

ÇALIŞMA ORTAMINDA ALGILANAN DESTEK ÖLÇEĞİ: UYARLAMA, GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI*

Semih DERELİOĞLU¹, Burak ÇAPRAZ²

Öz

Bu araştırmada, farklı ölçeklerin Türkçeye uyarlanarak bir araya getirilmesiyle çalışma ortamında algılanan destek alt boyutlarını kapsayan ‘Çalışma Ortamında Algılanan Destek’ ölçeği geliştirilmiştir. Bu ölçek, beyaz yakalı çalışanların iş ortamında algıladıkları destek seviyelerini ölçmek üzere tasarlanmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini ve güvenilirliğini ölçmek için üç yerel yönetimde çalışan toplam 338 beyaz yakalı personelden veri toplanmıştır. “İlgisizlik”, “ilgi ve önemsenme”, “algılanan yönetici desteği” ve “algılanan çalışma arkadaşı desteği” olmak üzere dört faktörlü ve 26 maddeden oluşan likert tipi ölçeğin son formu oluşturulmuştur. Dört faktörlü ölçek yapısının Cronbach Alpha katsayıları ise alt boyutlar bazında 0,88 ile 0,97 arasında değiştiği ve faktörlerin toplam varyansın %75,3’ünü açıkladığı görülmektedir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısının 0,95 olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulardan yola çıkılarak, algılanan destek ölçeğinin test edildiği örneklem bağlamında geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Algılanan Yönetici Desteği, Algılanan Çalışma Arkadaşı Desteği

JEL Kodları: C18, D23, M12

PERCEIVED SUPPORT IN THE WORKPLACE SCALE: ADAPTATION, VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

In this study, the ‘Perceived Workplace Support’ scale was developed by adapting various scales into Turkish and combining them to encompass the subdimensions of perceived support in the workplace. The validity and reliability of the scales were assessed through the collection of data from 338 white-collar employees engaged in the three local governments. We developed the ultimate form of the Likert-type scale, which includes “indifference,” “interest and recognition,” “perceived supervisor support,” and “perceived coworker support.” It consists of four factors and 26 items. Cronbach’s Alpha coefficients for the four-factor scale structure The sub-dimension level analysis revealed that the four-factor scale structure displayed Cronbach’s Alpha coefficients ranging from 0.88 to 0.97. Furthermore, we observed that the factors explained 75.3% of the total variance. We found that the scale had an internal consistency coefficient of 0.95. These findings suggest that the perceived support scale is reliable and valid to a sufficient extent within the Turkish cultural context.

Keywords: Perceived Organizational Support, Perceived Supervisor Support, Perceived Coworker Support

JEL Codes: C18, D23, M12

* Bu çalışma Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Prof. Dr. Burak ÇAPRAZ danışmanlığında Semih DERELİOĞLU tarafından “Örgütsel Bağlamda Politik Yeti ve Performans İlişkisi: Bir Model Önerisi” başlığı ile tamamlanarak 17/12/2020 tarihinde savunulan doktora tezinden türetilmiştir.

Bu çalışma için Ege Üniversitesi Etik Kurulunun 29/07/2020 tarihli ve 10 sayılı toplantısının 09 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

¹ Öğr. Gör. Dr., Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Salihli Meslek Yüksekokulu, semih.derelioglu@cbu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0218-0546>

² Prof. Dr., Ege Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, burak.capraz@ege.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4631-2080>

GİRİŞ

İnsan yaşamı, doğumdan itibaren destek görmek ve bu destekle kendini daha iyi hissetmek üzerine şekillenmektedir. Destek, hayatın her alanında karşılaşmak istediğimiz önemli bir olgu olup, bireyin okul hayatından iş yaşamına kadar her dönemde ihtiyaç duyduğu bir unsurdur. Özellikle iş yaşamında, bir çalışanın iş yerinde desteklendiğini hissetmesi, onun iş tatminini, motivasyonunu ve genel memnuniyetini artıran temel faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel destek algısı, çalışanın bağlı olduğu kurumdan gördüğü desteği ifade eden en yaygın kavramlardan biridir. Ancak, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği de çalışanın iş yerindeki deneyimini şekillendiren diğer önemli destek türleri arasında yer almakta ve bireyin iş yaşamındaki başarısını ve mutluluğunu önemli ölçüde etkilemektedir. Bu araştırmada, üç farklı kaynaktan gelen bu destek türleri bir bütün olarak ele alınmış ve “çalışma ortamında algılanan destek” başlığı altında incelenmiştir.

Çalışanların örgütlerinden destek gördüklerine yönelik algıları inceleyen ilk araştırmalardan birisi Eisenberger, Huntington, Hutchiso ve Sowa (1986) tarafından çalışılmış olup, örgütsel bağlılığı açıklayabilmeyi hedeflemiştir. Çalışanların örgütleri tarafından destek algılamaları durumunda örgüte olan duygusal bağlılıklarının artacağı bunun sonucunda işe yönelik çabalarının ödüllendirileceği, iş performanslarını arttıracacağı ve işten ayrılma niyetinin, iş gerginliğinin azalacağı varsayılmıştır (Eisenberger vd., 1986, s. 501-504; Krishnan ve Mary, 2012, s. 10). Algılanan örgütsel destek, çalışanların işe yönelik katkılarının örgüt tarafından değerli görüldüğüne inanmaları ve refahlarına önem verildiğine yönelik genel bir algıyı oluşturmaktadır (Eisenberger vd., 1986, s. 501; Krishnan ve Mary, 2012, s. 1).

Bir örgütte yöneticinin çalışanlara destekleyici tutum sergilemesi ve bunun çalışanlar tarafından hissedilmesi “algılanan yönetici desteği” olarak tanımlanmaktadır (Bhanthumnavin, 2003, s. 79). Çalışanların yaptıkları işlerin ve gösterdikleri çabaların yöneticiler tarafından değer görmesi, ödüllendirilmesi, ilgi gösterilmesi ve takdir edilmesi bu anlamda yönetici desteği olarak görülmektedir (Eisenberger vd., 1986, s. 501; Babın ve Boles, 1996, s. 60). Algılanan yönetici desteği alanyazında bilgilendirme desteği, maddi destek ve duygusal destek olarak üç başlık altına toplandığı dikkat çekmektedir (Bhanthumnavin, 2000, s. 157-160). Yöneticilerin, örgütün birer temsilcisi olarak davranış geliştirebileceği dolayısıyla örgütsel destekle yakından ilgili olduğu görüşleri bulunmakla beraber yöneticilerin örgütten bağımsız kararlar da alabileceği ve çalışanlara doğrudan etkileyen aktörler olduğu değerlendirilmektedir (Maertz, Griffeth, Campell ve Allen, 2007, s. 1070-1071). Bu anlamda Greller ve Herold çalışanların örgüte ve çalışma arkadaşlarına kıyasla yöneticilerin değerlendirmelerine daha çok itibar ettiklerini ifade etmiştir (Kottke ve Sharafinski, 1988, s. 1076).

