



Abant Sosyal Bilimler Dergisi

Journal of Abant Social Sciences

2022, 22(1): 269 – 276, doi: 10.11616/asbi.1023153



Araçsallık İklimi Ölçeği'nin Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Türkçe'ye Uyarlanması

Adaptation of the Instrumental Climate Scale into Turkish with Confirmatory Factor Analysis

Osman Seray Özkan¹ , Burcu Üzüm² 

Geliş Tarihi (Received): 14.11.2021

Kabul Tarihi (Accepted): 14.03.2022

Yayın Tarihi (Published): 31.03.2022

Öz: Araçsallık iklimi ölçeğinin kullanıldığı çeşitli araştırmalar mevcuttur. Ancak bu araştırmalarda kullanılan ölçek madde sayılarının ve maddeleri temsil eden ifadelerin farklı olduğu, ayrıca ölçeğin örtük yapısının doğrulanmadığı görülmüştür. Bu nedenle ilgili fenomeni daha doğru bir şekilde ölçme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, Araçsallık İklimi Ölçeği'ni (Victor ve Cullen, 1988) geçerlik ve güvenilirliğini sağlayarak Türkçe'ye uyarlamaktır. Bu kapsamda araştırmaya Kocaeli merkezli 203 çalışan katılmış olup, yapılan faktör analizi sonucunda yedi madde ve tek faktörden oluşan, toplam varyansın %82,5'ini açıklayan bir ölçme aracı uyarlanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, altı madde ve tek faktörü gösteren modelin iyi uyum indeks değerlerine sahip olduğu ortaya konulmuştur ($\chi^2/df=1.80$; RMSEA=.06; GFI=.97; CFI=.99; SRMR=.01). Ayrıca, ölçeğin birleşme ve ayrışma geçerliğini de sağladığı belirlenmiştir. Sonuç olarak, ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış yapısının güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğu ifade edilebilir.

Anahtar Kelimeler: Etik İklim, Araçsallık İklimi, Güvenirlik, Geçerlik, Ölçek Uyarlama.

&

Abstract: There are various studies in which the instrumentality climate scale is used. However, it was observed that the number of items in the scale and the expressions representing the items used in these studies were different, and the implicit structure of the scale was not confirmed. Therefore, the need to measure the relevant phenomenon more accurately has emerged. Accordingly, the aim of the research is to adapt the Instrumentality Climate Scale (Victor & Cullen, 1988) to Turkish by ensuring its validity and reliability. In this context, 203 employees based in Kocaeli participated in the research, and as a result of the factor analysis, a measurement tool consisting of seven items and a single factor and explaining 82.5% of the total variance was adapted. As a result of confirmatory factor analysis, it was revealed that the model showing six items and a single factor had good fit index values ($\chi^2/df=1.80$; RMSEA=.06; GFI=.97; CFI=.99; SRMR=.01). In addition, it was determined that the scale provided convergent and divergent validity. As a result, it can be stated that the scale adapted to Turkish is a reliable and valid measurement tool.

Keywords: Ethical Climate, Instrumental Climate, Reliability, Validity, Scale Adaptation.

Atıf/Cite as: Özkan, O. S., Üzüm, B. (2022). Araçsallık iklimi ölçeği'nin doğrulayıcı faktör analizi ile Türkçe'ye uyarlanması. *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(1), 269-276. doi: <https://doi.org/10.11616/asbi.1023153>

İntihal-Plagiarizm/Etik-Ethic: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayın etiğine uyulduğu teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and it has been confirmed that it is plagiarism-free and complies with research and publication ethics. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbi/policy>

Copyright © Published by Bolu Abant İzzet Baysal University, Since 2000 – Bolu

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Osman Seray Özkan, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, osmanserayozkan@gmail.com (Sorumlu yazar).

² Doç. Dr., Burcu Üzüm, Kocaeli Üniversitesi, burcugokay@gmail.com.

