

Karakter Aşınması Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması

The Corrosion of Character Scale Development: A Validity and Reliability Study

Tuba AKPOLAT, Münevver ÇETİN

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, araştırma görevlilerinin “Karakter Aşınması” düzeylerini belirlemeye yarayan bir ölçek geliştirmektir. Ölçeğin geliştirilme sürecinde, taslak form oluşturularak uzman görüşüne sunulmuştur. Lawshe analizi ile yapılan kapsam geçerliği süreçleri sonucunda, taslak formdan yedi madde atılıp, dört madde eklenmiştir. Oluşturulan 50 maddelik taslak form İstanbul’da bulunan vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan 312 araştırma görevlisine uygulanarak, elde edilen veriler analiz edilmiştir. KMO değerinin .88 olduğu ve veri setinin faktörlenmeye uygun olduğu gözlenmiştir. Karakter Aşınması Ölçeği’nin, özdeğeri 1.00’in üzerinde olan dört faktörlü yapı sergilediği görülmüştür. Bu dört faktör aidiyet, güvencesizlik, sürüklenme ve bireysellik olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin tamamı için bulunan Cronbach alfa değeri .90’dır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda dört boyutlu modelin kabul edilebilir uyum verdiği görülmüştür ($\chi^2/df=2.6$, RMSEA=.06, GFI=.90, CFI=.92, TLI=.91). Çalışma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, geliştirilen Karakter Aşınması Ölçeği’nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

Anahtar Sözcükler: Araştırma görevlisi, Esneklik, Güvencesizlik, Karakter aşınması, Ölçek geliştirme, Yükseköğretim

ABSTRACT

The aim of this study is to develop a scale that determines the “Corrosion of Character” levels of research assistants. In the development process of the scale draft was presented to the evaluation of expert views. After the scope validity processes held via Lawshe analysis, seven items were taken out of the scale and four items were added. Totally 312 research assistants working at different private and state universities in Istanbul were subjected to the draft scale, which was comprised of 50 items in the 2018-2019 academic year. In the light of the data analysis, it was observed that the KMO value was .88 and the data set was suitable for the factorization. In order to detect the structural validity of the scale, Principle Components and Exploratory Factor Analysis (EFA) were conducted and in the end “Corrosion of Character Scale” showed a four-factored (belongingness, precarity, scud, individuality) structure with an eigenvalue of over 1.00, and Cronbach’s alpha (.90) coefficients for the totality of the scale were observed. As a result of the Confirmatory Factor Analysis (CFA) applied, the fit indices were found as an acceptable level ($\chi^2/df=2.6$, RMSEA=.06, GFI=.90, CFI=.92, TLI=.91). The results obtained prove that the “Corrosion of Character Scale” as a measurement tool is valid and reliable.

Keywords: Research assistant, Flexibility, Precarity, Corrosion of character, Scale development, Higher education

Akpolat T., & Çetin M., (2019). Karakter aşınması ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 9(3), 492-501. <https://doi.org/10.5961/jhes.2019.349>

*Bu çalışma Marmara Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Doktora Programı kapsamında, Prof. Dr. Münevver Çetin danışmanlığında Tuba Akpolat tarafından hazırlanan doktora tezinden üretilmiştir.

*This manuscript is partially from a dissertation study by Tuba Akpolat, supervised by Prof. Dr. Münevver Çetin in the educational management and supervision doctorate program in Marmara University

Tuba AKPOLAT (✉)

ORCID ID: 0000-0001-5907-6972

Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul, Türkiye
Marmara University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Istanbul, Turkey
tuba.sagir@hotmail.com

Münevver ÇETİN

ORCID ID: 0000-0002-1203-9098

Marmara Üniversitesi, Atatürk Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, İstanbul, Türkiye
Marmara University, Faculty of Education, Department of Educational Sciences, Istanbul, Turkey

Geliş Tarihi/Received : 15.05.2019

Kabul Tarihi/Accepted : 08.07.2019

GİRİŞ

1980 sonrası, Türkiye için bir dönüm noktası olarak kabul edilebilir. 24 Ocak Kararları ile ülke tarihinin en radikal ekonomik hamlesi yapılmış, ülke liberal ekonomiye geçiş ile ilgili büyük bir adım atmıştır. Bu kararlar toplumsal hayatı ve örgütleri değişime ve dönüşüme zorlamıştır. Ülke yeni reformlar ile sanayi toplumu olmadan bilgi toplumunun etkilerine maruz kalmış ve toplum birçok bilinmeyenle karşı karşıya kalmıştır (Kul, 2005). Günümüzde teknolojinin hızlı gelişimi, bilgiye kolay ulaşım ve bilgi teknolojilerinin ekonomik gelişmeye sunduğu olanaklar, yeni bir devrimin olduğunu işaret etmektedir. Toffler'ın (1980), üçüncü dalga olarak adlandırdığı, "bilgi devrimi" günümüzde eğitimden siyasete her alanda dönüşüm yaşanmasının temel sebebi olarak görülmektedir. Çalışma hayatındaki değişimler, esneklik, belirsizlik, güvencesizlik gibi kavramların çalışma yaşamının tanımlayıcıları olarak anılmasını sağlamaktadır.

Bu yeni dünya düzeninin önemli bir sonucu, bireylerin, bir zamanlar onları besleyen ve koruyan örgütlerine bağlılıklarının azalmasıdır. Bazıları için bu yeni ufuklar ve olasılıkları keşfetmek için harika bir fırsattır. Çoğu kimse için ise güvenli bir limana sahip olmayan bir dünyada kendilerini bulmak oldukça zorlu bir deneyimdir (Balfour ve Grubbs, 2000). Kişilerin davranışları, yaşadığı ve çalıştığı çevreden etkilendiği gibi aynı zamanda söz konusu bu çevreyi etkilemektedir (Soysal, 2008). Bundan dolayı, herhangi bir toplumda yaşayan insanların yaşam tarzlarının, iş faaliyetlerinden ve örgütlerinden etkileneceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Sennett (1998), örgütlerin yeni küresel sistemde nasıl değiştiğini ve bu değişikliklerin bireysel çalışan üzerindeki bazı etkilerini tartıştığı çalışmasında, postmodern yaşamın dört özelliğini irdelemiş ve bu özelliklerin kişilerin karakterinde aşınmaya neden olduğunu dile getirmiştir. Sennett'e (1998) göre, postmodern dünyanın dört özelliği şunlardır: bireyselleşme, iş güvencesizliği, esneklik ve sürüklenme.

