



# Asya Studies

Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar  
Year: 8 – Number: 28 p. 187-198, Summer 2024

## Akademisyenlerde Yabancılaşma Ölçeği: Araştırma Görevlileri Örneği\* \*\* \*\*\*

*Alienation Scale in Academicians: The Case of Research Assistants*

DOI: <https://doi.org/10.31455/asya.1450852>

Araştırma Makalesi /  
Research Article

Makale Geliş Tarihi /  
Article Arrival Date  
11/03/2024

Makale Kabul Tarihi /  
Article Accepted Date  
15/06/2024

Makale Yayım Tarihi /  
Article Publication Date  
30/06/2024

## Asya Studies

Dr. Öğr. Üyesi Emine Atalay  
Tarsus Üniversitesi  
Sağlık Hizmetleri Meslek  
Yüksekokulu Yönetim ve  
Organizasyon Bölümü  
[emineatalay@tarsus.edu.tr](mailto:emineatalay@tarsus.edu.tr)  
ORCID: 0009-0006-6302-8918

Prof. Dr. Altan Doğan  
İstanbul Üniversitesi  
İşletme Fakültesi / İnsan Kaynakları  
Yönetimi ABD  
[altand@istanbul.edu.tr](mailto:altand@istanbul.edu.tr)  
ORCID: 0000-0002-0370-2513

\*\*\*COPE-Dergi Editörleri İçin Davranış  
Kuralları ve En İyi Uygulama İlkeleri”  
beyanları: Bu makale için herhangi bir çıkar  
atışması bildirilmemiştir. Bu makale, Creative  
Commons lisansı altındadır.

\*\*Bu alışma İstanbul Üniversitesi Bilimsel  
Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun  
09/11/2020 tarih ve 35980450-663-05 belge  
numarası onayı çerçevesinde  
gerçekleştirilmiştir.

\*\*\*Bu alışma Emine Atalay’ın doktora  
tezinden türetilmiştir.

### Öz

Yabancılaşma bireyin bir nesneye ya da başka bir kişiye yabancılaşması olup insan yaşamının başlangıcından bu yana devam eden, insanın kendi doğasından kaynaklı bir durumdur. Yabancılaşmanın birey üzerinde birçok olumsuz etkisi bulunmaktadır. İtaatsizlik, kıskançlık, rekabet, saldırganlık gibi negatif dürtüler yabancılaşmanın olumsuzlukları olarak ifade edilebilir. Yabancılaşma her alandaki insan davranışlarını etkilediği gibi akademiye etkileri de yadsınamayacak düzeydedir. Bu çalışmada araştırma görevlisi olarak çalışan akademisyenlerin yaşamış oldukları yabancılaşmanın ölçülmesine yönelik bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Ölçmeye ilişkin aracının geliştirilmesinde ölçek geliştirme süreci takip edilmiştir. Ölçek geliştirme sürecinde 8 uzman görüşünden faydalanılmıştır. Uzman görüşlerine dayalı olarak kapsam geçerlilik oranı: 0,750 ve kapsam geçerlilik indeksi: 0,906 olarak bulunmuştur. Geliştirilen ölçeğin verileri, devlet üniversitelerinde araştırma görevlisi olarak görev yapan akademisyenlerden kolayca örneklemlenmesi yoluyla toplanmıştır. Çalışma, 160 araştırma görevlisinden toplanan veriler doğrultusunda ortaya konulmuştur. Tasarlanan 16 önermeli ölçeğe dair geçerlik ve güvenilirlik testleri gerçekleştirilmiştir. Analizler SPSS 25 paket programında yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçek tek boyutlu 16 önermeli olarak oluşturulmuştur. Tüm önermelerin faktör yüklerinin 0,589 ile 0,830 arasında değişen tek faktörden meydana geldiği görülmektedir. Uyum indekslerinin beklenen değerler arasında olduğu görülmüştür. Cronbach alpha değeri 0,941 olarak hesaplanmıştır. Çalışma sonucunda ölçeğin, akademisyenlerde yabancılaşmayı, farklı boyutları ile ölçmek üzere yapı olarak uygun olduğu, geçerli olduğu ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yabancılaşma, Araştırma Görevlileri, Ölek Geliştirme

### Abstract

Alienation is the alienation of an individual from an object or another person and is a situation that has been going on since the beginning of human life and is caused by human nature. Alienation has many negative effects on the individual. Negative impulses such as disobedience, jealousy, competition, aggression can be expressed as the negativities of alienation. As alienation affects human behaviours in every field, its effects on academia are undeniable. In this study, it was aimed to develop a scale to measure the alienation experienced by academics working as research assistants. The scale development process was followed in the development of the measurement tool. In the scale development process, 8 expert opinions were utilised. Based on the expert opinions, the content validity rate was found to be 0.750 and the content validity index was found to be 0.906. The data of the developed scale were collected from academics working as research assistants in state universities through convenience sampling. The study was conducted in line with the data collected from 160 research assistants. Validity and reliability tests were carried out for the 16-propositional scale. The analyses were performed in SPSS 25 package programme. As a result of the analysis, the scale was formed as a one-dimensional 16-propositional scale. It is seen that all propositions consist of a single factor with factor loadings ranging between 0.589 and 0.830. The fit indices were found to be between the expected values. Cronbach alpha value was calculated as 0.941. As a result of the study, it was determined that the scale is structurally appropriate, valid and reliable to measure alienation in academicians with different dimensions.

**Keywords:** Alienation, Research Assistants, Scale Development

### Citation Information/Kaynaka Bilgisi

Atalay, E. & Doğan, A. (2024). Akademisyenlerde Yabancılaşma Ölçeği: Araştırma Görevlileri Örneği. *Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar*, 8(28), 187-198.

