

Örgütsel Şarlatanlık Ölçeğinin Türkçe Uyarlama Çalışması

Hüsnü ERGÜN¹

Gönderim Tarihi: 26.10.2020

Kabul Tarihi: 16.02.2021

Yayın Tarihi: 19.04.2021

Öz: Bu çalışmanın amacı, Parnell ve Singer, (2001) tarafından geliştirilen 9 maddelik örgütsel şarlatanlık ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmasıdır. Araştırmanın çalışma grubunu 2019 yılı Kasım ayında Denizli İlinde görev yapan 105 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada yapılan KMO ve Bartlett küresellik testi, verilerin faktör analizi kullanımına uygun olduğunu göstermektedir. Elde edilen verilerin varyansı açıklama oranı % 56,12 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha Katsayısı .89 olarak bulunmuştur. İki yarı arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı $r=.89$ ($p=.000$) olarak bulunmuştur. Tüm maddeler için madde-toplam korelasyonları .26 ile .79 arasında değişmektedir. Maddelerin ayırt ediciliklerinin iyi olduğu söylenebilir. Yapılan analizler sonucunda örgütsel şarlatanlık ölçeğinin Türkçe uyarlamasının, okullar için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Şarlatanlık, Okul, Ölçek Uyarlama

The Organizational Charlatan Scale Turkish Adaptation

Abstract: The aim of this study is to adaptation the 9 items organizational charlatan scale to Turkish which was developed by Parnell ve Singer (2001). The working group of the research consists of 105 teachers who worked in Denizli Province in November 2019. The Kaiser-MeyerOlkin test and The Bartlett's sphericity test suggested that the obtained data was appropriate for factor analysis. The variance explanation rate of the obtained data was found to be 73.90%. The Cronbach Alpha Coefficient was found to be .89. The correlation coefficient between the two halves was established as $r = .89$ ($p = .000$). Item-total correlations ranged from .26 to .79 for all items. It can be said that items have good discrimination. As a result of the analysis, it was concluded that the Turkish adaptation of the organizational charlatan scale is a valid and reliable scale for schools.

Keywords: Charlatan, School, Scale Adaptation

GİRİŞ

Örgütler çalışanları hakkında geri dönüt almak, böylece örgütsel amaçlara ulaşmada karşılaşılan engellerden haberdar olmak ve engelleri aşmak isterler. Örgütler bunu sağlamak için performans değerlendirme yaparlar. Örgütler, örgütsel kontrolü sürdürmek, çalışanlara ödül ya da ceza vermek için performans değerlendirme yaparken çalışanlarda kişisel gelişim, iş doyumunu ve örgüte katılım açısından çalışmalarının değerlendirmesini isteyebilirler (Najafi Vd., 2011). Bazen bu değerlendirmeler yapılırken çalışanlar örgüt yöneticilerini kendilerinde olmayan özelliklerle kandırmak yani bir anlamda şarlatanlık yapmak isteyebilirler. Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde "şarlatan" "kendi bilgi ve niteliklerini veya mallarını överek karşısındakini kandıran, dolandıran kimse" olarak ifade edilmektedir. Şarlatanlık kelimesinin tanımından da anlaşılacağı üzere şarlatanlık yapan bir çalışan kendi bilgi ve niteliklerini sahip olmadığı derecede abartmakta ve bu şekilde yöneticisini kandırmaktadır. Şarlatanın tanımı çığırktan, yağcılık, etkileme ve sahtekarlık kavramlarını çağrıştırmaktadır. Şarlatanın iyi özellikleri ön plana çıkarmaya çalışması çığırktan kavramını çağrıştırmaktadır. Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde "çığırktan" "bir olayı, bir haberi yüksek sesle çevreye duyuran kimse" olarak ifade ettiğinden tam olarak kendi niteliklerini övme anlamını karşılamamaktadır. Bu nedenle "şarlatan" kelimesinin yerine çığırktan kelimesinin kullanılması tercih edilmemiştir.