Algılanan çalışma arkadaşı desteği, hiyerarşik olarak aynı veya benzer iş pozisyonlarında bulunan işgörenlerin karşılıklı olarak hissettikleri yardım ve destek düzeyini ifade eder (Giray ve Şahin, 2012, s. 2). Beehr ve McGrath (1992), rutin çalışma performansında iş arkadaşlarının birbirine karşı samimi, sıcakkanlı davranıldığını algılamalarını algılanan çalışma arkadaşı desteği olarak tanımlamıştır. Buna göre çalışanların birbirini korumaları, takdir etmeleri ve saygı göstermeleri çalışma arkadaşı desteği olarak ifade edilmektedir. Söz konusu destek türünün iş stresi ve iş gerginliğini azalttığı; iş tatmini ve iş performansı gibi pek çok olumlu iş çıktısına pozitif katkı sunduğu belirlenmiştir (Babın ve Boles, 1996, s. 69; (Beehr, Jex, Stacy ve Murray, 2000, s. 402-403; Tozkoparan ve Tenteriz, 2019, s. 50).

Günümüzde, destek algısı çeşitleri üç temel kategori altında değerlendirilmektedir. Bu destek kategorileri, örgütsel destek algısı, yönetici desteği algısı ve iş/çalışma arkadaşı desteği algısı olarak ifade edilmektedir. Literatür incelendiğinde söz konusu destek türlerinin geçmişte aynı terim altında kullanıldığı ancak zamanla birbirinden ayrıştığı görülmektedir. Eisenberger vd. (2004 yaptıkları çalışmada, algılanan yönetici desteği ile algılanan örgütsel destek arasında yüksek oranda korelasyon olduğunu tespit etmişlerdir. Dolayısıyla yöneticilerin örgütün temsilcisi olmasından yola çıkarak; yönetici desteğinin örgütsel destekle aynı kavramı ifade ettiğini savunmuşlardır. Aynı şekilde yönetici desteği ve örgütsel desteğin benzer bireysel iş çıktılarına etki ettiğine yönelik çalışmalar mevcuttur (Stephen, 2023, s. 134). Buna karşın yıllar içerisinde gelişen çalışmalar durumun aksini ortaya koymuştur. Farklı araştırmacılar söz konusu destek kaynakları arasında zayıf bir korelasyon bulunduğunu ve bu algılanan destek türlerinin birbirinden bağımsız destek kaynakları olduğunu göstermiştir (Kim, Hur, Hur ve Jun, 2017, s. 133).

Bu çalışma, iş dünyasında çalışanların algıladıkları destek düzeyini ölçmek amacıyla mevcut ölçeklerin birleştirilerek, Türk kültürüne uyarlanmış tek bir ölçek haline getirilmesini ve bu ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizinin yapılmasını hedeflemektedir. Algılanan destek, işgörenlerin çalıştıkları örgüt, yöneticileri ve iş arkadaşları tarafından kendilerine sunulan destek miktarını değerlendirmelerini içeren önemli bir konudur. Ancak, mevcut araştırmalarda kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik açısından değerlendirilmesinde çeşitli sınırlılıklar bulunduğu bildirilmektedir. Bu nedenle, belirli bağlamlarda uyarlama gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, bu çalışma, literatüre katkı sağlamak amacıyla güvenilir ve geçerli bir Çalışma Ortamında Algılanan Destek(ÇOAD) Ölçeği geliştirmeyi ve bu ölçeğin Türk akademisinde ve iş dünyasındaki kullanımını desteklemeyi amaçlamaktadır. Bu çalışmanın önemi, işgörenlerin iş yaşamında karşılaştıkları zorluklarla başa çıkma ve pek çok iş çıktısını artırma potansiyellerini değerlendirebilmek adına doğru bir şekilde destek algılamalarının ölçülmesi gerekliliğinden gelmektedir. Ortaya konulan ölçeğin geçerli ve güvenilir olması, bu alanda yapılacak olan araştırmalara

sağlıklı bir temel sağlayacak ve iş dünyasında destek algısının etkilerinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacaktır.

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın temel amacı, çalışma ortamında algılanan desteği ölçen bir ölçeğin Türk kültürüne uyarlanması, geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapılmasıdır. Araştırma modeli, daha önce farklı boyutlarda ve ölçeklerde ele alınmış olan algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği ve algılanan çalışma arkadaşları desteği boyutlarının birleştirilmesiyle oluşturulmuştur. Model, hem açıklayıcı faktör analizi (AFA) hem de doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiş ve bu boyutların uyumu değerlendirilmiştir. Nicel veriler, ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik analizlerini desteklemek üzere beyaz yakalı çalışanlardan toplanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, Manisa Büyükşehir Belediyesi ile merkez ilçe belediyeleri olan Şehzadeler ve Yunusemre Belediyelerinde çalışan 338 beyaz yakalı oluşturmuştur. Bu seçim, araştırmanın amacına uygun olarak, farklı yönetim düzeylerinden (büyükşehir ve ilçe belediyeleri) ve farklı hizmet alanlarından veri toplanması amacıyla yapılmıştır. Beyaz yakalı çalışanlar, yönetim ve idari pozisyonlarda görev aldıkları için örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği gibi boyutların daha belirgin ve ölçülebilir olduğu bir grup olarak tercih edilmiştir. Bu grup, algılanan destek kavramını ölçmek için uygun bir hedef kitle olarak değerlendirilmiştir. Çalışma kapsamında katılımcılardan gönüllü onam formu alınmıştır. Bu çalışma için Ege Üniversitesi Etik Kurulunun 29/07/2020 tarihli ve 10 sayılı toplantısının 09 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Tablo 1: Çalışma grubunun demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar

Değişken	Kategoriler	n	%	Kümülatif Toplam
Cinsiyet	Kadın	153	45,3	45,3
	Erkek	185	54,7	100,0
Eğitim Seviyesi	Lise ve altı	49	14,5	14,5
	Önlisans	85	25,1	39,6
	Lisans	173	51,2	90,8
	Yüksek Lisans ve üzeri	31	9,2	100,0
Hizmet Süresi	1 yıldan kısa	7	2,1	2,1
	1-5 yıl	113	33,4	35,5
	5-9 yıl	152	45,0	80,5
	9 yıldan uzun	66	19,5	100,0
	1 yıldan az	23	6,8	6,8
Mevcut Pozisyonda Çalışma Süresi	1 yıldan 5 yıla kadar	149	44,1	50,9
	5 yıldan 9 yıla kadar	130	38,5	89,4
	9 yıldan fazla	36	10,6	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet dağılımına bakıldığında, %54,7'sinin erkek ve %45,3'ünün kadın olduğu görülmektedir. Eğitim seviyelerine göre katılımcıların dağılımı şu şekildedir: Lise ve altı düzeyinde eğitimi olanların oranı %14,5, önlisans mezunu olanların oranı %25,1, lisans düzeyinde eğitimi tamamlamış olanların oranı %51,2 ve yüksek lisans ve üzeri eğitim görmüş katılımcıların oranı %9,2 olduğu belirlenmiştir. Ek olarak, katılımcıların kurumlarındaki hizmet sürelerine dair verilere göre, %2,1'i bir yıldan kısa bir süredir, %35,5'i bir ile beş yıl arasında, %45'i beş ile dokuz yıl arasında ve %19,5'i dokuz yıldan uzun bir süredir bulundukları belediyede çalışmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada, çalışma ortamında algılanan desteği değerlendirmek amacıyla daha önce farklı ölçekler halinde Türkçeye uyarlanmış olan çeşitli ölçüm araçları, tek bir ölçek altında birleştirilerek "Çalışma Ortamında Algılanan Destek (ÇOAD) Ölçeği" adıyla sunulmaktadır. Ölçek, örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteği olmak üzere üç temel boyuttan oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler için, ölçeklerin orijinal geliştiricilerinden ve daha önce Türkçeye uyarlama yapan araştırmacılardan e-posta yoluyla gerekli izinler alınmıştır.

Örgütsel Destek Ölçeği: Eisenberger vd. (1986)'ın oluşturduğu ve Yılmaz (2014)'ün Türkçe'ye uyarlaması yapılan örgütsel destek tutumlarına yönelik sekiz ifade yer almaktadır. Bu araştırmada, tek boyutlu 36 maddeden oluşan orijinal ölçeğin sekiz maddeden oluşan kısa formu kullanılmıştır. Türkçeye uyarlanan ölçek yedi aralıklı likert tipi bir ölçek olup iki boyutludur. Güvenirlik katsayıları incelendiğinde “ilgi ve önemsenme” alt boyutunun $\alpha = 0,89$, “ilgisizlik” alt boyutunun $\alpha = 0,72$ olduğu görülmektedir. Ölçeğin bütünü için Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı ise $\alpha = 0,84$ bulunmuştur (Yılmaz, 2014, s.118).

Yönetici Desteği Ölçeği: Gant vd. (1993), Babın ve Boles (1996), Liden ve Maslyn (1998), Gillen vd. (2002) ve Jiang ve Klein (2002) tarafından geliştirilmiş ölçeklerden alınan ifadeler, Giray ve Şahin (2012) tarafından Türkçeye uyarlanarak 11 maddelik beşli likert tipi bir ölçek oluşturulmuştur. Bu ölçeğin türkçe Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha = 0,94$ olarak bulunmuştur (Giray ve Şahin, 2012, s. 5).

Çalışma Arkadaşları Desteği: Gant vd. (1993), Yoon ve Lim (1999) ile Gillen ve arkadaşlarının (2002) çalışmalarında yer alan farklı fakat birbirini tamamlayan unsurlar, Giray ve Şahin (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan algılanan çalışma arkadaşı desteği tutumları ölçeğinin temelini oluşturmuştur. Bu ölçek, çalışma arkadaşlarının destek algısını değerlendirmek amacıyla sekiz maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçektir. İlgili ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı $\alpha = 0,90$ olduğu görülmüştür (Giray ve Şahin, 2012, s. 6).

Araştırmaya katılanların algılanan desteğini ölçmek adına 27 maddeden oluşan bir form oluşturulmuştur. Çalışmada kullanılan anketlerde, katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, hizmet süresi ve çalıştıkları kurum gibi temel bilgilerini toplamak amacıyla demografik maddelere yer verilmiştir. Veriler, hem çevrimiçi anket platformları aracılığıyla hem de yüz yüze görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Bu yöntemlerin birlikte kullanılması, veri toplama sürecinde hem geniş bir kitleye ulaşılmasını hem de verilerin doğruluğunun artırılmasını sağlamıştır. Söz konusu formda demografik maddelerin akabinde örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşı desteğini ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Anket formunda beşli likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler; “1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum” şeklinde oluşturulmuştur.

Araştırma kapsamında, ölçek ifadelerinin anlam kaybını önlemek amacıyla, eğitim dili İngilizce olan bölümlerden mezun ve "İşletme" alanında İngilizce ders verme deneyimi bulunan üç akademisyen tarafından ters çeviri yapılmıştır. En uygun anlamı sağlamak için, lisans düzeyinde İngilizce ders verme deneyimi olan iki öğretim üyesiyle beraber ifadeler tekrar Türkçe'ye çevrilmiştir. Ardından, anketin İngilizce ve Türkçe versiyonlarını içeren bir değerlendirme formu hazırlanmış ve bu form işletme alanında

doktora derecesine sahip beş akademisyene sunulmuştur. Akademisyenlerin görüşleri doğrultusunda, ifadelerdeki olası anlam kayıpları giderilmiş ve ölçek maddelerinde tutarlılık sağlanmıştır.

