

ÖRGÜTLERDE DESTEK ALGILARININ ÇALIŞANIN DUYGULARINI İFADE ETMESİ ÜZERİNE ETKİSİ

Mihriban CİNDİLOĞLU DEMİRER¹

Atıf/©: Demirer Cindiloğlu, Mihriban (2017). Örgütlerde Destek Algılarının Çalışan Duygularını İfade Etmesi Üzerine Etkisi, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 10, Sayı 2, Aralık 2017, ss.1043-1060

Özet: Bu çalışma, işgörenlerin örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğinin işgörenin duygularını ifade etmesi üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla tasarlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırmamızın örneklemini Çorum il merkezi Organize Sanayi Bölgesinde makine imalatı sektöründe görev yapan toplam 212 işgören oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda bir işgörenin duygularını ifade etmesinde en yüksek etkiyi yönetici desteğinin onu takiben çalışma arkadaşları desteğinin verdiği görülmektedir. Örgütsel desteğin işgörenin duygularını ifade etmesinde herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Yönetici Desteği, Çalışma Arkadaşları Desteği, Duygu, Duyguları İfade Etme

The Effects of Perceived Organizational Support On Emotional Expression in Organizations

Citation/©: Demirer Cindiloğlu, Mihriban (2017). The Effects of Perceived Organizational Support On Emotional Expression in Organizations, Hitit University Journal of Social Sciences Institute, Year 10, Issue 2, December 2017, pp. 1043-1060

Abstract: This study was designed to determine the effect of workers' workplace emotional expression on perceived organizational support scale, supervisor support, coworker support. In accordance with this aim, sample of this research consisted of 212 administrative personnel in the machinery manufacturing sector in Organized Industrial Zone on Çorum province center. As a result of study, it was determined that the highest effective supervisor support gave the feelings of workers' workplace emotional expression. It seems that the support of his coworker support followed him. It has been found that organizational support does not have any effect in expressing of workers' workplace emotional expression.

Keywords: Perceived Organizational Support Scale, Supervisor Support, Coworker Support, Emotion, Emotional Expression

Makale Geliş Tarihi: 25.07.2017/ Makale Kabul Tarihi: 31.10.2017

¹ Yrd. Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi Bölümü, e-posta: mihribancindiloglu@hitit.edu.tr

I. GİRİŞ

Hem sosyal yaşamda hem de örgüt yaşamında duyguların önemli bir yeri vardır. Duyguların, bireylerin yaşamlarında nasıl hareket edeceğini, nasıl karar alacağını ve diğer bireylerle olan iletişim seviyesini belirleyen bir özelliği bulunmaktadır (Bozoğlan ve Çankaya, 2012: 16). Örgüt içinde birey, yaşadığı olumlu ve olumsuz duyguları ya da üzüntü ve mutluluklarını paylaşma fırsatı bulmak ister (Öksüz, 2012: 422). Eğer bu mümkün olmazsa kendi bireysel dünyasında yaşamak durumunda kalarak yalnızlığa sürüklenebilir. Bu aşamada bir örgütte bireyin duygularını ifade edebilmesinde acaba destek algılarının etkisi söz konusu olabilmekte midir? sorusunu karşımıza çıkarmaktadır.

Algılanan örgütsel destek bu etkilerden bir tanesidir. Bu kavram, örgütün işgörenlerini pek çok açıdan önemsemesi, onlara değer vermesi, işgörenine bu duyguları benimseterek onların örgütü ile olan duygusal bağını pozitif olarak etkilemesi olarak ifade edilmektedir (Eisenberger ve arkadaşları, 1986: 501). Bir diğer kavram olan yönetici desteği, yöneticinin emrinde çalışan işgörenlerin daha iyi performans gösterebilmeleri için örgüt içerisinde onların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir kavramdır. Son kavram ise, çalışma arkadaşları desteğidir. Bu destek, işgörenin astlık ve üstlük düzeninde kendisi ile aynı mevkide olup, aynı veya benzer işi yapan bireylerden algıladığı destek olarak ifade edilmektedir (Giray ve Şahin, 2012: 2). Örgütlerde işgörenlerin duygularını ifade etmelerinde destek algılarının etkisinin son derece önemli olduğu düşünülmektedir.

Bir işgörenin bağlı bulunduğu örgütün içerisinde başkaları tarafından desteklendiğinin farkında olması kendisini iyi hissetmesi için önemli bir neden olarak görülmektedir. Kendisini örgütünde bu açıdan iyi hisseden bir işgörenin duygularını ifade etmesi yönünde de bir rahatlığa sahip olabileceği düşünülebilir.

Duyguları ifade etmenin işgören sağlığı açısından da önem arz ettiği yapılan çalışmalar ile desteklenmiştir. Duygularını ifade eden işgörenlerin ifade etmeyenlere/edemeyenlere göre örgütlerde daha mutlu olacağı ve işgörenlerin duygusal açıdan yaşayabilecekleri olumsuzlukları da engelleyeceği söylenebilir. Bu işgörenlerin kaygı, olumsuz duygu ve depresyon gibi ruh sağlığını negatif yönde etkileyebilecek olumsuzlukları ortadan kaldıracığı düşünülmektedir (Pennebaker, 1997: 162). Çalışmanın bu ve bu gibi açılardan da önem arz ettiği düşünülmektedir.

Bu çalışmanın amacı işgörenlerin örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğinin diğer bir ifade ile işyerinde destek algılarının işgörenin duygularını ifade etmesi üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öncelikle algılanan örgütsel destek, yönetici desteği, çalışma arkadaşları desteği ve işgörenlerin duygularını ifade etmesi kavramları ele alınıp teorik olarak incelenmiştir. Daha sonra teorik çerçeveden destek alınarak hipotezler kurulmuş ve kavramlar arasındaki ilişki ve etkileşimler araştırılmıştır. Elde edilen bulguların örgütlerde işgörenlerin kendilerini ifade etmelerinin örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteğinin önemini görmeye yönelik faydalı sonuçlar üreteceği düşünülmektedir. Ayrıca, özellikle örgütsel davranış alanında yeni kavramlar olduğu düşünülen çalışma arkadaşları desteği ve işgörenin duygularını ifade etmesi araştırmalarına katkı sağlayacağı da düşünülmektedir. Çalışmanın uygulayıcılar açısından önemi ise, işletmeler için önemli olan insan kaynağında hangi desteğin işgören için daha önemli olduğudur. Son olarak işgören duyguları, motivasyon gibi kavramların önemine dikkat çekeceği düşünülmektedir.

