

Esnek Çalışma Algısı Ölçeği'nin Geliştirilmesine İlişkin Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması*

Tuba Akpolat¹ Münevver Çetin²

Öz

Bu çalışmanın amacı, araştırma görevlilerinin esnek çalışma algılarını ölçmeye yarayan bir ölçek geliştirmektir. Esnek çalışma, resmi ya da gayri resmi uygulamalar sonucu, zaman ya da mekânda çalışan ya da işveren tarafından gerçekleştirilebilecek değişimleri ifade etmektedir. Ölçeğin geliştirilme süreci dört aşamadan oluşmaktadır. Öncelikle taslak form hazırlanmıştır. Taslak form uzman görüşüne sunularak geçerlilik çalışması yapılmıştır. Ardından pilot uygulama yapılarak, taslak forma son şekli verilmiştir. Son olarak, çalışma grubu üzerine uygulanan taslak forma geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu İstanbul İlinde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 445 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. KMO değerinin .79 olduğu ve veri setinin faktörlenmeye uygun olduğu gözlenmiştir. Esnek Çalışma Algısı Ölçeği, özdeğeri 1.00'in üzerinde 2 faktörden oluşmaktadır. Bu iki faktör İşin Yapısından Kaynaklı Esneklik ve Zamansal Esneklik (Muğlaklık) olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarından İşin Yapısından Kaynaklı Esneklik için Cronbach alfa değeri .761 ve Zamansal Esneklik (Muğlaklık) için Cronbach alfa değeri .761'dir. Ölçeğin tamamı için bulunan Cronbach alfa değeri .774'tür. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, geliştirilen Esneklik Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilmektedir.

Anahtar Sözcükler: Esnek çalışma, zamansal esneklik, araştırma görevlileri, yükseköğretim, ölçek geliştirme

Abstract

The aim of this study is to develop a scale to measure the flexibility perceptions of research assistants. Flexible work refers to changes that can be made by the employer or employee in time or space as a result of formal or informal practices. The development process of the scale consists of four stages. First, a draft form was prepared. The draft form was submitted to expert opinion and validity study was conducted. Then, pilot application was made and the draft form was finalized. Finally, the validity and reliability study of the draft form applied on the working group was conducted. The working group of the research consists of 445 research assistants working at state and foundation universities in Istanbul. It was observed that the KMO value was .79 and the data set was suitable for factoring. Flexible Working Perception Scale consists of two factors with an eigenvalue above 1.00. These two factors are called Flexibility from Work Structure and Temporal Flexibility (Ambiguity). The Cronbach's alpha value for the Flexibility the Structure of Work is .761 and Cronbach's alpha value for Temporal Flexibility (Ambiguity) is .761. The Cronbach alpha value found for the entire scale is .774. In line with the findings obtained as a result of the study, it can be said that the developed Flexibility Scale is a valid and reliable measurement tool.

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

¹ Tuba Akpolat, EYD Bilim Uzmanı , MEB, tuba.sagir@hotmail.com

² Münevver Çetin, Prof. Dr. Marmara Üniversitesi, mcetin@marmara.edu.tr

Keywords: Flexible work, Temporal flexibility, Research assistant, Higher education, Scale development.

Giriş

Sanayi devrimi ile fiziksel emek ve yönetimin, bununla birlikte verimlilik için iş bölümü, net tanımlanmış bir iş ve bu işin disiplinli takibinin yapılması gerekliliğinin önem kazandığı görülmektedir (Eraydın, 1992). Her devrim hem makro hem de mikro düzeyde dönüşümler yarattığından, Fordizm olarak isimlendirilen bu dönem de mikro düzeyde insanı dönüştürmüştür (Kumar, 1995). Günümüzde ise teknolojinin günlük hayata entegrasyonu, bilgi ve iletişimin yaygın olarak kullanımı ile tüketim tercihleri de değişmiş, sanayi devriminin ortaya koyduğu ve keskin sınırlarla belirli iş gücü tanımları yerini esnek uzmanlaşmaya bırakmıştır (Saklı, 2013). Post-fordist olarak adlandırılan bu dönemde emeğin tanımı değişmiş, maddi emek yerini maddi olmayan soyut emek türlerine bırakmaya başlamıştır. Bu ekonomik dönüşüm ardı sıra politik dönüşüme de neden olmuş, neoliberalizm devlet politikası haline gelmiştir (Bıçkıcı ve Sobacı, 2011). Neoliberalizm, insanoğlunun refahının en iyi şekilde, özel mülkler, bireysel özgürlük, serbest piyasalar ve serbest ticaret ile nitelenen kurumsal bir çerçevede, girişimcilik alanlarının maksimize edilmesiyle geliştirilebileceğini öne süren bir siyasi ekonomik uygulamalar teorisidir (Harvey, 1989). Neoliberal ekonominin dönüştürdüğü örgütlerde, girişimcilik, müşteri odaklılık, ağ kurma ve esnek çalışma desteklenen olgular olarak dikkat çekmektedir (Castells, 1996). Mevcut pazar yönelimi, geçmişin rutin çalışma koşullarından kişileri kurtararak özgürleşme sağlasa da sürekli değişim ve belirsizliğin hâkim olduğu bir atmosferde kişi, ne tür bir başarı ya da ne tür bir güvencenin gerekliliğini ayırt etmekte zorlanmaktadır. Nitekim neoliberalizmin şekillendirdiği örgütler de uzun iş sözleşmeleri yapmamakta ve sınırları belli herhangi bir iş tanımı vermekten kaçınmaktadırlar. Ortaya çıkan esnek örgütler, pazarda rekabet avantajı sağlamak ve esneklik ile karı maksimize edebilecek önlemler almaktadır. Örgütsel bağlamda olumlu sonuçlar doğuran esnek çalışmanın çalışan düzeyindeki yansımalarını esnek iş düzenlemeleri oluşturmaktadır (Sennett, 2002).