1. Giriş

Örgütsel davranış, örgüte ait bir dizi değer, kural ve davranışlar bütünüdür. Etik ise, örgütün “doğru” olabilmek adına sergilediği eylemler ve düşünsel faaliyetlerdir. Çalışanların, hissedarların, tedarikçilerin, devletin ve toplumun kısaca örgüt paydaşlarının beklentilerinin karşılanmasına yönelik sorumlulukların gerçekleştirilme seviyesinin çerçevesini çizen, onların memnun olma halini yükselten bir yapı etik sayesinde inşa edilir.

Örgütsel açıdan “en iyi ahlaki sonuçlar yaratan prosedürleri, politikaları ve uygulamaları yansıtan kurallar dizisi olarak algılanan örgütsel çalışma atmosferi” etik iklimi oluşturur (Cullen vd., 2003). Fritzsche ve Becket (1984) etik teorilerini, Schneider (1983) sosyo-kültürel örgüt teorilerini, Kohlberg (1984) ahlaki teorilerini temel alarak etik iklimi tanımlamıştır. Deshpande (1996) ise etik iklim ve etik davranışların birbirinden farklı kavramlar olduğunu iddia eder. Bu ayrımı, etik iklimin örgüt hakkındaki ortak bir algının ürünü olduğu, etik davranışın ise etik konuların ele alınışının nasıl olması gerektiği şeklinde yapar. Örgütlerde etik davranış sergilenebilmesi için etik iklim atmosferinin sıcak olması gerekir (Ambrose vd., 2008). Vardi (2001) etik iklimin birey, örgüt ve toplum olmak üzere üç şekilde incelenebileceğini ileri sürmektedir.

Ambrose vd., (2008) iş uyumunun etik iklim ile olan ilişkisine dikkat çekmektedir. Huang vd., (2012) iş tatmininin ve örgüte bağlılığın, örgüte ait etik iklimden etkilenerek örgütsel vatandaşlık davranışının daha da iyileştirilebileceğini ifade etmektedir. Vardi (2001) yaptığı araştırmayla etik iklimin çalışma ortamındaki davranışsal etkilerini ortaya koymaktadır.

Ulusal yazında etik iklimin; liderlik (Akdoğan ve Demirtaş, 2014; Yılmaz, 2019), örgütsel bağlılık (Öğüt ve Kaplan, 2011), sinizm (Elçi ve Kul, 2017), örgütsel güven, bilgi uçurma (Aydan, 2017) gibi kavramlarla ilişkilendirildiği araştırmalar mevcuttur. Ancak Victor ve Cullen (1988)'in geliştirdiği etik iklim ölçeğinin araçsallık iklimi boyutunun değerlendirildiği çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Mevcut çalışmalarda kullanılan araçsallık iklimi ölçeği ile ilgili analizlerin, doğrulayıcı faktör analizini içermediği görülmektedir. Bu araştırmada; doğrulayıcı faktör analiziyle araçsallık iklimi ölçeğinin psikometrik değerlerini ortaya koyarak, güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğunu kanıtlamak amaçlanmaktadır.

2. Literatür

Örgütsel davranış içerisinde yer alan etik davranışlar, ahlaki standartları yakalayan ve uygunluğu örgüt üyeleri tarafından kabul gören davranışları ifade eder. Diğer taraftan etik davranışlar çerçevesinde belirsiz “göz ardı edilebilecek” şekilde yorumlanabilen davranış tercihleri de söz konusu olabilmektedir (Greene ve Low, 2014). Bu davranışlar “rasyonel davranışlar” olarak algılanmakta ve araçsallık baskın gelmektedir. Hatta rasyonellik odaklı bu seçim, etik olunduğuna dair imajın korunmasına destek sağlayan “ahlaki lisans” olarak bilinen bilişsel bir ön yargıdan da destek almaktadır (Simbrunner ve Schlegelmilch, 2017).

Etik iklimin, organizasyonun tamamında tutarlı olması beklenir. Ancak, organizasyon birimlerinin birbirlerinden farklı amaçları olabileceği gibi kurumlar arasında da etik iklim boyutlarında da farklılık olması muhtemeldir (Victor ve Cullen, 1988; Wimbush vd., 1997). Bu nedenle, etik iklim ve boyutlarını ölçme kabiliyetine sahip ölçeğin organizasyonların tamamını kapsaması gereklidir. Etik iklim, organizasyon üyelerine hangi davranışların uygun görülebileceğine ve hangi davranışların uygun görülemeyeceğine ilişkin çıkarımlarda bulunmalarına yardımcı olur (Wimbush vd., 1997).

