

SOSYAL ROL KİMLİĞİ: BİR ÖLÇEK GELİŞTİRME ÇALIŞMASI

SOCIAL ROLE IDENTITY: A SCALE DEVELOPMENT STUDY

Dr. Esra ÇINAR

Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara/ Türkiye

Prof. Dr. H. Nejat BASIM

Başkent Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Ankara/ Türkiye



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1149>

Reference : Çınar, E. & Basım, H.N. (2018). “Sosyal Rol Kimliği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması”, International Social Sciences Studies Journal, 4(28): 6492-6498

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, sosyal rol kimliğini ölçmek üzere, ulusal bağlam özelliklerini dikkate alan bir ölçüm aracı geliştirilmesidir. Madde havuzunun oluşturulması ve maddelerin uzman görüşleri doğrultusunda değerlendirilmesi aşamalarından sonra, elde edilen taslak ölçek ile 230 kişiden oluşan bir örneklemden veri toplanmıştır. Söz konusu verilerle yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin, her biri dört maddeden oluşan iki faktörlü (Kozmopolit Kimlik, Yerel Kimlik) bir yapı gösterdiği belirlenmiştir. Daha sonra 419 kişiden oluşan bir başka örneklemden veri toplanarak gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, ölçeğin iki faktörlü yapısının doğrulandığını göstermiştir. Yapılan Cronbach Alfa analizi sonuçları da ölçeğin yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalar sosyal rol kimliği ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Rol Kimliği, Kozmopolit Kimlik, Yerel Kimlik, Ölçek, Geliştirme

ABSTRACT

The purpose of this study is to develop a measurement tool that takes into account national context characteristics to measure the social role identity. Data were collected from a sample consisting of 230 people with the draft scale obtained after the preparation of the item pool and the evaluation of the items in line with the specialist's view. As a result of the factor analysis, it was determined that the scale has two factors (Cosmopolitan Identity, Local Identity) each consisting of four items. Then, the results of the confirmatory factor analysis performed by collecting data from another sample of 419 people showed that the two-factor structure of the scale was confirmed. The results of the Cronbach Alpha analysis show that the scale has sufficient reliability. These studies reveal that the social role identity scale is a valid and reliable measurement tool.

Keywords: Social Role Identity, Cosmopolitan Identity, Local Identity, Scale, Development

1. GİRİŞ

Sosyal rol kimliği; bir sistem ya da grup içerisinde yer alan bireyin sahip olduğu bir dizi beklentilerdir (Gouldner, 1957: 282). Sosyal rol kimliği birçok örgütsel davranış değişkenini etkileyebilmekte ve kurulacak araştırma modellerinde bir değişken olarak yer alabilmektedir. Öte yandan araştırmacılar, farklı düzeyde çalışan kişilerin sahip olduğu farkları dikkate almadan örgüt üyeliği ile ilgili araştırmalar yapmaktadır; şöyle ki, yapılan araştırmalarda kıdemli bir yönetici ile düşük düzeyde çalışan bir kişi arasındaki farklılıklar göz ardı edilmektedir (Carmeli, 2004: 314). Bu bağlamda, sosyal rol kimliği örgüt içindeki bireylerin sahip olduğu kimliğe göre sınıflandırılmasına olanak tanıyan önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sınıflandırma, bireyin profesyonel ve örgütsel eğilimlerin anlaşılmasını sağlamakla birlikte profesyonel kişinin davranışı hakkında araştırmacıya yol göstermektedir (Shepherd, 1961: 79). Bu sebeple son zamanlarda, söz konusu kavram ile ilgili yapılan çalışmalarda artış gözlemlenmektedir (Iverson, Mueller ve Price, 2004: 56). Bu gerekçeler, sosyal rol kimliği ile ilgili ölçüm ve ölçüm aracı geliştirmeyi önemli kılmaktadır.