Esnek iş düzenlemeleri, işin ne zaman ve nerede yapılacağı konusunda değişiklik yapılmasına izin verilen resmi ya da gayri resmi politikalar ya da uygulamalardır (Maxwell, Rankine, Bell ve MacVicar, 2007). Örgütlerde esnek çalışma düzenlemeleri giderek artmaktadır. En çok tercih edilen esnek çalışma düzenlemesi esnek zaman ya da esnek alan uygulamalarıdır. Bu iş düzenlemeleri, işin zamanlaması ve işin yapıldığı yerde esneklik sağlamaktadır (Shockley ve Allen, 2007). Ylijoki ve Mantila (2003) yaptığı bir çalışmada, planlı, sözleşmeli, zamansız ve kişisel olmak üzere dört zaman algısı tanımlamıştır. Planlı zaman, örgütler tarafından talep edilen ve düzenlenen zamana işaret etmektedir. Taahhütlü zaman, belirli dönem projeleri ve belirli dönem istihdamı işaret etmektedir. Bitiş noktasına kadar bir yarış ifade eden taahhütlü zaman, “esnek” çalışan ve kısa vadeli sözleşmelerin yükseköğretim genelinde belirginleşmeye başlamasını sağlamaktadır. Zamansız zaman, kişinin işini yaparken kendini

kaybetmesi duygusuyla açıklanabilir. Amaçlı bir işi yapmak yerine (üzerinde çalışılan konu ile ilgili okumak gibi), başka bir konuda daha derin düşünmeyi sağlayacak çalışmalar yapmak buna örnek olabilir. Kişisel zaman ise yaşam ve iş arasındaki dengeyi sağlamak için kendine ayrılan zamanı ifade etmektedir.

Yeni kapitalizmin işteki en önemli yansıması “hız” dır. Çalışanların yaşamlarının hemen hemen her yönü iş etkinlikleri ile bağlantılıdır. İş hayatı ile özel yaşam arasındaki dengenin sağlanması için genellikle önerilen yapı esnekliktir. Fakat esnek çalışmanın zaman ve mekân algısını sınırsızlaştırdığı ve belirsizleştirdiği aşıkardır. Bu anlamda iş ile özel yaşam arasındaki ayırım muğlaklaşır. Bu iki yaşam alanı genellikle binişik hale gelir. İş ve aile sorunlarının çalışanlar, aile üyeleri ve örgütler üzerindeki potansiyel etkisi, araştırmacılar arasında artan bir ilgiye neden olmuştur. Örneğin, bir kişi işe ne kadar çok zaman harcarsa, iş ve aile arasında o kadar fazla çatışma olduğu anlaşılmaktadır (Bruck, Allen ve Spector, 2002). Ayrıca, iş ve aile sorunlarının en azından aile işleyişi kadar örgütsel işleyiş için önemli olduğu ileri sürülmektedir (Barnett, 1998).

Esnek çalışma ile ilgili yapılan çalışmalar, esnek çalışmanın çalışanlar için olumlu ve olumsuz sonuçları olduğunu göstermektedir. Çalışma zamanı ve düzenini üzerinde özerkliğe sahip olan çalışanların iş tatminlerinin arttığı söylenmektedir (Hyman ve Summers, 2004; Baruch, 2000). Bunun yanı sıra esnek çalışmanın iş tatminini olumsuz etkileyen, çalışanın örgütten yalıtılmışlığı duygularının artmasına sebep olduğu da söylenmektedir (Cooper ve Kurland, 2002). Ayrıca esnek çalışmanın, çalışanların stresi üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmalarda, esnek çalışanların düşük düzeyde strese sahip olduklarını öne süren çalışmalar olduğu gibi (Almer ve Kaplan, 2002), yeni stres kaynaklarına sebep olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Tietze ve Musson, 2005). Öğretmenlerin esnek çalışmaya ilişkin algılarını araştıran çalışmalarında Taşkıran ve Kiraz (2016), öğretmenlerin genel olarak esnek çalışmayı tehlikeli bir olgu olarak algıladıkları ve yine ölçülü kullanılırsa faydalı olabileceği algısını taşıdıklarını öne sürmüşlerdir.

Yeni ekonominin ortaya çıkardığı akademik kapitalizm, akademik emek için önemli seçeneklerin yanı sıra önemli zorluklar da ortaya çıkarmaktadır (Rhoades ve Slaughter, 2004). Akademiye çalışanlar birçok meslek sahibine göre daha esneklerdir. İşe geç başlamak, geç çıkmak, evde işine devam edebilmek gibi seçeneklere çoğu zaman sahiptirler. Fakat bu çok seçeneklilik aynı zamanda sorunlardan biridir de. Esnek zamanlı çalışmak ya da zaman üzerinde düzenlemeler yapabilmeye sahip olmak, zamanın tahmin edilebilirliği varsayımına dayanmaktadır. Bu durum, işin sınırsız biçimde genişletilebilir olması duygusunu doğurmaktadır. Dolayısıyla her zaman yığın içinde “yapılacak” ya da “okunacak” başka bir öge bulunmaktadır (Crang, 2007). Akademik yaşamın günlük rutininde, en büyük endişe ve stresin kaynağı zamandır. Akademisyenler araştırma yapmak, daha çok okumak için yeterli zamana sahip olmadıklarını, işte bulunmaları gereken zamanın çok üzerinde çalıştıklarını düşünmektedirler

(Crang, 2007). Bununla birlikte, İngiltere (Doherty ve Manfredi, 2006) ve ABD'de yapılan çalışmalar (Jacobs ve Winslow, 2004), akademisyenlerin işyerinde yüksek düzeyde esnekliğe sahip olsalar da aynı zamanda yoğunlaşmaları gerektiğini de göstermektedir. Bu da fazla iş yükü ve uzun çalışma saatleri anlamına gelmektedir. Sharafizad, Paull ve Omari (2011), akademisyenlerin büyük çoğunluğunun gittikçe artan iş yükü ile mücadele ettiklerini; akademisyenlerin artan iş yükünün, akademik kariyerin çekiciliğinde azalmaya yol açtığını ileri sürmektedirler.

