

Araştırma Makalesi / Research Article

ÖRGÜTSEL KARAR VERMEDE ÇALIŞAN ALGI ÖLÇEĞİ: GEÇERLİLİK VE GÜVENİLİRLİK ÇALIŞMASI

Burak Nedim AKTAŞ¹ 

ÖZET

Bu çalışma, örgütlerdeki karar verme süreçlerini değerlendirebilecek bir ölçeğin geliştirilmesi, uygulanması, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerini ele almaktadır. Bu doğrultuda araştırma, örgütlerin karar verme süreçlerinin etkinliğini ve bu konuda çalışan algısını ölçebilmek için tasarlanmış bir ölçüm aracının geliştirilmesini amaçlamaktadır. Ölçek, literatürdeki güncel araştırmaları da göz önünde bulundurarak, örgütteki bilgi akışını, iletişimi ve karar süreçlerini kapsayacak şekilde özenle hazırlanmıştır. İstanbul il ve ilçe belediye iştiraklerinde çalışan iki farklı örneklemeden elde edilen veriler, geçerlilik, güvenilirlik, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, etkinlik (4 madde), katılım (4 madde) ve memnuniyet (2 madde) olmak üzere 3 boyut ve 10 maddeden oluşan ölçek geliştirilmiştir. Araştırmanın örgütsel karar verme süreçlerini daha iyi anlamak ve iyileştirmek isteyen araştırmacılara, yöneticilere ve uygulayıcılara yönelik değerli bir araç niteliği taşıdığı düşünülmektedir. Ölçeğin bulguları, örgütlerin karar verme süreçlerini güçlendirecek ve daha rekabetçi hale gelmelerine yardımcı olacak stratejik önerilerin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Karar Verme, Karar Vermede Etkinlik, Kararlara Katılım, Kararlardan Memnuniyet, Ölçek Geliştirme.

JEL Sınıflandırması: M10, D23.

EMPLOYEE PERCEPTION SCALE IN ORGANIZATIONAL DECISION-MAKING: A VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

ABSTRACT

This study addresses the development, validity, and reliability analyses of a scale that evaluates decision-making processes in organizations. In this context, the research endeavors to create a measurement tool that comprehends the effectiveness of organizational decision-making processes and their internal dynamics. The survey was carefully prepared to cover the flow of information, communication, and decision-making processes within the organization, as well as current research in the literature. The data was obtained from two different samples working in Istanbul provincial and district municipality subsidiaries and tested using validity, reliability, and exploratory and confirmatory factor

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Beykoz Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul, Türkiye,
buraknedimaktas@beykoz.edu.tr.

Bu makaleye yapılacak atf: Aktaş, B.N. (2025). Örgütsel karar vermede çalışan algı ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 21(4), 1465-1487. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.1625904>

ISSN:2147-9208 E-ISSN:2147-9194

<http://dx.doi.org/10.17130/ijmeh.1625904>

Başvuru Tarihi: 24.01.2025, Yayına Kabul Tarihi: 24.06.2025

Bu çalışma için Beykoz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 02.02.2024 tarihli toplantısının 6 sayılı kararıyla etik kurul izni alınmıştır.



analyses. The analyses led to the design of a survey with three dimensions and 10 items: effectiveness (4 items), participation (4 items), and satisfaction (2 items). Researchers, managers, and practitioners view the research as a valuable tool for better understanding and improving organizational decision-making processes. The survey's findings will help develop strategic suggestions that will strengthen organizations' decision-making processes and make them more competitive.

Keywords: *Organizational Decision-Making, Effectiveness in Decision-Making, Participation in Decision-Making, Decision Satisfaction, Scale Development.*

JEL Classification Codes: *M10, D23.*

EXTENDED SUMMARY

This research focuses on developing a scale for evaluating and improving decision-making processes within organizations. Developing a survey involves a detailed process and approaches to ensure accurate and valid outcomes, which have been defined in the existing literature in different ways. This study opted for Büyüköztürk's (2005) four-stage method, which includes defining the issue, composing questions, seeking expert feedback, and finalizing the survey. During the initial phase, we discussed the problem statement and identified the key questions that drive this study: (1) Can the decisions made by the top management in organizations be evaluated by middle and lower-level managers or employees? (2) Do employees participate in the decision-making processes? (3) Does top management share information (communication) before and after the decision-making processes? (4) Are employees satisfied with the decisions and the results? We then carried out an extensive review of literature on decision-making processes within organizations to establish a solid foundation. Based on this review, we compiled a set of 40 items. Feedback from experts highlighted some overlaps among items in the initial draft. Finally, we categorized the items based on similar themes, identified key areas for the survey, and narrowed down the scope of the initial draft. The final version of the survey now has a more focused structure, consisting of 10 items.

A pre-test was conducted with a total of 200 white-collar personnel in three separate subsidiaries operating under Istanbul district municipalities, in which the KMO value was found to be 0.802. Exploratory factor analysis indicates three factors with values above 1, which were named as effectiveness, participation, and satisfaction. Those factors explain 73.383% of the total variance, and the factor loadings of the items were found to be between 0.729 and 0.911. Finally, the pre-test yielded Cronbach's alpha values of 0.862, 0.880, and 0.677, respectively, demonstrating the reliability of the scale. For the confirmatory factor analysis (CFA), the scale was tested again using data from 385 white-collar workers in five large subsidiaries that work for Istanbul provincial or district municipalities and weren't part of the pre-test. Each participant received an ethics committee approval statement and signed an informed consent form. The results of CFA affirmed the construct validity. Lastly, convergent and discriminant validity analyses were done, which supported the measurement model's validity.

This research is believed to offer a valuable tool for researchers, managers, and practitioners seeking to enhance their understanding of organizational decision-making processes. The survey will aid in crafting strategic recommendations to bolster decision-making processes within organizations, enhancing their competitiveness. However, it is important to note some limitations of this study. The data collection process was limited to white-collar workers at companies connected to the Istanbul municipality. This suggests that larger studies across more sectors and regions may be needed to effectively generalize the scale.

1. Giriş

Karar verme süreçleri, işletmelerin etkinliği, rekabet avantajı ve uzun vadeli başarısı için kritik öneme sahiptir. Özellikle günümüzün hızla değişen iş ortamında, doğru ve zamanında kararlar vermek, işletmelerin sürdürülebilirliği açısından hayati önem taşımaktadır (Evanthi, 2021). Bu bağlamda, etkili karar verme, sadece kararın doğruluğu değil, aynı zamanda kararların alınma süreci ve bu süreçlere katılım gibi faktörlerle de ilişkilidir. Örgütsel ortamlarda kararlara güven kadar, karar verme sürecine katılım ve kararlardan memnuniyetin önemi giderek artmaktadır (Driscoll, 1978; Kumar & Saha, 2017; Xia vd., 2016). Karar verme etkinliği, yalnızca kararların doğruluğunu değil, aynı zamanda karar süreçlerindeki şeffaflık, adalet ve katılımı da içermektedir (Stojkovski, 2020). Diğer bir ifade ile, örgütlerde alınan kararların etkinliği (Popoola vd., 2024), bu kararlara çalışanların katılımı (Nwosu vd., 2020) ve dolayısıyla kararlardan memnuniyetin sağlanması (Behravesht vd., 2020; Khandakar vd., 2018) örgütsel başarının kritik unsurlarındandır.

Özellikle, üst yönetim tarafından alınan kararların, örgütteki diğer çalışanlar üzerindeki etkisi büyüktür. Kararların etkili bir şekilde uygulanabilmesi için, çalışanların bu süreçlere dâhil edilmesi, onların karar alma sürecine katılmaları, kararların iletişim yoluyla şeffaf bir biçimde paylaşılması ve alınan kararların çalışanlar tarafından memnuniyetle karşılanması gerekmektedir (Ali vd., 2015). Ancak bu faktörlerin ölçülmesi ve değerlendirilmesi için uygun bir araç eksikliği bulunmaktadır. Mevcut literatürde, örgütsel karar verme süreçlerini kapsamlı bir şekilde ölçebilen, özellikle çalışanların karar süreçleri ve sonuçları ile ilgili algılarını değerlendiren, geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracının yetersiz olduğu görülmektedir. Türkiye'deki literatüre bakıldığında, karar verme süreçlerini ölçmeye yönelik geliştirilmiş ölçeklerin genellikle eğitim ve sağlık bilimleri alanları ile sınırlı kaldığı, örgütsel bağlamda çalışan algısını ölçen bir ölçüm aracının bulunmadığı görülmektedir. Bu nedenle, örgütlerde üst-yönetim kararlarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ölçebilecek bir ölçek geliştirilmesi ihtiyacı doğmuştur.

Bu çalışmanın temel amacı, örgütlerdeki karar verme süreçlerinde çalışanların algılarını ölçebilecek bir ölçek geliştirmektir. Özellikle üst yönetim tarafından alınan kararların, çalışanlar üzerindeki etkilerini değerlendiren bir ölçüm aracı oluşturmak, örgütlerin karar alma süreçlerini daha verimli hale getirebilecektir. Bu doğrultuda, araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Örgütlerde üst-yönetimce alınan kararlar, orta ve alt düzey yöneticiler ve çalışanlar tarafından nasıl değerlendirilmektedir?
2. Kararlara çalışanların katılımı söz konusu mudur?
3. Kararların alınmasından önce ve sonra bilgi paylaşımı ve iletişimi sağlanmakta mıdır?
4. Örgüt üyeleri, alınan kararlardan ve kararların sonuçlarından memnuniyet duymakta mıdır?
5. Çalışanların karar verme süreçleri ve sonuçları ile ilgili algıları ne düzeydedir?