Bu çalışmada, yukarıda önemi belirtildiği şekilde, öncelikli olarak sosyal rol kimliği kavramının kuramsal açıdan açıklanması ve daha sonra söz konusu kavram ile ilgili toplumsal bağlamı dikkate alan bir ölçek geliştirilmesi ve bu çerçevede ulusal yazına bir katkı yapılması amaçlanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal rol; bireye atfedilen sosyal kimliğe ilişkin bireyin sahip olduğu ortak beklentilerdir (Gouldner, 1957: 283). Bireyin sahip olduğu birçok sosyal rol ve sosyal kimlikten söz etmek mümkündür. Bu rol ve kimliklerin bazıları belirgin iken, bazıları ise örtüktür. Sosyal rol kimliği çerçevesinde, kozmopolit ve yerel olmak üzere iki örtük kimlikten bahsetmek mümkündür. Bu iki örtük kimliğin anlaşılması örgütsel açıdan önem arz etmektedir. Kozmopolit-yerel kimlik ayrımı; çalışan kişinin davranışının (Grimes ve Berger, 1970: 407-408) anlaşılmasını sağlamakla birlikte profesyonel ve örgütsel eğilimlerinin tahmin edilmesine de olanak tanımaktadır (Goldberg, Baker ve Rubenstein, 1965: 705).

Bir örgütte profesyonel kariyer arayışı içerisinde olan (Glaser, 2011: 2), sahip olduğu uzmanlığa sıkıca bağlanan (Flango ve Brumbaugh, 1974: 198), uzun süreli eğitim alan, karmaşık yeteneklere sahip olan (Goldberg ve diğerleri, 1965) ve birden fazla yabancı dili konuşabilen (Haas, 2006: 368) kişiler kozmopolit olarak nitelendirilmektedir. Kozmopolit kişiler, dışarıdakiler ve şirket kurucuları olarak kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Örgütün biçimsel ve biçimsel olmayan yapısına düşük düzeyde bağlanan ve uzmanlaşmış rol becerilerine yüksek düzeyde bağlanan kişiler “dışarıdakiler” olarak tanımlanmaktadır (Gouldner, 1958:449). Şirket kurucuları ise kendileri için dışarıda her zaman daha iyi fırsatların olduğunu düşünmektedir (Gouldner, 1958: 449-450).

Öte yandan; yönetsel hiyerarşi içinde yükselmeyi amaçlayan, örgütsel hedef ve değerlere sıkıca bağlanan, amirleri tarafından kabul edilme çabası içinde olan (Goldberg ve diğerleri, 1965: 704), örgütte yüksek düzeyde özdeşleşen (Lammers, 1974:131) ve sadece yerel ülkenin dilini konuşabilen (Haas, 2006: 368) kişiler yerel kimliğe sahiptir. Yerel kimliğe sahip kişiler; adanmış kişiler, doğru bürokratlar, şirket koruyucusu ve yaşlılar olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır. Buna göre adanmış kişiler; toplumsal mutabakatın bireysel farklılıkların kabul edilmesinden daha önemli olduğunu ve içsel örgütsel uzlaşmanın önemli olduğunu düşünmektedir ve bu kişiler ait oldukları grubun güvenilir bir üyesi olarak görülmektedir (Gouldner, 1958: 446).

Örgütsel değerleri çevrenin değişen koşullarına uyarılma çabası içinde olan ve dışarıdaki eleştirilere karşı örgütü korumayı amaçlayan kişiler “doğru bürokratlar” olarak nitelendirilmektedir (Gouldner, 1958: 447). “Şirket koruyucuları” ise en düşük mesleki uzmanlık derecesine ve eğitim düzeyine sahip olan ve örgüt içindeki alt gruplara bağlılık gösteren kişilerdir (Gouldner,1958: 448). Son olarak, uzun süre örgütte çalışan ve diğer yerel kimliklere göre örgüte daha fazla bağlılık duyan kişiler “yaşlılar” olarak adlandırılmaktadır (Gouldner, 1958: 449).