Birincisi, bireysellik zaferinin olumsuz sonuçları ile ilgilidir. Sennett'e (1998) göre aşırı bireycilik, sosyal düzen için bir tehdittir. Dahası, modern yaşam, bu bakış açısıyla, benliğin ifade edilmesinin ötesinde basitçeencil olmak, diğerleri için veya toplum için çok az endişe duymak veya hiç endişe duymamak şeklinde tanımlanmaktadır. Psikolojik bağlamda bu belirti, postmodern kültürün "narsisistik" olarak tanımlanmasına neden olmuştur (Jones, 2001). Kültürdeki bu değişim, kişilerin de bireyciliğe evrilmesine, toplumsal hedeflerden önce kendi hedeflerini başarmaya; grup normlarından ziyade kendi değerlerine göre hareket etmelerine neden olmaktadır (Seçer & Çınar, 2011).

İkincisi, iş güvencesizliğinin karakter üzerindeki yansımalarıyla ilgilidir. Çağdaş örgütlenmelerdeki değişim hızı, çoğu durumda "uzun vade" olmadığı anlamına gelir. Örgütler, artık çalışanların kariyerlerini inşa edip harcayabilecekleri istikrarlı varlıklar olarak görülmez. Küresel ekonomide ayakta kalmak için gerekli olan, örgütsel düzeyde esneklik ve değişimdir (Balfour & Grubbs, 2000). Bireysel düzeye aktarıldığında, yeni küresel ekonominin kısa dönemli yönelimi, özellikle insanları birbirine bağlayan ve kişiyi istikrarlı bir benlik hissi veren nitelikleri zayıflatmaya eğilimlidir (Balfour & Grubbs, 2000). Kısa vadeye odaklanmanın sonucunda, zayıflayan söz konusu nitelikler güven ve bağlılıktır.

İstihdamın belirsizliği ve güvensizliği aynı zamanda refah hizmetlerini de etkilemekte, bu da bireysel çalışanların refahtan ziyade esnek olmaları ve mesleklerinde kariyerlerini birkaç kez değiştirmeyi göze almayı kabul etmeleri anlamına gelmektedir. Sonuç, insan karakterinin - Sennett (1998) tarafından, öncelikli olarak bizim özlemlerimizin ve diğer insanlarla olan ilişkilerin ahlaki doğası anlamında kullanılan - zayıflatıldığı ve daha insani ve sosyal olarak adil bir toplumun kenara itilmiş olduğu şeklin-dedir (Crowther, 2004).

Üçüncüsü, esnek çalışmanın yarattığı etki ile ilgilidir. "Esneklik" kelimesinin anlamı bir ağacın rüzgarda bükülmesine rağmen, dallarının orijinal pozisyonuna geri döndüğü basit gözlemden kaynaklanmaktadır. "Esneklik" ağacın eğilip düzelme gücünü, ağacın formunun rüzgarda sınanması ve eski haline dönmesini ifade etmektedir (Sennett, 1998). İdeal olarak, esnek insan davranışları, aynı gerilme mukavemetine sahip olmalıdır: Değişen koşullara uyarlanabilir, ancak onlar tarafından kırılmaz... Bununla birlikte, esneklik uygulamaları çoğunlukla insanları bükme kuvvetlere odaklanmaktadır. Kurumsal kapitalizminin içgörülü analizinde, esnekliğin de karakteri yıpratıldığı ileri sürülür. Çünkü esneklik işin anlamını dönüştürmektedir. Rutinler bir anlam kaynağıdır. Gerçekten, onlarsız istikrarlı bir benlik duygusu geliştirmek zordur. Çünkü "anlatılar sadece bir diziden ibaret değildir; anlatılar zamanın ileri doğru hareketine şekil verir, olayların nedenlerini açıklar ve sonuçlarını gösterir" (Sennett, 1998). Bu noktada Sennett'in bireylerin anlamlı bir kişisel anlatı oluşturabildiği bürokratik yapıları (demir kafes) kucaklıyor olması eleştirilmektedir (Jones, 2001). Fakat Sennett'in (1998) bahsettiği asgari düzeyde bir rutinin kişisel anlatıya anlam vereceğidir.

Esnek çalışmanın karaktere etki eden en önemli niteliği zamansal boyutudur. Esnek örgüt, çalışmada zaman ve mekan kavramlarını muğlaklaştırmakta ve bununla birlikte çalışmanın tecrübeselliğini de bölmektedir (Bilgic, 2015). Bilgi devrimi ile birlikte emeğin şekli değişmiş, fiziksel güce dayalı maddi emeğin yerini maddi olmayan emek almıştır. Fabrikaların içinde yapılan ve somut çıktı olarak varlığını gösteren emek, artık soyutlaşmakta ve üretim yerinin de sınırları muğlaklaşmaktadır (Erbil & Ögüt, 2016). Sınırların muğlaklaşması ile birlikte iş-yaşam dengesinin sağlanmasında idealize edilen boş zaman veya iş dışı zaman ortadan kalmış ve özel hayat ve çalışma hayatı iç içe geçmiştir (Lewis, 2003; Ransome, 2007). İş-yaşam dengesindeki çatışma, bir alandaki sorumlulukların yerine getirilmesinde yaşanan baskının diğer alandaki sorumlulukların yerine getirilmesini güçlendirmesidir (Greenhaus & Beutell, 1985). Esnek zamanlı çalışma, bu çatışmanın üstesinden gelinmesinde rol oynayan önemli bir unsur olarak sunulsa da (Turgut, 2011; Greenhase & Beutel, 1985) yapılan çalışmalar iş-yaşam dengesinde çatışmanın, çalışmanın doğasından kaynaklanan niteliklerinde iş yükü ve esnek zamanlı çalışmayı işaret etmektedirler (Adams, King, & King, 1996; Calson, Kacmar, & Williams, 2000; Kinnune & Mauno, 1998; Michel, Mitchelson, Pichler, & Cullen, 2010; Thomas & Ganster, 1995).