Bu sorulara verilecek yanıtlar, örgütlerde karar verme süreçlerini daha etkili hale getirmek ve çalışan memnuniyetini artırmak için önemli bilgiler sağlayacaktır. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan, 02.02.2024 tarih, 3 sayılı toplantı ve 6 nolu karar ile olumlu görüş alınmıştır.

Çalışan algısı, örgütsel karar alma süreçlerini önemli ölçüde etkilemektedir (Hawlader vd., 2023). Çalışanlar kendilerini karar alma süreçlerinde paydaş olarak gördüklerinde, kararlar daha sorunsuz bir şekilde uygulanmakta ve bu da daha yaratıcı bir ortamın tetikleyicisi olmaktadır (Khandakar vd., 2018). Bu nedenle, çalışanların karar verme süreçlerine katılımı ve kararların sonuçlarından memnuniyetleri, örgütsel verimliliği artıran önemli faktörlerdendir.

Çalışmada, örgütsel karar verme süreçlerini daha derinlemesine anlamak ve değerlendirmek amacıyla geliştirilen ölçek, etkinlik, katılım ve memnuniyet olmak üzere üç boyutta yapılandırılmıştır. İlk bölümde, çalışmanın teorik altyapısı, ikinci bölümde örgütsel karar verme kavramı ele alınmış, karar verme süreçlerinin önemi vurgulanmıştır. Üçüncü bölümde ise çalışmanın yöntemsel yaklaşımı detaylandırılmış, ölçeğin geliştirilmesi süreci açıklanmıştır. Dördüncü bölümde, yapılan analizlerin sonuçlarına yer verilmiş ve ölçeğin güvenilirliği ve geçerliliği ortaya konulmuştur. Son olarak tartışma bölümünde, ölçeğin her bir boyutu hakkında detaylı bilgi verilerek, örgütsel karar alma süreçlerine dair yeni bir perspektif sunulmuştur.

2. Teorik Çerçeve

Katılımcı Karar Verme ve Adalet Teorileri, karar verme süreçleri bağlamında güçlü teorik temeller sunmaktadır. Katılımcı Karar Verme Teorisi, yöneticilerin çalışanları karar alma süreçlerine dâhil etmesinin bu süreçlerin daha etkili ve verimli işlemesine katkı sağladığını öne sürmektedir (Vroom & Yetton, 1973: 59-60). Bu teori, karar alma süreçlerine katılımın, çalışanların sürece olan güvenini pekiştirdiğini ve böylece kararların uygulanabilirliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca Adalet Teorisi, özellikle prosedürel adaletin karar alma süreçlerine olan etkisini vurgulamaktadır. Thibaut ve Walker (1975), adil bir süreçten geçen çalışanların karar alma süreçlerine olan katılım ve bağlılıklarının arttığını belirtmişlerdir. Adalet Teorisi, kararların sonuçlarının adil bir şekilde dağıtılmasının, çalışanların memnuniyetini artırdığını da savunmuştur (Bazerman & Moore, 2009: 122; Greenberg, 1987). Bununla birlikte, Simon (1960: 17) karar alma süreçlerinin rasyonel ve mantıklı bir şekilde yürütülmesinin etkinliği artıracağını ifade ederken; March (1994: 4), kararların belirli koşullar altında daha iyi sonuçlar doğuracağını öne sürmüştür. Katılımcı Karar Verme ve Adalet Teorileri, etkinlik, katılım ve memnuniyet arasındaki ilişkilerin anlaşılmasında önemli bir kuramsal temel sunmaktadır. Bu teorilere göre, katılımcı bir süreç kararların etkinliği ile birlikte, çalışanların sürece katılım düzeylerini yükseltir ve şeffaflık sayesinde memnuniyetlerini artırır. Adaletli bir süreç ise çalışanların karar alma sürecine olan güvenlerini pekiştirirken, katılım düzeylerini yükseltir (Eisenhardt & Zbaracki, 1992). Böylece etkinlik, katılım ve memnuniyet, katılımcı karar verme süreçleri ve adaletli karar alma yaklaşımlarıyla doğrudan ilişkili olup, her iki teori bu değişkenlerin anlaşılmasında önemli bir teorik çerçeve sunmaktadır.

3. Kavramsal Çerçeve

Karar verme kavramı, araştırmacılar tarafından ekseriyetle iki farklı şekilde ifade edilmektedir. Bazı araştırmacılar kavramı “karar verme” şeklinde ele alırken, diğer araştırmacılar “karar alma” ifadesini kullanmayı tercih etmişlerdir. Bu çalışmada ise kavram, “karar verme” veya “örgütsel karar verme” şeklinde kullanılacaktır. Örgütsel karar verme, işletmelerin karşılaştığı zorlukları ve buna bağlı çözümleri ele aldığı süreçleri içermektedir (Nutt, 2016). Bir örgütün başarısında ve ayakta kalmasında önemli rol oynayan, belirli kriterlere veya stratejilere dayalı olarak bir dizi alternatif arasından en uygun seçimi gerektiren bir süreçtir (Evanthi, 2021).

Bu bağlamda, verilerden ve/veya analitik araçlardan yararlanma yoluyla (Etim vd., 2022), rasyonel karar vermenin, istenen sonuçlara ulaşmadaki kritik rolü vurgulanmaktadır (Arnautović vd., 2022; Simon, 1997: 240). Benzer şekilde, yönetsel karar verme (ADM-Administrative Decision Making) gibi standardize edilmiş süreçlerin, karar verme için sistematik çerçeveler oluşturarak, nesnellüğün ve gerçeklerin derinlemesine değerlendirilmesini teşvik edebileceği tartışılmaktadır (Awasthi & Pandita, 2019; Oetjen vd., 2008). Ek olarak etik unsurlar, sosyal algıları ve örgüt kültürünü etkileyebileceğinden iş etiği, karar verme süreçlerine rehberlik etmede hayati bir rol oynamaktadır (Balconi & Fronda, 2020).

Karar verme süreci hem bireysel seçimleri hem de kolektif kararları kapsamaktadır (Hussenot, 2021). Örgüt kültürü, örgüt yapısı, lider ve iletişim etkili karar vermeyi etkileyen önemli faktörlerdir (Bebi & Xhindi, 2017; Gilmore, 1996; Mayasari vd., 2019; Santos vd., 2020). Araştırmalar, karar verme süreçlerine katılımın örgütsel sonuçlarını ve çalışan performansını etkileyebileceğini göstermektedir (Ali vd., 2017; Yıldırım vd., 2019). Öte yandan, ilgili kurumsal verilerden ve bilgi yönetimi uygulamalarından yararlanmak, karar verme süreçlerini iyileştirebilmekte ve kurumsal hedeflere ulaşılmasına katkı sağlayabilmektedir (Izhar & Shoid, 2020; Izhar, 2017; Liu vd., 2009).

Karar verme sürecinin, katılımcı, öz-örgütlenme, grup karar verme süreçleri ve stratejik karar verme gibi çeşitli yönleri vardır. Bu doğrultuda, örgüt içindeki etki ve katılım seviyelerine göre çalışanların işlerini etkileyen kararlara katılmasının önemi vurgulanmıştır (Lam vd., 2002). Bununla birlikte, grup karar verme veya işbirlikçi karar verme gibi süreçlerin birçok örgütte tercih edilen bir yöntem haline geldiği vurgulanmaktadır (Saarelainen vd., 2007). Stratejik karar verme ise, karar verme kalitesini arttırmayı amaçlayan, iç gözlemsel ve tematik analiz yoluyla örgütsel kararların iyileştirilmesine odaklanan bir süreç olarak tanımlanmıştır (Baudin vd., 2021). Ayrıca, bireysel veya örgütsel olsun, karar verme süreçlerinin arkasında pragmatik bir yöntemin olması gerektiği tartışılmaktadır (Gore vd., 2006). Araştırmalar kararlara katılımın, örgütsel bağlılık, memnuniyet, etkinlik ve verimlilik üzerinde olumlu etkisinin olduğunu göstermektedir (Agwu & Olele, 2014; Defourney vd., 1985; Pearson, 1991; Steel & Lloyd, 1988). Dolayısıyla örgütlerde karar verme sürecinin önemi kadar, kararların etkinliği, kararlara katılım düzeyi ve kararların sonuçlarının çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisi de önemli bir yer tutmaktadır.

4. Yöntem

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemiyle, betimsel ve kesitsel araştırma deseni kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Ölçek geliştirme, güvenilir ve geçerli sonuçlar elde edebilmek için titiz bir süreç gerektirmektedir. İlgili alan yazın bu konuda farklı yaklaşımlara yer vermiştir. Ancak, bu çalışmada, Büyüköztürk'ün (2005) ortaya koyduğu beş aşamalı süreç tercih edilmiştir. Buna göre bir ölçek geliştirme çalışması; problemi tanımlama, madde yazma, uzman görüşü alma, ön test ve uygulama/ölçeğe son şeklini verme olmak üzere beş aşamadan oluşmaktadır. Bu yöntem ışığında, her bir aşamaya dair detaylı süreç sırası ile anlatılmıştır.