Kozmopolit ve yerel kimliği birbirinden ayıran özellikler bulunmaktadır. Bu ayrım, rollerin ne ölçüde yeni bilgi üretimi gerektirdiği, ne ölçüde soyut kavramlarla ilgili olduğu ve dışsal performans değerlendirme ihtiyacı ile ilgilidir (Fuller ve diğerleri, 2009: 123). Bu çerçevede, soyut ve yeni bilgi üretimi gerektiren işlerin olması ve bu işlerin değerlendirilmesinde örgüt dışındaki kişilere ihtiyaç duyulması, kozmopolit eğilimi yansıtmaktadır. Bunların tersi olan durumlar ise yerel kimliği nitelendirmektedir.

Uluslararası yazın incelendiğinde, sosyal rol kimliğini ölçmeye yönelik bazı çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Gouldner (1957) çalışmasında kozmopolit-yerel kavramlar için bir ölçüm geliştirmiş, bu ölçümde sadakat, bağlılık ve referans yönelimi değişkenlerini ele alarak her bir değişken için Guttman ölçeği geliştirmiştir (Grimes ve Berger, 1970: 407- 408). Ölçekte ölçüm sorunları bulunmasından dolayı yazar, ilk çalışmadaki verilere yeniden bir faktör analizi yaparak elde edilen veriyi yeniden incelemiştir (Grimes ve Berger, 1970: 408). Yapılan analiz sonucunda altı bağımsız faktör elde edilmiştir. Buna göre; yukarıda açıklandığı biçimde adanmışlar, doğru bürokratlar, yaşlılar ve şirket koruyucuları yerellik kavramı altında; dışarıdakiler ve şirket kurucuları ise kozmopolitlik kavramı altında toplanmıştır.

Goldberg (1976) kozmopolit-yerel yönelimleri ölçmek için iki boyuttan oluşan dört maddelik bir ölçek geliştirmiştir. Ölçekte bulunan soruların ikisi kozmopolit yönelimi ölçerken; diğer iki soru da yerel yönelimi ölçmektedir. Goldberg (1976)’nın çalışmasında, doküman alanında lider olan bir şirketin araştırma ve geliştirme laboratuvarında çalışanlar örnekleme olarak ele alınmıştır. Yazar bu örnekleme grubunu olağan dışı olarak tanımlamış ve ölçek maddelerini endüstri mühendislerini baz alarak oluşturmuştur.

Daha sonra, söz konusu kavramı ölçmek için Wright ve Larwood (1997) tarafından bir ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Bu ölçekte, kozmopolit kimliği ölçmek için yedi madde bulunurken, yerel kimliği

ölçmek için dört madde bulunmaktadır. Son olarak Fuller ve arkadaşları (2009), sosyal rol kimliğini ölçmek için üç boyuttan oluşan dokuz maddelik bir ölçek geliştirmiştir. Bilginin ilerlemesi, dışsal performans değerlendirme ihtiyacı ve dışsal eğitim ihtiyacı ölçeğin boyutlarını oluşturmaktadır. Yazarlar bu ölçeğin, kozmopolit-yerel kavramını doğrudan ölçtüğünü öne sürmektedirler. Diğer bir ifade ile kozmopolit ve yereli birbirinden farklılaştıran dolaylı ölçümler yerine kozmopolit-yerel kavramlarını doğrudan ölçtüğünü savundukları yeni bir ölçek geliştirmişlerdir. Ancak bu ölçekte yer alan kimi maddelerde kişisel kimlik bilgilerinin sorulduğu görülmektedir.

Ülkemizdeki toplumsal kültür eğilimleri, özellikle güç mesafesinin yüksek oluşu ve buna bağlı olarak gelişen endişe ve korku, anılan ölçeklerle veri toplamada engeller oluşturabilmektedir. Bu noktadan hareketle, bu çalışma ile toplumsal kültür özelliklerini dikkate alan ve sağlıklı bir ölçüme olanak sağlayacak bir sosyal rol kimliği ölçeği geliştirilerek ulusal yazına kazandırılması amaçlanmıştır.