II. KURAMSAL ÇERÇEVE

A. Çalışanın Duygularını İfade Etmesi

Tek başına duygu kavramı, belli bir uyarıcı karşısında öncelikle içsel olarak belirip daha sonra davranışsal tepkilere yol açan, yapılandırılmış hisler olarak tanımlanmaktadır (Bozoğlan ve Çankaya, 2012: 16). Duygular kişiler arası iletişimin bir parçasıdır (Kuzucu, 2011: 780). Duygular kişilerin günlük yaşamlarında ne şekilde hareket edeceği, karar alacağını ve diğer kişilerle olan iletişim düzeyini belirleyen bir özelliği sahiptirler (Bozoğlan ve Çankaya, 2012: 16). Duygular, bir bireyin ya da işgörenin zorluklara uyum sağlama ve onlarla başa çıkma becerilerini arttırmaya yönelik fiziksel, bilişsel, davranışsal ve motivasyonel tepkilerin uyumunu sağlamak için şekillenmiş yapılardır (Ergan vd. 2012: 69).

Duygular anlaşıldığı ve kontrol edilebildiği müddetçe kişilerin davranışları ve buna bağlı olarak yaşam kalitesi artar (Bozoğlan ve Çankaya, 2012: 16). Duyguları ifade etme, çalışanların kendi duygularını derecelendirmesi, duygusal durumlarıyla ilgili görüşlerini değerlendirmesi ve ifade edebilmesi şeklinde tanımlanabilmektedir (Kuzucu, 2011: 780). Duyguları ifade etme, işgörenlerin memnun oldukları ya da olmadıkları durumları rahatça ifade edebilmeleri şeklinde ifade edilebilir.

Fikirleri paylaşırken kendini rahat hissedene, problem çıkarıcı, sorunlu gibi olumsuz sıfatlar ile anılmayacağını bilen işgöreneğin gerçek fikir, öneri ve duygularını rahatça paylaşabilmesini de içerir (Ünler, vd. 2015: 66). Duygularını ifade edebilme kavramı Pennebaker'in (1997) çalışmaları ile tartışılmaya başlanmıştır.

Duyguların ifade edilmesine yönelik birbirine karşıt iki kavram bulunmaktadır. Bu kavramlar *bastırma* (inhibition) ve *katarsis* (catharsis). *Bastırma*, sıkıntı, mihnet veya üzüntü veren olaylara karşı duygularını ifade edememe ve açamama anlamına gelmektedir. *Katarsis* kavramı ise bu olaylar karşısında duygularını rahatlıkla açabilme veya ifade edebilmeye vurgu yapmaktadır. Üzüntü verici, travmatik nitelikteki olaylar karşısında duyguların paylaşılmaması bir başka ifade ile bastırılması bireyin psikolojik sağlığını olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Duyguların açılması, paylaşılması kısaca katarsis durumu, bireyin psikolojik sağlığı üzerinde olumlu anlamda etkiye sahip olmaktadır (Öksüz, 2012: 432).

Duygu kavramı doğrudan birine ya da bir şeye yönlendirildiğinde ortaya çıkmaktadır. Burada belirtilmesi gereken bir kavram da duygu durum kavramıdır. Duygu durum kavramı, her zaman olmasa bile genellikle içinde bulunduğumuz durumdan bağımsız olarak yaşadığımız ruh hallerimizi ifade etmektedir. Duygu ve duygu durum arasında fark vardır. Duygular genellikle bir olayla ya da eylemle harekete geçmektedir yani daha eylem odaklı olduğu ifade edilmektedir. Duygu durum ise, daha bilişsel diğer bir ifade ile üzerlerinde düşünmemizi sağlarlar (Erdem, 2013: 101). Çalışmada ise, örgüt ortamında örgütün, yöneticinin ve çalışma arkadaşlarının desteğinin duygular üzerindeki etkisi üzerinde durulmaktadır. Bir başka ifade ile örgütün, yöneticinin ve çalışma arkadaşları desteğinin işgöreneğin duygularını ifade etmesine etkisi üzerinde durulmaktadır. Teorik olarak incelenecek diğer kavram algılanan örgütsel destek kavramıdır.

B. Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanın Duygularını İfade Etmesi Üzerine Etkisi

Algılanan örgütsel destek kavramının temeli Blau'nun (1964) sosyal mübadele (değiş tokuş) kuramına dayanmaktadır. Sosyal mübadele kuramı, işgöreneğin yerine getirmiş olduğu eylemlere karşılık işvereninden beklediği geri dönüşleri ifade etmektedir. (DeConinck vd. 2015: 52). Örgütsel destek tanımları bu temele dayandırılmaktadır.

Örgütsel destek bir örgütün, işgöreninin örgüte katkısının farkında olması ve işgörenin refah ve mutluluğuna önem vermesi şeklinde tanımlanmaktadır (Polatçı, 2015: 26). Eisenberger ve arkadaşları (1986: 501) örgütsel destek algısını, örgütün işgörenlerine değer vermesi, onların mutluluklarını önemsemesi, onlara bu duyguları hissettirerek işgörenlerin örgüt ile olan duygusal ilişkilerini olumlu olarak etkilemesi şeklinde ifade etmiştir (Polatçı, 2015: 26).