4.1. Problem Tanımı ve Çalışmanın Amacı

İlgili alan yazın incelendiğinde, geliştirilen veya Türkçeye adaptasyonu yapılan ölçeklerin genellikle Eğitim ve Sağlık Bilimleri alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Bunun yanı

sıra, Pazarlama alanında tüketicilerin karar verme davranışlarına yönelik geliştirilen ölçekler (Sertoğlu, 2014) ve lisansüstü tez kapsamında ele alınıp adaptasyonu gerçekleştirilen ölçekler de mevcuttur. Yönetim ve Organizasyon çalışmalarında ise ölçeklerin karar verme süreçlerini genellikle karar verme tarzları, çok kriterli karar verme, çok amaçlı karar verme ve bulanık karar verme modeli bağlamında ele alındığı gözlemlenmiştir. Örneğin, İşletme Ana Bilim dalı çerçevesinde yürütülen 327 tez çalışmasından 160'ı çok kriterli karar verme yöntemini, 50'si karar verme stilleri ölçeğini, 18'i ise tüketici karar verme davranışı ölçeğini kullanmıştır. Söz konusu bu çalışmalardan bağımsız diğer bazı ölçekler, kapsamı, bilim dalı ve alt boyutları ile birlikte Tablo 1'de yer almaktadır. Ölçek taramaları, TR Dizin, Dergipark, Google Akademik, YÖK Tez Merkezi ve TOAD Dizin üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Tablo 1: Mevcut Ölçekler

Yazar(lar)	Ölçek	Bilim Dalı	Araştırma Türü	Kapsamı	Alt Boyutlar
Weli, (2024)	Kararların Kalitesini Etkileyen Faktörler Ölçeği	İşletme	Tez	Uyarlama	- Ahlaki yoğunluk - Bilgi kalitesi - Grup bütünlüğü - Karar tecrübeleri
Yılmaz & Jafarova, (2022)	Verilere Dayalı Karar Verme Ölçeği	Eğitim	Makale	Geliştirme	- Veri okur yazarlığı - Karar verme
Sabuncuoğlu vd., (2021)	Ekip Karar Verme Ölçeği	Sağlık	Makale	Uyarlama	- Bilgilendirme ve değerlerin netliği
Yeşilçınar & Güvenç, (2019)	Karar vermede çatışma ve karardan emin olma	Sağlık	Makale	Uyarlama	- Etkili karar verme - Destek - Belirsizlik - Kendinden emin olma - Bilgiyi anlama - Risk/yarar oranı - Cesaretlendirme
Uygur, (2016)	Stratejik Karar Verme Ölçeği	İşletme	Tez	Uyarlama	- Rasyonellik - Kararın önem derecesi - Çatışma - Belirsizlik - Stratejik karar verme Başarısı
Özmen & Yörük, (2005)	Okul Yöneticilerinin Karar Verme Sürecindeki Etkililikleri Ölçeği	Eğitim	Makale	Geliştirme	
Taşdelen, (2002)	Karar Verme Stilleri Ölçeği	Eğitim	Tez	Uyarlama	- Rasyonel - Sezgisel - Bağımlı - Kaçınma - Kendiliğinden/Anlık

Tablo 1 devam

Uzun, (2000)	Karar Verme Sürecine Katılmaya Yönelik Tutum Ölçeği	Eğitim	Tez	Uyarlama	-
Köklü, (1994)	Kararlara Katılım Ölçeği	Eğitim	Tez	Geliştirme	- Öğretimsel - Yönetimsel

Yapılan alan yazın taraması, örgütsel seviyede alınan kararların etkinlik, katılım ve memnuniyet perspektifinden çalışan algısını ölçen bir ölçeğin henüz geliştirilmediğini ortaya koymaktadır. Çalışma, bu boşluğu doldurmak amacıyla yürütülmüştür. Bu doğrultuda, örgütsel düzeyde alınan kararların çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ve bu kararların etkinlik, katılım ve memnuniyet boyutlarıyla nasıl değerlendirilebileceğini ölçmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, çalışmanın temel motivasyonunu oluşturan sorular şu şekilde ifade edilebilir:

1. Örgütlerde üst-yönetimce alınan kararlar, orta ve alt düzey yöneticiler ve çalışanlar tarafından nasıl değerlendirilmektedir?
2. Kararlara çalışanların katılımı söz konusu mudur?
3. Kararların alınmasından önce ve sonra bilgi paylaşımı ve iletişimi sağlanmakta mıdır?
4. Örgüt üyeleri, alınan kararlardan ve kararların sonuçlarından memnuniyet duymakta mıdır?
5. Çalışanların karar verme süreçleri ve sonuçları ile ilgili algıları ne düzeydedir?

4.2. Madde Yazman ve Uzman Görüşü

İkinci aşamada, örgütsel karar verme süreçlerinin bilimsel temelini ortaya koymak adına kapsamlı ve derinlemesine bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, örgütsel davranış alanında araştırma yapan iki akademisyen ve farklı sektörlerde çalışan üst düzey üç yöneticiden, ölçeğin kapsamı doğrultusunda maddeler yazılması talep edilmiştir. Nihayetinde, 40 maddeden oluşan bir havuz oluşturulmuştur.

Üçüncü adımda, kapsam geçerliliği çerçevesinde, Lawshe tekniği olarak da bilinen kapsam geçerlilik oranı (KGO) ve Kapsam Geçerlilik İndeksi (KGI) yöntemi benimsenmiştir (Ayre & Scally, 2014; Lawshe, 1975). Bu doğrultuda, örgütsel davranış alanında çalışmaları olan beş akademisyene, 40 maddeyi içeren ölçek havuzu sunulmuş, her bir maddeyi okuduktan sonra maddeler için üç farklı seçenek arasından seçim yapması istenmiştir. Bu seçenekler; Uygun-3, Uygun Ancak Düzeltilmeli-2 ve Çıkartılmalı-1 şeklindedir. Ayre ve Scally'ye (2014) göre beş uzman değerlendirmesi için kritik KGO değeri 1 olmalıdır. Bu kapsamda beş akademisyen ile gerçekleştirilen çalışma sonrası KGO değeri 1 olan 14 soru tespit edilmiştir.

Son olarak, 14 soru içerisinden benzer temalar içeren maddeler bir araya getirilmiş, ölçeğin odaklanması gereken temel alanlar belirlenmiş, dilbilgisi iyileştirilmesi yapılmış ve taslağın kapsamı daraltılmıştır. Örneğin, “*katılım teşvik edilerek şirket içinde sinerji yaratılır*” ifadesi, somut bir durumu ölçmek yerine yoruma açık bir anlam taşıdığı için çıkarılmıştır.

Benzer şekilde, “*şirketimizde alınan kararlara çalışanlar katkı sağlarlar*” veya “*şirketimizde üst-yönetim alacağı kararları çalışanlarla istişare eder*” ifadeleri yerine, aynı anlamı taşıyan ancak daha açıklayıcı bir ifade olduğu için “*şirketimizin karar verme süreçleri, çalışanların aktif katılımını teşvik etmektedir*” ifadesi tercih edilmiştir. Son hali ile ölçek taslağı, toplam on maddeyi içeren daha dar bir yapıya kavuşmuş ve ön teste tabi tutulmuştur. Ölçek, 5’li Likert yapıda kurgulanmıştır. Buna göre, katılımcıların her bir maddeye verecekleri cevaplar, (1)-kesinlikle katılmıyorum, (2)-katılmıyorum, (3)-kararsızım, (4)-katılıyorum, (5)-kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

4.3. Açımlayıcı Faktör Analizi

Dördüncü aşamada, İstanbul ilçe belediyelerine bağlı faaliyet gösteren üç ayrı iştirakte, toplam 200 beyaz yakalı personel ile ön test yapılmış, veriler açımlayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Ön test çalışmalarının, 50 ile 100 kişi arasında olmasının yeterli olacağı vurgulanmıştır (Reynolds vd., 1993). Dolayısıyla 200 kişilik bir örneklem büyüklüğü ön test çalışması için oldukça yeterli görülmüştür. Çalışanların online olarak ölçeğe erişimleri sağlanmış; her bir katılımcıya, etik kurul onayı ve bilgilendirilmiş onam formu ölçek başlangıcında beyan edilmiştir. Bu aşamada elde edilen verilere Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Öncelikle AFA uygulanmasındaki amaç, maddelerin faktör dağılımlarını görmek ve hangi maddenin hangi faktörü ölçtüğünü ortaya koyabilmektir. Daha sonra, ölçeğin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla, Cronbach alfa katsayısı incelenmiştir. Veriler SPSS 24.0 yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir.

İlk olarak, verilerin faktör analizine uygunluğunu tespit edebilmek için KMO ve Bartlett Testi sonuçları incelenmiştir. KMO değeri 0 ile 1 arasında değişen bir ölçüttür ve bu değer 0.90’ın üzerinde olması, örneklem yeterliliğinin “mükemmel” olduğunu ve verilerin faktör analizi için son derece uygun olduğunu göstermektedir (Živadinović, 2004). Bartlett’in Küresellik Testi ise verilerin birim matrisi oluşturma olasılığını test etmektedir (Field, 2013: 644). Tablo 2’de analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2: KMO ve Bartlett’s Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.802
Chi-Square	924.811
Df	45
Sig.	<0.000

Yapılan analiz sonucunda, KMO değeri 0.802 olarak bulunmuştur. Ayrıca, elde edilen Ki-Kare değeri 924.811, serbestlik derecesi (df) 45 ve anlamlılık (Sig.) değeri <0.000 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, faktör analizinin yapılabilmesi için verilerin yeterince güçlü ilişkiler içerdiğini göstermektedir.