3. YÖNTEM ve BULGULAR

Bu bölümde, sosyal rol kimliği ölçek geliştirme süreçlerine yer verilmiştir. Ölçek geliştirme süreci; madde havuzunun oluşturulması, ölçeğin yapılandırılması ve ölçeğin değerlendirilmesi olmak üzere üç aşamadan oluşmaktadır (Hinkin ve Schriesheim,1989). Ölçeğin geliştirilmesinde nicel analiz yöntemleri kullanılmıştır.

3.1. Aşama 1: Madde Havuzunun Oluşturulması

Maddeler, yazında yer alan kuramsal tanımlamalardan yola çıkarak oluşturulmuştur. Dolayısıyla, madde havuzunun oluşturulmasında tümdengelimci bir yaklaşım (Hinkin, 2005: 164) benimsenmiştir. Madde oluşturma sürecinde, yazında olduğu gibi kozmopolit ve yerel kimlik ayırımı olduğu varsayılarak maddeler yazılmıştır. Kozmopolit ve yerel kimliklerin özelliklerini yansıttığı düşünülen 22 maddenin yazılması ile birlikte madde havuzu oluşturulmuştur.

3.2. Aşama 2: Ölçeğin Yapılandırılması

Maddelerin anlaşılır, kısa ve basit olması (Hinkin, 1995:165) konusunda örgütsel davranış alanında çalışan 15 akademisyen uzmanının görüşlerinin alınması ile ölçeğin görünüm geçerliliği sağlanmıştır. Daha sonra, kapsam geçerliliğinin değerlendirilmesi amacıyla oluşturulan maddeler, anılan alan uzmanlarının görüşüne sunulmuş ve her bir maddenin uygunluğunun değerlendirilmesi istenmiştir. Uzmanların “uygun” olarak belirttiği cevap sayısı ile Lawshe katsayısının yüksekliği ve düşüklüğü ortaya konmakta ve bu katsayı -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014: 162). Lawshe katsayıları belirlenmeden önce, uzman sayısına göre olması gereken asgari kapsam geçerlilik oranına bakılmıştır. Tablo 1’de uzman sayısına göre olması beklenen asgari kapsam geçerlilik oranlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Uzman Sayısına Göre Olması Beklenen Asgari Kapsam Geçerlilik Oranları

Uzman Sayısına Göre Olması Beklenen Minimum Kapsam Geçerlilik Oranı Değerleri	
Uzman Sayısı	Asgari Kapsam Geçerlilik Oranı Değerleri
5	0.99
6	0.99
7	0.99
8	0.75
9	0.78
10	0.62
11	0.59
12	0.56
13	0.54
14	0.51
15	0.49
20	0.42
25	0.37
30	0.33
35	0.31
40	0.29

Daha sonra, Lawshe (1975) tarafından geliştirilen formül kullanılarak her bir madde için kapsam geçerlilik oranları hesaplanmış ve asgari kapsam geçerlilik değerinin (.49) altında kalan 8 madde ölçekten çıkarılmıştır. Uzman görüşleri sonrası elde edilen kapsam geçerlilik oranlarına Tablo 2’de yer verilmiştir.

Tablo 2. Uzman Görüşleri Neticesinde Hesaplanan Kapsam Geçerlilik Oranları

Maddeler	Uzman Sayısı	Kapsam Geçerlilik İndeksleri	
		Gerekli Görüşü Bildiren Uzman Sayısı	Madde Bazında Kapsam Geçerlilik İndeksi Değerleri
K2	15	15	1,00
K3	15	14	0,86
K4	15	14	0,86
K5	15	13	0,73
K6	15	8	0,06
K7	15	15	1,00
K8	15	8	0,06
K9	15	9	0,20
K10	15	14	0,86
K11	15	12	0,60
K12	15	9	0,20
K13	15	9	0,20
K14	15	10	0,33
K15	15	13	0,73
Y1	15	13	0,73
Y3	15	14	0,86
Y4	15	14	0,86
Y5	15	14	0,86
Y6	15	11	0,46
Y7	15	10	0,33
Y8	15	13	0,73
Y9	15	13	0,73