Örgütsel destek algısı çalışanlar üzerinde olumlu sonuçlar oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda, örgütsel destek algısının duygusal bağlılığı (Eisenberger vd. 1986), işgören yaratıcılığını (Rhodes and Eisenberger, 2002), iç girişimcilik performansını (Kanbur, 2016), örgütsel vatandaşlık davranışını (İplik vd. 2014), iş tatminini (Burke, 2003), yaşam tatminini (Polatçı, 2005), performansı arttırdığı (Eisenberger vd. 1990) ve ruh halini iyileştirdiği (Rhodes and Eisenberger, 2002) yapılan araştırmalar ile tespit edilmiştir. Araştırmaların sonucunda da görüldüğü gibi, örgütünden destek algılayan çalışan kendisini huzurlu, güvende, rahat ve örgütün gücünü ve varlığını hissetmesine neden olmaktadır (Şener, vd. 2015: 510). Bu durumda bireyin duygularını rahatça ifade edebilmesi üzerinde olumlu etki yaratabilir denilebilir.

Duygular belirli bir olay, bir durum, destek sonucu ortaya çıkarlar (Robbins ve Judge, 2013: 101). Hatta bazı duygular bir ilişkinin parçası olarak doğarlar. Bazı davranışlar ya da destekler söz konusu olduğu zaman bu duygular güçlenir daha da güç kazanır (Kağıtçıbaşı, 2012, 406). Dolayısıyla bireyin duygularını ifade etmesini etkileyebilmektedir. Algılanan örgütsel destek bir işgörenin iş yaşamı ve özel yaşamında “kişinin kendini iyi hissetme halini” olumlu etkilediğine (Lu, 1999: 63) göre, bu durum bir işletmede işgörenin duygularını rahatça ifade edebilmesini de etkileyebilmektedir denilebilir.

Bu noktada, örgütünden destek gören bir işgörenin duygularını ifade etmesi daha mı kolay olmaktadır? Örgütsel destek duygularını ifade etmede etkili midir? sorusu akla gelmektedir. Literatürde bu iki kavramı bir arada inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma sonuçlarının bu konudaki boşluğu doldurması beklenmektedir. Bu bilgiler sonucunda kurulan hipotez şu şekildedir:

H1: Algılanan örgütsel destek çalışanın duygularını ifade etmesini pozitif yönde etkilemektedir.

C. Algılanan Yönetici Desteğinin Çalışanın Duygularını İfade Etmesi Üzerine Etkisi

Bir örgütün başarısının, çalışanlarının potansiyel yeteneklerini ortaya koyabilmesinin, bunu yaparken de kendisini doğru bir şekilde ifade etmesinin kuşkusuz diğer destek türü olan yönetici desteğine bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Bu açıdan yönetici desteği, üzerinde durulacak diğer bir kavramdır.

Yönetici desteği en genel tanımı ile çalışanın ilk yöneticinin göstermiş olduğu destek şeklinde ifade edilmektedir. Yöneticinin emrinde çalışan işgörenlerin daha iyi performans gösterebilmeleri için örgüt içerisinde onların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bir kavramdır. Yönetici desteğinin temel fonksiyonları şeklinde saygı, güven ve yöneticinin çalışanına yardım etmesi konusundaki hevesi belirtilmiştir (Giray ve Şahin, 2012: 2).

Yönetici desteği algısı çalışanlar üzerinde olumlu sonuçlar oluşturmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucunda yönetici desteği algısının performans üzerinde etkili olduğu (Kahn ve Byosiere, 1992; Akt. Demirhan vd., 2014), işgöreni duygusal açıdan tatmin ettiği ve örgütsel bağlılığı arttırdığı (Emhan vd., 2013) şeklinde yapılan araştırmalarla tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda dikkat çeken bir nokta literatürde örgütsel destek kadar yönetici desteğini içeren çalışmalara rastlanmamış olmasıdır.

Örgütsel destek ve yönetici desteğinin literatürde birbirine karıştırıldığı dikkat çeken bir diğer noktadır. Hutchison'ın (1997) bu iki kavramı araştırmasında incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, yönetici desteğinin yöneticiye, örgüt desteğinin ise kuruma yönelik olduğunu vurgulamıştır, ayrıca işgörenlerin, yönetici ve kurum gibi farklı kaynaklardan gelen benzer uygulamaları ayırt edebildiklerini de ortaya koymuştur (Giray ve Şahin, 2012: 2). Örgütsel destek gibi yönetici desteğinin de çalışanın duygularını ifade etmesi üzerinde etkili olacağı düşünülmektedir.

Duygular günlük hayatın ayrılmaz parçalarıdır. Günümüz yöneticileri artık şunun farkındadırlar ki “Çalışanlar her gün işe gelirken duygularını da beraberinde getirmektedirler” (Robbins ve Judge, 2013: 100). Bu noktada günümüz bilgi çağında artık çalışanların önem arz ettiğini söylemek mümkündür. Bir çalışını işletmeye bağlamanın yollarından biri de ona önem ve değer verildiğinin hissettirilmesidir. Yöneticilerin çalışanlarını dinleyip onların düşüncelerine önem vermesi, gerektiği zaman yardımcı olup takdir

etmesi, çalışanını yükselme olanakları konusunda bilgilendirmesi ve çalışanın yöneticisine güvenmesi gibi destek verici davranış ve tutumlar işgörende duyguları açığa çıkarabilmektedir. Örneğin, bir işgören, yönetici desteği ile herhangi bir konuda memnuniyetini ya da memnuniyetsizliğini ifade edebilir; korku, kızgınlık, üzüntü, endişe gibi duygularını rahatça ifade edebilir. Bu durum çalışanın performansı üzerinde de olumlu etki yaratabilir. Sonuç olarak, yöneticinin çalışanına desteği işletmede işgörenin duygularını rahatça ifade edebilmesini de etkileyebilmektedir, denilebilir.

Bu noktada, yönetici desteği bir işgörenin duyguları ifade etmesi üzerinde etkili midir? sorusu akla gelmektedir. Literatürde bu iki kavramı bir arada inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma sonuçlarının bu konudaki boşluğu doldurması beklenmektedir. Bu bilgiler sonucunda kurulan hipotez şu şekildedir:

H2: Algılanan yöneticinin desteği çalışanın duygularını ifade etmesini pozitif yönde etkilemektedir.

D. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteğinin Çalışanın Duygularını İfade Etmesi Üzerine Etkisi

Çalışma arkadaşları desteği örgütsel destek ve yönetici desteğine göre üzerinde daha az durulan ve daha az araştırılan bir konu olduğu söylenebilir. İşyerinde destek algılarından birisi olan çalışma arkadaşları desteği, işgörenlerin birbirlerine maddi ve manevi olarak yardımcı olmalarını, birlik ve beraberlik içinde çalışmalarını sağlayan bir kavram olarak düşünülebilir. Kavramla ilgili literatürde yapılmış tanımlar mevcuttur.

Çalışma arkadaşları desteği, çalışanın astlık ve üstlük düzeninde kendisiyle aynı mevkide olup, benzer veya aynı işi yapan bireylerden algıladığı desteği ifade etmektedir. Bir başka ifade ile birlikte çalıştığı aynı ya da benzer statüde ve düzeyde olan çalışanlardan gelen desteği açıklamaya yönelik bir kavramdır (Giray ve Şahin, 2012: 2).

Çalışma arkadaşları desteği algısı işgörenler üzerinde olumlu sonuçlar oluşturmaktadır. Yapılan bir çalışmada, çalışma arkadaşları desteğinin, örgütsel bağlılığın bir boyutu olan duygusal bağlılık ile ilişkisi tespit edilmiştir. Yine aynı çalışmada çalışma arkadaşları desteğinin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti şeklinde iş ve örgüt ile ilgili değişkenler ile ilişkileri tespit edilmiştir (Ng ve Sorenson, 2008). Ducharme ve Martin (2000) yaptıkları çalışmada, işgören desteğini araçsal (kaynak sağlama gibi destek olma) ve duygusal

(sevgi, ilgi gibi destek olma) olmak üzere iki farklı boyutta incelemişlerdir. Araştırma sonucunda, çalışma arkadaşlarından gelen araçsal ve duygusal desteğin iş doyumu ile olumlu ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Ducharme ve Martin, 2000). İşgörenlerin çalışma arkadaşlarından destek gördüğünü algılaması, çalışanın duygularını ifade etmesi üzerinde etkili olabilir.

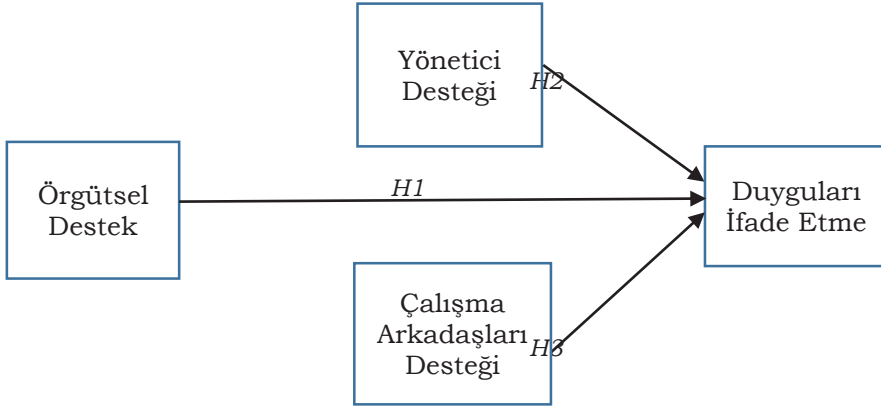
Örgütlerde çalışırken etkileşimde içinde bulunduğumuz kişiler çoğu zaman çalışma arkadaşlarımızdır. Bu arkadaşların işgörelere desteği, maddi ve manevi anlamda yardımı ya da koruma içgüdüğü işgörenin duygularını dışa vurmasına katkı sağlayabilir. Şöyle ki, çalışma arkadaşı bir işgörenin çalışma esnasında, molalarda, fiziksel çalışma ortamı içerisinde, toplantılarda ya da özel yaşamda bir arada olabileceği kişidir. Bu etkileşim ortamında farklı duygulara sahip işgörelerde söz konusudur. Her bireyin kendine özgü yetenekleri, düşünceleri, yaşam tarzı, becerileri ve bunları ortaya koyma şekilleri vardır.

Fikirleri paylaşırken kendini rahat hisseden, problem çıkarıcı, sorunlu gibi sıfatlar ile anılmayacağını bilen işgörelerin gerçek fikir, öneri ve duygularını rahatça paylaşabilmesi söz konusudur (Ünler, vd. 2015: 66). Destek algıları işgörenin rahatça duygularını sunmalarına sebep olabilir.

Bu noktada, çalışma arkadaşlarından destek gören bir işgörenin duygularını ifade etmesi daha mı kolay olmaktadır? Çalışma arkadaşları desteği duyguları ifade etmede etkili midir? sorusu akla gelmektedir. Literatürde bu iki kavramı bir arada inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma sonuçlarının bu konudaki boşluğu doldurması beklenmektedir. Bu bilgiler sonucunda kurulan hipotez şu şekildedir:

H3: Algılanan çalışma arkadaşlarının desteği çalışanın duygularını ifade etmesini pozitif yönde etkilemektedir.

Literatür çalışması sonucunda kurulan model aşağıda Şekil 1'de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini Çorum il merkezinde Organize Sanayi Bölgesinde makine imalatı sektöründe çalışan idari personel oluşturmaktadır. Ana kütle hacmi dikkate alınarak örneklem büyüklüğü hesaplanarak, üç ölçekten oluşan anket formu uygulanmıştır. Maliyet ve zaman kısıtları nedeniyle ana kütle temsil yeteneği olan bir örneklem büyüklüğü belirlenmesinin uygun olduğu düşünülmüştür. Araştırmada örnekleme çerçevesine ulaşmak mümkün olmadığından dolayı tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerine başvurulmuştur. Araştırmada Çorum Organize Sanayi Bölgesinde makine imalatı sektöründe 1645 personelin bulunduğu Çorum Ticaret ve Sanayi Odası ile gerekli görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. 2014 yılı Çorum Ticaret ve Sanayi Odası ile Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının 81 il sanayi durum raporuna göre bu sayının %14'ü idari personeli temsil etmektedir (Rapor, 2014: 130). Evrendeki birim sayısının bilinmesi durumunda asgari örneklem büyüklüğü %95 güven aralığında 151 adet, %99 güven aralığında 182 adet olduğu tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2014: 126).