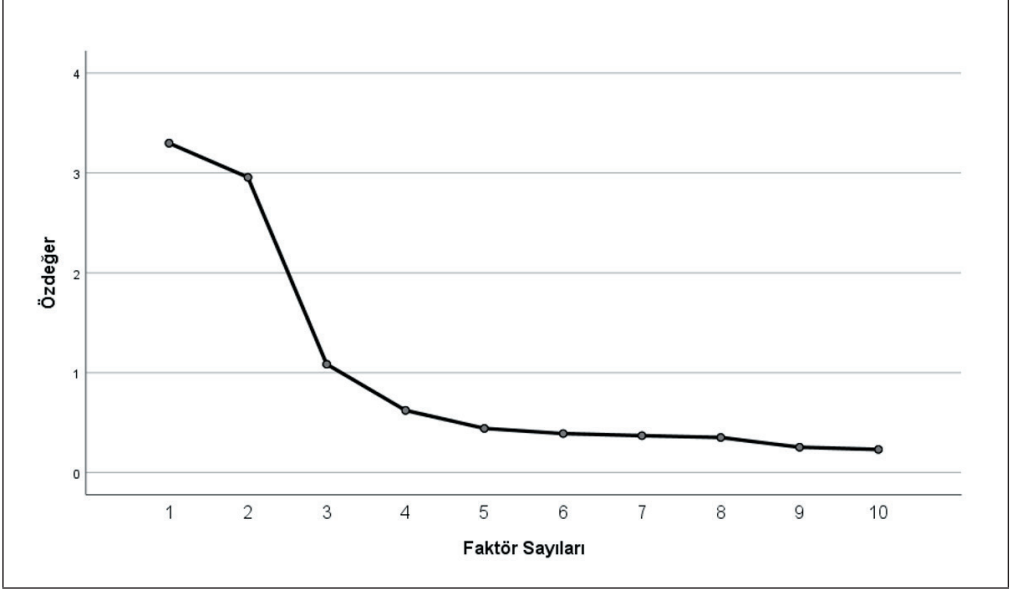
Bir sonraki adımda gerçekleştirilen AFA sonuçları, 1’in üzerinde değer alan üç faktöre işaret etmektedir. Tablo 3 maddelere ait faktör yüklerini, faktörlerin aldığı öz değerler ve açıklanan varyans oranlarını göstermektedir.

Tablo 3: AFA Bulguları

Maddeler	Faktörler			Özdeğer	Varyans Açıklama Oranları
	1	2	3		
Şirketimizde üst-yönetimin aldığı kararlar sonuç odaklıdır.	0.902				
Şirketimizde üst-yönetimin karar verme süreçleri etkin ve verimlidir.	0.901				
Şirketimizde alınan üst-yönetim kararları etkin bir şekilde uygulanmakta ve olumlu sonuçlar vermektedir.	0.814			3.298	%32.980
Üst-yönetimin aldığı kararlar şirketimizin genel amaç ve hedefleriyle uyumludur.	0.729				
Şirketimizin üst-yönetimi, karar verme süreçlerinde farklı bakış açılarına değer verir ve bunları teşvik eder.		0.911			
Şirketimizin karar verme süreçleri, çalışanların aktif katılımını teşvik etmektedir.		0.867		2.956	%29.557
Orta ve üst kademe yöneticiler, üst-yönetimin karar verme süreçlerini kolaylaştırmada önemli bir rol oynar.		0.832			
Şirketimizde, üst-yönetim kararlarının sonuçları çalışanlarla açık bir şekilde paylaşılır.		0.818			
Çalışanlar şirketimizde alınan üst-yönetim kararlarına güvenir.			0.866	1.084	%10.845
Çalışanlar şirketimizdeki üst-yönetim karar verme süreçlerinden memnundurlar.			0.854		
Toplam					%73.383

Elde edilen bulgulara göre, üç faktör toplam varyansın %73.383'ünü açıklamaktadır. Sosyal Bilim çalışmalarında bu oranın %40 ile %60 arasında olması yeterli kabul edilmektedir (Karagöz, 2017:403). Öte yandan maddelere ait faktör yüklerinin incelenmesi sonucunda, değerlerin 0.729 ile 0.911 arasında değiştiği belirlenmiştir. Bir maddenin belirli bir yapıyı ya da faktörü yeterli düzeyde ölçtüğünün kabul edilebilmesi için, ilgili faktör yükünün en az 0.40 veya üzerinde olması beklenmektedir (Stevens, 2009: 328). Bu doğrultuda, maddelerin ilgili faktörleri etkili bir biçimde ölçtüğü söylenebilir. Birinci faktör, karar kalitesi ve bu kararların uygulanma etkinliğiyle ilişkili olduğundan “Etkinlik” olarak adlandırılmıştır. İkinci faktör, üst yönetimin karar süreçlerinde çeşitliliğe değer vermesi ve çalışan katılımını teşvik etmesiyle ilgili olduğu için “Katılım” olarak adlandırılmıştır. Son faktör ise, çalışanların karar alma süreçlerine duyduğu güven ve bu süreçlerden duyduğu memnuniyetle ilişkili olduğundan “Memnuniyet” olarak isimlendirilmiştir.

Şekil 1: Yamaç Birikinti Grafiği



Şekil 1’de verilen Yamaç Birikinti Grafiği (Scree Plot), AFA sonuçlarında özdeğerlerin faktör sayılarıyla ilişkilendirilerek görselleştirilmesini sağlamaktadır. Burada temel kriter, faktörlerin öz değerlerinin 1’ın üzerinde olduğu noktaları ve eğrinin “diz kırdığı” yeri dikkate almaktır. Grafikte, eğri ikinci faktörden sonra belirgin bir şekilde azalmaktadır. Bu durum, veri kümesindeki anlamlı faktörlerin ilk üç faktörle açıklanabileceğini göstermektedir.

Tablo 4: Faktörlerin İç Tutarlılık Değerleri

	Cronbach’s Alpha
Etkinlik	0.862
Katılım	0.880
Memnuniyet	0.677
Toplam Ölçek	0.745

Bir ölçekte Cronbach Alpha değerleri 0.60- 0.80 aralığında ise, bu ölçek oldukça güvenilir kabul edilmektedir (Ercan & Kan, 2004). Tablo 4’de yer alan değerler hem her bir faktörün hem de ölçek toplamının güvenilir olduğunu göstermektedir. Bu da kullanılan ölçeğin ölçüm gücünün ve tutarlılığının iyi olduğuna işaret eder. Sonuç olarak, ön testten elde edilen verilerle gerçekleştirilen AFA bulguları, ölçeğin yapı geçerliliğini sağlandığını ve faktör yapısının uygun olduğunu; iç tutarlılık değerleri ise, ölçeğin güvenilir olduğunu ortaya koymuştur.

4.4. Uygulama ve Ölçeğe Son Şekli Verme

Araştırmanın son aşaması, İstanbul il ve ilçe belediyelerine bağlı olarak faaliyet gösteren ve ön testte yer almayan beş büyük ölçekli iştirakte çalışan beyaz yakalı personel ile yürütülmüştür. Ön test aşamasında uygulandığı şekli ile, çalışanların online olarak ölçeğe erişimleri sağlanmış, her bir katılımcıya, etik kurul onayı ve bilgilendirilmiş onam formu ölçek başlangıcında beyan edilmiştir. Toplamda 400 kişiye ölçek iletilmiş ve 385 katılımcıdan dönüş alınmıştır. Örneklem büyüklükleri hakkında çeşitli araştırmacılar farklı önermelerde bulunmuşlardır. Örneğin, Comrey & Lee'ye (1992: 217) göre; 50 çok zayıf, 100 zayıf, 200 adil, 300 iyi, 500 çok iyi ve 1.000 veya daha fazla örneklem sayısı mükemmeldir. Yazıcıoğlu & Erdoğan (2004: 50) ise (+-)0.05 hata payı ile 100.000 ve üzeri evren için 384 örneklem sayısının uygun olacağını ortaya koymuşlardır. Bu noktadan hareketle çalışmada, 385 katılımcı ile yeterli sayıda örnekleme ulaşıldığı söylenebilir.

Uygulama aşamasında, katılımcıların frekans dağılımlarına bakılmış, teorik yapıyı test etmek ve ölçeğin faktör yapısını doğrulayabilmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Bu analiz, ölçüm aracında tespit edilen faktörlerin ve belirlenen teorik yapının uygunluğunu değerlendirmek için kullanılmaktadır. Son olarak, ölçüm modelinin geçerliliğini görebilmek ve tüm öğelerin birbirini doğrulama eğilimini test edebilmek için yakınsak ve ayırt edici geçerlilik analizi gerçekleştirilmiştir. Anlamlılık düzeyleri $p<0.01$ ve $p<0.05$ şeklindedir. Uygulama aşamasına dair analiz sonuçları “Bulgular” başlığı altında ayrıca incelenmiştir.