Türkiye'de devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş tanımlarının sınırlarının belirli olmamasından kaynaklanan birçok problemden birinin artan iş yükü olduğu ifade edilmektedir (Korkut ve Yalçınkaya, 1999; Yalçın, Özoğlu ve Dönmez, 2016; Yılmaz, Yılmaz ve Göçen, 2015). Araştırma görevlileri artan iş yükünden kaynaklı kendi çalışmalarına mesai saati içinde zaman ayıramadıklarını ve bunun yanı sıra istihdam edilebilirliklerini artırmanın bir yolu olarak fazla çalışmaları gerektiğini belirtmektedirler (Akpolat, 2019). Bu durum iş ve özel hayat arasındaki sınırların muğlaklaşmasına da neden olmaktadır. Nitekim yapılan çalışmalar akademisyenlerin kariyer ve özel yaşantıları arasında denge kurmaya çalışma çabalarında uykusuzluğun ön plana çıktığını göstermektedir (Damiano-Teixeira, 2006). Bunun yanı sıra devlet üniversitelerinde 50/d kadrosu ile çalışan araştırma görevlilerinin iş sözleşmelerinin öğrencilik halinin sona ermesiyle ve vakıf üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin yıllık sözleşme ile çalışıyor olmaları esnek çalışmayı deneyimlemelerine neden olmaktadır. Çünkü iş güvencesizliği algısı, rekabet edebilirlik ve istihdam edilebilirlik için başarının sorumluluğunun bireyin üzerine yüklenmesine neden olmaktadır (Sennett, 2002). Başarılı olmak için sürekli kendini farklı konularda geliştirmeye çalışan akademisyen için ise uzun çalışma saatleri kaçınılmazdır. Türkiye'de akademisyenlerin esnek çalışma algıları genellikle cinsiyet üzerinden ve iş-yaşam dengesi bağlamında incelenmiştir (Demir, 2018; Öztan ve Doğan, 2015; Poyraz, 2017). Bunun yanı sıra araştırma görevlilerinin sorunları bağlamında yapılan çalışmalarda, iş güvencesizliği, iş yükü, iş-yaşam dengesi gibi olgulara ilişkin sonuçlar, esnek çalışma algısı bağlamında okunabilir (Çolak, 2015; Durmaz, 2017; Gürkanlar, 2010). Yabancı alanyazın incelendiğinde akademide esnek çalışma ile ilgili yapılmış araştırmalarda genel olarak nitel yöntemin kullanılmış olduğu görülmektedir (Lu, Kao, Chang, Wu ve Cooper, 2011; Rafnsdóttir ve Heijstra, 2013; Witton ve Ross, 2017). Bu bağlamda, araştırma görevlilerinin esnek çalışma algılarını ölçmeye yarayacak bir ölçme aracı geliştirmeyi amaçlayan bu çalışma ile esnek çalışma algısının akademideki yansımaları ortaya koyacak veriler elde edilebilecek ve yükseköğretim çalışmaları kapsamında alana katkı sağlanabilecektir.

Yöntem

Araştırma tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı ölçek geliştirmektir ve dört aşamalı ölçek geliştirme süreci takip edilmiştir (Karasar, 2007).

Çalışma Grubu

Ölçek geliştirme çalışmalarında, çalışma grubu sayısı için genellikle madde sayısının 5-10 katı kadar olmalı görüşü benimsenmiştir (Kline, 2014). Bunun yanı sıra faktör analizi için çalışma grubu sayısının en az 300 olması gerektiği de belirtilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012). Bu bağlamda, uygun örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Uygunluk örnekleme çalışmaya katılmak için uygun olan nüfus üyelerinden veri toplamaya dayanan özel bir olasılık dışı örnekleme yöntemi türüdür (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2011). Taslak ölçek formu, İstanbul İlinde bulunan 13 adet devlet ve 44 adet vakıf olmak üzere toplam 57 adet üniversitede çalışan araştırma görevlilerinden elektronik posta adresi açık olan 800 araştırma görevlisine gönderilmiştir. 298 adet ölçek geri dönmemiş, 27 adet ölçek eksik ya da hatalı doldurulduğundan işleme alınmamıştır. Son durumda çalışma grubu 475 araştırma görevlisinden oluşmuştur. Çalışma grubuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Çalışma grubuna ilişkin demografik özellikler

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	304	68
	Erkek	141	32
Kıdem	1 yıldan az	51	12
	1-3 yıl	161	36
	4-6 yıl	139	31
	7 yıl ve üzeri	94	21
İşe Yerleştirme Tipi	50/d	120	27
	33/a	154	35
	ÖYP	66	15
	35. madde	12	3
	Diğer	93	21
Görev Yaptığınız Üniversite Türü	Devlet	258	58
	Vakıf	187	42
Yaş	25’ten az	21	5
	25-29	224	51
	30-34	162	36
	35 ve üzeri	38	9
Medeni Durum	Evli	170	38
	Bekar	275	62
Toplam		445	100

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan 475 araştırma görevlisinin %69’unun kadın %31’inin erkek olduğu; %12’sinin 1 yıldan az, %36’sının 1-3 yıl, %31’inin 4-6 yıl, %21’inin 7 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu; %34’ünün 50/d, %28’inin 33/a, %15’inin ÖYP, %3’ünün 35. madde ve %20’sinin diğer istihdam türüne sahip olduğu; %58’inin devlet üniversitesi, %42’sinin vakıf üniversitesinde çalıştığı; %38’inin evli, %62’sinin bekar olduğu görülmektedir.