Hazır bulunan 225 tanesine anket formu dağıtılmıştır. Anketlerin 225 tanesi geri dönmüş, hatalı ya da eksik doldurulmuş anketlerin çıkarılmasından sonra 212'si analize alınmıştır. Söz konusu evrene göre, kritik örneklem büyüklüğüne ulaşılmış olduğundan, örneklemin evreni temsil yeteneği vardır diyebiliriz.

Araştırma örnekleminin % 92.0'i (195) erkek, yaş ortalaması 38.59'dur ve yaşlar 21 ile 60 arasında dağılmaktadır. Katılımcıların %59.4'ü (126) evli, %39.6'sı (84) lise mezunu, %40.1'i (85) 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. % 75.5'inde (160) idarecilik görevi bulunmamaktadır. %44.8'i (95) 16 yıl ve üzerinde belirtilen işletmede çalışmaktadır.

B. Veri Toplama Araçları

Araştırmada anket formu kullanılmıştır ve beş bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde "Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği"; ikinci bölümde "Yönetici Desteği Ölçeği"; üçüncü bölümde "Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği", dördüncü bölümde "Duyguları İfade Etme Ölçeği" kullanılmıştır. Anket formunun beşinci bölümünde ise katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili sorular yer almaktadır. Ölçeklerde 5'li Likert kullanılmıştır.

1. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği: Algılanan örgütsel destek düzeyini belirlemek üzere Eisenberger ve arkadaşları (1997) tarafından geliştirilen 8 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Eisenberger ve arkadaşları (1997) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,90 olarak tespit edilmiştir. Bu ölçekte sorular "Çalıştığım kurum düşüncelerime önem verir." ve "Çalıştığım kurum fırsat bulursa menfaatleri için beni kullanabilir (ters)." şeklindedir. Ölçeğin Türkçe'ye geçerliliği Polatçı (2015) tarafından yapılmıştır ve aynı çalışmada Cronbach alfa katsayısı 0,84 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin açılımlayıcı faktör analizi SPSS 18 paket programında yapılmıştır. Faktör çıkarma yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis-PCA), rotasyon yöntemi olarak ise Varimax yöntemi uygulanmıştır. Bu aşamada faktör yapısı düşük olduğu tespit edilen iki ifade ölçekten çıkarılmıştır (İfade 6: -0,632 ve İfade 7: -0,540). Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) AMOS paket programında yapılmıştır. Ölçeğin analiz bulguları incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak 6 ifade ile algılanan örgütsel destek ölçeği doğrulanmış ve Türkçe'ye geçerliliği sağlanmıştır. DFA sonucunda faktör yüklerinin 0,481 ile 0,677 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,714 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 1: Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin DFA Sonuçları

Model	X2	X2 /df	RMSEA	GFI	CFI	NFI
Tek Faktörlü Yapı	17,99	2.25	0.077	0.97	0.94	0.91
	(df=8)					
İyi Uyum		≤5	≤0.08	≥0.90	≥0.90	≥0.90

*Çokluk, vd., 2014: 271-272.

2. Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği: Yönetici desteği düzeyini belirlemek üzere Giray ve Şahin (2012)'in çeşitli ölçek maddelerinden oluşturdukları ölçek kullanılmıştır. Yönetici Desteği Ölçeği 17 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe'ye geçerliliği Giray ve Şahin (2012) tarafından yapılmıştır. Giray ve Şahin (2012) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.94 olarak tespit edilmiştir. Bu ölçekte sorular “Yöneticim işimi yapmamda yardımcı olur.” ve “Yöneticim görüşlerimi dikkate alır” şeklindedir.

Ölçeğin açıcı faktör analizi SPSS 18 paket programında yapılmıştır. Faktör çıkarma yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis-PCA), rotasyon yöntemi olarak ise Varimax yöntemi uygulanmıştır. Bu aşamadan faktör yapısı düşük olduğu tespit edilen iki ifade ölçekten çıkarılmıştır (İfade 3: -0,682, İfade 4: -0,639, İfade 5: -0,520). Ölçeğin DFA'sı AMOS paket programında yapılmıştır. Ölçeğin analiz bulguları incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak 14 ifade ile yönetici desteği ölçeği doğrulanmış ve Türkçe'ye geçerliliği sağlanmıştır. DFA sonucunda faktör yüklerinin 0,398 ile 0,645 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,830 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2: Algılanan Yönetici Desteği Ölçeğinin DFA Sonuçları

Model	X2	X2 /df	RMSEA	GFI	CFI	NFI
Tek Faktörlü Yapı	104,89	1.52	0.050	0.93	0.95	0.87
	(df=69)					
İyi Uyum		≤5	≤0.08	≥0.90	≥0.90	≥0.90

*Çokluk, vd., 2014: 271-272.

3. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği: Çalışma arkadaşları desteği düzeyini belirlemek üzere Giray ve Şahin (2012)'in çeşitli ölçek maddelerinden oluşturdukları ölçek kullanılmıştır. Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeği 10 maddeden oluşmaktadır. Ölçeklerin Türkçe'ye geçerlemesi Giray ve Şahin (2012) tarafından yapılmıştır. Giray ve Şahin (2012) tarafından yapılan güvenilirlik analizinde ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0.90 olarak tespit edilmiştir. Bu ölçekte sorular “Çalışma arkadaşlarım konuşmaya ihtiyaç duyduğumda beni dinlerler.” ve “Çalışma arkadaşlarım işimi yapmamda yardımcı olurlar.” şeklindedir.