Postmodernizm ile dönüşmeye başlayan çalışma yaşamı, onu tanımlayan iş güvencesizliği, esnek zamanlı çalışma, bireycilik, iş-yaşam sınırındaki (zamansal) muğlaklaşma ve düşük aidiyet

kişilerin hayatlarının kontrollerinin elinde olmadığı, yaşamlarını düşündüklerinde sıkışma hissettikleri, bir rüzgarın önünde savrulan yaprak gibi sürüklendiklerini düşünmelerine sebep olmaktadır. Sennett'in (1998) çalışmasının amacı saati geri döndürmek için yapılan bir çağrı değil; bize nereye gittiğimizi göstermek ve bununla birlikte yeni küresel ekonominin talepleri ile bireylerin istikrar ve toplum için ihtiyaçları arasında bir denge kurulması gerektiği konusunda bakış açısı yaratmaktır. Çünkü insanlar ya da toplumlar istese de istemese de bu değişimin akışına kapılacaklardır. Yaşanan ana odaklanan, sürekli değişim içinde olan örgütlerde sadakat bağları zayıflamakta ve verilen sözlerin tutulmasına olan inanç azalmaktadır (Sennett, 1998). Tüm bu durum yapının değişken karakterin ise kalıcı olmasından kaynaklanan paradokstan ileri gelmekte ve sonuçta birey işi ile kişiliği arasında sıkışıp kalmaktadır (Kasapoğlu, 2005). Bu sıkışma ile birlikte uzun vadeli amaçlar sonucu kendimizde değerli olan olarak ifade edilen karakter aşınmaya başlayacaktır.

Karakter aşınması kavramı içinde iş güvencesizliği, esneklik, bireysellik, iş ve özel hayat arasındaki sınırların muğlaklaşması, sürüklenme ve örgüte düşük aidiyeti barındıran günümüz yabancılaşmasının yeni bir tanımıdır. Sennett (1998), tüm bu süreçleri özel sektörde beyaz yaka bir çalışan üzerinden aktarmaktadır. Bu çalışma, Sennett (1998)'in çizdiği çalışan imajı ile günümüz akademisinin araştırma görevlileri deneyimleri arasında önemli benzerlikler çizilebileceği varsayımına dayanmaktadır. Günümüzde her örgütte olduğu gibi akademide de hem modernizmin hem de postmodernizmin etkileri görülmektedir. Bu durum bir geçiş döneminin yaşanması ile açıklanabilir. Dolayısıyla süreç üzerinden yapılacak okumalarda bu durum göz önüne alınmalıdır.

Postmodern örgütlerin tanımlayıcılarından iş güvencesizliğinin araştırma görevlileri deneyimlerinin hayatlarına etkisi alanyazında yeni odak noktası olarak gündeme gelmeye başlamıştır (Memiş & Sağır, 2013; Vatansever & Yalçın, 2015; Afşar, 2015; Bora ve Erdoğan, 2015; Çolak, 2015; Yıldırım & Aşkun, 2017; Valibayova, 2018; Bakır & Eroğlu, 2019). Birbirinden farklı istihdam türlerinde akademide bulunan araştırma görevlilerinden, 50/d maddesine çalışmaya devam edenler ile vakıf üniversitelerinde sözleşme usulü ile çalışan araştırma görevlileri iş güvencesizliğini deneyimlemekte ve bunun etkilerini çalışma ve günlük yaşantılarında hissetmektedirler. Söz konusu araştırma görevlileri akademinin beyaz yakalıları olarak nitelenebilmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50/d maddesi ile atanan araştırma görevlilerinin, öğrencilikleri ile birlikte sürdürdükleri memuriyetleri, öğrencilikleri bittiğinde ya da belirlenen süreler içinde bitiremediklerinde sona ermektedir (Yükseköğretim Kanunu, 1981). Yine öğrencilikleri süresince her yıl sözleşmelerinin yenilenmesi gerekmektedir. Vakıf Üniversitelerinde ise yıllık sözleşme ile görevine devam eden araştırma görevlileri, işlerinden tek taraflı fesih ile ayrılabilirler.

Bu durumlar göz önünde bulundurulduğunda, iş güvencesizliğinin yarattığı en büyük endişe belirsizlik duygusundan kaynaklanmaktadır. Belirsizlik, geleceğe dair uzun vadeli planların yapılmasına engel olmakta dahası yaşanan anın da kontrol

duygusunu yok etmektedir. Dolayısıyla yaşamlarındaki kontrollerini kaybeden bireyler, kendilerini çaresiz, güçsüz ve yabancılaşmış hissedebilmektedir.

Neo-liberal politikalar ekseninde değişime uğrayan toplumsal alanlar, insanı dört bir yandan kuşatmakta, yaşam süreci içinde aktör olması gereken insan izleyiciye dönüşerek, duyarsızlaşmaya başlamaktadır (Sennett, 1998). Bakır ve Eroğlu (2019), araştırma görevlilerinin güvencesiz çalışma ile yaşantılarında meydana gelen mağduriyete tepkisiz kalmalarını; akademide bireyselliğin hakim olması ve kişilerin edilgen davranması ile açıklamaktadır. Bireysellik, akademik işbirliğini engelleyeceğinden, ortaya zayıf bir birlikte çalışma kültürü çıkacaktır (Örücü & Şimşek, 2011). Bu yeni iş ahlakı, başkalarına bağımlı olma ve tek kullanımlık bir benlik olma korkusu uyandırmaktadır (Sennett, 1998).

Akademideki çalışma şekli yasal bakımdan esnek olarak tanımlanmasa da işlerini mesai saati dışına taşıyan akademisyenlerin zamansal olarak esnek çalışmayı deneyimledikleri söylenebilir. Kadın akademik personellerin işlerinde sağlanacak esnekliğin, toplumun kadına attığı görevleri yerine getirmede rahatlık sağlayacağı (Kumaş ve Fidan, 2005), örgütsel bağlılık ve iş tatminini artıracığı söylenmektedir (Gürkanlar, 2010). Bu durum olumlu gibi görünse de çalışanı evde üretmeye teşvik edecek, sosyalleşme şansını yok edecek ve özel yaşam ile iş yaşamı sınırlarını muğlaklaştıracaktır.

Karakter aşınması, yeni kapitalizmin işin yapısında yarattığı değişimlerin, kişilerin üzerindeki etkilerini anlamada önemli bir kavram olup, ulusal alanyazında dikkat çekmeye başlamaktadır. Bu bakımdan, iş güvencesizliği ve esnek zamanlı çalışmayı deneyimleyen, akademinin beyaz yakalıları olarak nitelendirilen araştırma görevlilerinin karakter aşınması düzeyini belirlemek, hem mevcut durumun farkına varmak hem de gelecek için önerilerde bulunmak açısından önem taşımaktadır. Geliştirilen ölçeğin alana bu anlamda katkı sağlayarak, konu ile ilgili farkındalığı artıracığı düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı ölçek geliştirmek olduğundan, maddelerin oluşturulması, uzman görüşü alınması, pilot uygulama yapılarak maddelerin tekrar düzenlenmesi ve uygulama sonrası geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması aşamaları takip edilmiştir (Karasar, 2010).