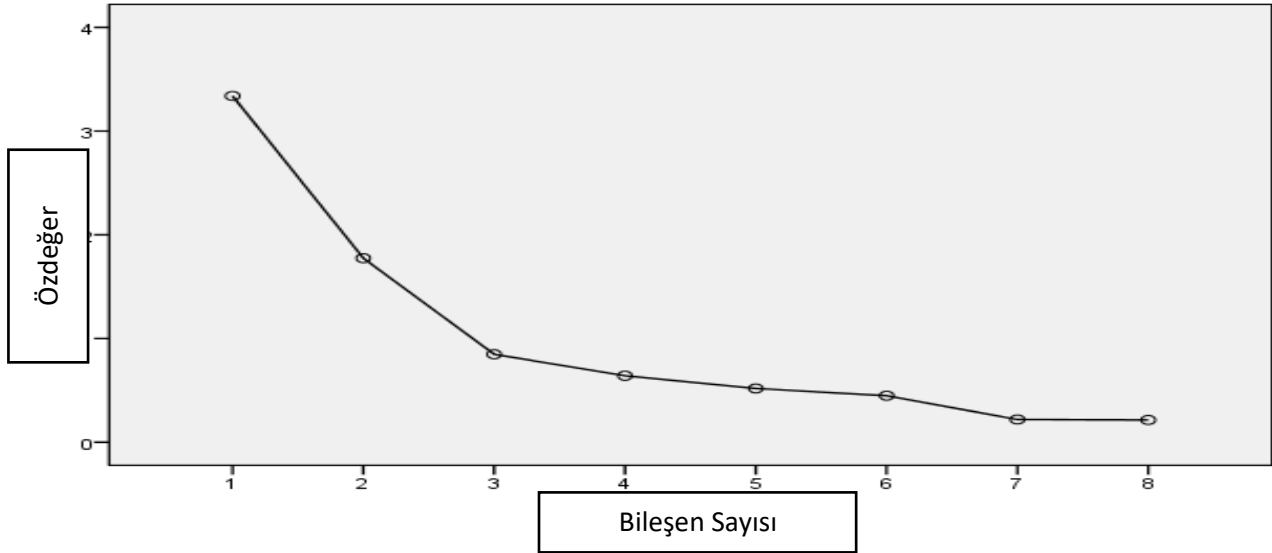
Kapsam geçerlilik oranlarının hesaplanması ile birlikte geriye kalan 14 maddeyi içeren bir taslak anket ile veri toplanarak bir araştırma (Araştırma 1) yapılmıştır. Bu araştırmaya 230 kişi katılmıştır. Söz konusu örneklem çeşitli küçük ve orta ölçekli özel sektör kuruluşlarında çalışan kişilerden oluşmaktadır. Örneklemin %56'sı (130) kadın, %44'i (100) erkek olup, yaşları 25-67 arasında değişmekte ve yaş ortalaması 34' dür.

Birinci araştırma kapsamında toplanan veriye madde analizi yapılmıştır. 0,3'ün altında değer alan 6 madde ölçekten çıkarılmıştır. Daha sonra, ölçeğin ilk geçerlilik değerlerine bakılması için temel bileşenler analizi yöntemi ile keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Tablo 3'de gösterilen faktör analizi sonuçları, ölçeğin iki faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Birinci faktörün altında 4, ikinci faktörün altında 4 madde yer almaktadır. Birinci faktör toplam varyansın %38,57'sini açıklarken; ikinci faktör toplam varyansın %21,89'unu açıklamaktadır. Bu iki faktörün toplam varyansa katkısı %60,46 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, 8 maddeden oluşan iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir.