İstatistiksel Analiz

Toplanan verilerin analizi SPSS 22 programı kullanılarak yapılmıştır. Ardından, AMOS 24 istatistiksel veri analizi programıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin normal dağılıma uygunluğu, basıklık ve çarpıklık değerlerine göre kontrol edilmiştir. Ölçek, daha önce geliştirilmiş ölçeklerden uyarlanmış olduğu için kapsam geçerliliği doğrudan sağlanmıştır. Ancak, maddelerin Türk kültürüne ve araştırmanın bağlamına uygunluğunu değerlendirmek amacıyla uzman görüşlerine başvurulmuş, yapı geçerliliği ise açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ile test edilmiştir. Ölçekten elde edilen faktörlerin güvenilirlik seviyeleri, Cronbach α katsayıları kullanılarak değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BULGULAR

Açıklayıcı bulgular

Araştırma kapsamında kullanılan değişkenlere yönelik betimleyici istatistiki değerleri Tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre; “İlgi ve Önemsenme” değişkeni ortalaması $3,57 \pm 1,04$; “İlgisizlik” değişkeni ortalaması $3,33 \pm 1,17$; “Algılanan Örgütsel Destek” değişkeni ortalaması $3,45 \pm 0,99$; “Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği” değişkeni ortalaması $4,11 \pm 0,78$; “Algılanan Yönetici Desteği” değişkeni ortalaması $3,99 \pm 0,98$; “Çalışma Ortamında Algılanan Destek” değişkeni ortalaması $3,85 \pm 0,77$ ’dir.

Tablo 2: Betimleyici istatistik sonuçları

Değişken	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
“İlgi ve Önemsenme”	3,57	1,04	-,497	-,304
“İlgisizlik”	3,33	1,17	-,238	-,822
“Algılanan Örgütsel Destek”	3,45	0,99	-,234	-,430
“Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği”	4,11	0,78	-,883	0,609
“Algılanan Yönetici Desteği”	3,99	0,98	-,953	0,298
“Çalışma Ortamında Algılanan Destek”	3,85	0,77	-,572	-,007

Normal dağılımın kontrolü maksadıyla kullanılan Kolmogrov-Smirnov veya Shapiro-Wilk Testleri sonuçlarına göre özellikle Likert tipi ölçek kullanılan çalışmalarda normal dağılım şartını sağlamak oldukça zordur (Sipahi, Yurtkoru ve Çin, 2010, s. 65-66). Bu nedenle çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis)

değerlerinin -1 ile +1 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılıma sahip olduğu kabul edilmektedir (Kalaycı, 2014, s. 6). Tablo 2’da görüldüğü üzere çarpıklık ve basıklık değerleri tüm değişkenler için -1 ile +1 arasında değişmektedir. Sonuçlar bütün değişkenlerin normal dağılıma sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmanın Geçerliliği

Açıklayıcı faktör analizi (AFA)

Algılanan destek ölçeğinin faktörlerini belirlemek amacıyla öncelikle açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktörler belirlenirken temel bileşenler yöntemi ve varimax faktör döndürme yöntemi kullanılmıştır.

Faktör sayıları belirlenirken özdeğer ölçütü baz alınmış olup, özdeğeri 1 ve üzerinde olan faktörler dikkate alınmıştır. Faktör analizi sırasında, 26 numaralı 'Çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar' ifadesinin beklenen faktör yerine yanlış bir faktör altında yer aldığı tespit edilmiştir. Literatürde, faktör analizi esnasında bir maddenin yükünün beklenmeyen bir faktörde yüksek çıkması veya anlamlı bir faktör yüküne sahip olmaması durumunda, bu maddenin ölçekten çıkarılmasının uygun olduğu ifade edilmektedir(Hair vd., 2010). Bu bağlamda, söz konusu ifade ölçekten çıkarılmış ve analizler kalan maddelerle devam ettirilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ortaya çıkan KMO ve Barlett Testi değerleri Tablo 3’de yer almaktadır.

Tablo 3: Algılanan destek ölçeği için KMO ve Barlett’s test sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Ölçütü ve Bartlett Küresellik Testi		
KMO Örneklem Yeterliliği		0,955
Bartlett’in Küresellik Testi	Ki-Kare Değeri	8280,938
	S. Derecesi	325
	p	0,00

Algılanan destek ölçeği için KMO test değerinin 0,955 olduğu görülmektedir. Bu sonuç, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ortaya koymaktadır. Bartlett testi sonucu anlamlılık düzeyi $p=0,00$ ’dır, yani 0,05’ten küçüktür. Bu, değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğunu ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir (Kalaycı, 2014, s. 322).

Tablo 4: Algılanan destek ölçeği için açıklanan toplam varyans

Bileşen	Toplam Açıklanan Varyans								
	İlközdeğer			Karelerinin Toplamı			Rotasyon Karelerinin Toplamı		
	Toplam	Açıklanan Varyans %	Küm. %	Toplam	Açıklanan Varyans %	Küm. %	Toplam	Açıklanan Varyans %	Küm. %
1	12,869	49,497	49,497	12,869	49,497	49,497	8,415	32,364	32,364
2	2,856	10,984	60,482	2,856	10,984	60,482	5,064	19,477	51,840
3	2,726	10,484	70,966	2,726	10,484	70,966	3,318	12,763	64,603
4	1,140	4,383	75,349	1,140	4,383	75,349	2,794	10,746	75,349

Tablo 4 incelendiğinde birinci faktörün toplam varyansın %49,5'ini, ikinci faktörün ise %10,9'unu açıklaması, birinci faktörün veride baskın bir yapı olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda, özdeğerlerin hızla düşüş göstermesi ve ilk faktörün yüksek varyans açıklaması, ölçeğin tek faktörlü bir yapı olarak değerlendirilmesinin potansiyelini ortaya koyar. Ancak, açıklayıcı faktör analizinde birden fazla faktörün elde edilmesi ve bu faktörlerin kuramsal olarak anlamlı olması, çok faktörlü bir yapıyı desteklemektedir. Alt faktörlerin içeriksel farklılıkları ve teorik olarak birbirinden ayrışan yapıların ölçüldüğü göz önüne alındığında, çok faktörlü yapının korunması mantıklı görünmektedir.

Tablo 4'de, faktör analizi sonucunda açıklanan toplam varyansın detayları sunulmaktadır. Bu tabloda, yalnızca özdeğeri 1'in üzerinde olan faktörler dahil edilmiştir. Özdeğeri 1'in üzerinde olan faktörler, veride anlamlı miktarda varyansı açıklayan ve faktör analizi için önemli kabul edilen faktörlerdir. Bu yaklaşım, daha anlamlı ve güvenilir sonuçlar elde edilmesini sağlar. Buna göre, ilgili tabloda özdeğeri 1'in üzerinde olan dört faktör bulunduğu ve bu faktörlerin toplam varyansın %75,3'ünü açıkladığı anlaşılmaktadır.

Elde edilen faktörler altında yer alan ifadelerle ait faktör yükleri Tablo 5'te olduğu gibidir.