Çalışma Grubu

Ölçek geliştirme çalışmalarında, çalışma grubu madde ya da faktör sayısı gibi bağıl ölçütlere dayalı olarak tahmin edilmektedir. Çalışma grubu sayısı, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) için ölçekteki madde sayısının 5-10 katı kadar olması istenmektedir (Kline, 2014; Tavşancıl, 2005). Çokluk, Şekercioğlu ve Büyükoztürk (2012), faktör analizinde çalışma grubunun en az 300 olması gerektiğini belirtmektedir. Bu bağlamda, uygun örneklem yönteminde faydalanılmıştır. Uygunluk örneklemesi çalışmaya katılmak için uygun olan nüfus üyelerinden veri toplamaya dayanan özel bir olasılık dışı örneklem yöntemi türüdür (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2011). Uygun örneklem

yönteminin avantajı: (a) araştırma kolaylığı sağlaması, (b) veri toplamayı kolaylaştırması, (c) ulaşılabilirlik ve zaman açısından düşük maliyetli olmasıdır (Saunders, Lewis, & Thornhill, 2007). Geliştirilen ölçek, İstanbul ilinde bulunan 13 adet devlet ve 44 adet vakıf olmak üzere toplam 57 adet üniversitede çalışan araştırma görevlilerinden elektronik posta adresi açık olan 647 araştırma görevlisine gönderilmiştir. Anketlerden 316 tanesi geri dönmemiş, 19 tanesi eksik/hatalı doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak 312 araştırma görevlisi çalışma grubunu oluşturmuştur. Çalışma grubunun demografik özellikleri Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan 312 araştırma görevlisinin %67’sinin kadın %33’ünün erkek olduğu; %11’inin bir yıldan az, %37’sinin 1-3 yıl, %32’sinin 4-6 yıl, %20’sinin yedi yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu; %33’ünün 50/d, %27’sinin 33/a, %12’sinin ÖYP, %2’sinin 35. madde ve %26’sinin diğer istihdam türüne sahip olduğu; %57’sinin devlet üniversitesinde, %43’ünün vakıf üniversitesinde çalıştığı; %17’sinin eğitim, %34’ünün fen bilimleri, %32’sinin sosyal bilimler, %9’unun sağlık bilimleri alanlarında çalıştığı ve %9’unun güzel sanatlar enstitüsüne bağlı olarak görev yaptığı; %37’sinin evli, %63’ünün bekar olduğu görülmektedir.

Ölçek Geliştirme Basamakları

Çalışmanın temel dayanağı ve ilham kaynağı Sennett’in (1998) Karakter Aşınması çalışması olmuştur. Ölçeğin geliştirilme aşamaları Karasar (2010)’ın önerdiği dört basamaklı süreç göz önüne alınarak oluşturulmuştur. Bu aşamalar; ölçek maddelerinin oluşturulması, uzman görüşüne başvurma, ön deneme, geçerlik ve güvenilirlik aşamaları olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda; ölçek maddelerinin hazırlanması kapsamında, karakter aşınması konusunda alanyazın taranmıştır. Bununla birlikte madde havuzu oluşturmaya yardımcı olmak üzere araştırma görevlilerine yönelik beş sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Hazırlanan form beş araştırma görevlisine uygulanarak, özgün ölçek maddesi oluşturmak için araştırma görevlileri görüşleri değerlendirilmiştir. Bu aşamada 53 ölçek maddesi yazılmıştır.

Ölçek maddeleri, iki ölçme değerlendirme uzmanı öğretim üyesi ve beş eğitim yönetimi ve denetimi uzmanı öğretim üyesi ve eğitim bilimleri enstitüsüne bağlı üç araştırma görevlisi görüşlerine sunulmuştur. Ayrıca hazırlanan maddelerin dil bilgisi kurallarına uygunluğu ve ortak tek bir anlam taşımasını sağlamak amacıyla iki Türk Dili ve Edebiyatı uzmanından yardım alınmıştır. Kapsam geçerlik oranları Lawshe tekniği ile belirlenmiştir. Madde düzeyli bu analizde geçerlik çalışması yapacak olan hakemlerin sayısının en az beş olması önerilmektedir. Bu bağlamda çalışmada 10 hakemin görüşleri alınmıştır. Uzmanlardan ölçek maddelerine, “uygun” ise 3, “uygun fakat düzeltilmeli” ise 2 ve “çıkarılmalı” ise 1 puanla değerlendirmeleri istenmiştir. Elde edilen veriler ile kapsam geçerlik oranları hesaplanmıştır. Kapsam geçerlik oranları Microsoft Excel 2013 programı ile hesaplanmıştır. Bu doğrultuda şu formül kullanılmıştır: $[KGO = N_u / (N/2) - 1]$. Bu formüle; KGO=Kapsam geçerlik oranını, N_u =Maddeye uygun diyen uzman sayısını, N =Toplam uzman sayısını temsil etmektedir.

Yapılan hesaplamalar sonucunda, 10 uzman için minimum kapsam geçerlik ölçütünün (KGO) 0.62 (Ayre ve Scally, 2014) olarak alınmasına karar verilmiş ve bu doğrultuda söz konusu ölçütün altında kalan yedi madde elenerek, 46 maddeye düşürülmüştür. Yine uzmanların görüşleri doğrultusunda dört madde daha eklenerek, gözden geçirilmiş taslak form 50 madde olarak oluşturulmuştur.

Ölçek taslağının hazırlanmasında dereceleme toplamalarıyla ölçekleme yaklaşımı (Likert tipi ölçek) dikkate alınmıştır. Likert tipi ölçek, çeşitli duyuşsal özelliklerin yüksek güvenilirlik ve geçerlik sağlanarak ölçülmesinde sıklıkla başvurulan yöntemdir (Tekindal, 2009). Bununla birlikte likert tipi ölçek uygulanan kişi, bir tutuma ilişkin katılma derecesi hakkında bilgi vermektedir (Tavşancıl, 2006). Ölçek formu beşli Likert tipinde olup (1) hiç, (2) nadiren, (3) bazen, (4) sık sık, (5) her zaman şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeğin amacı ve cevaplama biçimine ilişkin bilgiler sunan bir “yönerge” ve katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgileri toplamak için “Kişisel bilgiler formu” ölçek taslağına eklenmiştir. Katılımcılara araştırma sürecinde herhangi bir zamanda geri çekilme hakkını içeren katılımlarını ve haklarını detaylandıran bir etik onam da eklenmiştir.