Ölçek Geliştirme Basamakları

Ölçek geliştirme süreci, ölçek maddelerinin oluşturulması, uzman görüşüne başvurma, ön deneme, geçerlik ve güvenilirlik aşamaları olarak belirlenmiştir (Karasar, 2007).

Maddelerin Oluşturulması

Bu çalışmanın amacı araştırma görevlilerinin esnek çalışmaya yönelik algılarını ölçmeye yarayan bir ölçme aracı geliştirmektir. Bu bağlamda, taslak ölçek formu için madde havuzu oluşturmak amacıyla, araştırma görevlilerinin esnek çalışma ile görüşlerini almak için oluşturulmuş 4 soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturularak, 6 araştırma görevlisine uygulanmıştır. Hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formunda araştırma görevlilerinin iş tanımlarını, iş yüklerini, özel hayat ve çalışma hayatı dengesini ve iş hayatı ile çalışma hayatı arasındaki sınırların netliği ya da muğlaklığı olgularına ilişkin sorular sorulmuştur. Seçilen araştırma görevlileri 50/d, 33/a ve vakıf üniversitelerinde sözleşme ile çalışmaktadır. Çalışma şekillerinde resmi ve gayri resmi esneklik uygulamalarının ve esnek çalışma algılarının neler olduğunu ortaya koymayı sağlayacak bu formdan çıkan sonuçlar analiz edilerek 25 özgün ölçek maddesi yazılmıştır. Bunun yanı sıra alanyazın taranarak (Allen, Johnson, Kiburz ve Shockley, 2013; Hill, Ericson, Holmes ve Ferris, 2010; Lu, Kao, Chang, Wu ve Cooper, 2011) konu ile ilgili 10 özgün ölçek maddesi daha yazılmıştır. İlk aşamada 35 sorudan oluşmuş taslak form hazırlanmıştır.

Uzman Görüşü

Ölçek maddeleri alanında uzman 10 akademisyenin görüşlerine sunulmuştur. Bunlardan ikisi ölçme ve değerlendirme, beşi eğitim yönetimi ve üçü de eğitim bilimleri enstitüsüne bağlı araştırma görevlisidir. Eğitim yönetimi ve denetimi uzmanı öğretim üyesi uzmanlar taslak formu oluşturan maddelerin esnek çalışma algısını ölçebilecek kapsamda olup olmadıklarını değerlendirirken; ölçme ve değerlendirme uzmanı öğretim üyesi uzmanlar ölçek maddesi yazım ilkeleri bağlamında değerlendirmelerini gerçekleştirmişlerdir. Yine araştırma görevlisi uzmanlar da kapsam geçerliği bağlamında değerlendirme yapmışlardır. Ayrıca iki Türk Dili ve Edebiyatı uzmanı, dil bilgisi ve anlam bakımından maddeleri değerlendirmişlerdir. 10 uzmandan alınan görüşler, Lawshe tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Bu analiz için $[KGO = N_u / (N/2) - 1]$ formülü kullanılmıştır. Formülde belirtilen KGO =Kapsam geçerlik oranı, N_u =Maddeye uygun diyen uzman sayısı, N =Toplam uzman sayısı anlamına gelmektedir.

Kapsam geçerlik ölçütününün (KGO) 10 uzman için en az değeri 0.62'dir (Ayre ve Scally, 2014). Yapılan analiz sonucunda 15 madde ölçütün altında kaldığından taslak ölçekten çıkarılarak, son durumda 20 madde ile taslak form oluşturulmuştur.

Taslak Formun Oluşturulması ve Pilot Uygulama

Ölçek taslağı, tek bir yapıyı ölçmeyi amaçlayan çoklu madde kullanımına olanak sağlayan, toplamalı derecelendirme ölçeği (likert tipi ölçek) dikkate alınarak hazırlanmıştır. Hazırlanan taslak form, (1) Hiç Katılmıyorum (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen Katılıyorum şeklinde 5'li likert tipinde oluşturulmuştur. Ayrıca ölçeğin amacını belirten bir "yönerge" ile "Kişisel bilgiler formu" taslak forma eklenmiştir. Katılımcılara araştırma sürecinde herhangi bir zamanda geri çekilme hakkını içeren katılımlarını ve haklarını detaylandıran bir etik onam da eklenmiştir.

Madde iyileştirme için taslak ölçek ile 40 araştırma görevlisinden erken veri toplamaları yapılmıştır. Bu noktada ölçeğin tamamı için Cronbach alfa değeri .72 olarak hesaplanmıştır. Güvenilirliği büyük oranda düşüren bir maddenin varlığına rastlanmamış ve bundan dolayı madde atılmasına gerek görülmemiştir. Bunun yanı sıra araştırma görevlilerinin görüş ve önerileri dikkate alınarak, maddelerin açıklığı noktasında biçimsel düzenlemeler yapılmış; ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik tespiti için uygulama aşamasına geçilmiştir.

Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması

Taslak ölçek, araştırmanın çalışma grubu İstanbul İlinde bulunan, devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 800 araştırma görevlisine gönderilmiştir. 328 ölçek geri dönmediğinden, 27 ölçek eksik ya da hatalı doldurulduğundan analiz dışı bırakılmıştır. Son durumda 445 araştırma görevlisinden gelen veriler analiz kapsamında değerlendirilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemeden önce faktör analizi yapıp yapılamayacağına karar vermek adına KMO ve Bartlett test analizleri yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda taslak ölçek formunun faktörlenmeye uygun olduğu görülmüş ve açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Temel bileşenler analizi ile ölçeğin faktörlere ayrılma durumu incelenmiş ve faktör yük değerleri için varimax dik döndürme uygulanmıştır. Faktör yükleri bakımından uygun olmayan maddeler elenerek, kalan maddeler üzerinden ölçeğin, madde toplam korelasyonları hesaplanarak test edilmiştir. Ölçeğin güvenilirliği için ise iç tutarlılık katsayısı, Cronbach alfa formülü ile hesaplanmıştır. Ölçek geliştirme çalışmalarında, yeni bir ölçek geliştirilirken yapı geçerliği sınamak için faktör analizinin yeterli olmasından dolayı doğrulayıcı faktör analizi yapılmamıştır.

Bulgular

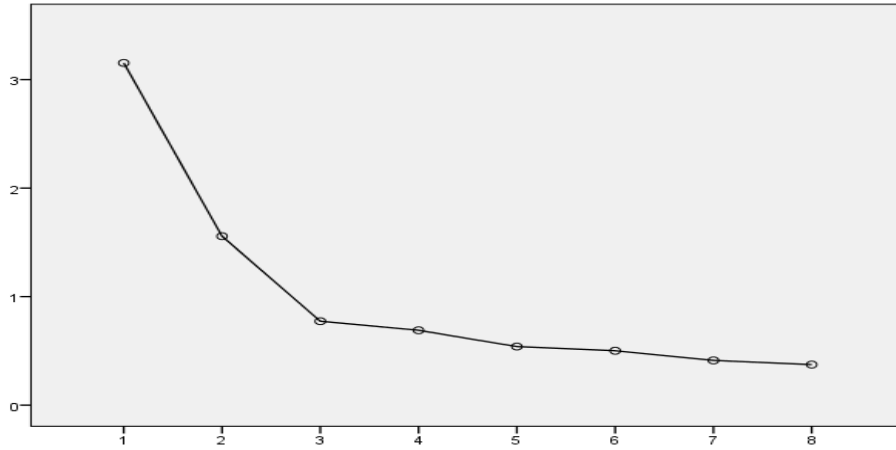
Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Veri setinin faktörlenmeye uygun olup olmadığına karar verebilmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's testi yapılmıştır. Tablo 2'de test sonuçları gösterilmektedir.

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

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği		.789
Bartlett's Testi	Ki-Kare değeri	1042.101
	Serbestlik derecesi	28
	p	.000

Tablo 2'ye göre Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi değeri .789'dur. Bu durum ölçek maddelerinin faktörlenmeye uygun olduğu anlamına gelmektedir. Büyüköztürk (2002), KMO değerinin .70'in üzerinde olmasının ölçeğin faktörlere ayrılması için uygun olduğu anlamına geldiğini belirtmektedir. Bartlett's testine göre ise veriler çok boyutlu bir evrenden gelmiştir ($p < .001$) (Büyüköztürk, 2002).

Ölçek geliştirme çalışmalarında, yapı geçerliliğini test etmek amacıyla sıklıkla kullanılan temel bileşenler analizi ile faktör yapısını ortaya çıkarmak amacı güdülmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2018). Analizde tanımlanan bileşenlere varimax dik döndürme uygulanmıştır. Varimax dik döndürme sonucunda elenen maddeler faktör yükü .30'dan düşük olanlar ve birden fazla faktör altında görünen maddelerdir (Hair, 2006). 12 madde (1,3,5, 6, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 19, 20) her faktör altında benzer faktör yüküne sahip 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. Son durumda, önemli faktör sayısına karar verebilmek için ortaya çıkan faktör çizgi grafiği incelenerek Şekil 1'de gösterilmiştir.

**Şekil 1.** Ölçeğin Öz-değer Çizgi Grafiği

Şekil 1 incelendiğinde, 2. 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 2 faktörlü olabileceğini desteklemektedir. Faktör analizi sonucunda nihai ölçekte kalan maddeler ve ilgili faktörler Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 3. Alt Boyutlarda Yük Alan Maddeler

Faktör	Madde Sayısı	Madde Numaraları
1	4	14, 8, 16, 19
2	4	2, 4, 7, 10

Ölçeğin özdeğeri 1'den büyük iki faktörlü yapı sergilediği görülmüştür. Bulunan iki faktöre ilişkin özdeğerler ve kümülatif varyans yüzdeleri Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Alt Oluşan Faktörler ve Açıkladıkları Toplam Varyans Miktarları

Faktör	Özdeğer	Açıklanan Varyans	Kümülatif %
1	3.143	39.287	39.287
2	1.585	19.809	59.096

Tablo 4 incelendiğinde iki faktör altında açıklanan toplam varyansın %59 olduğu görülmektedir. Birinci faktörün %39, ikinci faktörün ise %20 açıklanan varyansa sahip olduğu görülmektedir. Söz konusu iki faktör altında toplanan her bir madde incelenerek, ortak anlam aranmış ve alanyazın doğrultusunda isimlendirmeler yapılmıştır. Bu bağlamda birinci faktör "işin yapısından kaynaklı esneklik", ikinci faktör "zamansal esneklik (muğlaklık)" olarak isimlendirilmiştir. Ölçekte bulunan maddelere ilişkin faktör yük değerleri, ortak faktör varyansı, ortalama ve standart sapmaları Tablo 5'te gösterilmiştir.