Tablo 5: Açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçları

Boyut		Madde	Faktör Yükleri			
			1	2	3	4
Örgütsel Destek	İlgi ve Önemseme	1. “Çalıştığım kurum, refahı için yaptığım katkıya değer verir.”				0,66
		4. “Çalıştığım kurum, gerçekten iyiliğimi düşünür.”				0,76
		6. “Çalıştığım kurum, genel olarak işteki memnuniyetimi önemser.”				0,76
		8. “Çalıştığım kurum, işteki başarılarımla gurur duyar.”				0,68
	İlgisizlik	(T)2. “Çalıştığım kurum, gösterdiğim fazla çabayı takdir etmez.”			0,80	
		(T)3. “Çalıştığım kurum, şikâyetlerimi görmezlikten gelir.”			0,81	
		(T)5. “İşimi en iyi şekilde yapsam bile çalıştığım kurum bunu fark etmez.”			0,84	
Yönetici Destegi		(T)7. “Çalıştığım kurum, bana çok az yakınlık gösterir.”			0,78	
		9. “Yöneticim bilmeden bir hata yaptığımda beni kurumdaki diğer kişilere karşı savunur.”	0,72			
		10. “Yöneticim işler çıkmaza girdiğinde güvенеbileceğim biridir.”	0,85			
		11. “Yöneticim işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdır.”	0,88			
		12. “Yöneticim işimde önemli bir şey başardığımda takdir edilmemi sağlar.”	0,82			
		13. “Yöneticim görüşlerimi dikkate alır.”	0,83			
		14. “Yöneticim işime yönelik amaç ve isteklerimi öğrenmek için bana zaman ayırır.”	0,87			
		15. “Yöneticim bir işi iyi yaptığımda beni takdir eder.”	0,83			
		16. “Yöneticim performansımı nasıl geliştireceğim konusunda bana yol gösterir.”	0,81			
		17. “Yöneticim işimi yapmamda yardımcı olur.”	0,85			
Çalışma Arkadaşları Destegi		18. “Yöneticim çalışanlarını başkalarına karşı canla başla savunur.”	0,87			
		19. “Yöneticim sağlık, mutluluk gibi genel durumumla ilgilenir.”	0,77			
		20. “Çalışma arkadaşlarım bir derdim olduğunda yakın ve anlayışlı davranırlar.”		0,80		
		21. “Çalışma arkadaşlarım işimle ilgili sorunları dinlemeye her zaman için hazırdırlar.”		0,80		

22. “Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar.”	0,83
23. “Çalışma arkadaşlarım konuşmaya ihtiyaç duyduğumda beni dinlerler.”	0,83
24. “Çalışma arkadaşlarım bir işi iyi yaptığımda beni takdir ederler.”	0,83
25. “Çalışma arkadaşlarım işler çıkmaza girdiğinde güvenebileceğim kişilerdir.”	0,75
27. “Çalışma arkadaşlarım yönetimle bir sorun yaşadığımda bana arka çıkarlar.”	0,66

Not: (T) Bu ifadeler ters kodlanmıştır.

Algılanan örgütsel destek faktörü, 'İlgi ve Önemsene' ile 'İlgisizlik' başlıkları altında, örgütsel desteğin olumlu ve olumsuz yönlerini ayrı ayrı ölçmek üzere iki alt boyut olarak ele alınmıştır. İlgi ve önemsene boyutu, örgütte çalışan bireylerin, örgütün kendilerine gösterdiği ilgi ve verdiği değeri nasıl algıladıklarını değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Öte yandan, ilgisizlik boyutu, bireylerin örgüt içerisinde ne ölçüde görmezden gelindiklerine veya göz ardı edildiklerine yönelik algılarını ölçmeyi hedeflemektedir (Yılmaz ve Turan, 2015, s. 103). Bu yapı, doğrulayıcı faktör analizi ile desteklenmiş ve ilgili uyum indeksleri bu ayrımı doğrulamıştır. Faktörlerin bir değişkende bir arada açıkladığı ortak faktör varyansının yüksek olması önemlidir. Maddeler arasındaki ortak varyansın 1,00'e yakın veya 0,66'dan yüksek olması, istenilen bir durumdur (Büyüköztürk, 2007; Basım ve Beğenirbaş, 2012). Tablo 5'te görüleceği üzere, açıklayıcı faktör analizi sonucu tüm ifadelerin faktör yükü 0,66'ten fazladır.

Doğrulayıcı faktör analizi (Dfa)

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen sonuçların değerlendirilmesiyle, ölçeklerin alt boyutlarının yapısal geçerliliğinin belirleyebilmek için doğrulayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Bu analizde, açıklayıcı faktör analizinde ortaya çıkan yapıları test etmek ve bu yapıların verilerle ne kadar uyumlu olduğunu belirlemek hedeflenmiştir (Bandalos ve Finney, 2019). Modelin veri setine ne kadar iyi uyduğunu değerlendirmek için en yüksek olabilirlik yöntemi olan maximum likelihood kullanılmıştır (Genc, vd., 2005).

Tablo 6'da sunulan örneklemelerin ki-kare (χ^2) sonuçları, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir ($p=0,000 < 0,05$). Bununla birlikte, X^2 testinin örneklem büyüklüğüne duyarlı bir istatistik olduğu ve büyük örneklemelerde ($n=338$) genellikle anlamlı sonuçlar vermesinin beklenen bir durum olduğu unutulmamalıdır (Kline, 2015). Çalışma ortamında algılanan destek ölçeği için hesaplanan uyum indeksleri incelendiğinde, GFI, AGFI ve CFI değerleri kabul edilebilir aralığın hemen altında yer almakla birlikte,

diğer uyum indeksleri (örneğin, RMSEA, NFI, NNFI) kabul edilebilir sınırlar içinde kalmaktadır. GFI ve AGFI gibi değerlerin kabul edilebilir aralığa oldukça yakın olması, modelin ciddi bir uyumsuzluk göstermediğini, ancak iyileştirmelerin faydalı olabileceğini işaret etmektedir (Byrne, 2016). Bu durum, modelin genel uyumunun iyileştirilebilir olduğunu ve daha yüksek uyum için modifikasyonların yapılabileceğini göstermektedir. Ölçeğin genel uyum indekslerine bakıldığında, doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının açıklayıcı faktör analizi sonuçlarıyla benzerlik gösterdiği görülmektedir.