Ölçeğin açıcı faktör analizi SPSS 18 paket programında yapılmıştır. Faktör çıkarma yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis-PCA), rotasyon yöntemi olarak ise Varimax yöntemi uygulanmıştır. Bu aşamadan faktör yapısı düşük olduğu tespit edilen iki ifade ölçekten çıkarılmıştır (İfade 3: -0,682, İfade 4 : -0,639, İfade 5: -0,520). Ölçeğin DFA'sı AMOS paket programında yapılmıştır. Ölçeğin analiz bulguları incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak 8 ifade ile yönetici desteği ölçeği doğrulanmış ve Türkçe'ye geçerliliği sağlanmıştır. DFA sonucunda faktör yüklerinin 0,436 ile 0,578 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,735 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3: Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçeğinin DFA Sonuçları

Model	X ²	X ² /df	RMSEA	GFI	CFI	NFI
Tek Faktörlü Yapı	27,67	1.38	0.043	0.97	0.96	0.89
	(df=20)					
İyi Uyum		≤5	≤0.08	≥0.90	≥0.90	≥0.90

*Çokluk, vd., 2014: 271-272.

4. Çalışanın Duygularını İfade Etme Ölçeği: Çalışanın duygularını ifade etmesi düzeyini belirlemek üzere King ve Emmons (1990) tarafından geliştirilen ve Kuzucu (2006) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 15 ifadeli “Duyguları İfade Etme Ölçeği (The Emotional Expression Scale) kullanılmıştır. Kuzucu (2006) tarafından geçerlemesi yapılan ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0.780 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin açımlayıcı faktör analizi SPSS 18 paket programında yapılmıştır. Faktör çıkarma yöntemi olarak Temel Bileşenler Analizi (Principal Components Analysis-PCA), rotasyon yöntemi olarak ise Varimax yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda tek faktörlü modelin en iyi uyumu veren model olduğu görülmüştür. Bu aşamadan faktör yapısı düşük olduğu tespit edilen iki ifade ölçekten çıkarılmıştır (İfade 6: -541 ve İfade 9: -544). Ölçeğin DFA'sı AMOS paket programında yapılmıştır. Ölçeğin analiz bulguları incelendiğinde, uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Sonuç olarak 13 ifade ile çalışanın duygularını ifade etmesi ölçeği doğrulanmış ve Türkçe'ye geçerliliği sağlanmıştır. DFA sonucunda faktör yüklerinin 0,386 ile 0,599 arasında olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,810 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4: Çalışanın Duyularını İfade Etmesi Ölçeğinin DFA Sonuçları

Model	X2	X2 /df	RMSEA	GFI	CFI	NFI
Tek Faktörlü Yapı	100,96	1.68	0.057	0.93	0.93	0.85
	(df=60)					
İyi Uyum		≤5	≤0.08	≥0.90	≥0.90	≥0.90

*Çokluk, vd., 2014: 271-272.

IV. BULGULAR

Katılımcılardan elde edilen verilerin analizleri SPSS ve AMOS paket programlarında yapılmıştır. İlk aşamada araştırmada yer alan değişkenlerin ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayısı değerlerine bakılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4
1.Algılanan Örgütsel Destek	2.53	.46	(.714)			
2.Algılanan Yönetici Desteği	2.90	.51	.714**	(.830)		

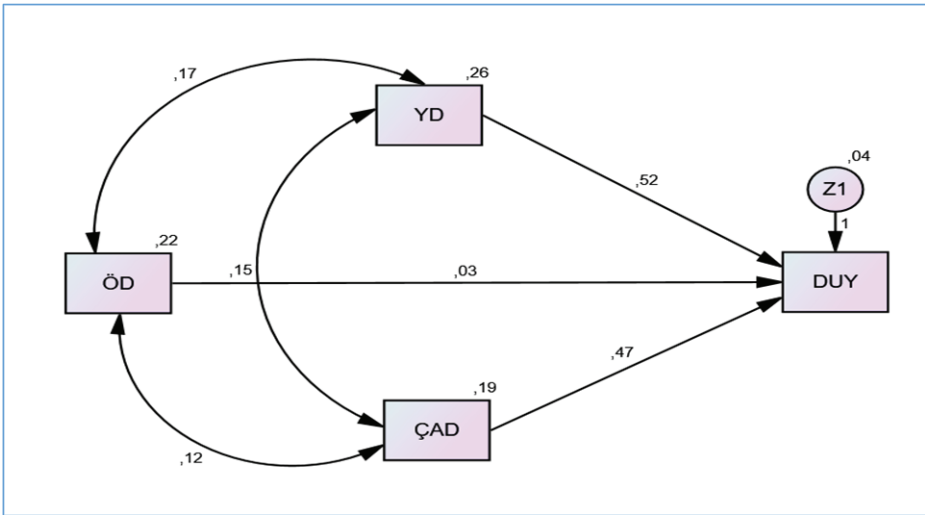
3. Algılanan Çalışma Arkadaşları Desteği	2.50	.43	.572**	.669**	(.735)
4. Çalışanın Duygularını İfade Etmesi	2.88	.47	.666**	.860**	(.810)

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, Parantez içindeki değerler Cronbach Alfa Katsayılarıdır.

Yukarıda verilen analiz sonuçlarında da görüldüğü gibi, araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenlerinin birbiri ile anlamlı ve pozitif yönlü ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Algılanan örgütsel, yönetici ve çalışma arkadaşları desteğinin çalışanın duygularını ifade etmesi üzerindeki etkilerini bütüncül bir bakış açısı ile incelemek amacıyla geliştirilmiş olan araştırma modeli analizi için yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Bu aşamada araştırmadan elde edilmiş olan veriler ile modelin bir bütün olarak uyum iyiliği değerleri incelenmiştir.

