
- Özdemir, M. (2018). Eğitim yönetiminde olgu-değer sorunsalına ilişkin görüşlerin değerlendirilmesi, *Amme İdaresi Dergisi*, 51(3), 155-172.
- Pedhazur, E. J., & Pedhazur S. L. (1991). *Measurement, design and analysis: An integrated approach*. New York: Psychology Press.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000), Organizational citizenship behaviours: A Critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research, *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Polit, D.F., & Beck, C. T. (2006). The Content Validity Index: Are You Sure You Know What's Being Reported? Critique and Recommendations. *Research in Nursing & Health*, 29, 489 –497
- Rossiter, J. R. (2011). Marketing measurement revolution: The C-OAR-SE method and why it must replace psychometrics. *European Journal of Marketing*, 45(11/12), 1561-1588.
- Scherer, R. F., Wiebe, F. A., Luther, D. C. & Adams, J. S. (1988). Dimensionality of coping: Factor stability using the ways of coping questionnaire, *Psychological Reports*, 62(3): 763-770.
- Seçer, İ. (2015). *Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci SPSS ve LISREL uygulamaları* (1. baskı). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice, *The Quarterly Journal of Economics*. 69(1), 99-118.

- Simon, H. A. (1972). *Theories of bounded rationality*. İçinde C. B. McGuire, & R. R. (Eds.), *Decision and Organization* (ss. 161-176). North-Holland Publishing Company.
- Simon, H., Dantzig, G., Hogarth, R., Plott, C., Raiffa, H., Schelling, T., Shepsle, K. A., Thaler, R., Tversky, A. & Winter, S. (1987). Decision Making and Problem Solving. *Interfaces*, 17(5), 11-31.
- Simon, A. H. (1997), *Administrative behavior (4th Ed.)*, New York: Free Press.
- Slavec, A. & Drnovsek, M. (2012). A perspective on scale development in entrepreneurship research. *Economic and Business Review*, 14(1),39-62.
- Straub, D. & M.C. Boudreau, D. Gefen (2004), Validation Guidelines for IS Positivist Research. *Communications of the Association for Information Systems*, 13, 380-427.
- Sweeney, K., (2008). Crisis decision theory: Decisions in the face of negative events, *Psychological Bulletin*, 134(1), 61-76.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A. & Sears, D. O. (2003). *Social Psychology*. Prentice Hall, New Jersey.
- Tezbaşaran, A. (2008). *Likert tipi ölçek hazırlama kılavuzu*. Erişim adresi: www.academia.edu/1288035/Likert_Tipi_Ölçek_Hazırlama_Kılavuzu (Erişim tarihi: 29.12.2020).
- Thaler, R. & Sunstein, C.R. (2019), *Dürtme*. İstanbul: Pegasus Yayınları.
- Thatcher, J. B., Stepina, L. P., & Boyle, R. J. (2002). Turnover of information technology workers: Examining empirically the influence of attitudes, job characteristics, and external markets. *Journal of Management Information Systems*, 19(3), 231-261.
- Turan, İ., Şimşek, Ü. & Aslan, H. (2015). Eğitim araştırmalarında likert ölçeği ve likert-tipi soruların kullanımı ve analizi, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 186-203.
- Tutar, H, Erdem AT (2020) Örnekleriyle Bilimsel Araştırma Yöntemleri Ve-SPSS Uygulamaları, Seçkin Yayıncılık,
- Tversky, A. ve Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases, *Science*, 185(4157),1124-1131.
- Uğur, N.G.& Turan, A. H. (2016). Mobil uygulama kabul modeli: bir ölçek geliştirme çalışması, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(4), 97-126.
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: a content analysis and recommendations for best practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.
- Wren, D. ve Bedeian, A. (2009). *The evolution of management thought*. Westford, MA: John Wiley & Sons, Inc.
- Yurdugül, H. (2005). *Ölçek geliştirme çalışmalarında kapsam geçerliği için kapsam geçerlik indekslerinin kullanılması*. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Denizli.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Sevilay GÜLER Hasan TUTAR
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Sevilay GÜLER Hasan TUTAR Mahmut AKBOLAT
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Sevilay GÜLER Hasan TUTAR Mahmut AKBOLAT
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Sevilay GÜLER Hasan TUTAR
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Sevilay GÜLER