5. Bulgular

Araştırma kapsamında toplanan veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur. Öncelikle katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler verilmiş, ardından ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğine yönelik analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

5.1. Demografik Dağılım

Katılımcılara ait demografik özelliklere Tablo 5’de yer verilmiştir. Katılımcıların cinsiyet dağılımında, %36,6’sı kadın (n=141), %63,4’ü erkek (n=244) olarak belirlenmiştir. Yaş gruplarına göre dağılımda, en büyük grubu %45,2 ile 22-30 yaş arasındaki katılımcılar (n=174) oluştururken, bunu %27,3 ile 31-40 yaş grubu (n=105), %19,0 ile 41-50 yaş grubu (n=73) ve %8,6 ile 51-60 yaş grubu (n=33) takip etmektedir. Katılımcıların çalıştıkları kurumdaki çalışma süreleri incelendiğinde, %26,2’si (n=101) 0-1 yıl, %29,1’i (n=112) 2-5 yıl, %15,6’sı (n=60) 6-10 yıl, %15,6’sı (n=60) 11-15 yıl ve %13,5’i (n=52) ise 15 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Eğitim durumu açısından değerlendirildiğinde, katılımcıların %63,6’sı lisans mezunu (n=245), %34,3’ü yüksek lisans mezunu (n=132) ve %2,1’i doktora mezunudur (n=8). Demografik dağılım, çalışmanın farklı yaş gruplarından, eğitim düzeylerinden ve kurumsal deneyimlerden katılımcılarla yürütüldüğünü göstermektedir. Bu çeşitlilik, örgütsel karar verme dinamikleri üzerine geniş bir perspektif sunmaktadır.

Tablo 5: Katılımcı Bilgileri

		n	%
Cinsiyet	Kadın	141	36.6
	Erkek	244	63.4
Yaş	22-30	174	45.2
	31-40	105	27.3
	41-50	73	19.0
	51-60	33	8.6
Kurumda çalışma yılı	0-1 yıl	101	26.2
	2-5 yıl	112	29.1
	6-10 yıl	60	15.6
	11-15 yıl	60	15.6
	15 ve üzeri	52	13.5
Eğitim durumu	Lisans	245	63.6
	Yüksek Lisans	132	34.3
	Doktora	8	2.1

5.2. KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi sonuçlarına göre, KMO değeri 0.951, Ki-Kare değeri 439w9.781, serbestlik derecesi (df) 45 ve anlamlılık (Sig.) değeri <0.000 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar, veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu, değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu ve örneklem büyüklüğünün yeterli düzeyde olduğunu doğrulamaktadır.

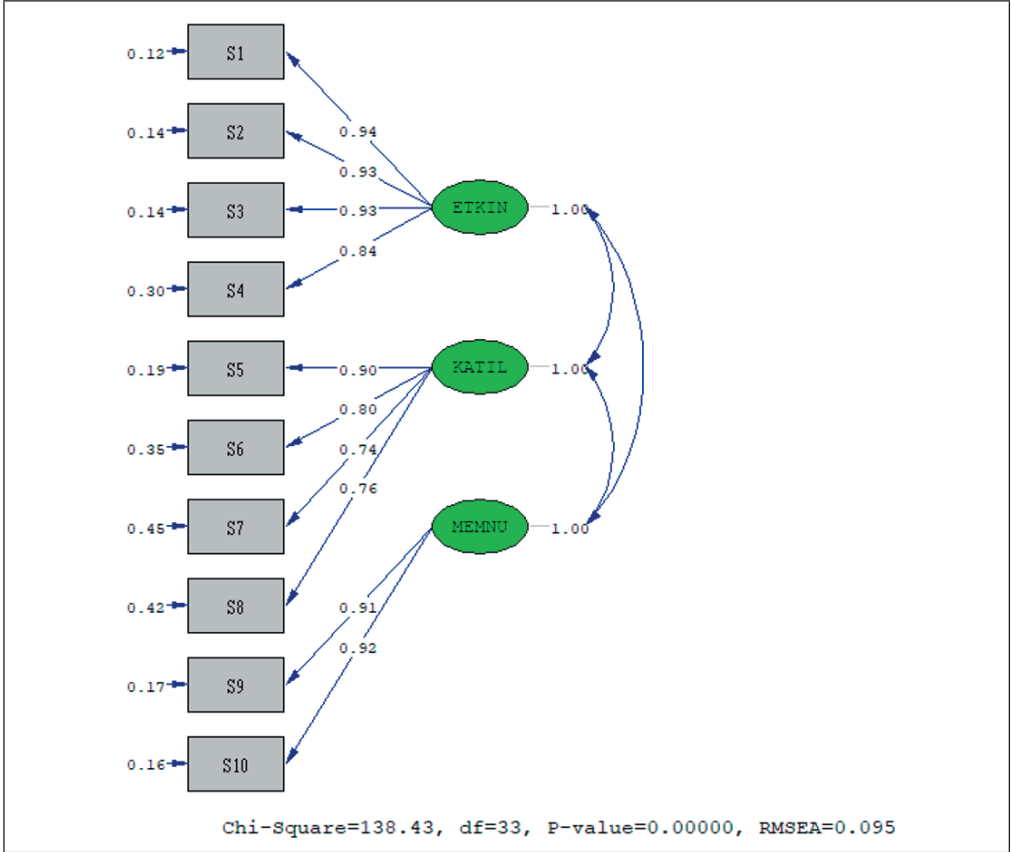
Tablo 6: KMO ve Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0.951
	Chi-Square	4399.781
	Df	45
	Sig.	<0.000

5.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

DFA analizinde oluşan model Şekil 2'de sunulmuştur.

Şekil 2: Standardize Edilmiş Model



Tablo 7: Uyum İndeksleri

	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Model
χ^2 / df	$1 \leq \chi^2 / df \leq 3$	$3 < \chi^2 / df \leq 5$	4.19
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$	$0.05 < RMSEA \leq 0.10$	0.095
NFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 < NFI < 0.95$	0.98
NNFI	$0.95 \leq NFI \leq 1$	$0.90 < NNFI < 0.95$	0.98
SRMR	$0 \leq SRMR < 0.05$	$0.05 \leq SRMR < 0.10$	0.024
CFI	$0.97 \leq CFI \leq 1$	$0.95 \leq CFI < 0.97$	0.98

Bulgulara göre, χ^2 / df (4.19), RMSEA (0.095), NFI (0.98), NNFI (0.98), SRMR (0.024) ve CFI (0.98) ölçümleri şekilde gösterildiği gibi amaçlanan uyum değerleri içerisinde yer almaktadır. Bu bulgular, araştırma verilerinin tatmin edici ve güçlü bir uyum sergilediğine ve doğrulayıcı faktör analizinin istatistiksel anlamlılık ve geçerlilik gösterdiğine işaret etmektedir (Erkorkmaz vd., 2013).

5.4. Güvenilirlik Analizi

Tablo 8’de, her bir boyut ve toplam ölçek için elde edilen Cronbach’s Alpha değerleri sunulmuştur. Sonuçlara göre, etkinlik boyutu 0.950 değerini almıştır. Bu son derece yüksek bir değerdir ve bu boyuttaki maddelerin çok yüksek bir iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Ayrıca, katılımcıların etkinlik algılarının tutarlı olduğunu ve bu boyutun güvenilir bir şekilde ölçüldüğüne işaret etmektedir. Katılım boyutunun değeri ise 0.882’dir. Bu değer de oldukça yüksek bir iç tutarlılığa işaret etmektedir ve katılımcıların, karar süreçlerine katılım konusunda tutarlı görüşler sergilediklerini ifade etmektedir. Son olarak, memnuniyet boyutunun değeri 0.916 olarak hesaplanmıştır. Bu durum yüksek düzeyde iç tutarlılığa işaret etmekte ve çalışanların memnuniyet algılarının güvenilir bir şekilde ölçüldüğünü ortaya koymaktadır. Ölçeğin genel güvenilirlik katsayısı, 0.965 olarak bulunmuştur. Bu değer, tüm maddelerin bir arada ele alındığında ölçeğin son derece yüksek bir iç tutarlılığa sahip olduğunu ve ölçeğin genel güvenilirliğinin mükemmel olduğunu göstermektedir. Özetle sonuçlar, ölçeğin güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini güçlü bir şekilde desteklemektedir.

Tablo 8: İç Tutarlılık Değerleri

	Cronbach’s Alpha
Etkinlik	0.950
Katılım	0.882
Memnuniyet	0.916
Toplam Ölçek	0.965

5.5. Yakınsak ve Ayırt Edici Geçerlilik

Yakınsak ve ayırt edici geçerlilik analizi, değerlendirilen ölçüm modelinin geçerliliğini incelemeye yöneliktir. Yakınsak geçerlilik, tüm öğelerin birbirini destekleme eğilimi ile ilgilidir. Öte yandan, yakınsak geçerlilik değerlendirmesinin, bileşik güvenilirlik (CR) ve ortalama açıklanan varyans (AVE) analizi yoluyla yapılabileceği gözlemlenmiştir (Ylinen & Gullkvist, 2014). Ambad & Wahab’a (2016) göre CR’nin kullanımı yapıların tutarlılığını gösterirken, AVE yapıya atfedilebilecek varyasyonun oranını ölçmektedir. Pervan vd.’ne (2018) göre ise, her bir yapının, 0.6 veya daha yüksek bir bileşik güvenilirliğe (CR), 0.5 veya daha yüksek bir ortalama çıkarılmış varyansa (AVE) sahip olacağı öngörülmektedir. Tablo 9’da yer alan analiz sonuçları, CR ve AVE değerlerinin belirlenen eşik değerlerinin üzerinde olduğunu ortaya koymuştur.