¹ Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye, husnuergun@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5501-8019

Örgütsel şarlatanlık ölçeği, çalışanın gerçek performansı yerine algılanan performans düzeyleriyle ilişkili davranışları ölçmektedir. Örgütsel şarlatanlık ölçeği, insan kaynakları kararlarında, bu tür eğilimlerin genel bir değerlendirmesini sağlayarak yardımcı olabilir. Örgütsel şarlatanlık yağcılık ve etkileme yönetimi ile ilişkili olsa da eş anlamlı değildir. Etkileme yönetiminde kişi, kendi hakkında yöneticilerin zihninde olumlu algılar oluşturmaya çalışır. Yöneticiyi iyi performans gösterdiğine ikna etmeye çalışırlar. Örgütsel şarlatanlar zayıf performans göstermediklerini yöneticilere anlatmaya çalışırlar. Bu kişiler performanslarının ortaya çıkmaması için kendilerini farklı şekilde tanıtabilecek davranışlar sergilerler. Bu kişiler iş yerindeki en iyi yöneticiyi bile kandırabilirler. Yetersiz olmalarına rağmen hiyerarşide üst pozisyonlara gelebilirler. Gerçekleri görebilen iş arkadaşları arasında hayal kırıklığı yaratırlar. Etkileme yönetimi vardır ve var olmaya devam edecektir. Yöneticilere düşen süreci anlamak, uyarı işaretlerini tanımak ve etkilerini kontrol etmektir (Parnell ve Singer, 2001).

Şarlatan, kendini olduğundan iyi göstermesi sahtekârlıkla ilişkilendirilmesine neden olabilmektedir. Göçmen (2013)'e göre şarlatan kelimesinin sahtekârdan farkı, bilim alanıyla ilgili olmasıdır. Sahtekâr ise daha çok para pul işlerinde kullanılmaktadır. Ancak genel anlamda düz bir mantıkla yaklaşıldığında şarlatan ve dolandırıcılık kelimelerinin birbirine akraba olduğu, anahtar kavramlarından birinin güvensizlik olduğu söylenebilir de (Bazarkaya, 2018) şarlatanlık bir anlamda çalışanların sahip olduklarından daha fazla bilgi ve beceriye sahip olduklarına ilişkin iddiaları olarak değerlendirilmesi (Fox, 1996) örgütte kullanıma daha uygun düşmektedir. Bir şarlatan, başkalarının yanında iyi bir performansla sahip gözükürken, aynı zamanda başkaları tarafından iyi bir şekilde değerlendirilmeye çalışmaktadır (Abraham ve Berline, 2015). Çalışan, şarlatanlık yaparak, terfi, ödül gibi örgütsel desteklerden daha kolay yararlanmanın yollarını aramaktadır. Çalışanın performansının hatalı ölçülmemesi için çoklu geri bildirim ya da ekip bazlı değerlendirme yapılabilir (Tak, 2003). Şarlatanlık davranışının belirleyicileri arasında devam ve duygusal bağlılık ile iş taahhütleri bulunurken, şarlatanlık davranışının duygusal bağlılık, örgütsel bağlılık, öz değerlendirme, yönetime güven, çalışan katılımı, hedef netliği ve geri bildirimle negatif ilişkide olduğu bulunmuştur (Gbadamosi, 2006). Şarlatan, işini kaybetmemek, örgütüne duygusal boyutta bağlı olduğu, yazılı ve sözlü taahhütlerine aykırı davranmadığını belirtmek için şarlatanlık yapabilmektedir. Yapılan başka bir çalışmada da ahlaki kimlik, utancı olumlu yönde etkilerken, örgütsel şarlatanlık davranışının utancı anlamlı bir şekilde etkileyemediği bulgusuna ulaşılmıştır (Abraham ve Berline, 2015). Örgütsel şarlatanlık yapan bir çalışanın, işini niteliklere uygun bir şekilde yerine getiren çalışanın elde etmesi gereken örgütsel destekleri ele geçirdiği, bir anlamda örgütsel adaletsizliğe neden olduğu söylenebilir. Bu tip çalışanların, başkalarının hakkı olan ödülü, ya da terfiyi almaktan dolayı utanma duygusunu arka plana attığı söylenebilir. Parnell ve Singer, (2001) tarafından geliştirilen ölçeğin orijinali beşli likert tipindedir. Ölçek önce tümünden gelim yöntemiyle 92 maddeden oluşmuştur. 92 maddelik ölçek 122 lisans işletme öğrencisine uygulanmıştır. Önce bu maddelerin 59'u belirsiz olmaları ya da kavramsal olarak yetersiz olmaları nedeniyle ölçekten çıkartılmıştır. Ölçek içerik geçerliliği açısından yeniden değerlendirilmiştir. Dokuz madde daha yapıyı yansıtmaması, gereksiz ve belirsiz olmaları nedeniyle ölçekten çıkartılmıştır. Bu 24 maddelik ölçek 106 lisans öğrencisine uygulanmıştır. 24 maddeye açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. On iki öğe faktörlere yüklenemediğinden ortadan kaldırılmıştır. Yapı geçerliliğini ortaya çıkarmak için üç madde daha çıkartılmıştır. Dokuz madde 155 yöneticiye uygulanmıştır. Maddeler iki faktörde toplanmıştır. Bu veriler ile yapılan değerlendirmede tek faktörlü yapının Cronbach Alpha katsayısı .84 olarak bulunmuştur. Ölçeğin iki boyutlu yapısında