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

İşin Yapısından Kaynaklı Esneklik	Faktör 1	h ²	X	Ss
14. İş tanımının sınırları belli değildir.	.642	.820	4.02	1.20
8. Çalıştığım kurumda iş tanımının dışında da işler yaparım.	.603	.783	4.05	1.05
16. Çalıştığım kurumda esneklik her saat çalışmaya hazır olmak olarak anlaşılır.	.591	.758	3.37	1.23
9. Geçici sözleşme ile işime devam ediyorum.	.502	.653	3.47	1.20
Zamansal Esneklik (Muğlaklık)	Faktör 1	h ²	X	Ss
2. İşlerimi çalışma saatleri içinde bitiririm.	.682	.792	3.60	1.32
8. Çalışma saatlerim belirlidir.	.666	.771	3.49	1.30
7. Mesai saatleri dışında da işimi sürdürmeye devam ederim.	.589	.743	4.12	.94
10. Özel hayatım ile çalışma hayatım iç içedir.	.443	.702	3.30	1.24

Tablo 5'te her bir maddenin faktör yükü görülmektedir. Şencan (2005) faktörlerin daha kolay yorumlanması için model matrisinin yeterli olacağını belirtmektedir. Zamansal Esneklik (Muğlaklık) alt

boyutundaki ilk iki (2. ve 8.) madde ters kodlanarak faktör analizi yapılmıştır. Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ile ölçeğin güvenilirliği hesaplanmıştır (Cronbach, 1951). Cronbach Alfa değerleri Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Esneklik Ölçeği Alt Boyutları ve Ölçeğin Tamamına İlişkin Güvenilirlik Katsayıları

Alt Boyutlar	Cronbach-Alpha
İşin Yapısından Kaynaklı Esneklik	.761
Zamansal Esneklik (Muğlaklık)	.761
Ölçek Toplam	.774

Tablo 6 incelendiğinde Esneklik Ölçeği'nin İşin Yapısından Kaynaklı Esneklik alt boyutuna ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .761, Zamansal esneklik (Muğlaklık) alt boyutu Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .761 ve ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .774 olduğu görülmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, araştırma görevlilerinin algıladıkları esnek çalışma düzeyini ortaya koymaya yarayan, geçerli ve güvenilir esnek çalışma algısı ölçeği geliştirme amacı taşımaktadır. Esnek Çalışma Algısı Ölçeği iki faktör altında toplanan 8 maddeden oluşan likert tipi bir ölçektir. Bu iki faktör ile toplam varyansın %59'unu açıklamaktadır. Ölçeğin genel varyansın %40'unu açıklaması, sosyal bilimler açısından yeterli görülmektedir (Kline, 2014).

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, özdeğeri 1'in üzerinde bulunan iki faktör; İşin Yapısından Kaynaklı Esneklik ve Zamansal Esneklik (Muğlaklık) olarak isimlendirilmiştir. İşin Yapısından Kaynaklı Esneklik boyutunda bulunan dört madde, resmi olarak işin yapısında hissedilen esnekliği ölçmektedir. Söz konusu dört madde sözleşmede belirtilen çalışma süresi ve iş tanımından kaynaklı iş yükü algısını ölçmeyi amaçlamaktadır. Hissedilen iş güvencesizliğinin, esneklik algısı yaratacağı belirtilmektedir (Sennett, 2002). Dolayısıyla sözleşmelerinin yenilenmemesi endişesi yaşayan araştırma görevlilerinin esnekliği yapısal olarak algıladıkları söylenebilir. Bunun yanı sıra yine iş tanımının sınırlarının muğlak oluşu üstlendikleri iş yükünü artırmakta dolayısıyla yine yapısal esneklik algısı yaratmaktadır. Rafnsdóttir ve Heijstra (2013) akademisyenlerin esnek çalışma konusunda diğer çalışanlara göre daha özerk olduklarını, bu durumun ise sürekli artan iş yüküne sebep olduğunu çünkü daima yapılacak başka bir işin mevcut olduğunu belirtmektedirler. Dolayısıyla iş yükünün esnek çalışma algısı yaratan bir unsur olduğu söylenebilir. Zamansal Esneklik (Muğlaklık) boyutunda bulunan dört madde ise işin doğasında algılanan gayri resmi esneklik algısını ölçmektedir. Söz konusu bu maddeler işin mesai saatleri içerisinde tamamlanıp tamamlanmadığını ve iş ile özel yaşam arasındaki dengenin sağlanıp sağlanmadığını ölçmektedir. Esnek çalışma düzenlemelerinin iş yaşam arasındaki dengeyi sağlamada

kilit rol oynadığı söylene de Kwande (2007) çalışma saatlerinde esnekliğin sonsuz bir çalışma seli, uzun çalışma saatleri ve daha az aile zamanı ile sonuçlandığını belirtmektedir. Dolayısıyla bu boyutta algılanan zamansal esnekliğin, iş yaşam arasındaki sınırları muğlaklaştırdığı ve dengenin iş yönünde bozulduğu anlamı taşıdığı söylenebilir.

Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmıştır. Buna göre, İşin Yapısından Kaynaklı Esneklik boyutunun alfa değeri .761, Zamansal Esneklik (Muğlaklık) alt boyutunun alfa değeri .761 ve toplam ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı .774'tür. Bu değerler ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, Esnek Çalışma Algısı Ölçeği'nin araştırma görevlilerinin esnek çalışma algılarını belirlemede kullanılanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Geliştirilen bu ölçek ile araştırma görevlilerinin esnek çalışma ile ilgili algılarını ortaya koyabilecek verilerin toplanabilmesi ve bu konudaki farkındalığın artması noktasında alana katkı sağlaması beklenmektedir.