## GİRİŞ

Yabancılaşma, dünya literatüründe birkaç yüzyıldır ele alınmakta olup başlangıçta Hegel ile soyut bir kavram olarak felsefe literatürüne girmiş, Marx ile ise siyaset ve iktisat alanına tanıtılmış bir kavramdır. Yabancılaşma kavramı, böylelikle felsefe dışındaki sosyal bilimlerin alanına dâhil olmaya başlamıştır (Ergil, 1980; 93). Kavramın İngilizce karşılığı “alienation” olup bu sözcük “yabancı” anlamındaki “alien” kökünden türemiştir. Bu sözcük Latince “alieno”, Fransızca “alena”, İspanyolca “alienado” sözcüklerine karşılık gelmektedir (Coşturoğlu, 1999: 77). Yabancılaşma kavramına Türk Dil Kurumunun (1988) getirdiği tanımlama ise; “belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan öğelerin değişik biçimde kavranması”dır. Yabancılaşma, psikiyatride normalden sapma durumuna; sosyal psikolojide ise bireyin kendisine, içinde bulunduğu topluma, doğaya ve diğer bireylere karşı duyduğu yabancılaşma hissine karşılık gelmektedir. Felsefe alanında yabancılaşma; önceden ilgi duyulan şeylere, nesnelere, dost olarak nitelendirilebilecek kişilere ilgi duymama, kayıtsız kalma ve hatta usanma veya tiksinti duyma şeklinde tanımlanabilmektedir (Cevizci, 1999: 906). Sosyoloji disiplini çerçevesinde ise, yabancılaşma kavramının tanımı; bireyin içinde yaşamakta olduğu topluma, o topluma ait kültürel değerlere, toplumsal rollere ilgisini yitirmesi; normları, değerleri anlamsız görerek; bireyin kendisini yalnız ve güçsüz hissetmesi şeklinde yapılabilir (Demir ve Acar, 2005: 429). Teolojik perspektiften bir tanımlama yapmak gerekirse, yabancılaşma; bireyin tanrıdan, tanrının merhametinden bilgisinden koruyuculuğundan kopması ve uzaklaşmasıdır (Williams, 2007: 45). Siyasi anlamda ise yabancılaşma; siyasal sistemden uzaklaşarak, siyasi etkinliklere, siyasete katılıma kayıtsızlığa işaret etmektedir (Ergil, 1980: 116). Ludz (1976: 5), Latince kavramın hukuk, sosyoloji ve tıp-psikoloji alanlarında nasıl kullanıldığını şöyle özetlemektedir:

- Hukuk alanında yabancılaşma kavramı, mülkiyetin veya hakların devri ya da satışı şeklinde kullanılmıştır.
- Sosyoloji alanında; “aversatio ve disiunctio” kavramlarının karşılığı olarak, bireyin diğer kişilerden; inandığı tanrısından, yaşadığı ülkesinden ayrılması, uzaklaşması şeklinde kullanılmıştır.
- Tıp-psikoloji alanında; “insania ve dementania” kavramlarının karşılığı olarak, ruhsal bozukluk ya da akıl hastalığı semptomlarını ifade etmek için kullanılmıştır.

Kavramın ilk ortaya çıkışı, teolojik bir temelde, insanın yaratıcı olarak kabul ettiği putlara tapmaya başlaması ve kendi içindeki güce, kendi potansiyeline yabancılaşması ile gerçekleşmiştir (Ofluoğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 115). Hegel’in çalışmalarında; “Entfremdung”, yabancılaşma ve “Entausserung”, dışsallaşma olmak üzere yabancılaşma karşılık gelen iki kelime yer almaktadır. Yabancılaşmanın miladının insanlık tarihi kadar eski olduğunu öne süren Hegel, kavramı, “bireyin ruhsal varlığı ile fiziki varlığı arasındaki mesafe” olarak tanımlamaktadır (Sayers, 2003: 107). Hegel sistematik açıdan incelemiş olduğu yabancılaşmayı, modern toplumdaki tipik bir olgu olarak değerlendirmiş ve güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, soyutlanma ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş farklı boyut altında ele almıştır (Seeman, 1959: 783). Kavram, sonrasında, Marx tarafından iktisadi ve toplumsal bir perspektif çerçevesinde yeniden ele alınmıştır. Yabancılaşma olgusu, modern toplumlarda üretim faaliyetinin doğal bir sonucu olarak gerçekleşmektedir. Marx (2003: 3-9); emeğin iş gücünün doğasından ayrılmasının bir sonucu olarak, bireylerin yabancılaştığını ileri sürer. Kendi emekleri neticesinde ortaya çıkan ürünlerden veya kendi üretimlerinden soyutlanan bireyler; kendi özlerinden uzaklaşmakta ve üretimlerini kendileri dışında, bağımsız birer varlık olarak algılamaya başlamaktadır (Ergil, 1980: 35). Bonjean ve Grimes (1970: 366) tarafından yapılan tanıma göre, yabancılaşma; bireyin kendini bir bütün olarak algılamasının önüne geçen ve bilinçte bölünmelere neden olan tecrübeler ve aksiyonlara karşılık gelmektedir. Levin (1994: 391) ise, yabancılaşma kavramını, bireyin toplumsal rollerinin manasını yitirmesi sebebiyle meydana gelen toplumsal belirsizlik durumu olarak tanımlamıştır. Yabancılaşma ile ilgili birden fazla tanımlama mevcuttur ve kavramın açıklanması bakımından, her zaman tek bir tanım yeterli olmayabilir (Yeniçeri, 2019: 51). Bu noktada, yabancılaşmanın özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Şimşek vd., 2006: 573):

- Yabancılaşma, kavramsal olarak, bireyin bir şeye ya da başka bir kişiye yabancılaşmasıdır.
- Beşerî yaşantının başlangıcından bu yana süregelen ve yabancılaşma, insan doğasından kaynaklanan bir durumdur.
- Yabancılaşma, bireylerin sosyal çevreleri ile yakın ilişkiindedir.
- Modern dünyada, bireyler ve ait oldukları çevrelere ilişkin farklı güçlerin yabancılaşma üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır.

- Yabancılaşmada; itaatsizlik, kıskançlık, rekabet, saldırganlık gibi negatif dürtüler ortaya çıkabilmektedir.

Yabancılaşmanın boyutlarına bakıldığında; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, soyutlanma ve kendine yabancılaşmadır. Güçsüzlük; beklentilerin gerçekleşmemesi, dış kontrolün yüksek oluşu ve kendine ait olan zamanın kendine ait olmayan başka şeyler için harcanması şeklinde üç farklı anlamda kullanılabilir. Güçsüzlük, aynı zamanda kişinin geleceğinin kendisi tarafından değil de başka etkenler tarafından belirlendiği düşüncesini de içermektedir (Silah, 2005: 207). Anlamsızlık, kişinin neye inanacağına karar verememesi durumunda ortaya çıkan yabancılaşmanın bir diğer boyutudur (Ergil, 1980: 77). Kuralsızlık terimi, “normsuzluk, anomi ve kanunsuzluk” anlamlarına gelmektedir. Yabancılaşmanın kuralsızlık boyutu; gelenekselleşmiş ve kabul görmüş davranış kalıplarına uymama ya da bu kalıplara bağlı kalmama durumunu ifade eder (Cevizci, 1999: 906). Soyutlanma; toplum tarafından yüksek değer verilen şeylere birey tarafından düşük değer verilmesinden kaynaklanan bir yabancılaşma türüdür (Ergil, 1980: 77). Kendine yabancılaşma, yabancılaşmanın güçsüzlük ve anlamsızlık boyutları ile ilişkili olup; kişinin, içinde bulunduğu durumu olumsuz bir şekilde nitelendirmesi halini ifade etmektedir (Yeniçeri, 2009: 143).

Literatürde, yabancılaşmaya ilişkin çok sayıda çalışma mevcuttur. Türkiye’de ise, yabancılaşma konusuna ilişkin literatür çalışmalarının sayısında son yıllarda bir artış söz konusu olmuştur (Oruç, 2020). Yabancı literatüre bakıldığında, Chiaburu ve arkadaşları yabancılaşma üzerine yapılan çalışmaları ölçek bazında 7 başlık altında özetlemiştir. İlgili başlıklar aşağıdaki Tablo 1’de detaylandırılmaktadır (Chiaburu, 2014: 26):

**Tablo 1: Yabancılaşma Ölçeklerinin Özeti**

| Boyutlar             | Yabancılaşmayı Ölçmek İçin Kullanılan Ölçekler  | Çalışmaların Sayısı |
|----------------------|---|---------------------|
| Anlamsızlık          | Rotter (1966), Shepard (1972), Mottaz (1981), Dean (1961), Rotter (1966), Shepard (1972), Kohn (1976), Bacharach and Lawler (1980), Mottaz (1981), Kohn and Schooler (1983), Kakabadse (1986), Pandey and Kingsley (2000), Yang, Yang, & Kawachi (2001) | 7                   |
| Güçsüzlük            | Kohn (1976), Korman et al. (1981), Mottaz (1981), Vallas (1988), Grandey (1999), Yang et al. (2001), Bacharach et al. (2002)  | 12                  |
| Kendine Yabancılaşma | Dean (1961), Korman et al. (1981), Yang et al. (2001), Connaughton and Daly (2004), Marshall (2007), Golden (2008)  | 6                   |
| Sosyal İzolasyon     | Dean (1961), Shepard (1972), Kohn (1976)  | 6                   |
| Normsuzluk           | Dean (1961), Pearlin (1962), Lodahl and Kejner (1965), Miller (1967), Seeman (1967), Korman et al. (1981), Ray (1982), Pandey and Kingsley (2000)   | 16                  |
| Bileşik Yabancılaşma | Maadi et al. (1979), Lang (1985), Hirschfeld et al. (2000), Hirschfeld and Feild (2000), Banai and Reisel (2007), Howard and Cordes (2010)  | 6                   |

Tablo 1, araştırmacıların yabancılaşmayı ölçmek için yaptıkları çalışmaları özetlemektedir. Bu tabloda Seeman’ın yabancılaşma boyutuna iki boyut daha eklenmiştir. Bunlardan ilki bileşik yabancılaşma; diğeri tek boyutlu yabancılaşmadır (Chiaburu vd., 2014: 29). Bu tablo aynı zamanda yabancılaşma literatüründe yapılan öncül çalışmaları da göstermektedir. Bununla birlikte, tablo yabancılaşmanın boyutları ile ilgili çalışmaların sayısını da göstermektedir. Yabancılaşmaya ilişkin ulusal literatürde geliştirilen ölçek geliştirme çalışmaları da mevcuttur (Çağlar, 2012; Şimşek vd., 2014; Yıldız ve Alıcı, 2019). Yabancılaşmaya ilişkin değişkenlere bakıldığında; kişilik yapısı, bireysel özellikler, iş stresi, işin niteliği, işe yönelik tutumlar, çatışma, çalışma ortamı, yönetime katılım, yöneticilerin iş görenlere uyguladıkları güç tipleri, kontrol odağı, kendini gerçekleştirme, başarı gereksinimi, iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel iletişim, örgütsel iklim, örgütsel yapı, örgüt çevresi, örgütsel özellikler gibi çok sayıda değişken bulunduğu görülmektedir (Elma, 2003: 72). Yabancılaşma, özellikle eğitim alanında oldukça yoğun bir şekilde ele alınmış konulardan biridir. Bu çalışmada araştırma görevlilerinde iş güvencesizliği, yabancılaşma, duygusal tükenme ilişkisini incelediğinden, literatürde özellikle akademisyenler üzerine yürütülmüş çalışmalarda yer verilen değişkenlere bakılacaktır. Literatürde akademisyenleri ele alan

çalışmaların oldukça az sayıda olduğu dikkat çekmektedir (Turhan, 2007; Halaçoğlu, 2008; Güneri, 2010; Çivilidağ, 2015; Kesen, 2016; Aydın ve Özeren, 2019; Kılınç ve Çepni, 2019). Bu durumun sebepleri arasında, üniversitelerin kendi karmaşık iç yapıları ve akademik çalışmalarda karşı karşıya kalınan sınırlıklar sayılabilir. Akademisyenlerin üniversitelerdeki işlevleri bilimsel araştırmalar, eğitim-öğretim ve toplum hizmetleri olmak üzere üç başlıkta toplanmıştır (Gürüz vd., 1994; Aktaran, Erdem, 2006: 305). Bahsi geçen bu işlevleri üstlenen akademisyenlerin yabancılaşmayla karşı karşıya kalmaları, sadece bireysel anlamda değil, çalışılan kurum ve toplum adına da önem taşımaktadır. Akademisyenlerin tutum, değer ve davranışları ile öğrenciler için rol model olmaları ve aynı zamanda onlara danışmanlık vermeleri de önem arz eder. Bu kapsamda, akademisyenlerin mesleklerine yabancılaşması, mezunların niteliklerinden mesleklerine yönelik tutum ve davranışlarına kadar uzanan olumsuz etkilere yol açabileceği gibi, sosyal çevre ve toplum açısından da olumsuz sonuçlar doğurabilecektir (Erimez ve Gizir, 2013: 13; Yıldız ve Eriçi, 2019: 51). Akademisyenlerin mesleklerini icra ederken yabancılaşmalarına sebep olabilecek konular aşağıda sıralanmıştır (Turhan, 2007: 1; Kesen, 2016: 128; Yıldız ve Alıcı, 2019: 51-52):

- Üniversitenin sorunları
- Diğer akademisyenlerle yaşanan çekişmeler
- Bireysel kavga ve kıskançlıklar
- Rol çatışmaları
- Enerji ve zaman yetersizlikleri
- Ders yüklerinin fazla oluşu,
- İdare ile olan sıkıntılar,
- Dersle birlikte akademik çalışmaların da yapılmak zorunda oluşu,
- Danışmanlık verilen öğrenci sayılarındaki artış,
- İş ortamında gruplaşmalar,
- Maddi imkân yetersizliği,
- Kalabalık sınıflar,
- Araştırma ile ilgili olanaksızlıklar,
- Çalışma ortamı yetersizliği,
- Yükselmelerle ilgili sorunlar.

## YÖNTEM

Bu çalışma, araştırma görevlisi olarak görev yapan akademisyenlerin yaşamış oldukları yabancılaşma duygusunun ortaya konulması için geliştirilen bir ölçek çalışmasıdır. Akademisyenlerde Yabancılaşma Ölçeği (AYÖ), için öncelikle ilgili literatür taranarak kuramsal yapı ortaya konmuş ve akademisyenlerde yabancılaşmaya sebep olabilecek sorunların ortaya konmasına ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır. Ölçek çalışmasında yer alacak maddeler oluşturulmadan önce öğretim üyelerinden görüşler alınmıştır. Türkçeye uyarlanan yabancılaşma çalışmaları incelenmiştir. Akademiye yabancılaşmaya sebep olduğu düşünülen yirmi soruluk liste oluşturulmuştur. Oluşturulan liste sekiz uzman görüşüne sunulmuştur. Sekiz uzman görüşünden gelen geribildirimlerden sonra, araştırma amacına katkıda bulunmaktan uzak olduğu düşünülen ifadeler, benzer durumları ifade eden ya da yakın durumları ifade eden maddeler içerik ve anlam açısından tekrar incelenmiş ve yeniden düzenlenerek on altı maddelik bir liste oluşturulmuştur.

## Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, Türkiye’de bulunan devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlileri meydana getirmektedir. Araştırmada kolayda örneklem yoluyla devlet üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlilerine anket gönderilmiştir. Veriler 01.01.2021-25.01.2021 tarihleri arasında çevrim içi olarak gönderilmiş; gönderilen anket sorularına 165 kişiden dönüş alınmış; 5 kişinin eksik cevap verdiği ortaya konmuş ve analiz kapsamında 160 araştırma görevlisinden toplanan veriler esas alınmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2017: 136).

**Tablo 2:** Akademisyenlerde Yabancılaşma Ölçeği Geçerlik Güvenirlik Çalışmasına Dâhil Olan Katılımcılarının Demografik Özellikleri Verilerin Analizi

| Değişken             | Grup                  | f   | (%)  |
|----------------------|-----------------------|-----|------|
| Cinsiyet             | Kadın                 | 95  | 59,4 |
|                      | Erkek                 | 65  | 40,6 |
|                      | 25'ten az             | 15  | 9,4  |
| Yaş Grupları         | 25-29                 | 77  | 48,1 |
|                      | 30-35                 | 58  | 36,3 |
|                      | 36 ve üzeri           | 10  | 6,3  |
| Medeni Hal           | Evli                  | 58  | 36,3 |
|                      | Bekar                 | 102 | 63,7 |
| Kadro Kapsamı        | 33/a                  | 45  | 28,1 |
|                      | 50/d                  | 115 | 71,9 |
| Eğitim Durumu        | Yüksek lisans yapıyor | 31  | 19,4 |
|                      | Yüksek lisans mezunu  | 4   | 2,5  |
|                      | Doktora yapıyor       | 106 | 66,3 |
|                      | Doktora mezunu        | 19  | 11,9 |
|                      | 1'den az              | 30  | 18,8 |
| Kaç Yıldır Çalışıyor | 1-3                   | 56  | 35,0 |
|                      | 4-6                   | 46  | 28,7 |
|                      | 7 ve üzeri            | 28  | 17,5 |

Tablo 2'de çalışmanın örneklemini oluşturan araştırma görevlilerinin demografik özelliklerine ilişkin veriler ele alınmıştır. Araştırmaya katılanların 95'i kadın (%59,4), 65'i erkektir (%40,6). Katılımcılardan 15'i 25 yaşın altındayken (%9,4), 77'si 25-29 yaş arasındadır (%48,1), 58'i 30-35 yaşları arasında (%36,3), son olarak 10 kişi ise 36 yaş ve üzerindedir (%6,3). Katılımcıların, 58'i evli (%36,3), 102'si ise bekar (63,7). Araştırmaya katılanların 45'i 33/a kapsamında görev yaparken (%28,3); 115'i 50/d kapsamında çalışmaktadır (%71,9). Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, 31 kişi yüksek lisan yaparken (%19,4), 4'ü yüksek lisans mezunudur (%2,5); bununla birlikte 106'sı doktora yapmakta (%66,3), 19'u ise doktora mezunudur (%11,9). Araştırmaya katılanların, kaç yıldır çalıştıkları sorulduğunda, 30'u 1 yıldan az süredir çalışmakta (%18,8), 56'sı 1-3 yıl arası çalışmakta (%35), 46'sı 4-6 yıldır çalışmakta (%17,5), 28'i ise 7 yıl ve üzeri bir süredir çalışmaktadır (%17,5).

İlgili literatürde, ölçeğin geçerlik çalışmalarında faktör analizi gibi çok değişkenli analizlerin yapılabilmesi için ulaşılabilecek örneklem büyüklüğü konusunda farklı görüşler mevcuttur. Field (2005), her bir madde için 10-15 arası örneklem ihtiyacı duyulduğunu belirtmektedir. Tavşancıl'a (2002) göre örneklem büyüklüğü madde sayısının en az beş katı, hatta 10 katı olmalıdır. Child (2006) ile Tabachnick ve Fidell (2001) ise madde sayısının 5 katı kadar örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu savunmuştur. Bu çalışmada, örneklem büyüklüğü madde sayısının on katı kadardır. Literatüre göre, bu çalışmadaki örneklem sayısı ölçeğin geliştirilmesi için yeterli görülmüştür.

### **Akademisyenlerde Yabancılaşma Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**

#### **Geçerlik Çalışması**

Yapılan çalışmada, ölçeğin geçerliğinin belirlenmesinde kapsam geçerlik indeksi ve açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

#### **Kapsam Geçerlik İndeksi**

Kapsam geçerlik indeksinin elde edilmesi için analiz yapılmış ve yapılan analiz sonucu tabloda verilmiştir.

**Tablo 3: Kapsam Geçerlik Oranı**

| İfadeler   | Gerekli | Yararlı/Yetersiz | Gereksiz | KGO    |
|--|---------|------------------|----------|--------|
| 1.Yaşamak için çalışan kişiler, yöneticileri tarafından çıkar amaçlı kullanılıyorlar.  | 7       | 1                | 0        | 0,75   |
| 2.Neden çalıştığımı merak ediyorum.  | 8       | 0                | 0        | 1,00   |
| 3.İş yaşamımın çoğu anlamsız aktivitelerle heba oluyor.  | 7       | 0                | 1        | 0,75   |
| 4.Ne kadar sıkı çalıştığının bir öneminin olmadığını, nasıl olsa hedeflerime asla ulaşamayacağımı düşünüyorum.   | 7       | 0                | 1        | 0,75   |
| 5.İşimi büyük bir hevesle yapmayı hayal etmekte zorlanıyorum.  | 8       | 0                | 0        | 1,00   |
| 6.İnsanların çok fazla çalışmasının bir önemi olmadığını, sadece çok az bir azınlığın (üst düzeyin) gerçekten istediklerini elde ettiğini düşünüyorum. | 8       | 0                | 0        | 1,00   |
| 7. Çok az insan hayalindeki hayatı yaşamaktadır.   | 2       | 2                | 4        | -0,50* |
| 8.İşimde en iyisini yapsam da bir şey değişmeyeceğini bildiğimden kendimi zorlamıyorum.  | 8       | 0                | 0        | 1,00   |
| 9.İşimi sadece ücret almak için harcadığım zaman olarak gördüğümünden işimden keyif almıyorum.   | 8       | 0                | 0        | 1,00   |
| 10. İşimin gereksiz olduğunu düşünüyorum.  | 1       | 3                | 4        | -0,75* |
| 11.İnsanların, yaptıkları işlerin toplumun yararına olduğunu düşündüklerine inanmıyorum  | 8       | 0                | 0        | 1,00   |
| 12.İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor.  | 8       | 0                | 0        | 1,00   |
| 13.Yaptığım işin kararını kendim vermek istiyorum.   | 3       | 2                | 2        | -0,25* |
| 14.Sürekli kendimi sorguluyorum.   | 3       | 2                | 3        | -0,25* |
| 15.Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.  | 8       | 0                | 0        | 1,00   |
| 16.Yaptığım işin gerçekte ne önemi olduğunu sorguluyorum.  | 7       | 1                | 0        | 0,75   |
| 17.Kurumumun genel işleyişinde rolümün katkısını göremiyorum.  | 8       | 0                | 0        | 1,00   |
| 18.Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.   | 8       | 0                | 0        | 1,00   |
| 19.Kurumumun başarısında işimin katkısı olduğuna inanmıyorum.  | 7       | 1                | 0        | 0,75   |
| 29.Yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum.  | 7       | 0                | 1        | 0,75   |
| <b>Toplam Uzman Sayısı: 8</b>  |         |                  |          |        |
| <b>Kapsam Geçerlik Oranı (KGO): 0,750</b>  |         |                  |          |        |
| <b>Kapsam Geçerlik İndeksi (KGİ): 0,906</b>  |         |                  |          |        |

\*KGO Değerinin (0,75) altındaki maddeler

\*\*KGİ>KGO olduğu için oluşturulan tüm ölçeğin kapsam geçerliği istatistiksel olarak anlamlıdır.

Uzman grubunun görüşleri doğrultusunda elde edilen KGO değerlerine göre KGO kritik değeri olan 0.750'nin altındaki maddeler (7,10,13 ve 14. maddeler) ölçekten çıkarılmıştır. Kalan maddelerin hesaplanan KGİ değeri .906 olarak hesaplanmıştır. Kapsam geçerlik indeksi her madde için elde edilen KGO'larından istatistiksel olarak anlamsız bulunan maddeler elimine edildikten sonra geriye kalan maddeler üzerinden tüm KGO'ların ortalamaları KGİ'ini vermektedir Ölçek geliştirme çalışmasında uzman

görüşleri doğrultusunda elde edilen maddelerin KGİ değerinin ölçek KGO değerinden büyük olması geliştirilmeye çalışılan ölçeğin kapsam geçerliğini sağladığını göstermektedir (Lawshe 1975'ten akt. Yeşilyurt ve Çapraz, 2018). Bu bağlamda geliştirilen örgütsel anomi ölçeğinin kapsam geçerliliğinin sağlandığı söylenebilir. Kapsam geçerlik ölçütü, maddenin istatistiksel olarak anlamlı olup, olmadığına test edilmesi amacıyla geliştirilen bir ölçüttür. Bu ölçüt standart normal dağılımın ilkelerinden faydalanılarak bulunmaktadır.  $P=0,05$  anlamlılık düzeyine göre KGO'ların minimum değerleri şu şekildedir (Veneziano ve Hooper, 1997);

**Tablo 4:** Kapsam Geçerlik Ölçütü

| Uzman Sayısı | Minimum Değer |
|--------------|---------------|
| .            | .             |
| 5            | 0,99          |
| 6            | 0,99          |
| 7            | 0,99          |
| 8            | 0,78          |
| 9            | 0,75          |
| .            | .             |
| .            | .             |
| .            | .             |
| 35           | 0,31          |
| 40           | 0,29          |

\*Çalışmada uzman sayısı 8 olduğu için, 0,78 minimum değer olarak kabul edilmiştir.

#### Açımlayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin yapı geçerliğini istatistiksel olarak tespit etmek için açımlayıcı faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Ölçeğin öncelikli olarak, faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak amacıyla Kaiser Meyer-Olkin (KMO) Testi ve Bartlett Testi yapılmıştır. Yabancılaşma ölçeğinin uygunluğunun tespiti için 160 kişi ile yapılan pilot çalışmada KMO değerinin 0,925 olduğu tespit edilmiştir. Bartlett Küresellik değerinin ise 0,05 düzeyinden düşük olması ( $p: 0,000$ ), değişkenler arasında faktör analizinin yapılabilecek düzeyde bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ölçeğe ilişkin açıklanan toplam varyans ise %53,316'dır. Elde edilen sonuçlar ölçeğin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir. Ölçeğin açıklanan varyans oranı farklı kaynaklarda farklı oranlar üzerinden değerlendirilmekte ve bu değerler oldukça yüksek olması beklenmektedir. Henson ve Roberts (2006), %52 ve üzerinde bir değer ölçek çalışmalarında sağlanması gerektiğini ifade etmektedir. Yapılan faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 5'te özetlenmiştir.

**Tablo 5:** Yabancılaşma Ölçeği Faktör Analizi

| İfadeler   | FI   |
|--|------|
| 1.Yaşamak için çalışan kişiler, yöneticileri tarafından çıkar amaçlı kullanılıyorlar.  | ,830 |
| 2.Neden çalıştığımı merak ediyorum.  | ,800 |
| 3.İş yaşamımın çoğu anlamsız aktivitelerle heba oluyor.  | ,789 |
| 4.Ne kadar sıkı çalıştığımın bir öneminin olmadığını, nasıl olsa hedeflerime asla ulaşamayacağımı düşünüyorum.   | ,785 |
| 5.İşimi büyük bir hevesle yapmayı hayal etmekte zorlanıyorum.  | ,781 |
| 6.İnsanların çok fazla çalışmasının bir önemi olmadığını, sadece çok az bir azınlığın (üst düzeyin) gerçekten istediklerini elde ettiğini düşünüyorum. | ,780 |
| 7.İşimde en iyisini yapsam da bir şey değişmeyeceğini bildiğimden kendimi zorlamıyorum.  | ,734 |
| 8.İşimi sadece ücret almak için harcadığım zaman olarak gördüğümden işimden keyif almıyorum.   | ,733 |
| 9.İnsanların, yaptıkları işlerin toplumun yararına olduğunu düşündüklerine inanmıyorum   | ,724 |
| 10.İşimdeki günlük faaliyetlerime benden başka kişilerce karar veriliyor.  | ,723 |
| 11.Yaptığım işin amacının ne olduğunu tam olarak anlayamadığım zamanlar oluyor.  | ,718 |
| 12.Yaptığım işin gerçekte ne önemi olduğunu sorguluyorum.  | ,712 |
| 13.Kurumumun genel işleyişinde rolümün katkısını göremiyorum.  | ,665 |
| 14.Yaptığım işte herhangi bir başarı hissi duymuyorum.   | ,644 |

|   |      |
|---|------|
| 15.Kurumumun başarısında işimin katkısı olduğuna inanmıyorum. | ,629 |
| 16.Yaptığım işin önemli ve/veya değerli olduğuna inanmıyorum. | ,589 |

**KMO: ,925**

**F1: 1. Faktör**

**Barlett Testi Chi Square/Ki Kare: 1714,568**

**Serbestlik Derecesi: 120**

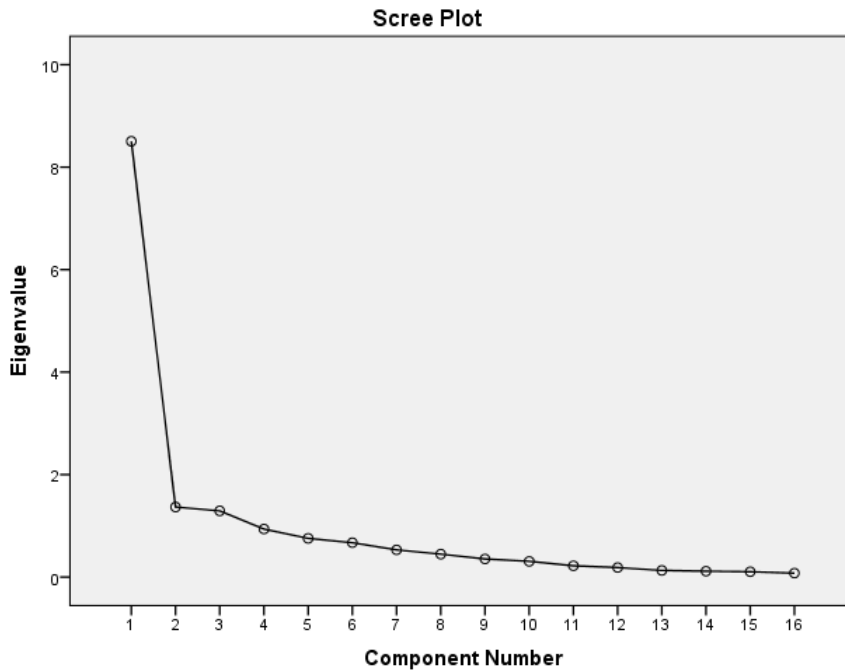
**P= ,000 < 0,05**

**Açıklanan Toplam Varyans: 53,316**

**Determinant: 9,056**

Tablo 5'e göre ilgili ölçeğin faktör analizi sonuçları incelendiğinde, faktör yüklerinin 0,589 ile 0,830 arasında değişen tek faktörden meydana geldiği görülmektedir. Yapılan faktör analizine ve scree plot grafiğine göre ölçeğin tek boyutlu olduğu söylenebilir.

**Şekil 1: Faktörlerin Öz Değerlerine Ait Saçılma Diyagramı**



Grafik incelendiğinde yamaç çizgi eğiliminde 1. noktadan sonra kırılma yaşandığı görülmektedir. Bu durum tek faktörlü bir yapıya işaret etmektedir.

#### **Güvenirlilik Çalışması**

Ölçeğin güvenirlilik çalışması için Cronbach Alfa İç Tutarlılık Anlamında Güvenirlilik Katsayısı ve Test– Tekrar Test Kararlılık Anlamında Güvenirlilik Katsayısı incelenmiştir.

#### **Cronbach Alfa İç Tutarlılık Anlamında Güvenirlilik Katsayısı**

Ölçeğin güvenirliliğini tespit etmek amacıyla Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan istatistiklere göre ölçek tek faktörlü olduğu için ölçeğin tamamı için güvenirlilik katsayısı hesaplanmış ve bu değer  $\alpha=.941$  olarak bulunmuştur. Tezbaşaran (1997), Şeker ve Gençdoğan (2006), Başol et. al., (2008), Tekindal (2009), bir ölçekte güvenirlilik katsayısının olabildiğince 1'e yakın olması gerektiğini ifade etmektedirler. Bu sonuçlara göre, ölçeğin güvenirliliğinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilmektedir.



**Tablo 6:** Yabancılaşma Ölçeği Güvenilirlik Analizi

| Yabancılaşma Ölçeği Sorular         | Cronbach's Alfa Değeri |                                |
|-------------------------------------|------------------------|--------------------------------|
| S1                                  | ,939                   |                                |
| S2                                  | ,940                   |                                |
| S3                                  | ,937                   |                                |
| S4                                  | ,937                   |                                |
| S5                                  | ,935                   |                                |
| S6                                  | ,937                   |                                |
| S7                                  | ,937                   |                                |
| S8                                  | ,936                   |                                |
| S9                                  | ,939                   |                                |
| S10                                 | ,937                   |                                |
| S11                                 | ,936                   |                                |
| S12                                 | ,935                   |                                |
| S13                                 | ,937                   |                                |
| S14                                 | ,934                   |                                |
| S15                                 | ,939                   |                                |
| S16                                 | ,936                   |                                |
| <b>Yabancılaşma Ölçeği/Uygulama</b> | <b>İfade Sayısı</b>    | <b>Cronbach Alfa Değerleri</b> |
| <b>Yabancılaşma Ölçeği</b>          | <b>16</b>              | <b>(genel)</b>                 |
|                                     |                        | <b>0,941</b>                   |

Tablo 6, incelendiğinde; yabancılaşma ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır ( $\alpha > 0,80$ ).

#### Test – Tekrar Test Kararlılık Anlamında Güvenirlik Katsayısı

Farklı zamanlarda yapılan ölçüm sonuçlarının benzerliği ölçeğin tutarlılığı açısından önem arz etmektedir (Özkan vd.,2021). Ölçeğin zaman bağlamında kararlı ölçümler yapıp yapmadığını belirlemek amacıyla test tekrar test yönteminden faydalanılmıştır. Çalışmaya dahil olan 160 kişi arasından 30 kişi seçkisiz olarak belirlenmiş ve bu 30 kişiye bir ay sonra AYÖ tekrar uygulanmıştır. Yapılan her iki uygulamadan toplanan verilere Pearson Moment Çarpımı Korelasyon Katsayısı ile korelasyon kat sayısı (r değeri) hesaplanır. Elde edilen r değeri çalışmanın güvenilirlik derecesini belirlemektedir ve bu değer 1' e yakın olması önem arz etmektedir (Oğuz ve Akyol, 2015: 113). Yapılan istatistiki analiz sonucunda korelasyon katsayısı .80 olarak bulunmuş; bu değer .05 düzeyinde anlamlıdır. Yapılan t testi sonuçları tabloda sunulmaktadır.

**Tablo 7.** Akademisyenlerde Yabancılaşma Ölçeği Test Tekrar Test Karşılaştırma Sonuçları

|   | Tekrar Test |
|---|-------------|
| r | 0.810       |
| p | 0.000       |
| n | 30          |

#### SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışma, prekarya sınıfı temsilcisi olarak algılanan araştırma görevlilerinin yabancılaşma seviyelerini detaylı bir şekilde analiz etmek ve bu konuda bilimsel bir ölçüm aracı geliştirmek amacıyla tasarlanmıştır. Geliştirilen ölçek, yabancılaşmanın birey üzerindeki olumsuz etkilerini değerlendirmeye yönelik olarak tasarlanmıştır. Ölçek geliştirme süreci boyunca sekiz uzmanın görüşlerinden faydalanılmış ve kapsam geçerlilik oranı 0,750, kapsam geçerlilik indeksi ise 0,906 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin verileri, devlet üniversitelerinde görev yapan 160 araştırma görevlisinden kolayda örneklem yöntemi ile toplanmıştır. Yabancılaşma, bireyin iş yaşamında hissettiği anlamsızlık, izolasyon ve öz-yetersizlik duygularını ifade eden kompleks bir kavramdır. Bu kavram, organizasyonel davranış ve iş psikolojisi literatüründe sıklıkla ele alınmıştır ve bireyin işle ilgili tutumları, motivasyonu ve genel iş performansı üzerinde derinlemesine etkileri olduğu belirtilmiştir. Araştırma görevlilerinin kariyer evrelerindeki belirsizlikler, bu çalışmada yabancılaşma duygularını tetikleyen ana faktörler olarak ortaya çıkmıştır. Bu belirsizlikler, doktora sonrası kadro bulma zorlukları ve işsiz kalma riski gibi unsurlarla daha da derinleşmektedir. Literatürde, belirsizliklerin bireyler üzerindeki olumsuz etkileri, özellikle motivasyon, iş tatmini ve işe bağlılık gibi kritik değişkenler üzerinde, sıklıkla vurgulanmıştır. Bu kapsamda, geliştirilen ölçeğe uygulanan faktör

analizi sonuçları, yabancılaşma ölçeğinin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve bu boyutun yüksek faktör yükleriyle tanımlandığını göstermektedir. Bu, literatürde yabancılaşmanın homojen bir yapıya sahip olduğunu ve araştırma görevlileri arasında benzer deneyimlerin yaşandığını teyit etmektedir. Ölçeğin yüksek Cronbach Alfa değeri, ölçeğin güvenilir olduğunu ve bu bağlamda kullanılabilirliğini göstermektedir. Bu, ölçeğin, araştırma görevlileri üzerinde yapılan çalışmalarda güvenilir ve geçerli bir araç olarak kullanılabilirliğini göstermektedir. Sonuç olarak, bu çalışma, araştırma görevlilerinin yabancılaşma süreçlerini derinlemesine inceleyerek, akademik literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. Elde edilen bulgular, üniversitelerin ve ilgili politika yapıcıların, araştırma görevlilerinin kariyer evrelerinde karşılaştığı belirsizlikleri azaltmaya yönelik stratejik yaklaşımlar geliştirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu, hem bireylerin iş tatminini ve bağlılığını artırabilir hem de akademik kurumların genel verimliliği ve etkinliği üzerinde olumlu etkiler yaratabilir. Çalışmanın sonuçları, akademisyenlerde yabancılaşmanın farklı boyutlarını ölçmek için geliştirilen bu ölçeğin, akademik alanlarda yapılacak diğer araştırmalarda da kullanılabilirliğini ortaya koymaktadır. Bu ölçek, akademik dünyada yabancılaşmayı daha derinlemesine anlamak ve bu olgunun olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmek için önemli bir araç olabilir.

#### **Yazarlık Katkısı**

Bu araştırmaya yazarlar eşit oranda (%50) katkı sağlamıştır.

#### **Etik Kurul Beyanı**

Kurul Adı: İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Karar Tarihi: 09/11/2020

Belge Numarası: 35980450-663-05

#### **KAYNAKÇA**

- Aydin, E. & Özeren, E. (2019). Akademide İşe Yabancılaşma Olgusu: Araştırma Görevlileri Üzerine Nitel Bir Alan Çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1, 159-178.
- Bacharach, S. B. & Lawler, E. J. (1980). *Power and Politics Inorganizations*. San Francisco: Jossey-Boss.
- Banai, M. & Reisel, W. D. (2007). The Influence of Supportive Leadership and Job Characteristics on Work Alienation: A Six-Country Investigation. *Journal of World Business*, 42(4), 463-476.
- Başol, G., Çakan, M., Kan, A., Özbek, Ö. Y., Özdemir, D. & Yaşar, M. (2008). *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bonjean, C. M. & Grimes, M. D. (1970). Bureaucracy and Alienation: A Dimensional Approach. *Social Forces*, 48(3), 365-373.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32, 470-483.
- Cevizci, A. (1999). *Paradigma Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. & Wang, J. (2014). Alienation and Its Correlates: A Meta-Analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Child D. (2006). *The Essentials of Factor Analysis*. Continuum.
- Connaughton, S. L. & Daly, J. A. (2004). Identification With Leader: A Comparison of Perceptions of Identification among Geographically Dispersed and Co-Located Teams. *Corporate Communications: An International Journal*, 9(2), 89-103.
- Coşturoğlu, M. (1999). *Sosyal Şizofreni ve Yaratıcı Düşünce Üzerindeki Baskısı*. Güldiken Yayınları.
- Çağlar, Ç. (2012). Öğrenci Yabancılaşma Ölçeği'nin (ÖYÖ) Geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37(166).
- Çivilidağ, A. (2015). Öğretim Elemanlarında Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracı Rolü. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 17(4), 259-286.
- Dean, D. G. (1961). Alienation: Its Meaning and Measurement. *American Sociological Review*, 753-758.
- Demir, Ö. & Acar, M. (2005). *Sosyal Bilimler Sözlüğü*. Ankara: Adres Yayınları.
- Deutsch, M. (1958). Trust and Suspicion. *Journal of Conflict Resolution*, 2(4).
- Doğan, N. & Başokçu, T. (2010). İstatistik Tutum Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi ve Aşamalı Kümeleme Analizi Sonuçlarının Karşılaştırılması. *Eğitimde Psikol Ölçme Değerlendirme Dergisi*. 1(2), 65-71.

- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması, (Ankara İli Örneği), (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- Erdem, A. R. (2006). Dünyadaki Yükseköğretimin Değişimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(15), 299-314.
- Ergil, D. (1980). *Yabancılaşma ve Siyasal Katılma*. Olgaç Matbaası.
- Erimez, C. & Gizir, S. (2013). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarında Fakültelerine Yabancılaşmalarının Rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(3), 13-26.
- Golden, T. D., Veiga, J. F. & Dino, R. N. (2008). The Impact of Professional Isolation on Teleworker Job Performance and Turnover Intentions: Does Time Spent Teleworking, Interacting Face-To-Face, or Having Access to Communication-Enhancing Technology Matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412.
- Grandey, A. A. (1999). *The Effects of Emotional Labor: Employee Attitudes, Stress and Performance*. Colorado State University.
- Güneri, B. M. (2010). Öğretim Elemanlarının Maruz Kaldıkları Yıldırma Davranışlarının İşe Yabancılaşmaları Üzerine Etkisi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Halaçoğlu, B. (2008). Üniversitelerdeki Akademik Personelin Mesleki Yabancılaşma Düzeylerinin Çok Boyutlu İncelenmesi (İstanbul İli Örneği), İstanbul: Yeditepe Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Henson, R. K. & Roberts, J. K. (2006). Use Of Exploratory Factor Analysis in Published Research: Common Errors and Some Comment on Improved Practice. *Educational and Psychological Measurement*, 66(3), 393-416.
- Hirschfeld, R. R. & Feild, H. S. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 21(7), 789-800.
- Howard, L. W. & Cordes, C. L. (2010). Flight from Unfairness: Effects of Perceived Injustice on Emotional Exhaustion and Employee Withdrawal. *Journal of Business and Psychology*, 25, 409-428.
- Kakabadse, A. (1986). Organizational Alienation and Job Climate: A Comparative Study Of Structural Conditions And Psychological Adjustment. *Small Group Behavior*, 17(4), 458-471.
- Kesen, M. (2016). Öğretim Elemanlarının İşe Yabancılaşmasının Etik Liderlik ve Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Uygulamalı Bir Çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(22), 118-134.
- Kılınc, A. Ç. & Cepni, O. (2019). Akademisyenlerin Mesleğe Yönelik Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi. *IV. Uluslararası Sosyal Bilimler Araştırmaları Kongresi*, Ankara.
- Kline P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. Routledge.
- Kohn, M. L. & Schooler, C. (1983). *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*. (No Title).
- Kohn, M. L. (1976). Occupational Structure and Alienation. *American Journal of Sociology*, 82(1), 111-130.
- Korman, A. K., Wittig-Berman, U. & Lang, D. (1981). Career Success and Personal Failure: Alienation in Professionals and Managers. *Academy of Management Journal*, 24(2), 342-360.
- Lang, D. (1985). Preconditions of Three Types of Alienation in Young Managers and Professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 6(3), 171-182.
- Lawshe, C. H. (1975). A Quantitative Approach to Content Validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563-575.
- Levin, J. S. (1994). Religion and Health: Is There an Association, Is It Valid, and Is It Causal? *Social Science and Medicine*, 38, 1475-1482.
- Lodahl, T. M. & Kejner, M. (1965). The Definition and Measurement of Job Involvement, *Journal of Applied Psychology*, 49 (February), 24-33.
- Ludz, P. C. (1976). Alienation as a Concept in The Social Sciences. *In Theories of Alienation: Critical Perspectives In Philosophy and The Social Sciences* (pp. 3-37). Boston, MA: Springer US.
- Maddi, S. R., Kobasa, S. C. & Hoover, M. (1979). An Alienation Test. *Journal of Humanistic Psychology*, 19(4), 73-76.

- Marshall, G. W., Michaels, C. E. & Mulki, J. P. (2007). Workplace Isolation: Exploring the Construct and Its Measurement. *Psychology & Marketing*, 24(3), 195-223.
- Marx, K. (2003). *Yabancılaşma*. Ankara: Sol Yayınları.
- Miller, G. A. (1967). Professionals in Bureaucracy: Alienation among Industrial Scientists and Engineers. *American Sociological Review*, 755-768.
- Mottaz, C. J. (1981). Some Determinants of Work Alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Ofluoğlu, G. & Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.
- Oruç, E. (2020). Türkiye’de İşe Yabancılaşma (Work Alienation) Literatürüne İlişkin Betimsel Bir İnceleme. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(04), 327-351.
- Özkan Et Al. (2021) *Adım Adım Ölçek Geliştirme Süreci*. Ankara: Vize Yayıncılık.
- Pandey, S. K. & Kingsley, G. A. (2000). Examining Red Tape in Public and Private Organizations: Alternative Explanations From A Social Psychological Model. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(4), 779-800.
- Pearlin, L. I. (1962). Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel. *American Sociological Review*, 314-326.
- Ray, J. J. (1982). Toward a Definitive Alienation Scale. *The Journal of Psychology*, 112(1), 67-70.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1.
- Sayers, S. (2003). Creative Activity and Alienation in Hegel and Marx. *Historical Materialism*, 11(1), 107-128.
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Review*, 783-791.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs in Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity of the Classic Themes. *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171- 184.
- Shepard, J. M. (1972). Alienation as a Process: Work as a Case in Point. *Sociological Quarterly*, 13(2), 161-173.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Standing, G. (2014). *Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf*. İstanbul: İletişim.
- Şeker, H. & Gençdoğan, B. (2006). *Psikolojide ve Eğitimde Ölçme Aracı Geliştirme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Şimşek, H., Abuzar, C., Yegin, H., Şimşek, S. & Demir, A. (2014). Okula Yabancılaşma Ölçeği. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 309-322.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. & Akgemci, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. Selçuk Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569-587.
- Tekindal, S. (2009). *Duyuşsal Özelliklerin Ölçülmesi için Araç Oluşturma*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tezbaşaran, A. (1997). *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayını.
- Turhan, E. (2007). Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının İşe Yabancılaşma Düzeyleri. *16. Eğitim Bilimleri Kongresi*, 5(7).
- Vallas, S. P. (1988). New Technology, Job Content, and Worker Alienation: A Test of Two Rival Perspectives. *Work and Occupations*, 15(2), 148-178.
- Veneziano, L. & Hooper, J. (1997). A Method for Quantifying Content Validity of Health-Related Questionnaires. *American Journal of Health Behavior*, 21(1), 67-70.
- Vuslat, O. & Akyol, A. K. (2015). Problem Çözme Becerisi Ölçeği (PÇBÖ) Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Cukurova University Faculty of Education Journal, 44(1), 105-122.
- Williams, R. (2007). *Anahtar Sözcükler*, (Çev. Savaş Kılıç). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yang, M. J., Yang, M. S. & Kawachi, I. (2001). Work Experience and Drinking Behavior: Alienation, Occupational Status, Workplace Drinking Subculture and Problem Drinking. *Public Health*, 115(4), 265-271.
- Yeniçeri, Ö. (2009). *Örgütlerde Çatışma ve Yabancılaşma Yönetimi*. IQ Kültür Sanat Yayıncılık.
- Yeşilyurt, S. & Çapraz, C. (2018). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kullanılan Kapsam Geçerliği İçin Bir Yol Haritası. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 251-264.
- Yıldız, S. & Alıcı, D. (2019). Akademisyenliğe Yabancılaşma Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Yükseköğretim Dergisi*, 9(1), 49-58.