Victor ve Cullen (1988) etik iklimi; “kurallar, kodlar, önemseme, araçsallık, özgürlük” boyutları altında incelemiştir. Daha sonra üçlü matrisin geliştirilmesiyle egoizm kategorisinde yer alan araçsallık, örgütsel etik içerisinde kendine yer bulmuştur. Sims ve Keon (1997)'e göre egoizm, kişisel çıkarların optimize edilmesini amaçlar. *Araçsallık iklimi*, ekonomik kaygılar taşıyan çalışanın “kendine hizmet” görüşüyle hareket ettiği bireysel davranıştır (Sims ve Keon, 1997). Araçsallık iklimi; çalışanların etik kaygı gütmeden, kendine veya örgüt çıkarlarına yönelik karar almasını sağlayan ortamdan doğar (Murphy ve Free, 2016). Ayrıca araçsallık iklimi, çalışanın diğer paydaşlarla kurduğu ilişkileri kendi çıkarlarını dikkate alarak yönetmesine hizmet eden bir atmosfer sunar (Ambrose vd., 2008). Etik iklim içerisinde araçsallık, çıkarlara

odaklanmayı doğru ve iyi bulan bir düşünce sistemiyle çalışır. Etik olmasa bile gönüllülük esasına dayalı (Conway ve Peetz, 2012) toplum yararına davranışların (Jordan vd., 2011) gösterilmesinde sakınca görülmez. Makyavelciliği (Sakalaki vd., 2007) teşvik eden bir yapı sunar. Menfaatçi bir güdüye sahip olan araçsallık iklimi, yapısı gereği iş tatmini üzerinde olumsuz bir etki yaratmaktadır (Deshpande, 1996). Dolayısıyla, örgütsel veya bireysel çıktılarının olumluluk derecesini düşürücü bir ortam hazırlamaktadır.

Araçsallık iklimi ölçeğinin kullanıldığı çeşitli araştırmalar mevcuttur. Ancak araştırmalarda kullanılan ölçek madde sayılarının, maddeleri temsil eden ifadelerin farklı olduğu görülmüştür. Ayrıca araçsallık iklimi ile ilgili nicel çalışmalarda, ölçek üzerinde Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapıldığı tespit edilmiştir. Ancak ölçeğe ilişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) veya Türk kültürüne uyum sağladığına işaret eden diğer değerler verilmemiştir. Bu çalışmada, araçsallık iklimi ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanmasına ilişkin tüm süreçler ve ölçeğe ait psikometrik özellikler ortaya konmakta ve DFA ile ölçek doğrulanmaktadır.

3. Araştırmanın Modeli ve Bulguları

3.1. Çalışma Grubu

Bu araştırma, 01-24 Ekim 2021 tarihleri arasında Kocaeli merkezli organize sanayi bünyesinde yer alan özel sektör çalışanlarına yönelik gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreninin tamamına ulaşılmasının zorluğu sebebiyle örnekleme yoluna gidilmiştir. Örneklem büyüklüğü ise, ölçekteki madde sayısının on katına göre belirlenmiştir (Bryman ve Cramer, 2001; Hair vd., 2010). Etik kurul kararı alınarak katılımcılara onam formu hakkında bilgi verildikten sonra anket formu çevrimiçi olarak dağıtılmış ve 242 kişi ankete katılım sağlamıştır. Anket formunda iki doğrulayıcı soru bulunmakta olup, doğrulayıcı sorular katılımcıların soruları okumadan işaretleme riskine karşı forma eklenmiştir. Doğrulayıcı sorulara yanlış cevap verdiği tespit edilen 39 kişinin cevapları değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırmanın çalışma grubunun 203 olduğu göz önünde bulundurulduğunda, hem geçerlik hem de güvenilirlik analizleri için yeterli büyüklükte olduğu söylenebilir.

3.2. Ölçeğin Uyarlanma Süreci

Dil geçerliliğine yönelik, öncelikle iki Türk dili ve iki yabancı dil uzmanı olan dört akademisyen ile çalışılmıştır. Ölçeğin çeviri sürecinde, Brislin (1980) tarafından ortaya konulan beş aşamalı teknik kullanılmıştır. Bu aşamalardan sonra ölçek, araştırmaya destek veren akademisyenler tarafından son kez değerlendirilmiş ve ölçeğe mevcut araştırmada kullanılan nihai şekli verilmiştir.

3.3. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada veriler toplanmadan önce, oluşturulan anket aracının güvenilir ve anlaşılır olduğundan emin olmak için 40 katılımcı üzerinde bir pilot test gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan 5'li likert ölçeğinde sunulmuş "1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum" yargılarına cevap vermesi istenmiştir.

Victor ve Cullen (1988) tarafından geliştirilen ve bu araştırmanın yazarları tarafından Türkçe'ye uyarlanan yedi maddelik "Araçsallık İklimi (Instrumental Climate) Ölçeği" tek faktörden oluşmaktadır. Araştırmada verilerin değerlendirilmesi ve ölçekteki soruların çarpıklık ile basıklık değerlerini tespit etmek amacıyla SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Veri setinin normal dağıldığı çarpıklık ve basıklık değerleri incelenerek görülmüştür. Ölçekteki maddelerin çarpıklık değerleri (.520 ile .913), basıklık değerleri (-.201 ile -.784) arasında değişmektedir. Bu değerlere ait kriterler göz önünde bulundurulduğunda, tüm ifadelerin uygun aralıkta olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013; Kline, 2015).

Ölçeğin "güvenirlik ve geçerlik" analizlerinde "SPSS 25.0 ve AMOS 21.0" programları kullanılmıştır. Güvenirlik çalışmaları kapsamında, "Madde ve Cronbach Alfa" analizinden yararlanılmıştır. Araçsallık iklimi ölçeğinin faktör yapısı AFA ile incelenmiş, Türk kültürüne uyumu ve ölçeğin örtük yapısının doğrulanması ise DFA ile yapılmıştır.

3.4. Bulgular

Anketi cevaplayan (n=203) katılımcılardan yaşı 21-34 arası olanların oranı %32.1, 35-48 arası olanlar %43.3; 49 ve üzeri olanlar %24.6; erkeklerin oranı %64.5 iken kadınlar %35.5; evlilerin oranı %69 iken bekar olanlar %31'dir. Katılımcılardan %14.3'ü lise mezunu, %26.6'sı ön lisans, %46.8'i lisans ve %12.3'ü lisansüstü mezunu; mesleki deneyimi 5 ve altında olanların oranı %7.9, 6-16 yıl arası olanlar %39.4, 17-27 yıl arası olanlar %34, 28 ve üzeri olanlar %18.7'dir.

Tablo 1: Ölçeğin AFA, Güvenirlik, Ortalama, Faktör Yüğü, t, CR, AVE, MSV, ASV ve Uyum İndeks Değerleri

Faktör (AFA)	İfade	Faktör Değer	KMO	Bartlett Testi	p	%	α	\bar{x}
Araçsallık İklimi	AI1	.89	.91	1685.354	.000	82.563	.96	2.31
	AI2	.91						
	AI3	.90						
	AI4	.93						
	AI5	.89						
	AI6	.93						
	AI7	.91						
Faktör (DFA)	İfade	Faktör Değer.	t	CR	AVE	MSV	ASV	\sqrt{AVE}
Araçsallık İklimi	AI2	.87	18.707***	.96	.80	.19	.39	.89
	AI3	.88	18.902***					
	AI4	.89	20.277***					
	AI5	.87	19.121***					
	AI6	.94	23.410***					
	AI7	.90	--					
Uyum İndeksleri (Madde Silinmeden Önce)								
$\chi^2/df=8.34$; RMSEA=.19; RMR=.04; SRMR=.02; CFI=.93; NFI=.93; IFI=.93; RFI=.89; GFI=.86; AGFI=.73								
Uyum İndeksleri (Madde Silindikten Sonra)								
$\chi^2/df=1.80$; RMSEA=.06; RMR=.01; SRMR=.01; CFI=.99; NFI=.98; IFI=.99; RFI=.98; GFI=.97; AGFI=.94								
Not: KMO=Kaizer-Meyer-Olkin, %=Açıklanan Varyans, α =Cronbach Alfa, \bar{x} =Ortalama, ***p<.001, CR=Birleşik Güvenirlik, AVE=Ortalama Açıklanan Varyans, MSV=Maksimum Paylaşılan Varyansın Karesi, ASV=Paylaşılan Varyansın Karesinin Ortalaması								