AMOS paket programı vasıtasıyla yapılan yapısal eşitlik analizi modelinin nihai hali Şekil 2'de görülmektedir.²



Şekil 2: Araştırmanın Nihai Modeli

² ÖD: Örgütsel Destek; YD: Yönetici Desteği; ÇAD: Çalışma Arkadaşları Desteği; DUY: Duygularını İfade Etme

Araştırma modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde Tablo 6'da da görüldüğü gibi, modele ait uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6: Modele İlişkin Uyum İyiliği Değerleri

Uyum Ölçüleri	Ölçüm Modeli	İyi Uyum*	Mükemmel Uyum*
Kikare/sd	0.01	≤5	≤2
NFI (Normed Fit Index-Normlaştırılmış Uyum İndeksi)	≥.99	≥.90	≥.95
CFI ((Comperative Fit Index-Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)	≥.99	≥.90	≥.95
GFI (Goodness Of Fit Index)	≥.99	≥.85	≥.90
RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation – Yaklaşık Hataların Ortalama Karekoku)	0.01	≤.10	≤.05

***Kaynak:** Çokluk, vd., 2010: 271-272; Demirel ve Bülbül, 2014: 104.

Analiz sonuçları incelendiğinde algılanan yönetici ve çalışma arkadaşları desteğinin çalışanın duygularını ifade etmesini anlamlı ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Diğer yandan araştırmanın tahmin modelinde öngörülmuş olan algılanan örgütsel desteğin çalışanın duygularını ifade etmesi üzerindeki doğrudan etkisi anlamlı bulunmamıştır.

V. SONUÇ VE TARTIŞMA

Örgüt yöneticilerinin günümüz rekabet ortamına uyum sağlayabilmeleri için artık tek başına karar alan mercii olmadıkları açıktır. Örgütlerin değişen koşullara ayak uydurabilmeleri yönetim kademesinde yer alan işgörenlerin olumlu (memnuniyet, mutluluk, saygı, sevgi gibi) ve olumsuz (memnuniyetsizlik, kırgınlık, öfke gibi) duygularını paylaşmaları önem arz etmektedir. Bu durum örgüt içinde farklı fikir ve düşüncelerin dile getirilip arttırılması açısından katkı sağlayabileceği gibi, kendisini bu açıdan rahat hisseden bir işgören için kuruma bağlılık, tatmin gibi değişkenleri de olumlu yönde etkileyebileceği söylenebilir. Kendisini rahat ifade eden bir işgören ruh sağlığı açısından kendisini iyi

hisseder bu durum hem iş yaşamında hem de özel yaşamı üzerinde olumlu anlamda bir etki yaratabilir. Bir işgörenin duygularını rahatça ifade edebilmesi örgüt içinde örgütü, yöneticisi ve arkadaşları ile ilişkisine bağlıdır. Çalışanın duygularını ifade etmesinde referans noktası olarak algılanan destek algılarının etkisinin ne olacağına yönelik olarak bu çalışma planlanmıştır.

Çalışmanın amacı, örgütlerde destek algılarının çalışanın duygularını ifade etmesi üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma sonuçları incelendiğinde, yönetici desteğinin ve çalışma arkadaşları desteğinin çalışanın duygularını ifade etmesi üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu düşüncesi üzerine kurulan H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Bu sonuca göre, örgütlerde işgörenler yöneticiler ve çalışma arkadaşları ile daha yakın etkileşim halindedirler. Bu durum daha somut ilişkilerin bir göstergesidir. Bu somut ilişki çalışanın duygularını daha rahat ifade etmesi üzerinde olumlu etkiler oluşturmaktadır. Bu destek algıları karşısında işgören duygularını açabilmekte ve ifade edebilmektedir. Sonuç olarak örgütlerde yönetici ve çalışma arkadaşları desteğinin çalışanın duygularını ifade etmesi açısından önem arz ettiğini söylemek mümkündür.

H1 hipotezi sonucuna göre ise, örgütsel destek algısı çalışanın duygularını ifade etmesi üzerinde pozitif bir etkiye sahip değildir. Bu sonuca göre H1 hipotezi kabul edilmemiştir. Örgütsel desteğin diğer destek algılarına göre daha soyut olduğunu söylemek mümkündür. Bu durum çalışanın duygularını ifade etmesi üzerinde etkili değildir.

Literatürde örgütsel destek, yönetici desteği ve çalışma arkadaşları desteğinin işgörenin duygularını ifade etmesine yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum işgörenin iş yaşamında hatta özel yaşamında olumlu duyguları beraberinde getirmekte midir? düşüncesinden hareketle bu çalışma planlanmıştır. Duyguları ifade etme literatürde üzerinde henüz yeterince araştırma yapılmamış kavramlardan birisidir. Bu nedenlerden dolayı araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın sınırlılıkları, zaman ve mali imkânlar göz önünde bulundurularak sadece Çorum il merkezinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu açıdan çalışma modelinin farklı illerde araştırılması olası farklılıkların tespit edilmesi açısından öneri olarak ifade edilebilir. Çalışmanın örneklem birimi açısından kısıdı ise, verilerin Çorum Organize Sanayi Bölgesinde makine

imalatı yapan işletmelerden toplanmış olmasıdır. Bu kısıtlar nedeniyle, sonuçlarla ilgili bir genelleme yapmak mümkün değildir.