Tablo 3. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Boyut	Ölçek Maddesi	Faktör Yüğü	
Kozmopolit Kimlik	Mevcut yaptığım iş uzmanlık gerektirmektedir.	0,469	
	Mevcut yaptığım iş, soyut kavramlar ya da yeni fikir üretimi gerektirmektedir.	0,801	
	Yaptığım işin büyük bir kısmı yeni fikirlerin üretilmesini gerektirmektedir.	0,793	
	Mevcut yaptığım iş karmaşık nitelikte olup, bir takım yetenekleri içermektedir.	0,535	
Yerel Kimlik	Görev yaptığım kurumun; normlarına, inançlarına, hedeflerine ve değerlerine yüksek düzeyde sadakat duyarım.		0,574
	Kariyerimi mevcut çalıştığım kurumda ilerletmek istiyorum.		0,370
	Kurum içinde sahip olacağım statü ve saygınlık, kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşlarım içinde sahip olacağım statüden daha önemlidir.		0,640
	Kurum içindeki üstlerim tarafından kabul görmek, kurum içindeki ve kurum dışındaki meslektaşlarım tarafından kabul görmekten daha önemlidir.		0,655
KMO: 0.738			

Faktör sayısının bir başka açıdan değerlendirilmesi için yamaç serpinti grafiğine de bakılmıştır. Grafik, eğrinin üçüncü noktada düzleşme yapmaya başladığını ve bu noktadan sonraki faktörlerin varyansa çok büyük katkı yapmadığını belirtmektedir. Bu bulgular, ölçeğin iki faktörlü bir yapısının olduğunu göstermektedir.



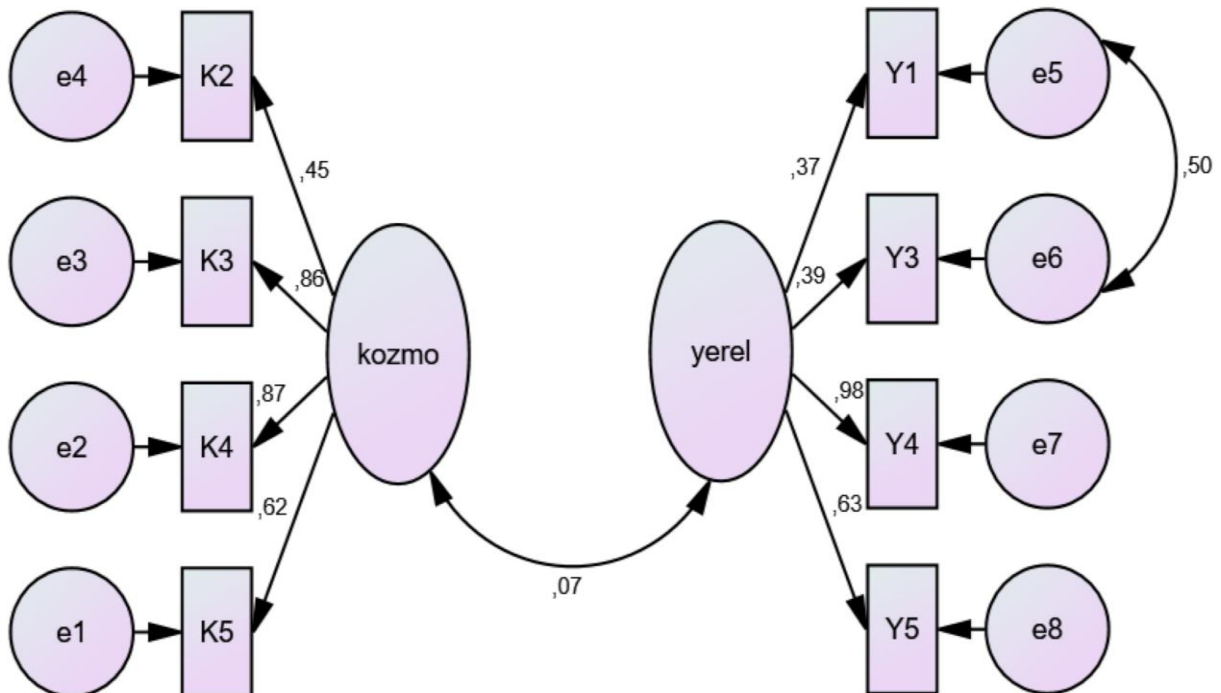
Şekil 1. Yamaç Serpinti Grafığı

Boyutları oluşturan maddeler incelendiğinde uluslararası yazında var olan kozmopolit/yerel ayrımına uygun bir yapının ortaya çıktığı görülmüş ve bu doğrultuda 1. Faktör “Kozmopolit Kimlik”, 2. Faktör ise “Yerel Kimlik” olarak adlandırılmıştır. Ayrıca yapılan Cronbach Alfa analizi sonucunda ölçeğin, toplam güvenilirlik katsayısı .76; alt boyutlarına ait güvenilirlik katsayıları ise Kozmopolit Kimlik için .76 ve Yerel Kimlik için .77 olarak tespit edilmiştir.