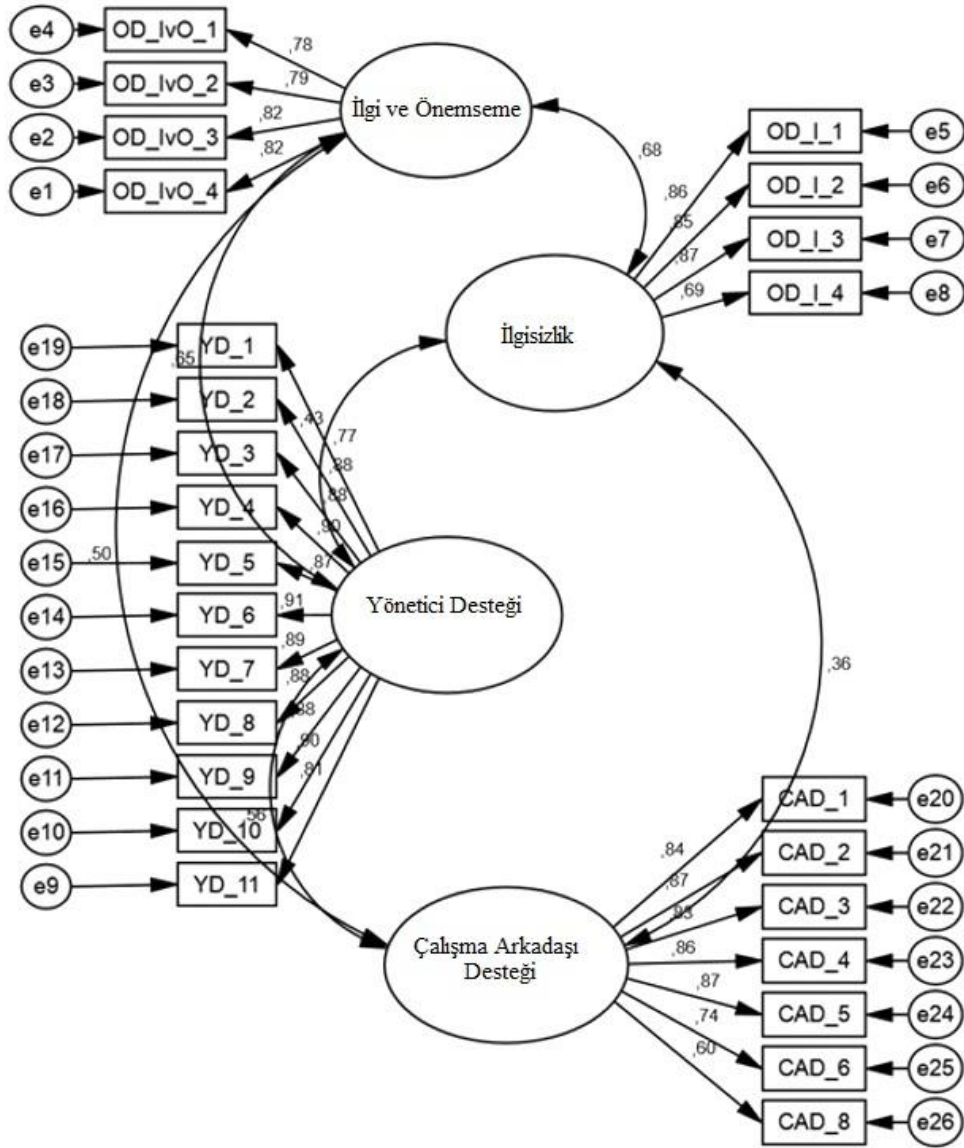
Tablo 6: Çalışma ortamında algılanan destek ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi uyum indeksleri

Uyum İndeksleri		Mükemmel Uyum Eşik Değeri	Kabul Edilebilir Uyum Aralığı	Çalışma Ortamında Algılanan Destek Ölçeği
En Az Tutarsızlığı	CMIN/SD	$\geq 2^*$	$2 \leq x \leq 5$	2,66
Uyum İyiliği Endeksi	GFI	$\geq ,95^{**}$	$,90 \leq x \leq ,95$	0,84
Düzeltilmiş Uyum Endeksi	AGFI	$\geq ,90^{***}$	$,85 \leq x \leq ,90$	0,81
Karşılaştırmalı Uyum Endeksi	CFI	$\geq ,97^{**}$	$,95 \leq x \leq ,97$	0,94
Normalleştirilmemiş Uyum Endeksi	NNFI	$\geq ,90^{***}$	$,90 \leq x \leq 1,00$	0,94
Normalleştirilmiş Uyum Endeksi	NFI	$\geq ,95^{**}$	$,90 \leq x \leq ,95$	0,91
Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü	RMSEA	$\leq ,05^{****}$	$,05 \leq x \leq ,10$	0,07
Örneklem Boyutu	N	$\leq ,05$		338
Serbestlik Derecesi	sd			293
X2 Değeri	X2			783,902
Anlamlılık	p			0,000

Not: “(*)”: Marsh ve Hocevar (1985); Ullman, (2001). (**): Schermelleh vd. (2003); (***): Hu ve Bentler (1999);(****): Steiger (1990)”

Şekil 1’deki algılanan destek ölçeğinin faktör yapısı incelendiğinde alt faktörler arasındaki ilişki düzeyi; ilgisizlik ile çalışma arkadaşları arasında en düşük, ilgi ve önemseme ile ilgisizlik arasında ise en yüksek kovaryans değerine sahip olduğu görülmektedir.

Şekil 1: Algılanan destek ölçeği doğrulayıcı faktör analizi



Araştırmanın Güvenilirliği

İç tutarlılık analizi

Algılanan destek ve alt faktörleri olan "İlgi ve Önemseme", "İlgisizlik", "Algılanan Örgütsel Destek", "Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği" ve "Algılanan Yönetici Desteği" faktörlerine ilişkin hesaplanan Cronbach's Alpha değerleri ile "Çalışma Ortamında Algılanan Destek" başlığına ait iç tutarlılık analizi sonuçları Tablo 7'te sunulmuştur.