Araştırmanın farklı ve daha büyük örneklemeler üzerinde tekrarlanması genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını mümkün kılabilir. Araştırma modellerinin, belli sektörler üzerinde karşılaştırmalı çalışmalar yapılarak elde edecek sonuçlar öneri mahiyetinde belirtilebilir. Kavramlar arasında olası aracı etkilerde araştırma sonuçları üzerinde etkili olabileceği için öneri olarak ifade edilebilir. Bir işgörenin duyguları ifade etmesinin öncüllerinin ve sonuçlarının neler olacağı da yapılabilecek çalışmalara öneri mahiyetinde ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- BLAU, M. Peter. (1964), *Exchange and Power in Social Life*, NY: John Wiley & Sons.
- BOZOĞLAN, Bahadır ve ÇANKAYA, İbrahim, (2012), “Psikolojik Danışmanların Duygularla Başa Çıkma Yollarının İncelenmesi”. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, cilt.13, S. (2), ss. 15-27.
- BURKE, J. Ronald. (2003), “Nursing Staff Attitudes Following Restructuring: The Role of Perceived Organizational Support, Restructuring Processes and Stressors”, *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol.23, No.(8-9), pp. 129-157.
- ÇOKLUK, Ömay; ŞEKERCİOĞLU, Güçlü ve BÜYÜKÖZTÜRK, Şener. (2014), *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Pegem Akademi, Ankara.
- DECONINCK, B. James; DECONINCK, B. Mary ve LOCKWOOD, Frank (2015), “Influence of Job Fit, Perceived Support, and Organizational Identification in the Sales Force: An Analysis of Antecedents and Outcomes”, *Archives of Business Research*, vol.3, No.5, pp.51-60.
- DEMİRER, Ömür ve BÜLBÜL, Hasan. (2014), “Kamu ve Özel Hastanelerde Hizmet Kalitesi, Hasta Tatmini ve Tercihi Arasındaki İlişki: Karşılaştırmalı Bir Analiz”, *Amme İdaresi Dergisi*, cilt.47, S. 2, ss. 95-119.
- DEMİRHAN, Yılmaz; KULA, Sedat ve KARAGÖZ, Gökçe. (2014), “İş Memnuniyeti Ve Yönetici Desteğinin Memurların Performansına Etkisi: Diyarbakır Özel Harekat Polis Birimi Örneği”, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, cilt.19, S. (1), ss. 285-297.
- DUCHARME, J. Lori. & MARTIN, K. Jack. (2000). “Unrewarding Work, Coworker Support, and Job Satisfaction”, *Work and Occupations*, vol.27, pp. 223-243.
- EISENBERGER, Robert; Fasolo, P. Davis ve LaMastro, V. (1990), “Perceived Organizational and Employee Diligence, Commitment and Innovation”, *Journal of Applied Psychology*, vol.75, No. 1, pp. 51-59.
- EISENBERGER, Robert; CUMMINGS, Jim; ARMELI, Stephen ve LYNCH, Patrick, (1997), “Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction”, *Journal of Applied Psychology*, vol.82, No. 5, pp. 812-820.
- EMHAN, Abdurrahim; KULA, Sedat ve TÖNGÜR, Aykut (2013), “Yapısal Eşitlik Modeli Kullanılarak Yönetici Desteği, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Performans Ve Tükenmişlik Kavramları Arasındaki İlişkilerin Analizi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama,” *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, cilt.31, S. 1, ss. 53-69.
- ERGAN, E. Güngör; KÜTÜK, Ş. Birsen ve ÇOSTUR, Recai. (2012), *Davranış Bilimleri*, Siyasal Kitabevi, Ankara.

- GİRAY, M. Deniz ve ŞAHİN, N. Deniz (2012), “Algılanan Örgütsel, Yönetici Ve Çalışma Arkadaşları Desteği Ölçekleri: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”, *Türk Psikoloji Yazıları*, Aralık 2012. cilt.15, S. 30, ss. 1-9.
- GÜRBÜZ, Sait ve ŞAHİN, Faruk. (2014), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz*, Seçkin, Ankara.
- HUTCHISON, Steven. (1997). A Path Model of Perceived Organizational Support. *Journal of Social Behavior and Personality*, vol.12, pp. 159-174.
- İPLİK, Esengül; İPLİK, N. Fatma ve EFEOĞLU, İ. Efe, (2014), “Çalışanların Örgütsel Destek Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Rolü”, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, cilt.6, S.12, ss. 109-121.
- KANBUR, Engin (2016), “Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İç Girişimcilik Performansları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi”, *Kafkas Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(14), 443-460.
- KING, A. Laura. ve EMMONS, A. Robert. 1990. “Conflict over Emotional Expression: Psychological and Psychical Correlates”, *Journal of Personality and Social Psychology*, cilt.58, S. 5, ss. 864- 877.
- KUZUCU, Yaşar, (2011), “Duyguları İfade Etme Ölçeği'nin Uyarlanması: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışmaları”. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, cilt.19, S. 3, ss. 779-792.
- LU, Luo. (1999), Work Motivationi Job Stress and Employee Well-Being” *Journal of Applied Studies*, vol.8, No.1, pp. 61-73.
- NG, W. H. Thomas ve SORENSON, L. Kelly (2008). “Toward a Further Understanding of the Relationships Between Perceptions of Support and Work Attitudes: A Meta-Analysis”, *Group and Organization Management*, vol.33, pp. 243-268.
- ÖKSÜZ, Yücel, (2012), “Duyguların Açılması Eğiliminin Üniversite Öğrencilerinin Duygularını İfade Edebilmeleri Üzerindeki Etkisi”, *The Journal of Academic Social Science Studies, International Journal of Social Science*, cilt.5, S. 2, ss. 421-438.
- PENNEBAKER, W. James, (1997), “Writing About Emotional Experiences as a Therapeutic Process”, *Psychological Science*, vol. 8, No. 3 (May, 1997), pp. 162-166.
- POLATCI, Sema. 2015. “Örgütsel ve Sosyal Destek Algılarının Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş ve Evlilik Tatmininin Aracılık Rolü”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, cilt.11, Yıl 11, S. 2, ss. 25-44.
- RHOADES, Linda ve EISENBERGER, Robert. (2002), “Perceived Organizational Support: A Review of The Literature”, *Journal of Applied Psychology*, vol.87, No.4, pp. 698-714.
- STEPHEN, P. Robbins ve TIMOTHY, A. Judge, (2013), *Örgütsel Davranış-Organizational Behavior*, Çeviri Editörü: İnci Erdem. 14. Basım. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Türkiye Cumhuriyeti Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Türkiye 81 İl Sanayi Durum Raporu, Sanayi Genel Müdürlüğü, (2014, Ekim), Ankara.
- ÜNLER, Ela; ÇALIŞKAN, Sibel ve DURMAZ, V. Burçak, (2015), “Ses Veriyorum Ama Güvende Miyim? Yönetici Tutumunun Çalışan Sesine Etkisi”, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, 3. Örgütsel Davranış Kongresi, ss.66-70.
- ŞENER, İrge; TURHAN, Y. Dilşah ve YILDIRIM, N. Zeynep (2015), “Algılanan Örgütsel Destek ve İş Çevresine Uyumun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, 3. Örgütsel Davranış Kongresi, ss. 509-514.