Kaynaklar

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel Psychology, 66*(2), 345-376.
- Akpolat, T. (2019). *Esnek ve iş güvencesiz çalışmanın araştırma görevlileri üzerindeki etkileri: duygusal emek ve karakter aşınması bağlamında bir inceleme*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Almer, E. D., & Kaplan, S. E. (2002). The effects of flexible work arrangements on stressors, burnout, and behavioral job outcomes in public accounting. *Behavioral Research in Accounting, 14*(1), 1-34.
- 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.
- Baruch, Y. (2000). Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers. *New technology, work and employment, 15*(1), 34-49.
- Bıçkı, D. ve Sobacı, M.Z. (2011). Yerel yönetimden yerel yönetişime: post-fordizm bağlamında yerel yönetimleri anlamak. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 9*(2), 215-234.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work–family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of vocational behavior, 60*(3), 336-353.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Castells, M. (1996). The information age: Economy, society and culture (3 volumes). *Blackwell, Oxford, 1997, 1998*.
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, professional isolation, and employee development in public and private organizations. *Journal of Organizational Behavior: The*

- International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(4), 511-532.
- Crang, M. (2007). Flexible and fixed times working in the academy. *Environment and Planning A*, 39(3), 509-514.
- Çokluk, Ö., Şekercioglu, G. ve Büyüköztürk, 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. *Vira Verita E-Dergi*, 2, 23-44.
- Damiano-Teixeira, K. M. (2006). Managing conflicting roles: A qualitative study with female faculty members. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(2), 310-334.
- Durmaz, N. (2017). Akademinin Prekaryası: 50/d'li Araştırma Görevlileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(4), 945-975.
- Eraydın, A. (1992). *Post-fordizm ve değişen mekansal öncelikler*. Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Mimarlık Fakültesi.
- 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.
- Harvey, D. (1989). *The condition of postmodernity* (Vol. 14). Oxford: Blackwell.
- Hill, E. J., Erickson, J. J., Holmes, E. K., & Ferris, M. (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: finding an extra day or two. *Journal of Family Psychology*, 24(3), 349.
- Hyman, J., & Summers, J. (2004). Lacking balance? Work-life employment practices in the modern economy. *Personnel Review*, 33(4), 418-429.
- Karasar, N. (2010). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83-106.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Korkut, H., ve Yalçınkaya, M. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(17), 19-36.
- Kumar, K. (1995). Sanayi sonrası toplumdan post-modern topluma. *Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları*, (Çev. Mehmet Küçük), Dost Kitabevi Yayını, Ankara.
- Kvande, E., & Kvande, E. (2007). *Doing gender in flexible organizations*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Lu, L., Kao, S. F., Chang, T. T., Wu, H. P., & Cooper, C. L. (2011). Work/family demands, work flexibility, work/family conflict, and their consequences at work: A national probability sample in Taiwan. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 1(S), 68.

- Maxwell, G., Rankine, L., Bell, S., & MacVicar, A. (2007). The incidence and impact of flexible working arrangements in smaller businesses. *Employee Relations*, 29(2), 138-161.
- Öztan, E. ve Doğan, S. N. (2015). Akademinin cinsiyeti: Yıldız teknik üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 46(3), 191-222.
- Poyraz, B. (2017). Akademi kadınların cenneti mi?: Ankara üniversitesi örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2). DOI:10.1501/sbeder_0000000057
- Rafnsdóttir, G. L., & Heijstra, T. M. (2013). Balancing work–family life in academia: The power of time. *Gender, Work & Organization*, 20(3), 283-296.
- Rhoades, G., & Slaughter, S. (2004). Academic capitalism in the new economy: Challenges and choices. *American Academic*, 1(1), 37-59.
- Saklı, A. R. (2013). Fordizm'den Esnek üretim rejimine dönüşümün kamu yönetimi üzerindeki etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 107-131.
- Sennett, R. (2002). *Karakter aşınması*. Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Sharafizad, F., Paull, M., & Omari, M. (2011). Flexible work arrangements: Accessibility in a university environment. *Australian Universities' Review*, 53(2), 43-49.
- Shockley, K. M., & Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 479-493.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. Ankara: Seçkin Matbaası.
- Taşkıran, G. ve Kiraz, Z. (2016). Okul yöneticisi ve öğretmenlerin esnek çalışma kavramına ilişkin metaforik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40, 318-342.
- Tietze, S., & Musson, G. (2005). Recasting the home-work relationship: A case of mutual adjustment? *Organization Studies*, 26(9), 1331-1352.
- Wilton, S., & Ross, L. (2017). Flexibility, sacrifice and insecurity: A Canadian study assessing the challenges of balancing work and family in academia. *Journal of Feminist Family Therapy*, 29(1-2), 66-87.
- Yalçın, M., Özoğlu, E. A., & Dönmez, A. (2016). Metaphoric perceptions of academic staff about the concept of research assistant. *Education & Science/Eğitim ve Bilim*, 41(185), 19-32.
- Yavuz, Ş. (2006). Reklam ve popüler kültür. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi | Istanbul University Faculty of Communication Journal*, (27), 149-161.
- Yılmaz, F., Yılmaz, F. ve Göçen, S. (2015). Sınıf öğretmeni adaylarının araştırma görevlisi algısı: Metaforik bir araştırma. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 1(23), 201-220.
- Ylijoki, O. H., & Mäntylä, H. (2003). Conflicting time perspectives in academic work. *Time & Society*, 12(1), 55-78.

ORCID

Tuba Akpolat  <https://orcid.org/0000-0001-5907-6972>

Münevver Çetin  <https://orcid.org/0000-0002-1203-9098>

Extended Summary**Validity and Reliability Study for Developing Flexibility Scale**

With the industrial revolution, it has been seen that administrative work and arm-based labor have gained importance, and the division of labor and job description must be strictly applied and disciplined for efficiency (Eraydın, 1992). Henry Ford, who left his mark on this period called Fordism, intervened to direct the consumption (Harvey, 1989) habits of the earning workers who predicted that mass production would lead to mass consumption (Yavuz, 2006). The greatest criticism of Fordism is that it is an approach that not only plans production but also the life of the individual (Kumar, 1995).

With the change in consumption preferences, the fordist regime became depressed and the transition to the so-called post-fordist period, in which information and communication technologies were widely used in production and flexible specialization in the labor force, was started (Saklı, 2013). With the change in economic dynamics, the structure of work and labor changed and this situation started to transform human beings. Labor based on arm strength has been replaced by abstract labor types. The political consequence of the transition from Fordism to post-sequencing is the change in state policies. With neoliberal policies, the state took on a new form (Bıçkıcı & Sobacı, 2011). Neoliberalism is a theory of political economic practices which asserts that human welfare can best be improved by maximizing the areas of entrepreneurship within an institutional framework characterized by private property, individual freedom, free markets and free trade (Harvey, 1989). In organizations transformed by the neoliberal economy, entrepreneurship, customer focus, networking and flexible work attract attention as supported cases (Castells, 1996). Although the current market orientation provides liberation by liberating people from the routine working conditions of the past, in an atmosphere of constant change and uncertainty, one has difficulty in recognizing what kind of success or assurance is needed. As a matter of fact, the organizations shaped by neoliberalism do not enter into long labor contracts and refrain from giving any defined job descriptions. Flexible business arrangements form the basis of this change in business structure(Sennett, 2002).

Flexible business arrangements are formal or informal policies or practices that allow changes to be made when and where the work is done (Maxwell, Rankine, Bell, and MacVicar, 2007). Flexible work arrangements are increasing in organizations. The most preferred flexible working arrangement is flexible time or flexible space applications. These work arrangements provide flexibility in the timing of the work and where the work is done.

Purpose and Significance

Academic capitalism posed by the new economy poses significant challenges as well as important options for academic labor (Rhoades and Slaughter, 2004). Employees in the academy are more flexible than many professionals. They often have the option of starting late, leaving late, and continuing to work at home. But this multi-choice is also one of the problems. Working flexibly or having the ability to make adjustments on time is based on the assumption that time is predictable. This creates the feeling that the work can be expanded extensively. Therefore, there is always another element to “do” or “read” in the stack (Cragg, 2007). In the daily routine of the Academy, the greatest concern and stress is the source of time. Academicians think that they do not have enough time to do research and to read more, and they work on the time they need to be at work (Cragg, 2007). Sharafizad, Paull and Omari (2011) argue that the vast majority of academics are struggling with an increasing workload; they argue that the increasing workload of academics leads to a reduction in the attractiveness of academic careers. Looking at the research assistants, it is seen that the lack of specific definitions of job descriptions increases workloads considerably (Korkut and Yalçınkaya, 1999).

Method

The research was carried out in screening model. The aim of the study was to develop the scale and the four-stage scale development process was followed (Karasar, 2007). The scale development process was determined as the creation of scale items, applying for expert opinion, pre-trial, validity and reliability stages (Karasar, 2007).

In order to form a pool of items for the draft scale form, a semi-structured interview form was formed to obtain the views of the research assistants with flexible study and a semi-structured interview form was created and applied to six research assistants. The selected research assistants work with contracts at 50 / d, 33 / a and foundation universities. 25 original scale items were written by analyzing the results of this form, which will reveal the formal and informal flexibility practices and perceptions of flexible work in the working methods. In addition, 10 original scale items related to the subject were written by scanning the literature. In the first stage, a draft form consisting of 35 questions was prepared.

The scale items were presented to the views of two faculty members of assessment and evaluation, five faculty members of education management and supervision, and three research assistants of the

educational sciences institute. Opinions from 10 experts were analyzed using the Lawshe technique. As a result of the calculations, it was decided that the minimum scope validity criterion (KGO) for 10 experts should be taken as 0.62 (Ayre and Scally, 2014).

The scale was prepared by considering the cumulative rating scale (likert type scale), which allows the use of multiple items aimed at measuring a single structure. The 5-point Likert-type draft form is rated as (1) I strongly disagree, (2) I disagree, (3) I am undecided, (4) I agree, (5) I completely agree.

Draft scale for item improvement and early data collections from 40 research assistants were made. Formal arrangements were made by taking into consideration the opinions and suggestions of the research assistants; The validity and reliability of the scale was determined.

In order to determine the construct validity of the scale, the KMO and Bartlett test analyzes were used to determine the factor analysis. Based on the obtained values, explanatory factor analysis was performed. Factor separation status of the scale was determined by principal components analysis. Factor load values were examined by Varimax vertical rotation technique and unsuitable materials were removed. The item-total correlations of the scale were calculated over the remaining items and tested. For the reliability of the scale, internal consistency coefficient was calculated with Cronbach's alpha formula.

Results, Discussion and Conclusions

This study aims to develop a scale of flexibility that has proven validity and reliability to reveal the level of flexible work perceived by research assistants. Flexible Working Perception Scale is a Likert-type scale and consists of 8 items which are collected under two factors. With these two factors, it explains 59% of the total variance. It is considered that the scale explains 40% of the general variance in terms of social sciences (Kline, 2014).

As a result of exploratory factor analysis, two factors with eigenvalues above 1; It is named as Flexibility from the Structure of the Work and Temporal Flexibility (Ambiguity). Flexibility from the Structure of the Work four items in the dimension of flexibility measure the flexibility felt in the structure of the work. Temporal Flexibility (Ambiguity) measures the perception of informal flexibility perceived in the nature of the work.

Cronbach's alpha coefficient was used for reliability of the scale. Accordingly, the Flexibility from the Structure of the Work alpha value is .761. The Temporal Flexibility alpha value .761. Cronbach's Alpha reliability coefficient of the total scale is .774. These values show that the scale is reliable.

As a result, it can be said that the Flexibility Working Perception Scale is a valid and reliable scale that can be used to determine the perceptions of flexibility of research assistants. With this scale, it is

expected that the data that can reveal the perceptions of the research assistants about the flexible work can be collected and contribute to the field in order to increase their awareness on this issue.