Ölçeğin madde analizine ilişkin madde toplam korelasyonları .84 ile .90 arasında değiştikten, ölçekten herhangi bir madde çıkarılmasına gerek olmadığı tespit edilmiştir (Büyüköztürk, 2011). Tablo 1'e göre araçsallık iklimi ölçeğinin ortalaması 2.31, güvenirlik katsayısı ise .96 olarak hesaplanmış ve içsel tutarlılık seviyesinin yüksek olduğu bulgulanmıştır (Nunnally, 1978; Voegtlin, 2011).

AFA neticesinde, örneklem yeterlilik değeri [Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)] 0.91 olarak hesaplanmış ve örneklem hacminin faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğu saptanmıştır (Kalaycı, 2018). Anlamli olan Bartlett küresellik test sonucu ($\chi^2(21)=1685.354$; $p<.001$), faktör analizi için maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin uygun olduğuna işaret etmektedir. Analiz neticesinde tek faktörden oluşan bir yapı elde edilmiş ve bu faktörlerin toplam varyansa yaptıkları katkı %82.563 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin genelinde faktör değerleri .89 ile .93 arasında yer almaktadır. AFA aşamasında; faktör değerinin en az .40 olmasına, maddelerin tek bir faktörde toplanmasına, iki farklı faktöre dağılan ve yeterli faktör değerine sahip olan maddeler arasında en az .10 fark olmasına dikkat edilmiştir (Seçer, 2013).

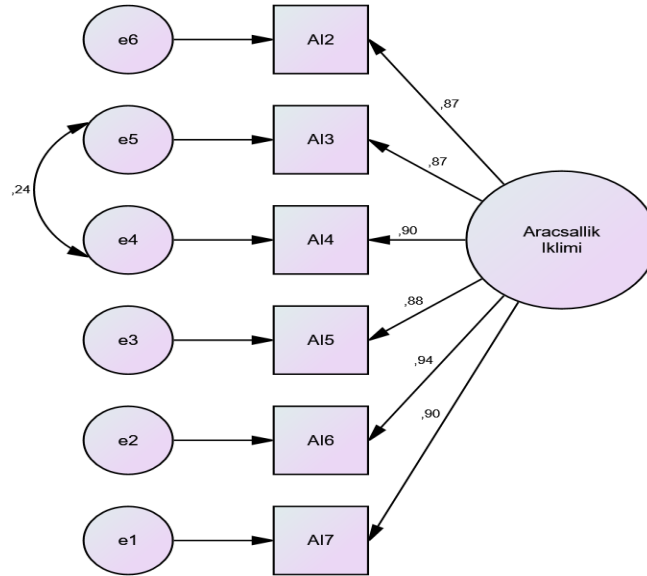
DFA sonucunda, yazında kabul edilen uyum iyiliği değerlerine ulaşılamamıştır. Bunun üzerine düzeltme indeksleri incelenmiş ve mezkûr ölçeğin birinci maddesi, çapraz yüklenme eğilimi nedeniyle model dışında bırakılarak analiz tekrarlanmıştır. Analiz neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerlerinin, altı maddeli ve tek faktörlü modelin verileri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu göstermektedir. Tablo 1'deki uyum değerleri dikkate alındığında; χ^2/df , RMR, SRMR, CFI, NFI, IFI, RFI, GFI, AGFI'nin mükemmel

düzeyde, RMSEA'nın ise kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir (Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003). Ölçeğin DFA sonuçlarının sunulduğu ölçüm değerlerinin yer aldığı yol şeması Şekil 1'de verilmiştir. Ayıca tablodaki maddelere ilişkin t istatistiklerinin anlamlı olduğu ve faktör değerleri bakımından .40 altında bir madde olmadığı görülmektedir.

Araştırmada, yapısal geçerlik analizinden sonra birleşme ve ayrışma geçerlikleri de test edilmiştir. Birleşme geçerliğinde, ölçeğe ilişkin birleşik güvenilirlik (CR) değerlerinin ortalama açıklanan varyanstan (AVE) yüksek olduğu, AVE değerlerinin ise 50'den büyük olduğu görülmektedir. Ayrışma geçerliği, araçsallık iklimi ölçeği ile ilişkili olan yöneticilerin kendi çıkarlarını gözetmesine dair çalışan algısı "subordinates' attribution of supervisor's self-focused interests" ölçeği ile karşılaştırılarak test edilmiştir. Söz konusu ölçek iki maddeden oluşmakta olup, Yorges vd., (1999) ile Heneman vd., (1989) tarafından uyarlanmıştır ($\alpha=.81$). Çeviri-geri çeviri prosedürünün (Brislin, 1980) ardından, ölçekteki orijinal maddeler Türkçe'ye tercüme edilmiştir (Faktör değerleri=.83 ve .90; t değeri=7.760***; CR=.86; AVE=.76; MSV=.19; ASV=.39; $\sqrt{AVE}=.87$; $\alpha=.86$). Bu ölçeklerin birbirleri ile ilişkili fakat birbirlerinden farklı yapılarda olduğunu belirlemek için yapılan ayrışma geçerliği analizinde, AVE değerlerinin maksimum paylaşılan varyanstan (MSV) ve paylaşılan varyansın karesinin ortalamasından (ASV) yüksek olduğu saptanmıştır (Hair vd., 2010). Ayrıca AVE değerlerinin karekökünün, faktörler arası korelasyon değerlerinden (.44) büyük olma koşulu da sağlanmış bulunmaktadır (Bagozzi ve Yi, 1988; Hu ve Bentler, 1999; Hair vd., 2010; Malhotra ve Dash, 2011). Bu sonuçlar, modelin yeterli düzeyde birleşme ($CR>.70$; $AVE>.50$; $CR>AVE$) ve ayrışma geçerliğine ($MSV<AVE$; $ASV<AVE$; faktörler arası korelasyon $<\sqrt{AVE}$) sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmada gerçekleştirilen testlere göre araçsallık iklimi ölçeğinin kabul edilebilir seviyelerde güvenilir ve geçerli olduğu, aynı zamanda öngörülen kuramsal yapısı (tek faktörlü model) ile uyduğu değerlendirilmektedir.

Şekil 1: Araçsallık İklimi Ölçeğine İlişkin DFA Modeli



4. Sonuç

Bu araştırmada, Victor ile Cullen (1988) tarafından geliştirilen ve araçsallık ikliminin örtük yapısının ölçülmesinde kullanılan araçsallık iklimi ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanarak ulusal yazına kazandırılması amaçlanmıştır.

Söz konusu ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik analizleri sonucunda; madde toplam korelasyonlarının kabul edilebilir aralıkta, Cronbach Alfa ile birleşik güvenilirlik değerlerinin yüksek, faktör değerlerinin .40'dan büyük, madde faktör yüklerine ait t değerlerinin istatistiki olarak anlamlı ve ölçeğin tek faktörlü bir yapıda olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca ölçeğin yeterli düzeyde birleşme ve ayrışma geçerliğine de sahip olduğu görülmüştür. Elde edilen bulgulara göre araçsallık iklimi ölçeğinin, Türkiye örnekleminde elde edilen veriler ile uyumlu olduğu ortaya konulmuştur. Ölçeğin psikometrik özelliklerine bakıldığında ise, ilgili fenomenin ölçülmesini ve değerlendirilmesini sağlayacak bir ölçme aracı olduğu anlaşılmaktadır. Bu ölçeğin ulusal literatüre kazandırılması, alanda sağlayacağı uygulama kolaylığı ve çıktıları bakımından değer taşımaktadır.

Bu çalışma, literatüre katkı sağlamakla birlikte bazı temel kısıtlara da sahiptir. Araştırmada ölçeğe ilişkin elde edilen güvenilirlik ve geçerlik bulguları, araştırmanın yürütüldüğü örneklem çerçevesinde sınırlılık göstermektedir. Ayrıca pandemi şartlarından dolayı veriler internet üzerinden online (çevrimiçi) olarak toplanmıştır. Bu durumun, katılımcıları bilgilendirme konusunda eksikliklere neden olabileceği diğer bir kısıt olarak değerlendirilmektedir.

Ekonomik çıkarların ön planda tutularak araçsallık ikliminin hüküm sürdüğü işletmelerde, "başarıya giden her yolun mübah olduğu"na ilişkin süreçlerin işleyeceği düşünülmektedir. Bu açıdan gelecek çalışmalarda, makyavelist liderlik ile araçsallık iklimi ilişkisinin incelenebileceği öngörülmektedir. Güvenirlik ve geçerlik açısından daha güçlü ve genelleme yapmaya imkan tanıyan sonuçlara ulaşılabilmesi için farklı örneklem gruplarıyla çalışmalar yapılması, ayrıca ölçeğin negatif ve pozitif değişkenler ile birlikte yeniden sınanması önerilmektedir. Bununla birlikte çeşitli öncül ve ardıl değişkenler ile farklı araştırma modelleri oluşturulmalıdır.

Kaynaklar

- Akdoğan, A. ve Demirtaş, Ö. (2014), Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algulamaların Aracı Rolü, *AKÜ İİBF Dergisi*, 16(1), s.107-124.
- Ambrose, M. L., Arnaud, A. ve Schminke, M. (2008), Individual Moral Development and Ethical Climate: The Influence of Person-Organization Fit on Job Attitudes, *Journal of Business Ethics*, 77, s.323-333.
- Aydan, S. (2017), *Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Örgütsel Güvenin İhbarcılık (Whistleblowing) Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği*. Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Brislin, A. R. W. (1980), *Translation and Content Analysis of Oral and Written Material*. (Eds: H.C. Triandis & J.W. Berry) *Handbook of Cross-Cultural Psychology*, 2, s.389-444. Boston: Allyn & Bacon.
- Bryman, A. ve Cramer, D. (2001), *Quantitative Data Analysis with SPSS 12 and 13: A Guide for Social Scientists*. London and New York: Taylor&Francis Group.
- Büyüköztürk, Ş. (2011), *Sosyal Bilimler için İstatistik*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bagozzi, R. P. ve Yi, Y. (1988), On the Evaluation of Structural Equation Models, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16, s.74-94.
- Conway, P., ve Peetz, J. (2012). When Does Feeling Moral Actually Make You a Better Person? Conceptual Abstraction Moderates Whether Past Moral Deeds Motivate Consistency or Compensatory Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38(7), s. 907-919.
- Cullen, J. B., Parboteeah, P. ve Victor, B. (2003), The Effects of Ethical Climates on Organizational Commitment: A Two-Study Analysis, *J Bus Ethics*, 46, s.127-141.