Tablo 7: Çalışma ortamında algılanan destek ölçeği iç tutarlılık analizi sonuçları

Faktör	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	AVE	CR
İlgi ve Önemslenme	4	0,88	0,51	0,78
İlgisizlik	4	0,89	0,65	0,86
Algılanan Örgütsel Destek	8	0,90	0,58	0,92
Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	7	0,92	0,62	0,92
Algılanan Yönetici Desteği	11	0,97	0,69	0,97
Çalışma Ortamında Algılanan Destek	26	0,96	0,64	0,98

Not: AVE (Average Variance Extracted): Ortalama Açıklanan Varyans. CR (Composite Reliability): Bileşik Güvenirlik

Her üç ölçek için hem alt boyutları hem de ölçek geneline ilişkin Cronbach alpha güvenirlik katsayıları incelendiğinde tüm ölçek değerlerinin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir (Kalaycı, 2014, s. 405). Tablo 7'deki sonuçlar incelendiğinde, tüm madde yüklerinin 0,50'nin üzerinde olması ve her bir boyut için AVE değerlerinin 0,50'den yüksek çıkması, yakınsak geçerliğinin sağlandığını göstermektedir (Fornell ve Larcker, 1981). Bileşik güvenirlik değerlerinin çıkarılan ortalama varyanstan büyük olması (CR>AVE) ve 0,70 ve üstü olması ölçeğin güvenilir bir ölüm aracı olduğunu göstermektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 82; Fornell & Larcker, 1981).

Algılanan destek ölçeğinin alt boyutlarından ilgi ve önemslenme alt boyutu iç tutarlılık katsayısı 0,88; ilgisizlik alt boyutu 0,89; ilgi ve önemslenme ile ilgisizlik alt boyutundan oluşan algılanan örgütsel destek alt boyutu 0,90; algılanan çalışma arkadaşları desteği alt boyutu 0,92; algılanan yönetici desteği alt boyutu 0,97; ölçeğin genel iç tutarlılık katsayısı 0,96 olarak hesaplanmıştır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüz iş dünyasında sürekli değişen ve gelişen koşullar altında, iş düzeni büyük ölçüde örgüt düzeyinde şekillenmektedir. Bu bağlamda, örgütlerin başarısı için işgörenlerin tutumları son derece kritik bir öneme sahiptir. Araştırmalar, işgörenlerin örgütleri, yöneticileri veya çalışma arkadaşları tarafından destek algıladıklarında bir dizi örgütsel sonucu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Eisenberger vd., 1986). Dolayısıyla bu çalışmada işgörenlerin örgütsel yaşamda algıladıkları desteğe yönelik bütüncül bir bakış açısı geliştirilmiştir.

Literatürde, algılanan örgütsel destek ve algılanan yönetici desteğinin birbirine yakın kavramlar olduğu, çalışanların yöneticilerinden algıladıkları desteği örgüte atfettikleri ve bunların eşanlamlı olarak

algılandığına yönelik görüşler mevcuttur(Rhoades vd, 2001). Buna karşın yapmış olduğumuz çalışmada söz konusu kavramların birbirinden ayrıştığını ve farklı kavramlar olduğu göstermiştir. Maertz ve arkadaşları (2007), yöneticilerin örgütlerin birer temsilcisi olarak görülebileceğini, ancak aynı zamanda örgütten bağımsız kararlar alarak çalışanların deneyimlerini doğrudan etkileyen önemli aktörler olduklarını belirtmiştir. Bu durum, örgütsel destek ile yönetici desteğinin korelasyon gösterse de birbirinden bağımsız iki ayrı destek kaynağı olduğunu desteklemektedir (Kim vd., 2017). Bu sonuçlar bizim araştırma bulgularımız ile örtüşmektedir. Birçok araştırmacı, algılanan yönetici desteği ile algılanan çalışma arkadaşı desteğinin işle ilgili sonuçların belirlenmesinde eşit derecede önemli olduğunu öne sürmektedir (örn. Fisher, 1985; Terry, Nielsen ve Perchard, 1993) (Ng ve Sorensen, 2008, s. 244). Buna karşın algılanan çalışma arkadaşı desteğinin etkileri, barındırdığı gayriresmi ilişki ağı ile algılanan örgütsel destekten pek çok alanda ayrılır (Loi vd., 2014, s. 27). Bu destek türlerinin birbirinden ayrışması ve ayrı faktörler olarak ele alınması dikkate alındığında, araştırma bulgularımız literatür ile benzeşmektedir.

Bu çalışma, algılanan destek alt boyutlarını içeren ölçeklerin birleştirilerek tek bir ölçek haline getirilmesini hedeflemiştir. Bu anlamda araştırma kapsamında kullanılan ölçeklere yönelik geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapmak üzere bu çalışmanın türetildiği tezde örneklem olarak belirlenmiş olan üç yerel yönetim biriminde çalışan toplam 338 beyaz yakalı personelden veri toplanmıştır. Uyarlanan ölçeğin içerisinden yanlış faktör altında toplandığı görülen 26 numaralı ölçek maddesi olan “çalışma arkadaşlarım hayatımı zorlaştırırlar” ifadesi analiz dışında bırakılmıştır. Böylelikle toplamda 26 maddelik bir ölçek meydana gelmiştir.

Araştırmamızda kullanılan ölçekler bundan önceki çalışmalarda Türkçe’ye uyarlanmış ve iç tutarlılıkları ölçülmüştür. Bu anlamda algılanan yönetici desteği ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanmış olan çalışmadaki Cronbach Alfa iç tutarlılığı $\alpha = 0,94$ olarak hesaplanmış, aynı çalışmada algılanan çalışma arkadaşları desteğinin iç tutarlılığı $\alpha = 0,90$ ve Eisenberger 1986 tarafından geliştirilen ölçeğin sekiz maddeye düşürüldüğü uyarlama çalışmasında ise algılanan örgütsel destek ölçeğinin Cronbach Alfa katsayısı $\alpha = 0,84$ olarak hesaplanmıştır. Buna karşın yapmış olduğumuz çalışmada; algılanan örgütsel destek ölçeği ilgi ve önemsenme ile ilgililik olarak iki faktör altında toplanmış olup algılanan örgütsel destek ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır. Çalışmamızda algılanan çalışma arkadaşları desteği 0,92 olarak, algılanan yönetici desteğinin güvenilirliği ise 0,97 olarak hesaplanmıştır. Son olarak algılanan destek ölçeğinin genel iç tutarlılığının 0,96 olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda ölçeğin güvenilir olduğu ve amaca hizmet edeceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada, örgüt çalışmaları kapsamında alanyazın incelendiğinde örgütlerde çalışma ortamında algılanan desteğe yönelik tek bir ölçeğin olmaması nedeniyle farklı ölçeklerden faydalanılarak tek bir ölçek