Tablo 9: CR ve AVE Değerleri

Maddeler	FL			AVE	CR
	Etkinlik	Katılım	Memnuniyet		
Şirketimizde üst yönetimin aldığı kararlar sonuç odaklıdır.	0.94				
Şirketimizde üst yönetimin karar verme süreçleri etkin ve verimlidir.	0.93				
Şirketimizde alınan üst yönetim kararları etkin bir şekilde uygulanmakta ve olumlu sonuçlar vermektedir.	0.93			0.830	0.951
Üst yönetimin aldığı kararlar şirketimizin genel amaç ve hedefleriyle uyumludur.	0.84				
Şirketimizin üst yönetimi, karar verme süreçlerinde farklı bakış açılarına değer verir ve bunları teşvik eder.		0.90			
Şirketimizin karar verme süreçleri, çalışanların aktif katılımını teşvik etmektedir.		0.80			
Orta ve üst kademe yöneticiler, üst-yönetimin karar verme süreçlerini kolaylaştırmada önemli bir rol oynar.		0.74		0.644	0.878
Şirketimizde, üst yönetim kararlarının sonuçları çalışanlarla açık bir şekilde paylaşılır.		0.76			
Çalışanlar şirketimizde alınan üst yönetim kararlarına güvenir.			0.91		
Çalışanlar şirketimizdeki üst yönetimin karar verme davranışından memnundur.			0.92	0.837	0.911

6. Tartışma

Çalışmada geliştirilen ölçek, etkinlik, katılım ve memnuniyet olmak üzere üç temel boyuttan oluşmakta ve yapılan analizler, ölçeğin güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymaktadır. AFA sonuçları, her bir boyutun teorik temellerle uyumlu olduğunu ve ölçeğin yapı geçerliliğini desteklediğini göstermektedir. DFA sonuçları ise, önerilen modelin verilerle uyumlu olduğunu ve model uyum değerlerinin literatürde kabul edilen sınırlar içinde yer aldığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, ölçeğin yakınsak ve ayırt edici geçerlilik kriterlerini sağlamış olması, boyutların hem kendi içinde tutarlı hem de birbirinden ayrışabilir olduğunu göstermektedir. Her bir boyut için Cronbach's Alpha değerlerinin (Etkinlik: 0.950; Katılım: 0.882; Memnuniyet: 0.916) yüksek bulunması, ölçeğin güvenilirliğini desteklemektedir.

Etkinlik Boyutu

Karar verme sürecinde kararların etkinliği çeşitli faktörlerden etkilenmektedir. Karar verme yalnızca rasyonel analizlere dayanmakla kalmaz, aynı zamanda çevreden edinilen bilgi ve geçmişte uygulanan etkili stratejilerden (tecrübelerden) de beslenir (Iannello vd., 2015).

Kararların kalitesi ve netliği, kararların etkinliğini belirleyen temel ölçütlerdendir (Stojkovi-ki, 2020). Ayrıca, karar verme etkinliği, örgütsel süreçlerin hem verimliliği hem de etkililiği açısından kritik öneme sahiptir (Matei vd., 2018). Karar verme süreçlerinin etkinliği, örgütsel süreçlerin iyileştirilmesinde ve sürdürülebilirlik açısından oldukça önemli bir faktördür (Ashley vd., 2003). Örgütlerde, üst yönetimin karar verme etkinliğini etkileyen faktörler arasında ekip uyumu, karar verme akışı ve performans iyileştirmesi önemli rol oynamaktadır (Guo vd., 2011). Bununla birlikte ilgili paydaşların karar verme sürecine dahil edilmesi, aksaklıkların önlenmesi ve etkili kararların alınmasını sağlamaktadır (Owusu & Nyame, 2022). Bu bulgular ışığında, örgütlerde üst yönetimin aldığı kararların etkinliği önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, örgütsel karar verme süreçlerini değerlendiren bir ölçüm aracında, etkinlik alt boyutunun anlamlı ve uygun olduğu düşünülmüş ve ilgili maddelerle anlam bütünlüğü sağlaması açısından bu boyut “Etkinlik” olarak adlandırılmıştır.

Katılım Boyutu

Karar verme sürecine katılım, bir dizi önemli faktörle ilişkilidir. Çalışanların, kendi pozisyonlarını etkileyen kararlara katılmaları, adalet algısını artırmaktadır (Brown & Cregan, 2008). Ayrıca, karar verme sürecine katılımın artırılması, sonuçların daha olumlu olmasını sağlamakta ve çalışanların memnuniyetini artırmaktadır (Tian & Zhai, 2019). Karar verme sürecine katılım, çalışanların kendilerini daha yetkin ve değerli hissetmelerini sağlamakta, bu da motivasyon, bağlılık (Caramelli & Carberry, 2014), iş tatmini, çalışan performansı, yaratıcılık (Khandakar vd., 2018) ve üretkenlik üzerinde olumlu etkiye neden olmaktadır (Ali vd., 2015). Ayrıca, kararlara katılım, sorumluluk ve yetki gibi temel çalışan katılım bileşenlerinin, örgütün tüm düzeylerine yayılmasına da katkı sağlamaktadır (Bayraktar vd., 2016). Karar verme sürecine katılım, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki anlayış ve algıları geliştirebilir, böylece örgüt içindeki değer artışı sağlanabilir (Appelbaum vd., 2013-b). Bu sebeplerle, karar verme sürecinde “Katılım” boyutu, adalet, değer duygusu, iletişim, iş tatmini, performans, örgütsel üretkenlik ve bağlılık gibi önemli davranışsal ve süreçsel unsurlara katkıda bulunduğu için önemli bir alt boyut olarak seçilmiştir.

Memnuniyet Boyutu

Çalışan memnuniyeti, kurumsal işleyişin çeşitli yönleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Kararlara katılımın çalışan memnuniyeti ile pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya konmuştur (García, Gonzales–Miranda vd., 2019). Ayrıca, karar verme sürecine katılımın, yanlış anlamaları azalttığı ve çalışanlar arasındaki çatışmayı önleyerek memnuniyeti artırdığı gösterilmiştir (Behravesht vd., 2020). Çalışan memnuniyeti, artan örgütsel verimlilik, bağlılık ve iş tatmini ile ilişkilidir (Khan vd., 2023) ve bu bağlamda rekabet avantajı sağlaması açısından önemli bir kaynak oluşturduğuna değinilmektedir (Rahman vd., 2020). Yönetime duyulan güven ve memnuniyet, çalışanları karar verme sürecine katılmaya motive etmekte ve bu da iş tatmini ve örgütsel bağlılığın artmasına yol açmaktadır (Appelbaum vd., 2013-a). Bu doğrultuda, ölçeğin üçüncü alt boyutu “Memnuniyet” olarak adlandırılmıştır. Zira bu boyut, çalışanların kararlara olan algılarını ve memnuniyet düzeylerini anlamada önemli bir rol oynamaktadır.

7. Sonuç

Bu çalışma, örgütsel karar verme süreçlerinde çalışan algısını ölçümlemek ve süreçleri, etkinlik, çalışan katılımı ve memnuniyeti bağlamında geliştirmek isteyen araştırmacılar, yöneticiler ve uygulayıcılar için değerli bir kaynak niteliği taşımaktadır. Elde edilen bulgular, ölçeğin teorik ve pratik bağlamda kullanım potansiyeline sahip olduğunu, ayrıca literatüre anlamlı bir katkı sunduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma, karar verme süreçlerinin daha verimli hale getirilmesi ve çalışan memnuniyetinin artırılması konusunda da örgütlere yol gösterici bir yaklaşım sunabilecektir. Bu süreçlerde etkinlik ve katılımın artırılması, çalışanlarda motivasyon, bağlılık ve iş tatmini gibi çıktılar için önem arz etmektedir (Caramelli & Carberry, 2014; Khandakar vd., 2018). Sonuç olarak, elde edilen bulgular, ölçeğin örgütsel karar verme süreçlerini kapsamlı bir şekilde değerlendirme noktasında güvenilir bir araç olduğunu göstermiştir. Ölçeğin son hali ve uygulama yönergesi Ek 1’de sunulmuştur.

Çalışmanın bazı kısıtlamaları bulunmaktadır. Öncelikle, veri toplama süreci, İstanbul il ve ilçe belediyelerine bağlı şirketlerde çalışan beyaz yakalı personel ile sınırlı kalmıştır. Bu durum, ölçeğin genelleyebilme gücünü sınırlamaktadır. Bu nedenle, ölçeğin farklı sektörlerde, coğrafi bölgelerde ve kültürel bağlamlarda test edilmesi, daha geniş örneklemle uygulanması, ölçeğin genellenebilirliğini artırmak adına oldukça önemlidir. Ayrıca, ölçeğin uzun süreli izlenmesi ve uygulamalı çalışmalarla test edilmesi, karar verme süreçlerine dair elde edilen bulguların uygulamada ne denli geçerli olduğunu belirlemek açısından gereklidir. Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için Beykoz Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu’ndan, 02.02.2024 tarih, 3 sayılı toplantı ve 6 numaralı karar (E-45152895-299-2400004977) ile olumlu görüş alınmıştır.