Taslak ölçek, pilot uygulama kapsamında 50 araştırma görevlisine gönderilmiştir. Araştırma görevlilerinin görüş ve önerileri dikkate alınarak, biçimsel düzenlemeler yapılmış; ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik tespiti için uygulama aşamasına geçilmiştir. Taslak ölçek, araştırmanın çalışma grubu İstanbul ilinde bulunan, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 647 araştırma görevlisine gönderilmiştir. Anketlerden 316 tanesi geri dönmemiş, 19 tanesi eksik/hatalı doldurulduğundan değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak 312 araştırma görevlisine ilişkin veri değerlendirilmeye alınmıştır.

Taslak ölçek formu ile toplanan veriler üzerinde, ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek üzere öncelikle KMO ve Bartlett test analizleri yapılarak, faktör analizi yapıp yapılamayacağı belirlenmiştir. Elde edilen değerlerden yola çıkarak, açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin faktörlere ayrılma durumu ise temel bileşenler analizi ile belirlenmiştir. Varimax dik döndürme tekniği ile faktör yük değerleri incelenmiş, uygun olmayan maddeler çıkarılmıştır. Kalan maddeler üzerinden ölçeğin, madde toplam korelasyonları hesaplanarak test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için ise iç tutarlılık katsayısı, Cronbach alfa formülü ile hesaplanmıştır.

BULGULAR

Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Veri setinin faktörlenmeye uygun olup olmadığına karar verebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett’s testi yapılmıştır. Tablo 2’de test sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 2 incelendiğinde, veri setinin faktörlenmeye uygun olup olmadığına belirlemek amacıyla yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi sonucunda, örneklem yeterliliği değerinin .886 olduğu görülmektedir. Veri setinin faktörlenebilmesi için KMO değerinin .70’ten büyük olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2002). Bu durumda örneklem büyüklüğünün ve veri setinin

Tablo 1: Çalışma Grubu Demografik Bilgileri

Değişken		n	%
Cinsiyet	Kadın	204	65
	Erkek	108	35
	Toplam	312	100
Kıdeminiz	1 yıldan az	34	11
	1-3 yıl	114	37
	4-6 yıl	101	32
	7 yıl ve üzeri	63	20
	Toplam	312	100
İşe Yerleştirme Tipiniz	50/d	103	33
	33/a	84	27
	Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP)	38	12
	35. madde	7	2
	Diğer	80	26
	Toplam	312	100
Görev Yaptığınız Üniversite Türü	Devlet	177	57
	Vakıf	135	43
	Toplam	312	100
Görev Yaptığınız Enstitü	Eğitim	52	17
	Fen	106	34
	Sosyal	99	32
	Sağlık	27	9
	Güzel Sanatlar	28	9
	Toplam	312	100
Yaş	25'ten az	13	4
	25-29	151	49
	30-34	120	39
	35 ve üzeri	28	9
	Toplam	312	100
Medeni Durum	Evli	116	37
	Bekar	196	63
	Toplam	312	100

Tablo 2: Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett's Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		.879
Bartlett's Testi	Ki-Kare değeri	3488.573
	Serbestlik derecesi	231
	p	.000

faktör analizi için uygun olduğu anlamına gelmektedir (Kulaksızoğlu, Dilmaç, Ekşi, & Otrar, 2003). Faktör analizi için veri setinin normal dağılım göstermesi de gerekmektedir. Dağılımın normalliği için yapılan Bartlett's testi sonucu anlamlı bulunmuş ($p<.001$) olup veri setinin normal dağıldığı ve çok boyutlu bir evrenden geldiği görülmüştür (Büyüköztürk, 2002).

Ölçeğin faktörlere ayrılma durumu ise temel bileşenler analizi ile belirlenmiştir. Bilindiği gibi temel bileşenler analizi, faktörleştirme tekniği olarak çok sık kullanılan bir tekniktir (Büyüköztürk, 2002). Analizde tanımlanan bileşenlere kuvvetli ve benzersiz yükleri olan öğeleri tanımlamak ve faktörlerin potansiyel azalmasını yönlendirmek için Kaiser Normalizasyonu olan varimax dik döndürme kullanılmıştır. Varimax dik döndürme sonucu faktör yükü, .30'dan düşük olan ve birden fazla faktöre yüklenen maddeler elenerek analizler yinelenmiştir (Hair, 2006). Bir madde birden fazla faktör altında görünüyorsa, bu birden fazla faktörü ya da gizli bir değişkeni ölçebildiği anlamına gelmektedir (Kahn, 2006). Belirlenen dört faktör içerisinde 28 madde (2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,13,24,25,26,30,31,32,34,35,36,39,40,41,42,43,46,49,50) her faktör altında benzer güçte ölçücü olduğundan, başka bir ifadeyle ayırt edici olmadıklarından sırasıyla çıkarılarak faktör analizi tekrarlanmıştır. Geri kalan maddelerin, nihai ölçekte potansiyel olarak dahil olacak kadar güçlü olduklarına karar verilmiştir. Önemli faktör sayısına karar verebilmek için ortaya çıkan faktör çizgi grafiği incelenerek Şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1 incelendiğinde, 4. faktör civarında kırılma noktası olduğu ve diğer faktörlerin varyansı açıklama katkısının düşük olduğu gözlenmektedir. Faktör çizgi grafiğindeki yüksek ivmeli, hızlı düşüşler önemli faktör sayısına karar verilmesinde önemlidir (Büyüköztürk, 2002). Bu durum ölçeğin altı faktörlü olabileceğini desteklemektedir. Faktör analizi sonucunda ölçekte kalmasına karar verilen maddelerin hangi faktörler altında olduğu, Tablo 3'te belirtilmiştir.

Yaygın olarak kabul edilen Kaiser ölçütünü kullanarak; çıkarılan faktörlerin sayısını belirlemek için yalnızca 1'den büyük özdeğerleri olan faktörlerin seçilmesi sağlanmıştır (Kaiser, 1974; Büyüköztürk, 2002). Buna göre, ölçeğin özdeğeri 1'den büyük

Tablo 3: Alt Boyutlarda Yük Alan Maddeler

Faktör	Madde Sayısı	Madde Numaraları
1	6	19, 23, 48, 12, 20, 1
2	6	47, 44, 14, 45, 17, 15
3	5	29, 28, 27, 37, 38
4	4	22, 33, 21, 18, 16