1,2,3,4. maddeleri bir boyut ve Cronbach Alpha katsayısı .78, diğerlerinin .89 olarak bulunmuştur. Daha sonra ölçek 400 alt ve orta düzey yöneticiye uygulanmış, 262'si ölçeği değerlendirmeye alınmıştır. Bu çalışmada toplanan veriler ile yapılan değerlendirmede tek faktörlü yapının alfa katsayısı .81 olarak bulunmuştur. Ölçeğin iki boyutlu yapısında 1,2,3,4. Maddeleri bir boyut ve Cronbach Alpha katsayısı .73, 5,6,7,8,9. maddeleri bir boyut ve Cronbach Alpha katsayısı .87 olarak bulunmuştur (Parnell ve Singer, 2001). Gbadamosi (2006) Abraham ve Berline (2015) tarafından yapılan çalışmalarda Parnell ve Singer, (2001) tarafından geliştirilen bu ölçek kullanılmıştır. Parnell ve Singer, (2001) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmasa da kamu kurumlarında çalışanların algılanan hatalı performansı (şarlatanlık) ile iş performansı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Dunnion,2014). Örgütsel şarlatanlık la ilgili çalışmalar, dünya da ve Türkiye’de sınırlı olup ölçeğin daha önce Türkçe versiyonuna rastlanmamış olması nedeniyle ölçeğin uyarlanmasına ihtiyaç duyulmuştur. Okul örgütlerinde şarlatanlıkla ilgili çalışma yapılmamış olması da araştırmanın önemini arttırmaktadır. Okullarda bazı öğretmenler ısrarla okul yönetimi, veli ve öğrenciler tarafından tercih edilebilmektedir. Bazı öğretmenler ise daha fazla çalışsa bile okul yöneticileri ve veliler tarafından tercih edilmeyebilmektedir. Tercih edilen öğretmenlerin performansının, tercih edilmeyenlerden daha yüksek olduğu anlaşılmamalıdır. Tercih edilen öğretmenlerin performansı ile algılanan performansının aynı olup olmadığı uyarlanan ölçek ile ölçülebilecektir. Bu çalışmanın amacı, Parnell ve Singer, (2001) tarafından geliştirilen 9 maddelik örgütsel şarlatanlık ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanmasıdır. Bu amaçla örgütsel şarlatanlık ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanıp uyarlanamayacağı, uyarlanacaksa nasıl uyarlanacağı sorularına cevap aranmıştır. Çalışma yalnızca öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Bu durum, uyarlama çalışmasının eğitim sektörü için bir sonuç doğuracağı anlamına gelirken, diğer sektörler için uygulanmak istenmesi durumunda uyarlama çalışmasının tekrar edilmesi daha uygun olacaktır. Çalışmanın okullarda yapılması aynı zamanda, araştırmanın sınırlılığıdır.

YÖNTEM

Örneklem büyüklüğü, “ölçeğin madde sayısı x 10” formülünden hareket edilerek (Tavşancıl, 2002) dokuz (9) maddelik ölçek için doksan (90) olarak belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu, 2019 yılı Kasım ayında Denizli Merkezefendi ve Pamukkale İlçelerinde çalışan ve oransız eleman örnekleme yöntemi ile seçilen (Karasar, 2000) 105 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmanın çalışma grubundaki öğretmenler, mesleki- akademik ortaöğretim okulları, imam hatip liseleri, ilkokullar, ortaokullar, anaokullarında görev yapmaktadır. Çalışma grubunda 65 kadın ve 40 erkek bulunmaktadır. Çalışma grubunun %3,8'i ön lisans, %81'i lisans, 15,2'si lisansüstü düzeyde öğrenim görmüştür. Çalışma grubunun 51'i lise, 13'ü ortaokul, 16'sı ilkokul, 25'i okul öncesi düzeyindeki okullarda görev yapmaktadır. Öğretmenlerin kıdemleri 2 ile 40 yıl arasında değişmektedir. Dört öğretmen hizmet yılını belirtmemiştir.

İşlem

Parnell ve Singer (2001) tarafından geliştirilen örgütsel şarlatanlık ölçeğinin Türkçe uyarlaması için elektronik posta yoluyla izin istenmiştir. Yazarlardan yalnızca John A. Parnell'den elektronik posta yoluyla cevap gelmiş ve bu yazarın izniyle çalışmaya başlanmıştır. Ölçeğin Denizli ilindeki okullarda uygulanabilmesi için Denizli İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından 16.10.2019 tarih ve 20163394 sayılı yazı ile izin verilmiştir. Uyarlama çalışmasının, okullar için yapılması okul öncesi ilkokul, ortaokul ve lise düzeyindeki öğretmenlerin ya da diğer okul çalışanlarının okullardaki performanslarını, olduğundan daha yüksek gösterilip gösterilmediklerini ortaya çıkabilecektir. Daha sonra, eğitim yönetimi alanında çalışmaları olan bir uzmandan görüş alınarak ölçek ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Bir alan uzmanından yardım alınarak ölçek Türkçe’ye

çevrilmiştir. Daha sonra, cümlelerin anlaşılabilirliği, kelime ve cümle yapılarının uygunluğu yönünden uzman görüşü alınarak ölçek gözden geçirilmiş ve ön uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Veriler elektronik form aracılığı ile toplanmıştır. Verilerin analizine başlamadan önce veri girişlerini kontrol etmek amacıyla SPSS programı yardımıyla frekans tabloları incelenmiştir. Ölçeğin yapı geçerliği için açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa (α) katsayısı, madde toplam istatistikleri ve madde ayırdediciliğine ilişkin hesaplamalar yapılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde Parnell ve Singer, (2001) tarafından geliştirilen örgütsel şarlatanlık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin bulgulardan bahsedilmektedir.

Geçerliliğe İlişkin Bulgular

Ölçekte bulunan ilişkili maddeleri bir araya getirerek yeni boyutlar keşfedilmesinin sağlamak amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) (Büyüköztürk, 2002) yapılmıştır. Öncelikle Kaiser Meyer - Olkin (KMO) testi yapılarak elde edilen verilerin faktör analizi için yeterli olup olmadığı değerlendirilmiştir. Araştırmada KMO testi sonucu örneklem uygunluğu değeri .85 olarak bulunmuştur. KMO testi sonucu bulunan değer .80'in üstünde olduğundan (Tavşancıl,2002) elde edilen verilerin faktör analizi kullanımına uygun olduğu söylenebilir. Ayrıca, Bartlett küresellik testi sonucu bulunan değerlerde ($X^2=654,536$; $Sd=36$ ($P<.01$)) elde edilen verilerin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Açıklanan toplam varyans tablosu

Faktörler	Başlangıç Öz-Değerleri			Faktör Yükleri Kareler Toplamı			Döndürme Sonrası Karesel Yük Toplamı		
	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)	Toplam	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Açıklanan Varyans (%)
1	5,05	56,12	56,12	5,05	56,12	56,12	4,83	53,74	53,74
2	1,60	17,77	73,90	1,60	17,77	73,90	1,81	20,15	73,90
3	,670	7,44	81,34						
4	,501	5,56	86,90						
5	,357	3,96	90,86						
6	,293	3,25	94,12						
7	,215	2,39	96,51						
8	,184	2,05	98,56						
9	,129	1,43	100,00						

Tablo 1'e bakıldığında birinci faktör öz değeri 5,05 açıkladığı varyans % 56,12; ikinci faktör başlangıç özdeğeri 1,60, açıkladığı varyans ise % 17,77 olarak bulunmuştur. Özdeğeri 1'den büyük olan iki faktörün varyansı açıklama oranı % 73,90'dır.

Tablo 2. Açımlayıcı faktör analizi sonuçları

Madde No	İki Faktörlü Yapı		Tek Faktörlü Yapı
	F1	F2	F1
S1	,903		,879
S4	,900		,856
S2	,888		,830
S3	,849		,869
S5	,785		,831
S6	,763		,832
S9	,699		,319
S7		,887	,275
S8		,864	,737

Bu çalışmada örneklem 105 alındığı için örneklem büyüklüğü için önerilen faktör yük değeri en az .50 olarak kullanılmıştır (Stevens, 1996). Varimax eksen döndürmesi yapıldıktan sonra maddelere ait faktör yük değerleri Tablo 2’de olduğu gibidir. Kline (1994), faktör yüklerinin 0,30’un üzerinde olmasının faktör yükünün belirgin olduğunu göstermek için yeterli büyüklük olduğunu belirtmektedir (Kline, 1994). Tablo 2’de görüldüğü gibi, birinci faktör yedi maddeden (1, 2, 3, 4, 5, 6, 9), ikinci faktör iki maddeden (2, 3) oluşmuştur. Orijinal ölçekte 1,2,3,4. maddeler bir boyut; 5,6,7,8,9. maddeler başka bir boyut olarak yapılandırılmıştı. Bu durum orijinal ölçekle uyum göstermemektedir.

Tablo 3. Açıklanan toplam varyans tablosu (tek faktör)

Faktörler	Başlangıç Öz-Değerleri		Faktör Yükleri Kareler Toplamı			
	Toplam	Açıklanan Varyans(%)	Toplam Açıklanan Varyans(%)	Toplam	Açıklanan Varyans(%)	Toplam Açıklanan Varyans(%)
1	5,05	56,12	56,12	5,05	56,12	56,12
2	1,60	17,77	73,90			
3	,670	7,44	81,34			
4	,501	5,56	86,90			
5	,357	3,96	90,86			
6	,293	3,25	94,12			
7	,215	2,39	96,51			
8	,184	2,05	98,56			
9	,129	1,43	100,00			

Tablo 1’in iki faktörlü yapısında ikinci faktörde iki madde olması nedeniyle tereddüte düşülmüş, alan taramasında bir faktörde en az üç değişken olması gerektiği belirtildiğinden (Anderson & Rubin, 1956; McDonald & Krane, 1977: akt. Velicer ve Fava,1998; McDonald & Krane, 1977: akt. Rindskopf,1984; Şencan,2005; Zeynivandnezhad, Rashed & Kaoni, 2019) ve ölçeğin 7. ve 8. maddeleri (Günümüzün rekabetçi dünyasında, kariyer başarısı için güçlü ve olumlu bir imaja sahip olmak önemlidir. Güçlü değerlendirmeler sonucu ortaya çıkan kararı uygulamak önemlidir.) değerlendirildiğinde bu maddelerin görevini yapacak başka bir madde de bulunmadığından

ölçeğin tek boyutlu olması uygun görülmüştür. Bu nedenle tek faktörlü yapı için “1” olarak alınan “özdeğer” değeri ikinci faktörde özdeğer 1,6 olduğundan bu değer alınmış ve elde edilen değerler Tablo 3’te gösterilmiştir. Tablo 3’e bakıldığında Özdeğeri 1,6’dan büyük olan tek faktörün bulunduğu, faktör öz değeri 5,05 açıkladığı varyans % 56,12 olduğu görülmektedir. Tek faktörlü yapı için açıklanan varyansın toplam varyansın %50’sini geçmesi, ilgili ölçeğin yapısı için olumlu yorumlanırken (Yaşlıoğlu, 2017), faktör sayısının artması faktörlerin anlamlandırılmasında zorluklara neden olabilmektedir (Büyüköztürk, 2002).

Tablo 4. Değişkenlerin faktörlere yüklerinin kareleri toplamı

Madde No	Initial	Extraction
S1	1,000	,772
S2	1,000	,732
S3	1,000	,689
S4	1,000	,754
S5	1,000	,691
S6	1,000	,692
S7	1,000	,102
S8	1,000	,075
S9	1,000	,544

Ayrıca Tablo 4’de tek boyutlu yapının her bir değişkenin faktörlere yüklerinin kareleri toplamına ilişkin veriler paylaşılmaktadır. Tablo 4’te “extracted” sütununda ilgili değişkenin faktör yapısı ile paylaştıkları varyanslar gösterilmektedir. Bu sütundaki değerler 0,5’ten büyük olduğundan başka bir ifade ile maddelerin varyanslarının yüzde elliden fazlasının faktör yapısı ile paylaşıldığından ölçekten madde çıkarılması uygun görülmemiştir (Yaşlıoğlu, 2017). Ölçek, beşli likert tipinde uygulanmış ve 1 kesinlikle katılmıyorum, 2 katılıyorum, 3 kararsızım, 4 katılıyorum ve 5 tamamen katılıyorum şeklinde cevaplar düzenlenmiştir.

Güvenirlige İlişkin Bulgular

Örgütsel şarlatanlık ölçeğini oluşturan maddelerin iç tutarlığını veren Cronbach alfa katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Cronbach alfa katsayısı .80 üzerinde olması ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğuna işaret etmektedir (Field, 2009). Ölçek tek ve çift numaralı maddeler olarak iki yarıya bölünmüştür. İki yarıdan elde edilen ölçümler arasında ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile hesaplanmış ve iki yarı arasındaki korelasyon katsayısı $r=.89$ ($p=.000$) olarak saptanmıştır. Bu bulgularla, ölçeğin güvenilirlik katsayısının yeterli olduğu söylenebilir. Ayrıca tablo beşte görüldüğü gibi 7. ve 8. soruların ortalamaları ölçekteki diğer sorulara verilen cevaplardan yüksek olduğu gibi madde toplam korelasyonları daha düşüktür. Bu iki madde ölçekten çıkartıldığında ölçeğin Cronbach alfa katsayısı yükselecek olsa da ölçeğin tüm maddeleri ile iç tutarlılığının yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 5. Madde toplam istatistikleri

Madde No	\bar{x}	Ss	Madde Toplam Korelasyonu	Madde Silindiğinde Cronbach's Alpha
1	1,9333	1,32481	,795	,872
2	2,2857	1,24587	,764	,875
3	2,4476	1,26324	,740	,877
4	2,1905	1,29418	,779	,873
5	2,6952	1,36666	,766	,874
6	2,6095	1,33370	,781	,873
7	3,6476	,99982	,306	,906
8	3,7238	1,01428	,261	,909
9	2,5714	1,16732	,657	,884

Tablo 5 ve Tablo 6'da şarlatanlık ölçeğine ait ortalama, standart sapma, madde-toplam korelasyonları, madde silindiğinde Cronbach's alfa değerleri ile alt %27 ve üst %27'lik grupların madde puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin t testi değerleri verilmiştir.

Tablo 6. Madde ayırdediciliğine ilişkin t-testi sonuçları

Madde No	Grup	\bar{x}	Ss	Sd	T	P
1	Alt %27	1,0714	,26227	27	21,617	.00
	Üst %27	3,5357	1,42678	27	13,113	.00
2	Alt %27	1,3214	,54796	27	12,761	.00
	Üst %27	3,7143	1,15011	27	17,089	.00
3	Alt %27	1,2500	,44096	27	15,000	.00
	Üst %27	3,7500	1,07583	27	18,445	.00
4	Alt %27	1,2143	,41786	27	15,377	.00
	Üst %27	3,7143	1,41047	27	13,934	.00
5	Alt %27	1,5000	,57735	27	13,748	.00
	Üst %27	4,5000	,57735	27	41,243	.00
6	Alt %27	1,2857	,46004	27	14,789	.00
	Üst %27	4,2857	,53452	27	42,426	.00
7	Alt %27	2,9286	1,33135	27	11,640	.00
	Üst %27	4,1071	,56695	27	38,333	.00
8	Alt %27	3,2500	1,45615	27	11,810	.00
	Üst %27	4,1429	,70523	27	31,085	.00
9	Alt %27	1,8571	,97046	27	10,126	.00
	Üst %27	3,8571	,84828	27	24,061	.00

Ölçekte yer alan tüm maddeler için madde-toplam korelasyonları .26 ile .79 arasında değişmekte ve t-testi değerleri anlamlı çıkmaktadır. Madde toplam korelasyonu .25 ve daha yüksek olan

maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği (Karagöz, 2016) dikkate alındığında, ölçeğin tüm maddelerinin aynı davranışı ölçtüğü ve güvenilirliklerinin yüksek olduğu söylenebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Yapılan açımlayıcı faktör analizi ile ölçeğin yapısı belirlenmiştir. Açımlayıcı faktör analizinde yedinci ve sekizinci maddeler ayrı bir boyut gibi gözükse de ölçeğin bu haliyle orijinal yapısından uzaklaşacağı ve boyuttaki değişken sayısı üçten az olmayacağına yönelik görüşlerden dolayı (Anderson & Rubin, 1956; McDonald & Krane, (1977): akt. Velicer ve Fava (1998); McDonald & Krane, (1977): akt. Rindskopf (1984); Şencan (2005); Zeynivandnezhad, Rashed & Kaoni, 2019) ölçeğin tek boyutlu haliyle yapılandırılması uygun görülmüştür. Ayrıca farklı boyutta gözükten 7. ve 8. maddeler ölçekten çıkarıldığında bu maddelerin görevini yapacak başka bir madde de bulunmamaktadır. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçek, tek boyuttan oluşmuştur. Tek boyutlu yapısı ile ölçek toplam varyansın % 56,12'sini açıklamaktadır. Açıklanan varyansın toplam varyansın %50'sini geçmesi nedeniyle (Yaşlıoğlu, 2017) ölçek Türkçeye 9 madde ve tek boyutlu olarak uyarlanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı .89 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tek ve çift numaralı maddeleri ile elde edilen iki yarı arasındaki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı $r=.89$ ($p=.000$) olarak bulunmuştur. Tüm maddeler için bulunan madde-toplam korelasyonları değerleri maddelerin ayırt ediciliğinin iyi olduğunu göstermektedir. Araştırmanın alt %27 ve üst %27'lik gruplara ait madde puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin t testi değerleri anlamlı çıkmaktadır. Bu bulgular, ölçeğin tüm maddelerinin aynı davranışı ölçebildiği ve güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğunun göstergeleri olarak değerlendirilebilir. Okullar için uyarlanan örgütsel şarlatanlık ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach Alfa katsayısı ve iki yarı arasındaki korelasyon değerleri oldukça yüksektir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Yapılan analizler sonucunda örgütsel şarlatanlık ölçeğinin Türkçe uyarlamasının, okullar için geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.

KAYNAKLAR

- Abraham, J. & Berline, R. P. N . (2015). An investigation on organizational charlatan behaviour and moral identity as predictors of shame: Importance for education. *Journal of Education and Learning*, 9(2), 135-144.
- Anderson, T. W., & Rubin, H. (1956). Statistical inference in factor analysis. In J. Neyman (Ed.), *Proceedings of the Third Berkeley Symposium on Mathematical Statistics and Probability* (pp. 111-150). Berkeley: University of California Press.
- Bazarkaya, O. K. (2018). Şarlatan yolcusu ve göç edebiyatı: Çatışma modeli bağlamında bir okuma. *Göç Dergisi*, 5(2), 175-184.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470-483.
- Dunnion, M. F. (2014). *The Masked Employee and False Performance: Detecting unethical behaviour and investigating its effects on work relationships*. (Yayınlanmamış doktora tezi). University of Worcester, Worcester.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: Sage Publications.
- Fox, R. E. (1996). Charlatanism, scientism, and psychology's social contract. *American Psychological Association*, 51(8), 777-784.
- Gbadamosi, G. (2006). Predictors and correlates of charlatan behaviour in a Non-Western context. *Journal of Global Business and Technology*, 2(1), 23-32.

- Göçmen, D. (2013). *Bilimsellik ve şarlatanlık: Onur Hamzaoğlu olayı bağlamında bilim kuramı ve bilim etiği üzerine*. C. Terzi, E. Başer &, E. Yuvayapan (Editör), Kapitalizmin Kıskaçında Doğa Toplum ve Bilim, (90-107). İstanbul: Yordam Kitap.
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Najafi, L., Yadollah Hamidi, Y., Ghiasi, M., Shahhoseini, R. &, H. (2011). Performance Evaluation and its Effects on Employees' Job Motivation in Hamedan City Health Centers. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12): 1761-1765.
- Parnell, J. A. & Singer, M. G.(2001). The organizational charlatan scale developing an instrument to measure false performance. *The Journal of Management Development*, 20(5). 441-455.
- Rindskopf, D. (1984). Structural equation models: Empirical identification, Heywood cases, and related problems. *Sociological Methods and Research*, 13, 109-119.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences*. (3rd Edition). New Jersey: Mahwah, Lawrence Erlbaum.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde: Güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tak, B . (2003). Performans değerlendirme sisteminin toplam kalite ilkeleri açısından analizi ve uyumlaştırma önerileri. *Öneri Dergisi* , 5 (19) , 55-65 . DOI: 10.14783/maruoneri.682617.
- Tavşancıl, E. (2002). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- TDK (--).Güncel Türkçe Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Velicer, W. F. ve Fava, J. L. (1998). Effects of variable and subject sampling on factor pattern recovery. *Psychological Methods*, 3(2), 231-251.
- Yaşlıoğlu, M . (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuisletme/issue/32177/357061>
- Zeynivandnezhad, F. & Rashed, F. & Kaooni, A. (2019). Exploratory factor analysis for tpack among mathematics teachers: Why, What and How. *Anatolian Journal of Education*, 4(1), 59-76.

Ek: Örgütsel Şarlatanlık Ölçeği

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Bir işle meşgulmüş gibi görünmek, bir işle meşgul olmaktan daha önemlidir.					
2. Okul müdürünün sizi neye göre değerlendirdiğini anlamak ve bu kriterlere göre çalışmak, okulun ihtiyaç duyduğu davranışları göstermekten daha önemlidir.					
3. Sadece okulun benden beklentileri ile ilgilenirim, okul için yapılması gerekenlerle değil.					
4. Okul müdürünün söylediklerini yapmak, söylediklerinin doğru mu yoksa yanlış mı olduğunu düşünmekten daha önemlidir.					
5. Karar verici konumdaki kişiler tarafından görüleceğim zaman daha iyi giyinmeye çalışırım.					
6. Kurumunuzdaki üst düzey yetkililer tarafından görüleceğiniz zaman görünüşünüzü iyileştirmek için özel bir çaba harcamalısınız.					
7. Günümüzün rekabetçi dünyasında, kariyer başarısı için güçlü ve olumlu bir imaja sahip olmak önemlidir.					
8. Güçlü değerlendirmeler sonucu ortaya çıkan kararı uygulamak önemlidir.					
9. Sorunlar genellikle okulunuzda önemli bir pozisyonda olan birileriyle karşı karşıya kaldığınız zaman ortaya çıkar.					