- Deshpande, S. (1996), The Impact of Ethical Climate Types on Facets of Job Satisfaction: An Empirical Investigation, *J Bus Ethics*, 15, s. 655-660. <https://doi.org/10.1007/BF00411800>
- Elçi, M. ve Kul, B. (2017), Kamu Çalışanlarının Etik İklim Algılarının Örgütsel Sinizm Tutumları Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), s.118-137.
- Fritzsche, D. ve Becket, H. (1984), Linking Management Behavior to Ethical Philosophy, *Academy of Management Journal*, 27, s.166-175.
- Greene, M. ve Low, K. (2014.) Public Integrity, Private Hypocrisy, and The Moral Licensing Effect. *Social Behavior and Personality*, 42(3), s. 391-400.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. ve Anderson, R. (2010), *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall.
- Heneman, R., Greenberger, D. ve Anonyuo, C. (1989), Attributions and Exchanges: The Effects of Interpersonal Factors on The Diagnosis of Employee Performance, *Academy of Management Journal*, 32, s. 466-476.
- Huang, C. C., You, C. S. ve Tsai, M. T. (2012), A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors, *Nursing Ethics* 19(4), 513-529.
- Hu, L. T. ve Bentler, P. (1999), Cut Off Criteria For Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), s.1-55.
- Jordan, J., Mullen, E. ve Murnighan, J. K. (2011). Striving for The Moral Self: The Effects of Recalling Past Moral Actions on Future Moral Behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(5), s. 701-713.
- Kalaycı, Ş. (2018), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Dinamik Akademi Yayınları: Ankara.
- Kline, R. B. (2015), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Guilford Publications.
- Kohlberg, L. (1984), *The Philosophy of Moral Development*, New York: Harper & Row.
- Malhotra, N. ve Dash, S. (2011), *Marketing Research an Applied Orientation*, Pearson Publishing: London.
- Murphy, P. R ve Free, C. (2016), Broadening The Fraud Triangle: Instrumental Climate and Fraud, *Behavioral Research in Accounting*, 28(1), s. 41-56.
- Nunnally, J. C. (1978), *Psychometric Methods*, New York: McGraw Hill.
- Öğüt, A. ve Kaplan, M. (2011), Otel İşletmelerinde Etiksel İklim Algılamaları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Analizi: Kapadokya Örneği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, s. 191-206.
- Sakalaki, M., Richardson, C. ve Thépaut, Y. (2007). Machiavellianism and economic opportunism. *Journal of Applied Social Psychology*, 37(6), s. 1181-1190.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003), Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s. 23-74.
- Seçer, İ. (2013), *SPSS ve Lisrel ile Pratik Veri Analizi: Analiz ve Raporlaştırma*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Schneider, B. (1983), *Work Climates: An Interactionist Perspective*, (Eds: N. W. Feimer ve E. S. Geller) *Environmental Psychology: Directions and Perspectives*, s.106-128, New York: Praeger.
- Simbrunner, P. ve Schlegelmilch, B. B. (2017). Moral Licensing: A Culture-Moderated Meta-Analysis. *Management Review Quarterly*, 67(4), s. 201-225.

- Sims, R. ve Keon, T. (1997), Ethical Work Climate as a Factor in The Development of Person-Organization Fit, *Journal of Business Ethics*, 16, s. 1095-1105.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2013), *Using Multivariate Statistics*, Boston, MA: Pearson Education,
- Wimbush, J.C., Shepard, J.M. ve Markham, S.E. (1997). An Empirical Examination of The Multi-Dimensionality of Ethical Climate in Organizations. *Journal of Business Ethics* 16, s. 67-77.
- Vardi, Y. (2001), The Effects of Organizational and Ethical Climates on Misconduct at Work, *Journal of Business Ethics* 29, s. 325-337. <https://doi.org/10.1023/A:1010710022834>
- Victor, B. ve Cullen, J. (1988), The Organizational Bases of Ethical Work Climates, *Administrative Science Quarterly* 33, s. 101-125.
- Voegtlin, C. (2011), Development of a Scale Measuring Discursive Responsible Leadership, *J Bus Ethics*, 98, s. 57-73.
- Yorges, S., Weiss, H. ve Strickland, O. (1999), The Effect of Leader Outcomes on Influence, Attributions, and Perceptions of Charisma, *Journal of Applied Psychology*, 84, s. 428-436.
- Yılmaz, H. (2019), Otantik Liderlik Davranışının Örgütsel Etik İklim Üzerine Yansımaları: Kantitatif Bir Çalışma". *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), s. 160-182.

Ek:

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum

S.N.	Sorular	1	2	3	4	5
1	Bu işletmedeki/örgütteki çalışanlar genellikle kendi çıkarlarının peşindedir.					
2	Bu işletmede/örgütte kişinin kendi ahlaki değerlerine (etik kurallarına) yer yoktur.					
3	Sonuçları ne olursa olsun çalışanlardan, işletmenin/örgütün çıkarlarını artırmak için her yolu denemeleri beklenir.					
4	Burada çalışanlar, diğer her şeyi dışlayarak işletmenin/örgütün çıkarlarıyla ilgilenir.					
5	Yapılan iş, yalnızca işletmenin/örgütün çıkarlarına zarar verdiğinde yetersiz olarak kabul edilir.					
6	Bu işletmedeki/örgütteki çalışanların en büyük sorumluluğu maliyetleri kontrol etmektir.					