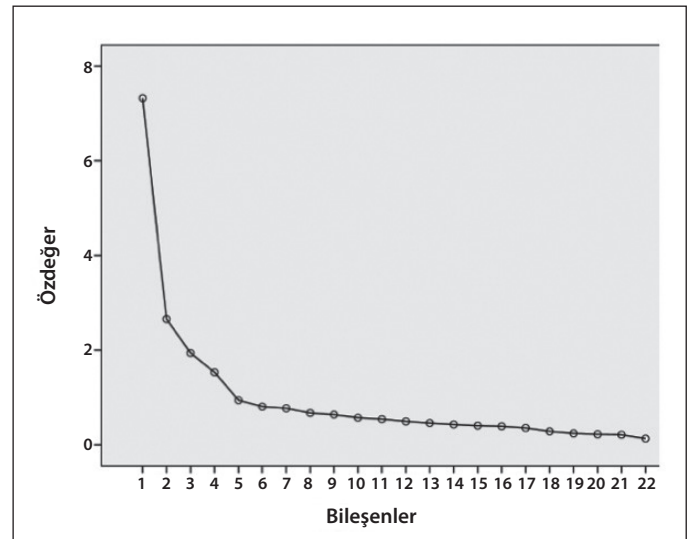
Tablo 4: Oluşan Faktörler ve Açıkladıkları Toplam Varyans Miktarları

Faktör	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Kümülatif %
1	7.325	33.294	33.294
2	2.655	12.067	45.361
3	1.937	8.806	54.167
4	1.532	6.961	61.129

dört faktörlü yapı sergilediği görülmüştür. Bulunan dört faktöre ilişkin özdeğerler ve kümülatif varyans yüzdeleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi, oluşan dört faktörün açıklanan toplam varyans miktarı %61.129'dur. Faktörlerin açıkladıkları varyans miktarlarına bakıldığında sırasıyla; birinci faktörün %33.294'ünü, ikinci faktörün %12.067'sini, üçüncü faktörün %8.806'sını, dördüncü faktörün %6.961'ini açıkladığı görülmektedir. Her bir faktöre giren ölçek maddeleri incelenmiş ve faktörler isimlendirilmiştir. Faktörlere giren maddelerin ölçtükleri ortak özellikler dikkate alınarak, bir genelleme yapılmış ve alanyazın desteği ile faktörler şu şekilde isimlendirilmiştir: Birinci faktör "aidiyet", ikinci faktör "güvencesizlik", üçüncü faktör "sürüklenme", dördüncü faktör "bireysellik". Bu çerçevede ölçekte yer alan maddelerin, faktör yük değerleri, ortak faktör varyansı, ortalama ve standart sapmaları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5'te faktör modeli matrisi ile her bir değişkenin özge katkıları gösterilmiştir. Faktör modeli matrisi ile faktörlerin daha kolay yorumlanması mümkün olduğundan sadece model matrisinin yorumlanmasının yeterli olacağı belirtilmiştir (Şencan, 2005). Aidiyet alt boyutundaki tüm maddeler ile güvencesizlik alt boyutundaki 15 numaralı madde ters kodlanarak faktör analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla, Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı hesaplanmıştır (Cronbach, 1951). Cronbach alfa değerleri Tablo 7'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Ölçeğin özdeğer çizgi grafiği.

Tablo 5: Maddelerin Faktör Yük Değerleri, Ortak Faktör Varyansı, Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Aidiyet	Faktör 1	h^2	$\bar{X}$	ss
19. Kendimi çalıştığım kuruma ait hissedirim	.800	.722	3.089	1.163
23. Bu kurumda çalışmanın büyük bir şans olduğunu düşünüyorum	.774	.614	3.149	1.166
48. Aynı iş yerinden emekli olabilirim	.740	.587	2.766	1.205
12. Daha iyi bir kurumda çalışma imkânı bulsam da buradan ayrılmayı düşünmüyorum	.729	.575	2.356	1.201
20. Çalıştığım kurumun takdirini almayı önemserim	.664	.443	2.997	1.141
1. Çalıştığım kurumda kariyer planımı yapabilirim	.626	.532	2.828	1.184
Güvencesizlik				
47. İşimin geleceği konusunda kaygı duyuyorum	.839	.771	3.535	1.106
44. İş güvencesizliği işsiz değilken bile işsiz kalacağım korkusuna neden olmaktadır	.737	.604	3.551	1.197
14. İş yaşamımı düşündüğümde geleceğimin belirsiz olduğunu düşünüyorum	.734	.668	3.568	1.219
45. Yeteneklerime olan ihtiyaç geçicidir	.654	.447	2.888	1.110
17. Sözleşmemin yenilenmemesi endişesi taşıyım	.593	.482	2.855	1.242
15. Çalıştığım kurumdaki istemediğim sürece ayrılmam	.530	.379	2.811	1.189
Sürüklenme				
29. Kendime yeterince zaman ayıramadığımı düşünüyorum	.892	.824	3.554	1.220
28. Sosyalleşmek için yeterli zamanımın olmadığını düşünüyorum	.880	.808	3.404	1.233
27. İş ve yaşam dengesini kurmakta zorlandığımı hissediyorum	.742	.632	3.455	1.272
37. Çalışma hayatımı düşününce sıkışmış hissediyorum	.632	.671	3.362	1.237
38. Yaşamımın kontrolünün elimde olmadığını düşünüyorum	.618	.572	3.170	1.270
Bireysellik				
22. Çalıştığım kurumda ilişkileri çıkarlar belirler	.779	.804	3.459	1.161
33. Çalışma arkadaşlarımla aramızda rekabet olduğunu düşünüyorum	.770	.585	3.548	1.126
21. Çalıştığım kurumda ilişkilerin yüzeysel olduğunu düşünüyorum	.672	.712	2.670	1.155
18. Çalıştığım kurumda bireysel yaptığım işlerde daha başarılı olduğumu düşünüyorum	.590	.549	3.419	1.207
16. Çalıştığım kurumda işe devam edebilme kişisel ilişkilere bağlıdır	.869	.467	3.406	1.257

Tablo 7: Karakter Aşınması Ölçeği Alt Boyutlar ve Ölçeğin Tamamına İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Alt Boyutlar	Cronbach-Alfa
Aidiyet	.847
Güvencesizlik Sürüklenme	.814
Bireysellik	.874
Ölçek Toplam	.807
	.898

Tablo 7 incelendiğinde Karakter Aşınması Ölçeği'nin Aidiyet alt boyutuna ait Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .847, Güvence-sizlik alt boyutuna ait Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .814, Sürüklenme alt boyutuna ait Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .874, Bireysellik alt boyutuna ait Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .807 ve ölçeğin bir bütün olarak Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .898 olduğu görülmektedir.