geliştirilmiştir. Farklı ölçeklerin ayrı ayrı ve bir bütün olarak geçerlikleri ve güvenirlikleri ölçülmüştür. Bu anlamda çalışma literatüre önemli bir katkı sunmaktadır. Ancak çalışma yalnızca belediyelerde ve beyaz yakalı çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu durum, ölçeğin genellenebilirliği ve farklı sektörlerde uygulanabilirliği açısından bazı sınırlılıklar doğurabilir. Bu doğrultuda; ölçeğin mavi yakalı çalışanlar, farklı yaş grupları, eğitim seviyeleri veya cinsiyet grupları üzerinde de test edilmesi, sonuçların kapsamını genişletebilir. Bununla birlikte çalışmanın sonuçlarının genellenebilirliğini artırmak için ölçeğin, özel sektör, sağlık, eğitim ve sanayi gibi farklı sektörlerde çalışanlar üzerinde uygulanması önerilmektedir. Ayrıca, çalışma ortamında algılanan desteğin zaman içerisindeki değişimlerini incelemek adına, ölçeğin uzun dönemli boylamsal çalışmalarla desteklenmesi önerilmektedir. Böylece, algılanan desteğin bireysel ve kurumsal faktörlerle ilişkisi daha derinlemesine incelenebilir. Bu öneriler doğrultusunda yapılacak çalışmalar, ölçeğin daha kapsamlı bir şekilde test edilmesine olanak tanıyarak, iş dünyasında algılanan desteğin etkilerini anlamaya yönelik daha geniş bir bakış açısı sağlayacaktır.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Ege Üniversitesi Etik Kurulunun 29/07/2020 tarihli ve 10 sayılı toplantısının 09 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

For this study, ethics committee approval was obtained from the Ethics Committee of Ege University with decision number 09, taken at the meeting dated 29/07/2020 and numbered 10.

KAYNAKÇA

- Babin, B. J., & Boles, J. S. (1996). The effects of perceived co-worker involvement and supervisor support on service provider role stress, performance and job satisfaction. *Journal of Retailing*, 72(1), 57–75. doi: 10.1016/S0022-4359(96)90005-6
- Bandalos, D. L., & Finney, S. J. (2010). Factor analysis: Exploratory and confirmatory. İçinde G. R. Hancock & R. O. Mueller (Ed.), *The reviewer's guide to quantitative methods in the social sciences* (ss. 93–114). Routledge.
- Basım, H. N., & Beğenirbaş, M. (2012). Çalışma yaşamında duygusal emek: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 77–90.

- Beehr, T. A., & McGrath, J. E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 5(1), 7–19. doi: 10.1080/10615809208250484
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A., & Murray, M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 391–405. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4
- Bhanthumnavin, D. (2000). Importance of supervisory social support and its implications for HRD in Thailand. *Psychology and Developing Societies*, 12(2), 155–166. doi: 10.1177/097133360001200203
- Bhanthumnavin, D. (2003). Perceived social support from supervisor and group members' psychological and situational characteristics as predictors of subordinate performance in Thai work units. *Human Resource Development Quarterly*, 14(1), 79–97. doi: 10.1002/hrdq.1051
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (8. baskı). Pegem Yayıncılık.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3. baskı). Routledge.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. doi: 10.1037/0021-9010.71.3.500
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. doi: 10.2307/3151312
- Gant, L. M., Nagda, B. A., Brabson, H. V., Jayaratne, S., Chess, W. A., & Singh, A. (1993). Effects of undermining on African American workers' perceptions of coworker and supervisory relationships and psychological well-being. *Social Work*, 38(2), 158–164.
- Genc, A., Erisoglu, M., Pekgor, A., Oturanc, G., Hepbasli, A., & Ulgen, K. (2005). Estimation of wind power potential using Weibull distribution. *Energy Sources*, 27(9), 809–822.
- Gillen, M., Baltz, D., Gassel, M., Kirsch, L., & Vaccaro, D. (2002). Perceived safety, climate, job demands, and coworker support among union and nonunion injured construction workers. *Journal of Safety Research*, 33(1), 33–51.
- Giray, M. D., & Şahin, D. N. (2012). Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteği ölçekleri: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15(29), 1–9.
- Giray, M. D., & Tenteriz, Y. (2019). Algılanan çalışma arkadaşları ve yönetici desteğinin iş performansına etkisi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 41–57.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7. baskı). Pearson.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. İçinde R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications* (ss. 76–99). Sage.
- Jiang, J. J., & Kline, G. (2000). Supervisor support and career anchor impact on the career satisfaction of the entry-level information systems professional. *Journal of Management Information Systems*, 16(3), 219–240.

- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (6. baskı). Asil Yayın Dağıtım.
- Kim, H. J., Hur, W.-M., & Jun, J.-K. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2), 124–136. doi: 10.1016/j.brq.2016.11.002
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling* (4. baskı). Guilford Publications.
- Krishnan, J., & Mary, S. (2012). Perceived organisational support: An overview on its antecedents and consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, 2(4), 1–13.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72.
- Loi, R., Ao, O. K., & Xu, A. J. (2014). Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23–30.
- Maertz, C. P., Griffeth, R. W., Campbell, N. S., & Allen, D. G. (2007). The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1059–1075. doi: 10.1002/job.472
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First and higher-order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562–582. doi: 10.1037/0033-2909.97.3.562
- Ng, T. W., & Sorensen, K. L. (2008). Toward a further understanding of the relationships between perceptions of support and work attitudes. *Group & Organization Management*, 33(3), 243–268. doi: 10.1177/1059601107313307
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836.
- Schermelleh-Engel, K., & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23–74.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E., & Çinko, M. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi* (1. baskı). Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Stephen, C. N. (2023). The role of perceived organizational supports and management nationality amid physical workplace's planned quality change. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 132–145. doi: 10.1016/j.apmr.2022.07.004
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 173–180. doi: 10.1207/s15327906mbr2502_4
- Tozkoparan, G., & Tenteriz, Y. (2019). Algılanan çalışma arkadaşları ve yönetici desteğinin iş performansına etkisi. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 41–57.



- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74–85.
- Yılmaz, D. (2014). *Dağıtılmış liderliğin örgütsel güven ile algılanan örgütsel destek ve okul başarısıyla ilişkisi* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, D., & Turan, S. (2015). Dağıtılmış liderliğin okullardaki görünümü: Bir yapısal eşitlik modelleme çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 21(1), 93–126.
- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52(7), 923–945.