Çıkar Çatışması Beyanı

Çalışma ile ilgili herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Agwu, M., & Olele, H. E. (2014). Perception survey of employee’s participation in decision making and organizational productivity in Julius Berger Nigeria PLC Bonny Island. *British Journal of Economics Management ve Trade*, 4(4), 620-637. <https://doi.org/10.9734/bjemt/2014/5938>
- Ali, A., Sayed, S. H. E., Shazly, M. M., & Elrahman, S. M. A. (2017). Effect of using a developed guideline for staff nurse’s participation in decision making and empowerment on their organizational commitment. *Minia Scientific Nursing Journal*, 2(1), 34-42. <https://doi.org/10.21608/msnj.2017.187720>
- Ali, Z., Bashir, M., Abrar, M., Baig, S., & Hassan, S. (2015). Employee’s participation in decision making and manager’s encouragement of creativity: The mediating role of climate for creativity and change. *Journal of Service Science and Management*, 08(03), 306-321. <https://doi.org/10.4236/jssm.2015.83033>
- Ambad, S. N. A., & Wahab, K. A. (2016). The relationship between corporate entrepreneurship and firm performance: Evidence from Malaysian large companies. *International Journal of Business and Society*, 17(2), 259–280.
- Appelbaum, S. H., Louis, D., Makarenko, D., Saluja, J., Meleshko, O., & Kulbashian, S. (2013-a). Participation in decision making: A case study of job satisfaction and commitment (part one). *Industrial and Commercial Training*, 45(4), 222-229. <https://doi.org/10.1108/00197851311323510>

- Appelbaum, S., Louis, D., Makarenko, D., Saluja, J., Meleshko, O., & Kulbashian, S. (2013-b). Participation in decision making: A case study of job satisfaction and commitment (part two). *Industrial and Commercial Training*, 45(6), 352-358. <https://doi.org/10.1108/ict-09-2012-0048>
- Arnautović, I., Davidov, T., Nastić, S., & Popović, S. (2022). The importance of making a rational business decision of top management in agricultural companies in the Republic of Serbia. *Poljoprivredna Tehnika*, 47(3), 1-8. <https://doi.org/10.5937/poljtch2203001a>
- Ashley, R., Blackwood, D. J., Butler, D., Davies, J. W., Jowitt, P., & Smith, H. P. (2003). Sustainable decision making for the UK water industry. *Proceedings of the Institution of Civil Engineers-Engineering Sustainability*, 156(1), 41-49. <https://doi.org/10.1680/ensu.2003.156.1.41>
- Awasthi, A., & Pandita, D. (2019). Role of business intelligence and analytics: Analysis of data driven decision. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(12), 1506-1510. <https://doi.org/10.35940/ijitee.L3101.1081219>
- Ayre, C., & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 47(1), 79-86. <https://doi.org/10.1177/0748175613513808>
- Balconi, M., & Fronda, G. (2020). Ethics into the (brain) company: From moral people to moral organization? *International Research Center for Cognitive Applied Neuroscience (IRCCAN)*, 9788879169523, 123-141. <https://doi.org/10.7359/945-2020-bal7>
- Baudin, K., Sundström, A., Borg, J., & Gustafsson, C. (2021). Decision-making is in the making! Aspects of decision-making in the area of assistive and welfare technology—a qualitative study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4028. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084028>
- Bayraktar, C., Araci, Ö., Karaçay, G., & Çalışır, F. (2016). The mediating effect of rewarding on the relationship between employee involvement and job satisfaction. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing ve Service Industries*, 27(1), 45-52. <https://doi.org/10.1002/hfm.20683>
- Bazerman, M. H., & Moore, D. A. (2009). *Judgment in managerial decision making* (7th Edition). New York : Wiley.
- Bebi, L., & Xhindi, T. (2017). The impact of organizational factors in ethical decision making of Albanian accountants. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 6(2), 95. <https://doi.org/10.26417/ejms.v6i2.p95-101>
- Behraves, E., Abubakar, A. M., & Tanova, C. (2020). Participation in decision-making and work outcomes: Evidence from a developing economy. *Employee Relations: The International Journal*, 43(3), 704-723. <https://doi.org/10.1108/er-08-2018-0228>
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686. <https://doi.org/10.1002/hrm.20239>
- Büyüköztürk, Ş. (2005). Anket geliştirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 133-151.
- Caramelli, M., & Carberry, E. (2014). Understanding employee preferences for investing in employer stock: Evidence from France. *Human Resource Management Journal*, 24(4), 548-566. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12057>
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Defourney, J., Estrin, S., & Jones, D. C. (1985). The effects of workers' participation on enterprise performance. *International Journal of Industrial Organization*, 3(2), 197-217. [https://doi.org/10.1016/0167-7187\(85\)90004-9](https://doi.org/10.1016/0167-7187(85)90004-9)

- Driscoll, J. (1978). Trust and participation in organizational decision making as predictors of satisfaction. *Academy of Management Journal*, 21(1), 44-56. <https://doi.org/10.2307/255661>
- Eisenhardt, K. M., & Zbaracki, M. J. (1992). Strategic decision making. *Strategic Management Journal*, 13(S2), 17-37. <https://doi.org/10.1002/smj.4250130904>
- Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde güvenilirlik ve geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, I., Demir, O., Özdamar, K., & Sanisoğlu, S. Y. (2013). Doğrulamalı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences*, 33(1), 210-223. <https://doi.org/10.5336/medsci.2011-26747>
- Etim, O. E., Umoffong, N. J., & Confidence, I. (2022). An assessment of the challenges of adoption of quantitative models in decision making by small and medium scale enterprises in Nigeria. *IAR Journal of Business Management*, 3(02), 12-20. <https://doi.org/10.47310/iarjbm.2022.v03i02.003>
- Evanthi, A. (2021). The effects of organizational design and decision-making process on organizational performance. *Journal of Economics Finance and Management Studies*, 04(11). <https://doi.org/10.47191/jefms/v4-i11-17>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th edition). London: Sage Publications.
- García, G., Gonzales-Miranda, D. R., Gallo, Ó., & Román-Calderón, J. P. (2019). Employee involvement and job satisfaction: A tale of the millennial generation. *Employee Relations: The International Journal*, 41(3), 374-388. <https://doi.org/10.1108/er-04-2018-0100>
- Gilmore, A. (1996). The impact of organizational factors on management decision making. *Strategic Change*, 5(6), 343-358. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-1697\(199611\)5:63.0.co;2-e](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-1697(199611)5:63.0.co;2-e)
- Gore, J., Banks, A., Millward, L., & Kyriakidou, O. (2006). Naturalistic decision making and organizations: reviewing pragmatic science. *Organization Studies*, 27(7), 925-942. <https://doi.org/10.1177/0170840606065701>
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. <https://doi.org/10.2307/257990>
- Guo, R., Liu, B., & Zhan-li, Y. (2011). Research on decision-making effectiveness factors of top management team. *2011 International Conference on Management Science ve Amp; Engineering 18th Annual Conference Proceedings*. <https://doi.org/10.1109/icmse.2011.6069985>
- Hawlder, M. R., Rana, M. M., Kalam, A., & Polas, M. R. H. (2023). Empowering workers' involvement: Unveiling the dynamics of communication, recognition, productivity, and decision-making in the RMG sector. *Journal of Sustainable Tourism and Entrepreneurship*, 3(3), 211-231. <https://doi.org/10.35912/joste.v3i3.1511>
- Hussenot, A. (2021). All for one, one for all! From events to organizational dynamics in fluid organization. *M N Gement*, 1-22. <https://doi.org/10.37725/mgmt.v24.4534>
- Iannello, P., Perucca, V., Riva, S., Antonietti, A., & Pravettoni, G. (2015). What do physicians believe about the way decisions are made? A pilot study on metacognitive knowledge in the medical context. *Europe's Journal of Psychology*, 11(4), 691-706. <https://doi.org/10.5964/ejop.v11i4.979>
- Izhar, T., & Shoid, M. (2020). Ontology application for the organizational goals. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(4), 48. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i4.17839>
- Izhar, T. A. T. (2017). Ontology based framework to configure the organizational goal analysis and decision-making. *International Journal of Information Technology and Computer Science*, 9(9), 53-59. <https://doi.org/10.5815/ijitcs.2017.09.05>
- Karagöz, Y. (2017). *SPSS ve AMOS uygulamalı nicel-nitel-karma bilimsel araştırma yöntemleri ve yayın etiği*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Khan, S., Khan, M. I., Rais, M., & Aziz, T. (2023). Organizational productivity: A critical analysis of the impact of employee motivation. *Reviews of Management Sciences*, 5(1), 13-37. <https://doi.org/10.53909/rms.05.01.0192>
- Khandakar, M. S. A., Huq, K., & Sultana, S. (2018). Perception of employees regarding participation in decision making and problem solving: A study on different branches of banks in Dhaka City. *ABC Research Alert*, 6(1), Bangladesh. <https://doi.org/10.18034/ra.v6i1.324>
- Köklü, M. (1994). *Ortaöğretim okullarında öğretmenlerin kararlara katılımı* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Kumar, S., & Saha, S. (2017). Influence of trust and participation in decision making on employee attitudes in Indian public sector undertakings. *Sage Open*, 7(3), 215824401773303. <https://doi.org/10.1177/2158244017733030>
- Lam, S., Chen, X., & Schaubroeck, J. (2002). Participative decision making and employee performance in different cultures: The moderating effects of allocentrism/idiocentrism and efficacy. *Academy of Management Journal*, 45(5), 905-914. <https://doi.org/10.2307/3069321>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Liu, S., Duffy, A. H. B., Whitfield, R. I., Boyle, I. M., & McKenna, I. (2009). Towards the realization of an integrated decision support environment for organizational decision making. *International Journal of Decision Support System Technology*, 1(4), 38-58. <https://doi.org/10.4018/jdsst.2009062603>
- March, J. G. (1994). *A primer on decision making: How decisions happen*. Free Press.
- Matei, A., Ciora, C., Ceche, R., & Dumitru, A. S. (2018). Efficiency and effectiveness of the European parliament under the ordinary legislative procedure. *Administrative Sciences*, 9(3), 70. <https://doi.org/10.3390/admsci9030070>
- Mayasari, L., Akbar, M., & Sari, E. (2019). The effect of organizational culture and communication in decision making by school principals. *International E-Journal of Educational Studies*, 4(7), 122-132. <https://doi.org/10.31458/iejes.615719>
- Nutt, P. C. (2016). Organizational decision-making. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 1-10. https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_2553-1
- Nwosu, H., Okoh, M., & Goodluck, A. (2020). Employees' participation in decision making and employees' productivity. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 6(3), 63-76. <https://doi.org/10.33642/ijbass.v6n3p6>
- Oetjen, R., Oetjen, D., & Rotarius, T. (2008). Administrative decision making. *The Health Care Manager*, 27(1), 4-12. <https://doi.org/10.1097/01.hcm.0000285026.95009.19>
- Owusu, B. B., & Nyame, F. (2022). Students' participation in the decision-making process in the Ghanaian tertiary institutions. *Journal of Education and Practice*, 6(2). <https://doi.org/10.47941/jep.940>
- Özmen, F., & Yörük, S. (2005). İnsan kaynakları yönetimi çerçevesinde okul yöneticilerinin karar verme sürecindeki etkiliklerine ilişkin ölçek geliştirilmesi. *Journal of Social Science*, 15(2) 179-198.
- Pearson, C. A. L. (1991). An assessment of extrinsic feedback on participation, role perceptions, motivation, and job satisfaction in a self-managed system for monitoring group achievement. *Human Relations*, 44(5), 517-537. <https://doi.org/10.1177/001872679104400506>
- Pervan, M., Curak, M., & Kramaric, T. P. (2018). The influence of industry characteristics and dynamic capabilities on firms' profitability. *International Journal of Financial Studies*, 6(1), 1-19. <https://doi:10.3390/ijfs6010004>

- Popoola, O. A., Adama, H. E., Okeke, C. D., & Akinoso, A. E. (2024). The strategic value of business analysts in enhancing organizational efficiency and operations. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 6(4), 1288-1303. <https://doi.org/10.51594/ijmer.v6i4.1059>
- Rahman, M., Chowdhury, M. R. H. K., Islam, M. A., Tohfa, M. U., Kader, M. A., Ahmed, A. A. A., & Donepudi, P. K. (2020). Relationship between socio-demographic characteristics and job satisfaction: Evidence from private bank employees. *American Journal of Trade and Policy*, 7(2), 65-72. <https://doi.org/10.18034/ajtp.v7i2.492>
- Reynolds, N., Diamantopoulos, A., & Schlegelmilch, B. B. (1993). Pretesting in questionnaire design: A review of the literature and suggestions for further research. *Journal of the Market Research Society*, 35(2), 171-182. <https://doi.org/10.1177/147078539303500202>
- Saarelainen, M., Koskinen, J., Ahonen, J., Kankaanpää, I., Sivula, H., Lintinen, H., & Tilus, T. (2007). Group Decision-Making Processes in Industrial Software Evolution. *International Conference on Software Engineering Advances (ICSEA 2007)*, Cap Esterel, France, pp. 78-78. <https://doi.org/10.1109/ICSEA.2007.38>.
- Sabuncuoğlu, D. M., Aslan, F., Şahin, E., & Karaçul, F. E. (2021). Team decision making questionnaire Turkish form (TDMQ-TR): Validity and reliability study. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 8(3), 573-590. <https://doi.org/10.21020/husbfd.944926>
- Santos, A. A. V. D., Filho, T. A. D. S., Medeiros, H. D. S., & Silva, R. M. P. D. (2020). Organizational structure and its influence on decision-making. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8(11), 489-507. <https://doi.org/10.31686/ijer.vol8.iss11.2778>
- Sertoğlu, A. E. (2014). *Karar verme sürecinde tüketici karmaşası (kaosu): Ölçek geliştirme* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Simon, H. A. (1960). *The new science of management decision*. Harpers & Brothers Publishers.
- Simon, H. A. (1997). *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations* (4th ed.). Free Press.
- Steel, R. P., & Lloyd, R. F. (1988). Cognitive, affective, and behavioral outcomes of participation in quality circles: conceptual and empirical findings. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 24(1), 1-17. <https://doi.org/10.1177/0021886388241004>
- Stevens, J. P. (2009). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (5th Edition). New York: Routledge.
- Stojkovski, V. (2020). The usage of decision support systems for improving managerial decision-making process. *Horizons Series A*, 25. <https://doi.org/10.20544/horizons.a.25.2.20.p03>
- Taşdelen, A. (2002). *Öğretmen adaylarının farklı psiko sosyal değişkenlere göre karar verme stilleri* (Yayımlanmamış Doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. Hillsdale, L. Erlbaum Associates.
- Tian, X., & Zhai, X. (2019). Employee involvement in decision-making: The more the better? *International Journal of Manpower*, 40(4), 768-782. <https://doi.org/10.1108/ijm-05-2017-0090>
- Uzun, M. (2000). *Öğretmen örgütlerinin karar sürecine katılmasına ilişkin öğretmen tutumları* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Uygur, M. N. (2016). *İşletmelerde stratejik karar verme süreci ve başarısını etkileyen temel faktörler: Mersin ili merkezli uluslararası taşımacılık sektörü işletmelerinde bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Vroom, V. H., & Yetton, P. W. (1973). *Leadership and decision-making*. Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.

- Weli, M. N. R. (2024). *Karar verme stillerinin kararların kalitesini etkileyen faktörler üzerindeki etkisi: Sağlık kurumları örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çankırı.
- Xia, Y., Zhang, L., & Zhao, N. (2016). Impact of participation in decision making on job satisfaction: An organizational communication perspective. *The Spanish Journal of Psychology*, 19. <https://doi.org/10.1017/sjp.2016.56>
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yeşilçınar, İ., & Güvenç, G. (2019). Karar vermede çatışma ve karardan emin olma ölçeklerinin Türk toplumuna uyarlanması. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 16(2), 87-95. <https://doi:10.5222/HEAD.2019.087>
- Yıldırım, İ., Akan, D., & Yalçın, S. (2019). Okullarda örgütsel sinizmin yordayıcısı olarak karar verme sürecine katılım. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 8(2), 487-506. <https://doi.org/10.14686/buefad.444354>
- Yılmaz, E., & Jafarova, G. (2022). Development of data driven decision making scale: A validity and reliability study. *Research on Education and Psychology*, 6(Special Issue), 69-91. <https://doi.org/10.54535/rep.1104114>
- Ylinen, M., & Gullkvist, B. (2014). The effects of organic and mechanistic control in exploratory and exploitative innovations. *Management Accounting Research*, 25(1), 93-112. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2013.05.001>
- Živadinović, K. N. (2004). Utvrđivanje osnovnih karakteristika proizvoda primjenom faktorske analize (Defining the basic product attributes using the factor analysis). *Ekonomski Pregled*, 55(11-12), 952–966.

Ek 1: Örgütsel Karar Vermede Çalışan Algı Ölçeği ve Uygulama Yönergesi

Lütfen aşağıdaki sorulara şirketinizde üst-yönetimin aldığı kararları düşünerek ve mümkün olduğunca önyargıdan uzak bir şekilde cevap veriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
Etkinlik					
Şirketimizde üst-yönetimin aldığı kararlar sonuç odaklıdır.					
Şirketimizde üst-yönetimin karar verme süreçleri etkin ve verimlidir.					
Şirketimizde alınan üst-yönetim kararları etkin bir şekilde uygulanmakta ve olumlu sonuçlar vermektedir.					
Üst-yönetimin aldığı kararlar şirketimizin genel amaç ve hedefleriyle uyumludur.					
Katılım					
Şirketimizin üst-yönetimi, karar verme süreçlerinde farklı bakış açılarına değer verir ve bunları teşvik eder.					
Şirketimizin karar verme süreçleri, çalışanların aktif katılımını teşvik etmektedir.					
Orta ve üst kademe yöneticiler, üst-yönetimin karar verme süreçlerini kolaylaştırmada önemli bir rol oynar.					
Şirketimizde, üst-yönetim kararlarının sonuçları çalışanlarla açık bir şekilde paylaşılır.					
Memnuniyet					
Çalışanlar şirketimizde alınan üst-yönetim kararlarına güvenir.					
Çalışanlar şirketimizdeki üst-yönetim karar verme süreçlerinden memnundurlar.					

Uygulama Yönergesi

Bu çalışmada geliştirilen “Örgütsel Karar Vermede Çalışan Algı Ölçeği”, örgütlerde üst yönetim olarak tabir edilen yönetim kademesinin aldığı kararların çalışanlar tarafından değerlendirilmesine ve bu sayede çalışan algısını ölçmeye olanak sağlayacaktır. Ölçek, özellikle beyaz yakalı çalışanlar için tasarlanmıştır. Beyaz yakalı çalışanlar, genellikle profesyonel iş ortamlarında bulunan ve ofis ortamında çalışanları ve/veya yöneticileri ifade etmektedir.

Ölçek, (1) kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum şeklinde, 5’li Likert ölçeği temel alınarak tasarlanmıştır. Ölçek uygulanırken katılımcılardan, soruları dikkatlice okuyup, mümkün olduğunca önyargıdan uzak ve objektif bir bakış açısı ile seçeneklerden bir tanesini cevaplaması talep edilmelidir. Ayrıca katılımcılara, Yüksek Öğretim Kurulu, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesince zorunlu olan etik kurul onay beyanı yapılmalı ve kendilerinden araştırmanın amacını, faydalarını, gizlilik ilkelerini içeren onam formunu onaylamaları talep edilmelidir.