Daha sonra AMOS 18.0'da maksimum olasılık tahminin kullanılarak, gizli değişken yapısal denklem modellemesi (Jöreskog

ve Sörbom, 1993) ile doğrulayıcı bir faktör analizi yapılmıştır. Modele ilişkin $\chi^2=79$; $df=303$, $\chi^2/df= 2.6$ olarak bulunmuştur. Model uyumu genellikle χ^2/df 3'ün altına düştüğünde iyi, χ^2/df 5'in altında olduğunda kabul edilebilir olarak kabul edilmektedir gösterir (Browne & Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1998; Kline, 2005). $GFI=.90$, $CFI=.92$, $TLI=.91$ olarak bulunmuştur. .90'dan büyük olan GFI , CFI ve TLI değerleri iyi bir model uyumu olduğunu göstermektedir (Browne & Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1998; Kline, 2005). $RMSEA=.06$ olarak bulunmuştur. $RMSEA$ için .08'in altında olan değerler iyi ve .08 ile 1 arasındaki değerler kabul edilebilir bir model uyumu olduğunu göstermektedir (Browne & Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1998; Kline, 2005). Dolayısıyla modelin iyi uyum gösterdiği söylenebilir.

Elde edilen 22 maddelik Karakter Aşınması Ölçeği ile yapısal ve zamansal esneklik arasında bir ilişkinin olup olmadığını görebilmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Analizin sonuçları Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8'de görüldüğü üzere, karakter aşınması ile zamansal esneklik arasında düşük düzeyde pozitif yönde anlamlı bir ilişki

Tablo 8: Karakter Aşınması ile Esnek Çalışma Arasındaki Korelasyon Analizi

	Zamansal Esneklik	Yapısal Esneklik
Karakter Aşınması Toplam	.305*	.530*

vardır. Bunun yanı sıra yapısal esneklik ile orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

TARTIŞMA ve SONUÇLAR

Bu çalışmanın amacı, karakter aşınması yapısını netleştirmek ve deneysel araştırmalar için geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmektir. Alanyazının gözden geçirilmesi ile karakter aşınmasını tanımlayan dört yapı tanımlanmıştır. Karakter Aşınması Ölçeği, Likert tipi bir ölçek olup dört faktör altında toplanabilen 22 maddeden oluşmaktadır. İçerdiği bu dört faktör ile birlikte toplam varyansın %61'ini açıklamaktadır. Faktörlerdeki maddelerin faktör yükleri, faktörlerin özdeğerleri ve açıklanan varyans oranları dikkate alındığında, ölçeğin yapı geçerliliğine sahip bir ölçek olduğu söylenebilir. Kline'a (2014) göre ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin .30'dan yüksek olması ve genel varyansın ise en az %40'ını açıklanması, davranış bilimleri açısından yeterli görülmektedir. Bu açıdan duyuşsal bir özelliği ölçmeye yarayan bu ölçek için varyansın oldukça yeterli bir değer olduğu söylenebilir.

Yapılan faktör analizi sonuçları incelendiğinde, her bir maddenin faktör yükünün yeterli faktör değeri taşıdığı ve her bir alt boyutta toplanan maddelerin mantıklı bir kümelenme gösterdiği görülmüştür. Buna göre yapılan alt boyut isimlendirmelerinin bu kümelenmiş maddeleri yeterince açıklayan ifadeler olarak seçilmiştir. Ölçekte yer alan faktörler; aidiyet, sürüklenme, güvencesizlik ve bireysellik olarak isimlendirilmiştir. Aidiyet faktörü altında yer alan 6 madde karakter aşınmasının yordayıcılarından olan düşük aidiyet algısını ölçmektedir. Sennett (1998), endüstri sonrası dönemde değişen iş yapısının kişilerin üzerindeki etkilerinden birinin örgüte olan bağlılığın azalması olduğunu öne sürmektedir. Dolayısıyla karakter aşınması ölçeği geliştirilmesi çalışmasında yapılan analizler sonucu oluşan bu boyutun konu ile ilgili açıklamalarla tutarlı olduğu söylenebilmektedir. Sürüklenme alt boyutundaki 5 madde ile çalışanların yaşamlarındaki kontrol ve sıkışma duyguları ölçülmektedir. İşin kişilik üzerindeki etkilerinden biri de kişinin bu belirsiz ve güvensiz ortamda yaşamının kontrolünün elinden alındığı duygusudur (Sennett, 1998). Dolayısıyla bu boyutun bu bağlamda kişinin kontrol duygusunu ölçen maddelerden oluştuğu ve açıklamalarla tutarlı olduğu söylenebilir. Güvencesizlik boyutundaki altı madde ile iş güvencesizliği algısının karaktere olan etkileri ölçülmektedir. Algılanan iş güvencesizliğinin psikolojik sonuçları olduğu gibi (Wichert, 2002), örgütsel sonuçları da bulunmaktadır (Jordan, Ashkanasy, Hartel, & Hooper, 2002). Bu bağlamda iş güvencesizliği algısının işin kişilik üzerindeki etkisini yordayacağı söylenebilmektedir. Bireyselleşme alt boyutundaki beş madde ile bireyselleşmenin karakterde yarattığı etkiler ölçülmektedir. Değişen dünyanın insan yaşamındaki yansımalarından biri de kalabalıklar içinde yalnız olduğu duygusudur. Bu durum kişinin bireysel çabalarının hayatta kalmak için gerekli olan en önemli şey olduğu duygusunu geliştirmesi-

ne sebep olmaktadır (Sennett, 1998). Bu bağlamda ölçeğin bu boyutunun açıklamalarla tutarlı olduğu söylenebilir.

Karakter Aşınması Ölçeğinden alınabilecek en düşük puan 22, en yüksek puan 110 dur. Aidiyet alt boyutundaki tüm maddeler ile güvencesizlik alt boyutundaki 15. madde ters puanlanmalıdır. Ölçekten alınan puanların yüksekliği, karakter aşınmasının yüksek, alınan puanların düşük olması karakter aşınmasının düşük olması olarak yorumlanmaktadır.