3.3. Aşama 3: Ölçeğin Değerlendirilmesi

Bu aşama, önceki aşamada yapılan keşfedici faktör analizinden sonra ortaya çıkan yapı hakkında daha ayrıntılı bilgi edinilmesi (Kelloway, 1995: 223) ve mevcut yapının doğrulanması aşamasıdır. Bu kapsamda bir önceki aşamada oluşan ölçekle farklı kurum ve sektörlerde çalışan 419 kişiden veri toplanmıştır (Araştırma 2). Örneklemin %52,3’ü (219) kadınlardan, %47,7’si (200) erkeklerden olup, yaşları 22-67 arasında değişmekte ve yaş ortalaması 36,6’dır.

Toplanan verilerle Amos 20.0 programı kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Öncelikle, model uyum iyiliği değerleri yeterli olmadığı için AMOS programının önerdiği şekilde hata varyansları arasına kovaryans koyularak uyum iyilik değerlerinde iyileştirmeler yapılmıştır. Şekil 2’de doğrulayıcı faktör analizi modeli gösterilmektedir.



Şekil 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli

Analiz sonuçları modelin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu göstermektedir ($X^2/df= 3,69$; CFI= 0,95; NFI= 0,94; RMSEA= 0,08). Böylelikle, sekiz maddeden oluşan ölçeğin iki boyutlu yapısı doğrulanmıştır.

4. SONUÇ

Sosyal rol kimliğinin önemi, bir örgütte çalışan kişilerin profesyonel ve örgütsel kimliklerine göre sınıflandırılabilmesi ve çalışanların örgütsel eğilimlerinin anlaşılmasına katkı sağlaması noktasındadır.

Bu çalışmanın odak noktası, ulusal yazında görece yeni bir kavram olan sosyal rol kimliğinin açıklanması ve özellikle de ölçümüdür. Uluslararası yazında bu kavramı ölçmeye yönelik kimi çalışmalar yapılmıştır ancak kültürel bağlam özellikleri bunların kullanımını sınırlamakta ve toplumsal kültürün bakış açısını dikkate alan bir ölçek geliştirme gerekliliğini ortaya koymaktadır. Örneğin, Fuller ve arkadaşları (2009), geliştirdikleri ölçeğin sosyal rol kimliği kavramını doğrudan ölçtüğünü öne sürmektedirler ancak bu ölçekte yer alan maddeler incelendiğinde, maddelerden bazılarının kişisel ve kimliği ifşa edici nitelikte olduğu görülmektedir. Bu çerçevede güç mesafesi yüksek toplum kültüründen kaynaklanan endişeler nedeniyle, bu sorularla veri toplamanın kolay olmayacağı, katılımcıların bu tarz soruları cevaplamakta tereddüt edecekleri düşünülmüştür. Bu sebeple, ulusal bağlamda geçerli ve güvenilir bir yapıya sahip yeni bir ölçek geliştirilmesi ve yazına sunulması hedeflenmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğinin anlaşılması için uygun bir örneklemden elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler neticesinde, sekiz maddeden oluşan iki boyutlu bir ölçek elde edilmiştir. İlk boyut Kozmopolit Kimlik; ikinci boyut Yerel Kimlik olarak adlandırılmıştır. Daha sonra farklı bir örneklemden toplanan verilerle gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da ölçeğin kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğunu ve bu çerçevede ölçeğin doğrulandığını göstermektedir. Güvenilirliğe yönelik yapılan analiz sonuçları da ölçeğin yeterli güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak, yapılan analizler, Sosyal Rol Kimliği Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermekte ve ulusal bağlamda bu konu ile ilgili yapılacak olan araştırmalarda kullanılabileceği ortaya koymaktadır.

Çalışmanın bazı kısıtları da bulunmaktadır. Her şeyden önce elde edilen bulgular, araştırmada yer alan katılımcılar ile sınırlıdır. Ölçeğin nicel ve nitel olarak farklı örneklemler üzerinde test edilmesi, geçerlilik ve güvenilirliğin güçlendirilmesi açısından önem arz etmektedir. Ayrıca bu çalışmalar, ölçeğin psikometrik özelliklerinin yeniden değerlendirilmesine de olanak tanıyabilecektir.

KAYNAKÇA

- Carmeli, A. (2004). "The link between organizational elements, perceived external prestige and Performance", *Reputation Review*, 6(4): 314-33.
- Flango, V. E. & Brumbaugh, R. B. (1974). "The dimensionality of the cosmopolitan-local construct", *Administrative Science Quarterly*, 19(2): 198-210.
- Fuller, J. B.; Hester, K., Barnett, T., Beu, D., Frey, L. & Relyea C. (2009). "Extending the group engagement model: An examination of the interactive effects of prestige, respect, and employee role identity", *Journal of Managerial Issues*, 21(1): 119-139.
- Glaser, B. G. (2011). "The local-cosmopolitan scientist", *Grounded Theory Review*, 10(3): 1-19
- Goldberg, L. C.; Baker, F. & Rubenstein, A. H. (1965). "Local-cosmopolitan: Unidimensional or multi-dimensional?", *American Journal of Sociology*, 70(6): 704-710.
- Goldberg, A. I. (1976). "The relevance of cosmopolitan/local orientations of Professional values and behavior", *Work and Occupations*, 3(3): 331-356.
- Gouldner, A. W. (1957). "Cosmopolitans and Locals: Toward an analysis of latent social roles—I", *Administrative Science Quarterly*, 2: 281-306.
- Gouldner, A. W. (1958). "Cosmopolitans and locals: Toward an analysis of latent social roles II", *Administrative Science Quarterly*, 2(4): 444-480.
- Grimes, A. J. & Berger, P. K. (1970). "Cosmopolitan local; evaluation of the construct", *Administrative Science Quarterly*, 15: 407-416.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

- Haas, M. R. 2006. Acquiring and applying knowledge in transnational teams: The roles of cosmopolitans and locals. *Organization Science*, 17(3): 367-384.
- Hinkin, T.R. & Schriesheim C.A. (1989). "Development and application of new scales to measure the French and Raven Bases of socialpower", *Journal of Applied Psychology*, 74(4):561-567.
- Hinkin, T.R. (1995). "A review of scale development practices in the study of organizations", *Journal of Management*, 21 (5): 967-988.
- Hinkin, T. R. (2005). "Scale development principles and practices". (Ed. R.A. Swanson ve E.W. Holton), *Research in Organizations: Foundations and Methods in Inquiry*. Berrett- Koehler: San Francisco.
- Iverson, R. D.; Mueller, C. W. & Price, J. L. (2004). "Revisiting the cosmopolitan-local construct: An event history analysis of employee turnover", *Innovative Theory and Empirical Research on Employee Turnover*, 55-72.
- Kelloway, E. K. (1995). "Structural equation modeling in perspective", *Journal of Organizational Behavior*, 16: 215-224.
- Lammers, C. J. (1974). "Locals, Cosmopolitanism, and faculty response". *Sociology of Education*, 47 (1): 129-158.
- Lawshe C. H. (1975). "A quantitative approach to content validity", *Personnel Psychology*, 28: 563-575
- Shepherd, C. R. (1961). "Orientations of scientists and engineers", *The Pacific Sociological Review*, 4(2): 79-83.
- Wright, T. A. & Larwood, L. (1997). "Further examination of the cosmopolitan-local latent role construct", *Psychological Reports*, 81: 897-898.