Geliştirilen ölçeğin güvenirliği .898, ölçeğin alt boyutlarından aidiyet alt boyutunun güvenirliği .847, sürüklenme alt boyutunun güvenirliği .874, güvencesizlik alt boyutunun güvenirliği .814, bireysellik alt boyutunun güvenirliği .807 olarak bulunarak, ölçeğin yüksek güvenirliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu ölçeğin iç tutarlılık niteliğini sağladığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2002). AFA ile elde edilen yapı geçerliği DFA ile değerlendirilmiş ve elde edilen bulgular ile AFA desteklenerek, modelin dört faktörlü olarak geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç olarak Karakter Aşınması Ölçeği'nin, postmodern kültürün değişen örgütlerinin, kişilerin karakterlerinde yaşadığı değişimi ölçmede kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir. Geliştirilen ölçekle toplanan veriler ile işin kişilik üzerindeki etkilerinin genel olarak okunabilmesi ve mikro düzeydeki (bireysel) dönüşüm ile ilgili farkındalığın artması noktalarında fayda sağlanması beklenmektedir. Ayrıca, günümüz değişen dünyasında işin kişilik üzerindeki etkilerini anlamaya yarayan karakter aşınması gibi bir konuda kişilerin yaşamsal anlatılarını daha derinden anlayabilmek ve özel verilere ulaşabilmek için konuyla ilgili nitel çalışmaların yapılmasının ve nicel verilerle beraber karma araştırma deseniyle ele alınmasının konuya daha sağlıklı bakmaya yardımcı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 411-420.
- Afşar, T. (2015). Vakıf üniversitelerinin "özel" ola(maya)n çalışanları: akademisyenler. In S. M. Değirmencioğlu & K. İnal (Eds.), *Yükseköğretimin serbest düşüşü: Özel üniversiteler* (pp. 215-247.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- 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.
- Bakır, H., & Eroğlu, E. (2019). Esnek ve güvencesiz çalışma bağlamında Türkiye'de araştırma görevlisi olmak. *Çalışma ve Toplum, 60*(1), 155-178.

- Balfour, D. L., & Grubbs, J. W. (2000). Character, corrosion and the civil servant: The human consequences of globalization and the new public management. *Administrative Theory & Praxis*, 22(3), 570-584.
- Bilgic, M. T. (2015). Richart Sennet'in çalışmalarında toplumsallaşmanın bazı referans alanları ve modernlik. *Selçuk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 34, 267-282.
- Bora, T., & Erdoğan, N. (2015). Cüppenin, kılıcın ve kalemin mahcup yoksulları: Yeni kapitalizm, yeni işsizlik ve beyaz yakalılar. In T. Bora, A. Bora, N. Erdoğan, & İ. Üstün (Eds.), *Boşuna mı okuduk? Türkiye'de beyaz yakalı işsizliği* (pp. 49-71), İstanbul: İletişim Yayınları.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. *Sage Focus Editions*, 154, 136-136.
- Büyükoztürk, Ş. (2002). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Crowther, J. (2004). 'In and against 'lifelong learning: Flexibility and the corrosion of character. *International journal of lifelong education*, 23(2), 125-136.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyükoztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (Vol. 2). Ankara: Pegem Akademi.
- Çolak, E. (2015). Akademide güvencesiz çalışma: araştırma görevlilerinin deneyimleri. *Viraverita E- Dergi*, 2, 23-44.
- Erbil, C., & Öğüt, A. (2016). Örgütsel sosyal sermayenin inşasında çalışanların değişen rolü: Richart Sennett'in perspektifinden yeni kapitalizm örgütlerine bakış. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 192-216.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (2011). *How to design and evaluate research in education*. New York: McGraw-Hill Humanities/Social Sciences/Languages.
- Gürkanlar, E. (2010). *Esnek çalışma saatlerinin kadın çalışanların sosyal roller ve çalışma performansı üzerine etkileri- akdeniz üniversitesinde bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Hair, J. F. (2006). *Multivariate data analysis*. New Jersey: Pearson Education India.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological methods*, 3(4), 424-453.
- Jones, G. (2001). The social implications of modern capitalism. *Business Strategy Review*, 12(4), 71-75.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E., & Hooper, G. S. (2002). Workgroup emotional intelligence: Scale development and relationship to team process effectiveness and goal focus. *Human resource management review*, 12(2), 195-214.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Hillsdale: Erlbaum.
- Kahn J. H. (2006). Factor analysis in counseling psychology research, training, and practice: Principles, advances, and applications. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 684-718.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kasapoğlu, A. (2005). *Değişen toplumsal yapıda karakter*. Ankara: Ütopya Yayınları.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practise of structural equation modeling* (2nd Ed.). New York: Guilford Press.
- Kul, M. (2005). Polisler. In A. Kasapoğlu (Ed.). *Değişen toplumsal yapıda karakter* (pp. 97-170), Ankara: Ütopya Yayınları.
- Kulaksızoğlu, A., Dilmaç, B., Ekşi, H., & Otrar, M. (2003). Uyum ölçeği-üniversite formu'nun dilsel eşdeğerlik, geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 2(3), 49-64.
- Kumaş, H., & Fidan, F. (2005). Akademisyen ve tekstil işçileri karşılaştırması örneğinde çalışan kadınların çalışma olgusuna bakışları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (50), 507-532.
- Lewis, S. (2003). The integration of paid work and the rest of life. Is post industrial work the new leisure? *Leisure studies*, 22(4), 343-345.
- Memiş, P., & Sağır, A. (2013). Yükseköğretimde yeni (lenmiş) istihdam örneği olarak ÖYP. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 74-100. Retrieved from <https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/2477/1039>
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 91-104.
- Örücü, D., & Şimşek, H. (2011). Akademisyenlerin gözünden Türkiye'de eğitim yönetiminin akademik durumu: Nitel bir analiz. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 167-197.
- Ransome, P. (2007). Conceptualizing boundaries between 'life'and 'work'. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 374-386.
- Seçer, B., & Çınar, E. (2011). Bireycilik ve yeni kariyer yönelimleri. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 49-62.
- Sennett, R. (1998). *Karakter aşınması*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Matbaası.
- Tavşancıl, E. (2006). *SPSS ile veri analizi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tekindal, S. (2009). *Okullarda ölçme ve değerlendirme yöntemleri* (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15.
- Toffler, A., & Alvin, T. (1980). *The third wave* (Vol. 484). New York: Bantam books.
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çalışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 155-179.

- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2007). *Research methods for business students*. (4th Ed.). Harlow, England: Financial Times/Prentice Hall.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: bir literatür taraması. *Çimento İşveren Dergisi*, 22(1), 4-19.
- Valibayova, G. (2018). *İş güvencesizliği algısının iş stresi ve iş performansına etkisi: araştırma görevlileri üzerine bir çalışma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Vatansever, A., & Yalçın, M. G. (2015). *Ne Ders Olsa Veririz: Akademisyenin vasıfsız işçiye dönüşümü*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yıldırım, N., & Aşkun, O. B. (2017, Mayıs). Hayallerim, işim ve ben: İşletme akademisyenlerinin akademik iş algılarına ilişkin etnografik bir araştırma. 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. Başkent Üniversitesi, Ankara, 1029-1040.
- Yükseköğretim Kanunu (1981, 6 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 17506). Retrieved from <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf>