

ÇALIŞMA ARKADAŞI DESTEĞİ ÖLÇEĞİ (ÇAD): TÜRKÇE'YE UYARLAMA ÇALIŞMASI*

CO-WORKER SUPPORT SCALE (CSS): THE STUDY OF TURKISH ADAPTATION

Burcu AYDIN KÜÇÜK** 

Öz

Organizasyonlarda görülen arkadaş desteğinin bireylerin iş yerindeki iyilik haline ve mutluluğuna katkı sağlayacağı düşünülmektedir; ancak alan yazın incelendiğinde bu destek aracının örgütsel destek boyutlarından biri olarak ölçüldüğü fark edilmiştir. Dolayısıyla bu çalışma ile doğrudan işyerinde arkadaş desteğini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan Çalışma Arkadaşı Desteği ölçüm aracının alan yazına kazandırılması amaçlanmaktadır. Bu düşünceden hareket ile Tews, Michel & Ellingson (2013) tarafından Settoon & Mosheldor (2002)'in çalışmalarından ilham alınarak geliştirilen çalışma arkadaşı desteği ölçeğinin Türk kültür yapısına adaptasyonu ve dilsel açıdan eşdeğerliliği üzerine odaklanılmıştır. Adaptasyon çalışmasında Brislin, Lonner & Thorndike (1973) tarafından önerilen 5 aşamalı yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi İstanbul/Türkiye'de eğitim (N=413) ve bankacılık (N=736) sektörlerinde çalışan bireylerden oluşmaktadır. Çevrim içi anket yöntemiyle elde edilen veriler sosyal bilimler için geliştirilmiş olan istatistik paketi (SPSS ve AMOS) ile analiz edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılığını ve güvenilirliğini gösteren Cronbach alfa katsayısı birinci örneklem grubu için $\alpha = .937$; ikinci örneklem grubu için $\alpha = .951$ şeklindedir. Yapılan keşfedici faktör analizi, ölçeğin orijinal ölçekteki benzer şekilde iki boyutlu bir faktör yapısına sahip olduğunu göstermiştir. Doğrulamalı faktör analizi ile de ölçeğin iki faktörlü yapısının her iki örneklem grubu için de doğrulandığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen bulgular, "çalışma arkadaşı desteği ölçeği"nin iç tutarlılığı yüksek ve yapısal geçerliliği kanıtlanmış bir ölçüm aracı olduğunu kanıtlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği, Ölçek Uyarlama, Güvenilirlik Analizi, Keşfedici Faktör Analizi, Doğrulamalı Faktör Analizi

* Bu makalenin saha çalışması, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu'nun 01.02.2021 tarih ve 2021/1 no'lu toplantısında alınan 29. sıra sayılı Etik Kurul İzni onaylanmıştır.

** İstanbul Aydın Üniversitesi, Havacılık Yönetimi (İngilizce) Bölümü, burcukucuk@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9081-2536.

Abstract

It is thought that co-worker support in organizations will contribute to the well-being and happiness of individuals at workplace. However, when the literature was examined, it was noticed that this support scale was measured as a organizational support dimension. Therefore, this study focuses on the adaptation and linguistic equivalence of the co-worker support scale to the Turkish cultural structure, which was developed by Tews, Michel & Ellingson (2013), inspired by the studies of Settoon & Mosheldor (2002). In this adaptation study, the 5-step method suggested by Brislin, Lonner & Thorndike (1973) was used. Research sample is comprised of individuals working in the education (N = 413) and banking (n = 736) sector in Istanbul/Turkey. The data obtained by the online survey method were analyzed with the statistics package (SPSS and AMOS) developed for social sciences. The Cronbach's alpha coefficient, which shows the internal consistency and reliability of the scale, was $\alpha = .937$ for the first sample group and $\alpha = .951$ for the second sample group. The exploratory factor analysis performed showed that the scale has a two-dimensional factor structure similar to the original scale. With the confirmatory factor analysis, it was concluded that the two-factor structure of the scale was confirmed for both sample groups. The findings prove that the Co-worker Support Scale is a measurement instruments with high internal consistency and with proven structural validity.

Keywords: Co-worker Support Scale, Scale Adaptation, Reliability Analysis, Exploratory Factor Analysis, Confirmatory Factor Analysis

1. Giriş

Neo-klasik akım ile organizasyonlarda çalışanların ihtiyaç duydukları kaynakların somut değerlerin yanı sıra soyut değerler ile de ilişkili olduğu anlaşılmıştır (Kyläheiko, 1998). Hawthorne Araştırmaları (1927-1932) konuya dikkatleri çekerken dönemin basmakalıp inanışlarını yıkmış ve çıkır açacak bilimsel kanıtlar ile çalışanları motive edecek soyut kaynakların neler olabileceğine açıklık getirmiştir (Ballantyne, 2000). Sosyal ilişkilerin önemine değinen araştırma bulgularından biri de çalışanların diğer çalışanlarla iş birliği yapma ve iletişim kurma gibi ihtiyaçlarının olduğu ve bu ihtiyaçların karşılanması durumunda etkinlik ve verimliliklerinin arttığı yönündedir (Weinstein, 2014). Böylece, Taylor'un Bilimsel Yönetim Yaklaşımının (1911) aksini iddia eden araştırma sonuçları ile çalışanların psiko-sosyal ihtiyaçlarına dikkat çeken yeni yaklaşımların ve araştırmaların da temeli atıldı (Pruijt, 1997). Yapılan araştırmalar, çalışanların günün büyük bir zaman dilimini geçirdikleri iş yerlerinde motivasyonlarını ve performanslarını etkileyen faktörler üzerine odaklanmış ve organizasyonlarda bireylerarası ilişkilerin önemine yoğunlaşmışlardır (Folger, 1993; Rajhans, 2012; Baloch & Shafi, 2016; Lim, vd., 2018). Bu ilişkilere yön veren örgütsel dinamiklerden biri de çalışanlar arasındaki destek algısıdır (Eisenberger, Fasolo & Davis-LaMastro, 1990; Lynch, Eisenberger & Armeli, 1999; Turunç & Çelik, 2010; Ajmal vd., 2015; Sönmez, 2020).

Hiç şüphesiz bireyin ihtiyaç duyduğu anda çevresinde ona yardım edecek kişilerin varlığına olan inancı, işyerine ilişkin olumlu duygular beslemesine, çalışma mutluluklarının ve iyilik hallerinin artmasına katkı sağlayacaktır (Wallace vd., 2009; Arnold & Dupré, 2012; Özdevicioğlu, 2013; Koçak & Yücel, 2018; Tevfik, 2018). Öyle ki, Turan'ın (2019, s.198) çalışmasından elde bulgular, çalışanın

mutluluğunun iş yerindeki ilişkilere de bağlı olarak değişebileceğini ve bireylerin çalışma arkadaşları ile olan olumlu ilişkilerinin iş yerindeki mutluluklarının üzerinde etkiye sahip olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla, söz konusu araştırma ile de çalışma arkadaşı desteğinin iş yerindeki mutluluğu etkileyen bir faktör olduğu doğrulanmıştır (Turan, 2019). Bu noktada, örgütsel ortamlarda çalışma arkadaşı desteği öne çıkan önemli kavramlar arasındadır. Pozitif psikoloji yaklaşımı ışığında örgütsel davranış disiplinin gözde konularından biri olan çalışma arkadaşı desteği örgütsel destek kavramının bir boyutu olarak ele alınmış ve gerek öncelleri gerekse sonuçları ile birçok araştırmaya konu olmuştur (bkz; örgütsel özdeşleşme Edwards & Peccei, 2010); duygusal bağlılık (Rhoades, Eisenberger & Armeli, 2001), iş tatmini (Miao, 2011), çalışma mutluluğu (Turan, 2018). Öyle ki, iş tatmini gibi oldukça değerli bir bireysel tutum üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğu pek çok çalışmada doğrulanmıştır (Seers vd., 1983; Eisenberger vd., 1997; Yoon & Thye, 2002; Bogler & Nir, 2012; Zumrah & Boyle, 2015). Diğer bir taraftan çalışma arkadaşı desteğinin çalışanın işe bağlı stres ile başa çıkmasında önemli katkıları bulunmaktadır (Rocco & Jones, 1978).

Araştırmacılar tarafından sunulan söz konusu örgütsel sonuçların ışığında, çalışma arkadaşı desteğinin bireylerin iş yerindeki esenliğine ve mutluluğuna katkı sağlayacağı düşünülebilir. İşyerinde geçen zaman diliminin, günlük yaşantının önemli bir kısmını kapsamaması, bireylerin çalışırken iş ve işin dışında gelişen konular üzerine de çalışma arkadaşları ile birtakım paylaşımlar yapma ihtiyacına neden olabilir. İş yerinde geçen süreyi ve bu sürenin insan hayatı üzerindeki etkisini ele alan ilk çalışmalardan biri olan Tınar'ın (1996, ss.20-22) "Çalışma Psikolojisi" adlı eserinde de iş ortamı ve ilişkilerin önemine değinilmiş, çalışmanın işin içeriğinden çok daha geniş bir anlama sahip olduğu ifade edilmiştir. Son dönemlerde mutluluk üzerine yapılan çalışmalar, konuya bir kez daha dikkat çekerek bireysel mutluluk kaynağının bireylerin yaşamlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri iş yerinde saklı olabileceğini göstermektedir. (Tınar, 1996; Fisher, 2010; Duari & Sia, 2013; Wesarat, Sharif & Abdul Majid, 2014; Tasnim, 2016; De Neve & Ward, 2017; Salas-Vallina & Alegre, 2018; Keser, 2018; Turan, 2018). En nihayetinde insanın mutlak amaçlarından biri olan mutlu olma ihtiyacı birçok değişkene bağlı olduğundan, olumlu örgütsel sonuçların bir tepe noktası olarak iş yerinde arkadaş desteğinin mutluluğun önemli bir belirleyicisi olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle bir taraftan çalışma arkadaşı desteği, öncülleri ve sonuçları ile incelenmesi gereken bir kavram iken diğer taraftan örgütsel değişkenler arasındaki aracı ya da düzenleyici rolüyle de önem arz eden bir kavram olabilir. İşte bu noktada, söz konusu destek algısının pek çok örgütsel ve bireysel sonuca ışık tutmasından dolayı en doğru biçimde ölçülmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, kavramın yapı geçerliliği ve iç tutarlılığı yüksek maddeler ile ölçülmesi son derece önemlidir. Alan yazın incelendiğinde çalışma arkadaşı desteğinin örgütsel desteğin bir boyutu olarak ele alındığı görülmektedir (örneğin; Gillen vd., (2002) tarafından geliştirilen İşin İçeriği Ölçeği (Job Content Questionnaire); Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği (Perceived Organizational Support Scale); Gant vd., (1993) tarafından geliştirilen Sosyal Destek Ölçeği (Social Support Scale); Denton, Zeytinoglu & Davies (2003) tarafından geliştirilen Sağlık ve Çalışma Hayatı Ölçeği (Health and Work Life Questionnaire); Yoon & Lim (1999) tarafından geliştirilen Örgütsel Destek Ölçeği (Organizational

Support Scale). Örgütsel desteğin bir parçası olarak incelenen çalışma arkadaşı desteği, çalışanın benzer pozisyondaki ekip arkadaşından gelen destek algısını açıklar (Yoon & Lim, 1999). Örgütten gelen destek ya da yönetici desteği çalışanın doğrudan ya da dolaylı olarak etkinlik ve verimliliğini arttırmayı amaçlarken çalışma arkadaşı desteği, yalnızca arkadaşına yardım etme ve yardımcı olma niyetini içerir (Harris, Winskowski & Engdahl, 2007). Çalışanın çalışma arkadaşına yardım ederek destek olması örgütsel vatandaşlık davranışının sportmenlik boyutuna işaret ederken esasında arkadaşlar arasındaki bu destek birçok örgütle ilgili kavramın gizli içeriğindedir (sosyal destek, iş yeri arkadaşlığı, örgütsel dışlama). Dolayısıyla, çalışanın çalışma arkadaşı ile olan ilişkisinde destek algılayıp algılamadığına yönelik hislerini ölçümlemekte fayda vardır. Alanyazın incelendiğinde Tews, Michel & Ellingson (2013) tarafından Settoon & Mossholder'ın (2002) çalışmalarından ilham alınarak geliştirilen "Çalışma Arkadaşı Desteği" (Co-Worker Support Scale) ölçeğine rastlanmıştır. Settoon & Mossholder (2002) organizasyonlarda "Kişi ve İş Odaklı Kişilerarası Vatandaşlık Davranışları"nı (Task and Person-Oriented Interpersonal Citizenship Behavior) inceledikleri çalışmalarında çalışanlar arasındaki destek algısının iki farklı şekilde kategorize edilebilen yardımlaşma davranışlarından etkilendiği savunmuştur. Öyle ki, bir çalışanın birlikte çalıştığı iş arkadaşına işin içeriğine yönelik teknik konularda yardımcı olmasının yanı sıra duygusal açıdan da destek olması mümkündür. Dolayısıyla, yazarların söz konusu destek tiplerini "Kişilerarası Vatandaşlık Davranışları" (Interpersonal Citizenship Behavior) olarak nitelendirdikleri çalışmalarından yola çıkarak Tews, Michel & Ellingson (2013) "Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği"ni (Co-worker Support Scale) geliştirmişlerdir.

Yalnızca çalışma arkadaşı desteğine odaklanan bu ölçekte, destek algısı iki boyutlu bir yapı ile ele alınmış ve iş yerindeki arkadaşlık ilişkilerini geniş kapsamda değerlendirmiştir. Dolayısıyla, iş hayatında çalışma arkadaşları ile geçirilen süre göz önünde bulundurulduğunda özel yaşam alanının ve iş yaşam alanının birbirine geçebildiği, çalışanların iş dışı meselelerde de birbirleri ile etkileşim içinde bulunarak aralarında birtakım paylaşımların olduğu ileri sürülebilir. Öyle ki, bireylerin mesai saatleri dışında da birbirleri ile vakit geçirmeye devam ettikleri gözlenmekte ve bu paylaşımların da zaman içerisinde samimiyetin daha fazla gelişmesine zemin hazırladığı düşünülmektedir. Sosyal Takas Kuramında (Blau, 1964) vurgulandığı üzere, bireylerin etkileşimleri arttıkça birbirlerinden karşılıklı yarar beklentileri artmaktadır ve etkileşimin bir ürünü olarak karşı tarafa faydası dokunan kişi, esasında bir diğerini yükümlülük altına sokmaktadır. Bunun sonucunda da borçlu olan taraf yükümlülüğünü yerine getirme gayreti içerisinde girecek ve daha fazlasını verme eğiliminde olacaktır. Söz konusu döngünün, etkileşim devam ettikçe sürmesi beklenmektedir (Blau, 1964). Çalışma arkadaşları arasındaki benzer durumun iş hayatında da birbirlerine hem teknik hem de duygusal açıdan destek olma yoluyla gerçekleşebileceği iddia edilebilir. Taraflar arasındaki bu etkileşim, iş yerindeki dinamikleri bir de bu açıdan değerlendirmek ve ölçmek gerektirdiğini düşündürmektedir. Aynı zamanda, bu çalışma ile çalışma arkadaşı desteği kavramının kuramsal açıdan da ele alınması, ilgili alan yazına katkı sağlamaktadır. Türkçe alan yazın incelendiğinde örgütsel desteğin bir alt boyutu olarak çalışma arkadaşı desteğinin bireyin aynı hiyerarşik düzlemde birlikte çalıştıkları kişilerden gelen destek olarak tanımlanmış (Yoon & Lim, 1999) ve bu ölçüm aracındaki boyutlardaki farklılaşmaya

değinilmemiştir. Dolayısıyla, Türkçe alan yazında da tek boyutlu olarak ele alınan çalışma arkadaşı desteğine yönelik geniş bakış açısının boyutlandırılmasının alan yazına yeni bir görüş kazandırabileceği düşünülmektedir. Bu bilginin ışığında, çalışma arkadaşı desteğinin örgütsel desteğin bir boyutu olarak ele alınmasının, örgütsel ve bireysel düzeyde duygu/tutum/davranışları açıklamakta yeterli olmayacağı tahmin edilmektedir. Bu çalışmanın amacı da söz konusu kavramın bu boyutlar çerçevesinde tartışılması ve ölçeğin Türk kültür yapısına adaptasyonunun ve dil geçerliliğinin sağlanmasıdır.

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Çalışma Arkadaşı Desteği

Çalışma arkadaşı desteği, iş yerinde aynı hiyerarşik düzlemde benzer pozisyonlara sahip bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerindeki destek algısını kapsamaktadır (Settoon & Mossholder, 2003). Sosyal destek kuramında vurgulanan “kişilerarası ilişkilerde tarafların birbirlerine karşı olan iyi niyet ve yardım etme duygusu” işyerinde bireyin çalışma arkadaşından gelen destek algısına da ışık tutmaktadır (Harris, Winskowski & Engdahl, 2007). Bireyin işyerinde çalışma arkadaşı ile yardımlaşma, dayanışma ve iş birliği içerisinde olması bu destek algısına zemin hazırlamaktadır. Ancak, işyerinde çalışanların birbirine olan desteği sadece iş ile ilgili meseleleri içermemekte aynı zamanda iş dışı mevzularda da çalışan iş arkadaşından destek olmasını bekleyebilmektedir (Tews, Michel & Ellingson, 2013). Bu noktada dikkat çeken husus, sosyal bir varlık olan insanın yine sosyal bir varlık olan kurumlardaki mevcudiyetidir. Sosyal ve duygusal etkileşimin yoğun olduğu iş ortamlarında bireyler, yeni insanlar ile tanışma fırsatı bulur ve yeni arkadaşlıklar kurar. Bu durum bireyin, paylaşma, dayanışma ve iş birliği gibi olumlu sosyal yeteneklerinin gelişmesine aracılık eder (Keser, 2005). Dolayısıyla, kişilerarası ilişkilerin hayli yoğun olduğu iş yerlerinin duygu, tutum ve davranışları ile insanoğlunu içerisinde barındırdığı görülmektedir. Aynı zamanda, iş yerleri giridi-süreç ve çıktı döngüsünde, işletmelerin verimliliğine ilişkin somut çıktılarının yanı sıra bir takım soyut çıktıları da üretmektedir. Örneğin, örnekleme özel sektörde çalışan avukatlardan oluşan bir araştırmada iş ortamındaki arkadaşlık ilişkilerinin çalışma mutluluğunu sağlayan bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır (Turan, 2020: 89). Öyle ki, mesai saatleri bitiminde üretim araçları ve işe yönelik faaliyetler dururken bireylerarası gelişen ilişkiler devam edebilmektedir. Bu nedenle, çalışanlar arasındaki destek algısı hem ilişkilerden beslenmekte hem de ilişkileri beslemektedir. Özetle, sosyal etkileşime dayanan çalışma arkadaşı desteği, kişilerarasında gelişen yüksek kaliteli ilişkileri de içermektedir. Bireyin iş yerinde sahip olduğu sosyal ağlar, işyerinde desteğin önemli bir kaynağıdır (Dignam & West, 1998; Shirey, 2004; Harris, Winskowski & Engdahl, 2007; Bateman, 2009; Chiaburu, Van Dam & Hutchins, 2010).

Çalışma arkadaşı desteğinin birçok olumlu duygu, tutum ve davranışlara zemin hazırladığı bilinmektedir. Alan yazın incelendiğinde yapılan çalışmalar, çalışma arkadaşı desteği ile stres arasındaki olumsuz ilişkiye dikkat çekmektedir (Peterson vd., 2008; Bateman, 2009; Fernandes & Tewari, 2012;

Agarwal, Brooks & Greenberg, 2020). Çalışanların birbirlerine olan desteği, iş stresinin önünde bir tampon gibidir. Aynı zamanda Bateman'ın (2009) araştırma bulguları, çalışma arkadaşı desteğinin işten ayrılma niyetini azalttığını ve ilişki odaklı bu kavramın çalışanın örgüte ya da gruba olan bağlılığını arttırdığını göstermektedir. Çalışanlar arasındaki desteğin, iş doyumunu üzerinde de olumlu etkisinin olduğu bilinmektedir (Gountas, Gountas & Mavondo, 2014; Attiq vd., 2017). Özetle, çalışmalardan elde edilen bulgular çalışma arkadaşı desteğinin beslediği olumlu duygu ve tutumlar ışığında bireysel ve örgütsel düzeyde arzu edilen iş yeri davranışlarına yol açtığı görülmektedir. Ancak, çalışma arkadaşı desteği tanımlanırken kavramın kapsadığı farklı tutum ve davranışlardan ötürü bu destek algısını sınıflandırmakta fayda bulunmaktadır. Çalışanda hissettirdiği duygu ve tutum açısından bireyler arasındaki yardım ve iş birliği araçsal ve duygusal destek olmak üzere iki farklı boyutta gerçekleşmektedir (Tews, Michel & Ellingson, 2013). Çalışanların birbirlerini desteklemeye yönelik tutum ve davranışları incelendiğinde bu tutum ve davranışların içeriğinin iki farklı boyutta ele alınması oldukça açıklayıcı olmaktadır. Çünkü çalışanın iş arkadaşına olan desteği işin yapısı ya da iş dışı meseleler ile ilgili olabilmektedir (Settoon & Mossholder, 2002). Genel olarak, çalışanlar arasında gerçekleşen iş odaklı yardımlaşma ve dayanışma araçsal desteğe atıfta bulunurken duygusal güvence ve stresli durumlarla baş etmek için sağlanan destek duygusal desteği içermektedir. Daha geniş çerçeveden incelendiğinde araçsal destek; işin yapısı ve işin nasıl yapılacağı ile ilgili meseleler konusunda bir çalışanın çalışma arkadaşı ile bilgisini paylaşması, ona yardım etmesi ve süreçte arkadaşına yol göstermesine ilişkin özgeci davranışlar sergilemesidir. Dolayısıyla, araçsal destekte birey çalışma arkadaşının işi tamamlamasına ya da iş ile ilgili herhangi bir sorunla karşılaştığında sorunu çözmesine yardım eder. Bu yönüyle görev odaklı destekte işin yapısına ilişkin gerekli teknik bilgi ve beceriler ile çalışanın arkadaşına destek olması söz konusudur. Oysa duygusal destek boyutu kişi odaklı şefkatli tutum ve davranışları içermektedir. Arkadaşlık ilişkisine dayanan ve arkadaşlık ilişkisinin kurallarının geçerli olduğu bu destek boyutunda çalışanın iş yerinde ya da iş dışında yaşamış olduğu problemleri çalışma arkadaşı ile paylaştığı sohbet bağlamında bir iletişim vardır. Duygusal destek bireyin sevgi, şefkat ve ilgi gibi temel bireysel ihtiyaçlarının karşılanması için oldukça önemlidir. İş yerinde bir arkadaş tarafından bu ihtiyacın tatmin edilmesi, yine örgütsel ve bireysel düzeyde birçok olumlu çıktının önceli olabilmektedir. Daha çok sözlü iletişime dayalı bu destek boyutunda psikolojik rahatlama yoluyla çalışan kaygı seviyesini düşürebilmekte ve bu durum çalışanın psikolojik esenliğine katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda, duygusal açıdan desteğin stresi düşürdüğü göz önünde bulundurulduğunda gerilime neden durumların üstesinden gelebilmek için bu destek boyutu oldukça önemlidir (Beehr vd., 2000). Bir çalışanın, çalışma arkadaşından hem araçsal hem de duygusal açıdan destek görmesi, iş yerinde zorluklar ile karşılaştığında onlar ile baş edebilmesine olanak sağlayacaktır. Çalışma arkadaşı desteği, ister işin nasıl yapılacağına ilişkin teknik konularda isterse de bireyin özel yaşam alanındaki herhangi bir problemi çözme konusunda olsun, bireyin kendini psikolojik açıdan rahat hissetmesine katkı sağlayacaktır. Bu destek ile bireysel ve örgütsel düzeyde iş ortamlarında olumlu tutum ve davranışların daha sık görülme olasılığının artacağı düşünülmektedir.

Bu bilgiler ışığında, çalışma arkadaşı desteği hem çalışan hem de organizasyon için olumlu bir bireysel kaynak olarak düşünülebilir. Çalışanın iş yerindeki esenliğini ve mutluluğunu olumlu etkileyecek olan bu kaynağın doğru ölçülmesi ve öncülleri/sonuçları ile tartışılması Neo-Klasik akım ve pozitif psikoloji ışığında örgütsel davranış alanyazınına önemli katkılar sağlayacaktır.

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Orijinal Ölçek

Çalışma Arkadaşı Ölçeği Tews, Michel & Ellingson (2013) tarafından Settoon & Mossholder'ın (2002) çalışmalarından ilham alınarak geliştirilmiştir. Ölçek, işyerinde çalışanlar arasındaki düşük ya da yüksek kaliteli ilişkilerde çalışanların birbirlerine olan destek algısına dayanmaktadır. Çalışanların iş ile ya da iş dışı mevzularda birbirlerine olan duygusal ve görev odaklı destekleri söz konusu ölçekte farklı boyutlar altında ele alınmıştır. Dolayısıyla ölçekte 14 ifade bulunmakta ve ilk 6 madde ile görev odaklı destek algısı ölçülürken sonraki 8 madde ile duygusal destek algısı ölçülmektedir. Ölçeğe ilişkin uyum değerleri iki alt boyut içinde kabul edilebilir sınırlar içerisindedir [(Görev odaklı destek; $\chi^2(72, n = 188) = 133.78, p < .01$; RMSEA= .07; SRMR= .05; CFI= .95; TLI= .94); (Duygusal destek; $\chi^2(73, n = 188) = 173.32, p < .01$; RMSEA= .09; SRMR= .06; CFI= .93; TLI= .90)]. Ayrıca iki modelin uyumunu karşılaştıran ki-kare fark testi ($\chi^2\Delta (1, n = 188) = 39.54, p < .01$) iki faktörlü modelin yapı geçerliliğini sağlamaktadır. Her iki alt boyuta ilişkin iç tutarlılık güvenilirlik tahminleri (Cronbach alpha) ise .87 olarak hesaplanmıştır.

Genel olarak, ölçekte bulunan ölçüm maddeleri birçok organizasyon yapısındaki çalışma gruplarına uygundur ve günlük çalışma hayatında karşılaşılan duygu, tutum ve davranışları içermektedir. Böylece çalışma arkadaşları arasında yaşanmış ya da yaşanması muhtemel durumlar katılımcılar tarafından kolaylıkla cevaplandırılabilir. Ölçekteki ifadeler kısa, net ve anlaşılır ifadelerdir. Katılımcılar, her bir ifadeye ne ölçüde katıldıklarını 5'li Likert ölçek ile belirtmişlerdir (1 = kesinlikle katılmıyorum 5 = kesinlikle katılıyorum).

3.2. Ölçeğin Çevirisi ve Dil Geçerliliği

Orijinal dili İngilizce olan "Çalışma Arkadaşı Desteği" ölçüm aracının kültürel adaptasyonu ve dil geçerliliğini sağlamak amacıyla öncelikle ölçeğin yayınladığı makalenin sorumlu araştırmacısı/yazarı Michael Tews'ten izin alınmıştır. Ölçek adaptasyon sürecinde Brislin, Lonner & Thorndike (1973) tarafından önerilen 5 aşamalı yöntem izlenmiştir. Birinci aşama olan ilk çeviri aşamasında birbirinden bağımsız İngilizce ve Türkçeye hâkim dört dil uzmanı akademisyen tarafından ölçeğin orijinal formu Türkçe'ye çevrilmiştir. İkinci aşamada çevirilerin değerlendirilmesi için altı uzman görüşüne başvurulmuştur. Alan bilgisine sahip uzmanlar tarafından çeviriler incelenerek orijinal ölçek maddesini en iyi yansıttığı düşünülen, anlaşılır ve net ifadeler kültürel bağlamda ele alınmış ve yüksek kültürel eş değeriğe sahip olduğu düşünülen maddelere karar verilmiştir. Üçüncü aşama olan

yeniden çeviri aşamasında ise alanda uzman üç akademisyen bilgisine başvurulmuş ve karar verilen Türkçe ölçek maddelerinin İngilizce diline çevrilmesi istenmiştir. Dördüncü aşamada tekrar çevirilerin değerlendirilmesi için İngilizce'ye hâkim farklı iki alan uzmanı akademisyenden çevirilerin orijinal ölçek ile birlikte değerlendirilmesi istenmiştir. Son aşama olan değerlendirme aşamasında 3 uzman görüşüne daha başvurulmuş ve ölçeğin son şekline karar verilmiştir. Tablo 1'de çalışmada kullanılmasına karar verilen ölçek maddeleri yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği

I. Boyut	Araçsal Destek (Instrumental Support)
1.	Çalışma arkadaşlarım ağır iş yüküm olduğunda bana yardım ederler.
2.	Çalışma arkadaşlarım iş ile ilgili sorun yaşadığımda zahmeti göze alıp bana yardım ederler.
3.	Çalışma arkadaşlarım işler zorlu hale geldiğinde bana yardım ederler.
4.	Çalışma arkadaşlarım işlerimi yetiştiremediğim zamanlarda bana yardım ederler.
5.	Çalışma arkadaşlarım yardıma ihtiyacım olduğunu doğrudan söyleyemesem de beni anlar ve zor görevlerde bana yardım ederler.
6.	Çalışma arkadaşlarım işimi yapmam için ihtiyacım olan kaynakların nerede olduğunu bana söylerler.
II. Boyut	Duygusal Destek (Emotional Support)
1.	Çalışma arkadaşlarım işimde başarılı olduğumda beni takdir ederler.
2.	Çalışma arkadaşlarım düşüncelerimi paylaştığımda beni dinlerler.
3.	Çalışma arkadaşlarım iş yerinde kendimi evimdeymiş gibi hissetmem için çaba gösterirler.
4.	Çalışma arkadaşlarım sorunlarımı ve dertlerimi anlamak için ek çaba gösterirler.
5.	Çalışma arkadaşlarım işler zorlu hale geldiğinde bile bana karşı ilgi ve nezaket gösterirler.
6.	Çalışma arkadaşlarım benimle kişisel olarak ilgilenirler.
7.	Çalışma arkadaşlarım bana vakit ayırıp dertlerimi dinlerler.
8.	Çalışma arkadaşlarım kötü bir gün geçirdiğimde beni neşelendirmeye çalışırlar.

3.3. Verilerin Toplanması ve İstatistiksel Analiz

Öncelikle, mevcut çalışma için Etik Kurul onayına başvurulmuş ve İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Kurulu'nun 01.02.2021 tarihli 2021/1 kararı sonucunda bilimsel araştırma yapmanın etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir. Araştırmanın örneklemini için eğitim sektöründe ve bankacılık sektöründe çalışan bireylerin yer aldığı iki farklı örneklem grubu belirlenmiştir. Bu sektörlerin seçilmesinin temel sebebi çalışanların arasındaki etkileşimin yoğunluğu ve grup bilincinin varlığıdır. Anket dağıtma aşamasına geçmeden önce bir grup katılımcı ile yapılan görüşmeler neticesinde sektörlerdeki kişilerarası ilişkilere yönelik tespitler yapılmıştır. İlk olarak bu sektörlerde çalışan bireyler için nasıl yapılacağına ilişkin bilgi paylaşımı gibi aralarındaki işe yönelik destek

algısından bahsetmiştir. İkincisi, bireyler iş dışı yaşam alanında gerçekleşen olaylar üzerinden de iş arkadaşları ile iş yerinde manevi desteğe açık bir örgütsel sistemin olduğunu belirtmişlerdir. Hâlihazırda günün önemli bir zaman dilimini birlikte çalıştığı iş arkadaşıyla ile geçiren bireyler, işte geçirilen zamanın ilişkilerdeki samimiyeti arttırabileceğini ve bu sebeple iş hayatındaki edinilen arkadaşlıkların özel hayatta da devam edebileceğini belirtmişlerdir. En önemli söylemlerden bir diğeri ise özel yaşam alanında gerçekleşen mühim bir durumun üstesinden, çalışma arkadaşı desteği ile gelebildiğini ifade eden bireylere aitti. Bu bilgilerden yola çıkarak bireylerin birbiri ile yüksek etkileşime giren bu iki farklı yaşam alanı bireylerin olumlu duygu ve hislere sahip olması için önem arz etmektedir. Dolayısıyla çalışma arkadaşı desteğini ölçümlemek için bu iki sektöre karar verilmiştir. Örneklem gruplarının oluşturulmasında bir diğer husus ise çalışma arkadaşından gelen destek algısını ölçmek için en az 1 yıldır mevcut çalışma grubu ile ilişki geliştirmiş olan çalışanların söz konusu anketi doldurmak için uygun bulunmasıdır.

Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla cinsiyet eğilimi, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mevcut kurumdaki çalışma süresi gibi bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde çalışma arkadaşı desteğini ölçmeye yönelik hazırlanmış olan 14 maddelik ölçüm aracı bulunmaktadır. Verilerin istatistiksel çözümlemesi için sosyal bilimler için hazırlanmış istatistik paketleri SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ve AMOS (Analysis of Moment Structures) programlarından faydalanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın ilk örneklem grubu İstanbul'da eğitim sektöründe çeşitli kamu ve vakıf üniversitelerinde idari personel olarak görev yapan 432 çalışandan oluşmaktadır. İkinci örneklem grubu ise yine İstanbul'da bankacılık sektöründe çeşitli kamu ve özel sermayeli bankalarda görev yapan 797 çalışandan oluşmaktadır. Ulaşılan katılımcı sayısı ile örneklemin ana kütleyi temsi edebileceği görülmüştür (Ural & Kılıç, 2011). Bir önceki bölümde açıklandığı üzere araştırmaya dâhil edilen çalışanlar en az bir yıldır mevcut kurumlarında çalışmakta ve çalışma arkadaşları ile tanışmaktadır. Katılımcılara ulaşma noktasında kolayda örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. İki farklı örneklem grubundaki katılımcılardan elde edilen anketler incelendiğinde eksik doldurulan anketler veri analizine dâhil edilmemiş ve bu kapsamda analize dâhil edilebilecek 413 (birinci örneklem grubu) ve 736 (ikinci örneklem grubu) adet anket belirlenmiştir. Dolayısıyla, her iki örneklemden anket geri dönüş sırasıyla %95.6 ve %92.3 oranlarında gerçekleşmiştir. Anket linki katılımcılar ile e-posta yoluyla paylaşılmıştır. Katılımcılara ilişkin sosyo-demografik değişkenlerin frekans ve yüzde dağılımı Tablo 2'deki gibidir:

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken		I. Örneklem Grubu		II. Örneklem Grubu	
		Sayı (N)	Yüzdeler (%)	Sayı (N)	Yüzdeler (%)
Cinsiyet Eğilimi	Kadın	233	56.4	479	65.0
	Erkek	180	43.6	257	45.0
	Toplam %	413	100%	736	100%
Medeni Durum	Evlü	203	49.2	284	33.6
	Bekâr	210	50.8	452	61.4
	Toplam %	413	100%	736	100%
Yaş	18-25	107	25.9	197	26.8
	26-35	130	31.5	303	41.2
	36-45	104	25.2	152	20.7
	46-55	58	14	67	9.1
	>56	14	3.4	17	2.3
	Toplam %	413	100%	736	100%
Eğitim Durumu	Lisans	311	75.3	582	79.1
	Yüksek Lisans	86	20.8	137	18.6
	Doktora	16	3.9	17	2.3
	Toplam %	413	100%	736	100%
Sektör	Kamu	127	30.8	221	30.1
	Özel/Özel Sermayeli	286	69.2	515	69.9
	Toplam %	413	100%	736	100%
*MKÇS (yıl olarak)	1	67	16.2	136	18.5
	2 – 5	134	32.4	284	38.6
	6 – 10	81	19.6	143	19.4
	11 – 15	69	16.7	101	13.7
	16 – 20	40	9.7	29	3.9
	>21	22	5.3	43	5.8
	Toplam %	413	100%	736	100%

*Mevcut Kurumdaki Çalışma Süresi

Tablo 2'deki bulgulara ek olarak her iki örneklem grubundaki katılımcıların çalışma arkadaşı desteğinin bütününden ve alt boyutlarından almış oldukları puan ortalamaları Tablo 3'te gösterilmektedir. Tablo 3'ten elde edilen bilgiler doğrultusunda birinci örneklem grubunda araçsal destek boyutundan alınan ortalama puan daha yüksekken ikinci örneklem grubunda duygusal destek boyutundan elde edilen puan daha yüksektir.

Tablo 3. Katılımcılara Ait İstatistikî Bulgular

I.Örneklem Grubu	N	Min.	Maks.	Ort.	SS
Araçsal Destek	413	1.33	5	3.77	.8931
Duygusal Destek	413	1.25	5	3.68	.8048
II.Örneklem Grubu	N	Min.	Maks.	Ort.	SS
Araçsal Destek	736	1	5	3.67	.9308
Duygusal Destek	736	1	5	3.82	.9331

3.5. Ölçeğin İç Tutarlılığına İlişkin Bulgular

Likert tipi ölçeklerde yer alan maddelerinin iç tutarlılığını hesaplamak istatistikî açıdan ölçüm aracı ile ilgili önemli bilgiler vermektedir. Ölçekte yer alan maddelerin birbiri ile olan korelasyonunu gösteren iç tutarlılık analizi ölçüm aracındaki her bir maddenin homojen yapısını açıklamakta ve ölçülmek istenen kavramın kendisinin bu maddeler ile ne kadarını ölçtüğünü hesaplamaktadır (Uzunsakal & Yıldız, 2018). Bu çalışmada da ölçüm aracındaki maddelerin iç tutarlılığını tespit etmek amacıyla Likert tipli ölçeklerde kullanılması uygun olan ve nicel çalışmalarda yaygın olarak kullanılan Cronbach alpha testi uygulanmıştır (Çetin & Basım 2012; Erdurcan & Kırdök, 2017; Çalışkan, 2019). Ölçüm aracının ve boyutlarının güvenilirliğine ilişkin değerlendirmeler 0.60 ve üzeri R^2 'ye sahip ölçeklerin güvenilir bulunduğunu göstermektedir (Uzunsakal & Yıldız, 2018).

İş arkadaşı desteği ölçeğinin iç tutarlılığına ilişkin değerlendirmede bulunmak amacıyla her iki örneklem grubu için ölçek maddesi toplam puan bağıntı katsayıları ile ölçeğin genelinin ve alt boyutlarının iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Madde toplam korelasyonlarına ilişkin değerler Tablo 4'te gösterilirken; iç tutarlılığına ilişkin elde edilen bulgular Tablo 5'teki gibidir.

Tablo 4. Ölçeğin Madde Toplam Korelasyon Değerleri

Ölçek Maddeleri	*Cronbach $\alpha = .937$	Cronbach $\alpha = .951$
	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları (I.Örneklem Grubu)	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonları (I.Örneklem Grubu)
Çalışma Arkadaşı Desteği 1	.643	.762
Çalışma Arkadaşı Desteği 2	.661	.749
Çalışma Arkadaşı Desteği 3	.651	.775
Çalışma Arkadaşı Desteği 4	.568	.706
Çalışma Arkadaşı Desteği 5	.561	.611
Çalışma Arkadaşı Desteği 6	.537	.548
Çalışma Arkadaşı Desteği 7	.506	.364
Çalışma Arkadaşı Desteği 8	.486	.528
Çalışma Arkadaşı Desteği 9	.537	.468
Çalışma Arkadaşı Desteği 10	.547	.413
Çalışma Arkadaşı Desteği 11	.421	.416
Çalışma Arkadaşı Desteği 12	.515	.394
Çalışma Arkadaşı Desteği 13	.439	.480
Çalışma Arkadaşı Desteği 14	.547	.367

*Orijinal ölçek Cronbach $\alpha = .87$

Tablo 4'ten elde edilen bulgular neticesinde çalışma arkadaşı desteği ölçeğinin madde toplam puan bağıntı katsayıları her iki örneklem grubu için de istatistik literatürü tarafından kabul edilen sınırlar arasındadır ve .421-.661 (birinci örneklem grubu) ile .364 - .775 arasında değişmektedir [(bknz: <.20); (Büyüköztürk, 2007)].

Tablo 5. İç Tutarlılık Analizi Sonuçları

	I. Örneklem Grubu (Eğitim Sektörü) Cronbach α	II. Örneklem Grubu (Bankacılık Sektörü) Cronbach α
Çalışma Arkadaşı Desteği	.937	.951
I.Boyut: Araçsal Destek	.919	.917
II.Boyut: Duygusal Destek	.894	.929

Tablo 5 ölçeğin alt boyutlarının araçsal destek için Cronbach alfa katsayısının her iki örneklem grubunda da .91; duygusal destek alt boyutu için Cronbach alfa katsayısının .89 (birinci örneklem grubu) ile .92 (ikinci örneklem grubu) olduğunu göstermektedir. Ölçeğin toplam Cronbach alfa katsayısı ise sırasıyla .93 ve .95 olarak hesaplanmıştır.

3.6. Ölçeğin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

3.6.1. Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

Çalışma arkadaşı desteği ölçeğinin iç tutarlılık analiz sonuçları doğrultusunda ölçeğin geçerliliğine ilişkin bir dizi istatistiki analizler yapılmıştır. İlk olarak orijinal ölçekte iki boyutlu bir yapıya sahip olan çalışma arkadaşı desteği ölçeğine keşfedici faktör analizi uygulanmıştır. İki örneklem grubunun da Kaiser Meyer-Olkin (KMO) değeri ve Barlett-Sphericity testi ki kare değeri incelendiğinde katsayıların uygun değer aralığında olduğu görülmüştür. Birinci örneklem grubu için söz konusu KMO değeri .956 ve Barlett-Sphericity testi ki kare değeri 7969,226 şeklindedir ($p = .000$). İkinci örneklem grubuna ilişkin KMO değeri .941 iken ve Barlett-Sphericity testi ki kare değeri 3810.105 olarak tespit edilmiştir ($p = .000$).

Ölçeğin faktör yapısına ve yüklerine ilişkin bilgiler her iki örneklem grubu için aşağıda Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Örneklem Gruplarına İlişkin Keşfedici Faktör Analizi Sonuçları

	I. Örneklem Grubu			II. Örneklem Grubu	
	Boyutlar			Boyutlar	
	1.Boyut Araçsal Destek	2.Boyut Duygusal Destek		1.Boyut Araçsal Destek	2.Boyut Duygusal Destek
Özdeğer	8.613	1.072	Özdeğer	7.719	1.302
Açıklanan Varyans %	61.522	7.660	Açıklanan Varyans %	55.136	9.302

Madde	Faktör Yükleri	Madde	Faktör Yükleri
M10	.852	M3	.897
M13	.847	M2	.886
M12	.834	M1	.873
M9	.830	M4	.858
M14	.825	M5	.788
M11	.813	M6	.757
M8	.790	M14	.808
M7	.736	M9	.788
M3	.899	M10	.774
M2	.899	M12	.774
M4	.846	M13	.762
M5	.827	M11	.743
M1	.814	M7	.715
M6	.757	M8	.666

Örneklem gruplarına ait keşfedici faktör analizleri doğrultusunda ölçeğin iki boyutlu faktör yapısına sahip olduğu bulunmuştur. Boyutlara ilişkin öz değerler 1'den büyük olduğu ve açıklanan varyansın birinci örneklem grubu için araşsal desteğin %61.5, duygusal desteğin %7.6 ve toplam varyansın %69.1 olduğu; ikinci örneklem grubunda araşsal desteğin %55.1, duygusal desteğin %9.3 ve %64.4 olduğu görülmüştür. Orijinal ölçek incelendiğinde bulguların benzerlik gösterdiği söylenebilir. Son olarak faktör değerlerinin her iki örneklem grubu için de 0.90'nın üzerinde olması ölçek yapısının iyi seviyede olduğunun kanıtıdır.

3.6.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

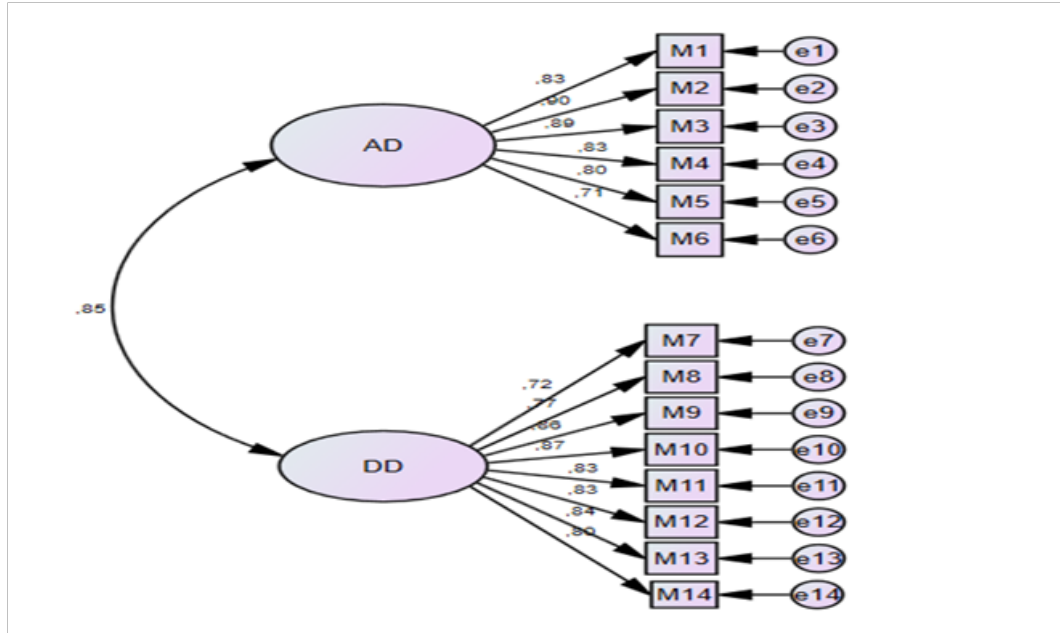
Keşfedici faktör analizi sonucunda çalışma arkadaşı desteği ölçeğinin orijinal ölçekteki ile uyumlu bir şekilde iki faktörlü yapıya sahip olduğu görülmüştür. Söz konusu ölçeğin kültürel eşdeğerliliğini tespit etmek amacıyla her iki örneklem grubundan elde edilen verilere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. Önceden belirlenmiş yapının doğruluğunu test etmeye yardımcı olan DFA, uyum iyiliği değerleri ile modelin uygunluğunu ve faktörlerin gerçek verilerle ne derece uyum gösterdiğini açıklamaktadır. Aynı zamanda uyum iyiliği değerleri ile modelin kabulüne ya da reddine karar verilir (Bollen, 1990). Bu düşünceden hareketle, Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeğinin uyum iyiliği değerleri sosyal bilimler için geliştirilmiş olan istatistikî paket programı aracılığıyla hesaplanmış ve modelin uygunluğuna ilişkin uyum iyiliği değerleri Tablo 7'de gösterilmiştir. DFA sonucunda elde edilen RMSEA değeri modelin anlamlılığına ilişkin değeri temsil ederken; GFI; iyi uyum indeksini,

NFI; normlaştırılmış uyum indeksini, AGFI düzenlenmiş iyi uyum indeksini ve CFI; karşılaştırmalı uyum indeksini göstermektedir (Schumacker & Lomax, 2004). Değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olması için RMSEA değerinin 0.10'dan düşük; GFI, NFI, AGFI ve CFI değerlerinin 0.90 ve üzerinde olması beklenmektedir (Hu & Bentler, 1999). Tablo 7'de verilen değerler her iki örneklem grubu içinde modele ilişkin değerlerin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğunu göstermektedir.

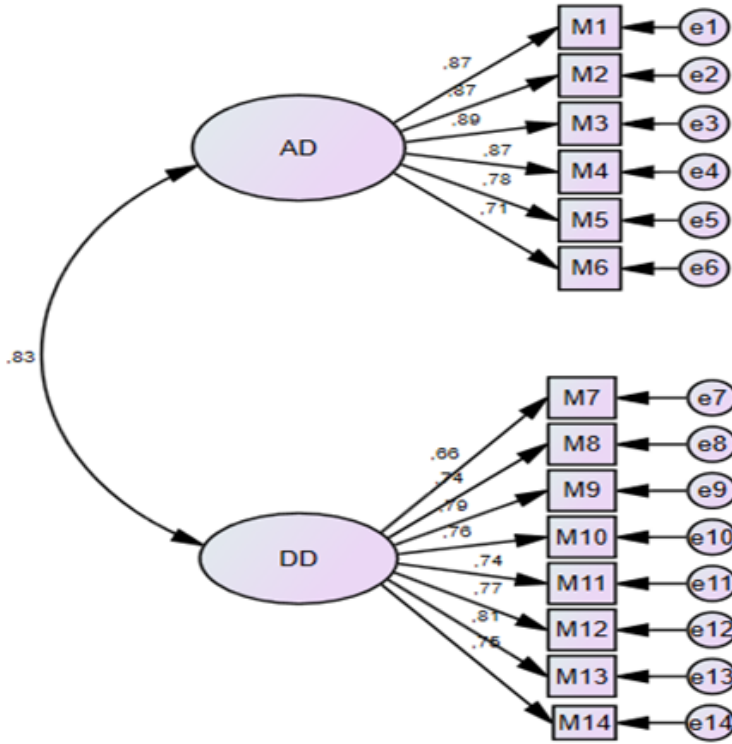
Tablo 7. Değişime Direnç Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeği	ΔX^2	df	$\Delta X^2 / df$	RMSEA	NFI	GFI	AGFI	CFI
Örneklem I	183.42	89	2.06	.07	.92	.94	.91	.95
Örneklem II	195.29	91	2.14	.05	.91	.92	.89	.96

Referans Değerler; RMSEA \leq 0,10; NFI \geq 0,90; GFI \geq 0,90; AGFI \geq 0,85; CFI \geq 0,95



Şekil 1. I. Örneklem Grubuna İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Standardize Edilmiş Değerler)



Şekil 2. II. Örneklem Grubuna İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları (Standardize Edilmiş Değerler)

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmanın odak noktası işyerlerinde bireyler arası ilişkilerde çalışanların birbirlerine olan destek algısını ölçmeye yönelik geliştirilen “Çalışma Arkadaşı Desteği” ölçüm aracının kültürel adaptasyonunu ve dilsel eş değerliliğini sağlamaktır. Çalışma arkadaşı desteği günümüzün önemli bir zaman dilimini geçirdiğimiz iş yerlerinde bireysel ve örgütsel düzeyde esenliğin ve mutluluğun kaynağı olabilmektedir (Rocco & Jones, 1978; Bateman, 2009; Agarwal, Brooks & Greenberg, 2020). İş ile ilgili ya da iş dışı konular fark etmeksizin, bireyin çalışma arkadaşına işin nasıl yapılacağına ilişkin teknik konularda yardım etmesi ya da duygusal açıdan destek olması bireyin yaşadığı sorunların üstesinden gelmesine ve psikolojik açıdan rahatlamasına olanak sağlayabilmektedir (Terry, Nielsen & Perchard, 1993; Puah, Ong & Chong, 2016). Bu kapsamda insanın varlığı ile anlam kazanan ve sosyal bir varlığa dönüşen işyerlerinde, çalışanlar arasındaki desteğin olumlu muhtemel sonuçlarının tespit edilebilmesi amacıyla doğrudan kavramı farklı boyutları ile ölçen bir ölçüm aracının psikoloji ve örgütsel davranış literatürüne önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu düşünceden hareketle,

Tews, Michel & Ellingson (2013) tarafından Settoon & Mossholder'ın (2002) çalışmalarından ilham alınarak geliştirilmiş olan "Çalışma Arkadaşı Desteği" ölçüm aracı ele alınmış ve Türk kültürel adaptasyonu ve dilsel eşdeğerliliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Bu amaçla, ölçek uyarlama çalışmaları için Brislin, Lonner & Thorndike (1973) tarafından önerilen 5 aşamalı yöntem kullanılmıştır. Alanında uzman akademisyenler ve dil bilimciler tarafından tamamlanan adımlar sonucunda orijinal ölçek Türk kültür yapısı göz önüne alınarak Türkçeye çevrilmiştir. Orijinal dilden çevirisi tamamlanan ölçek maddelerinin istatistiksel açıdan geçerlilik ve güvenilirliğin sağlanması uyarlama çalışmaları için de en temel koşullar arasındadır. Söz konusu ölçüm aracının geçerlilik ve güvenilirlik katsayıları iki farklı örneklem grubundan elde edilen veriler ile sağlanmıştır. Kavramın doğası değeri iş ilişkilerin ve çalışanlar arasındaki etkileşimin yoğun olduğu, takım çalışmalarına elverişli sektörler (bkz. Tablo 2. Eğitim sektörü ve bankacılık sektörü) "Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeğinin" yapı geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmek amacıyla tercih edilmiştir.

Uygulanan istatistiksel adımlar incelendiğinde Çalışma Arkadaşı Desteği Ölçeğinin iç tutarlılığı yüksek güvenilir bir ölçüm aracı olup olmadığını tespit etmek amacıyla ölçeğin bütünü ve her bir boyutunun Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Ölçüm güvenilirliği ölçme aracının söz konusu değişkeni ne tutarlılık ile ölçtüğünün ve ölçüm sonuçlarının hatalardan ne derece arındığının tespit etmesi açısından son derece önemlidir (Ercan & Kan, 2004). İç tutarlılığa ilişkin bulgular ölçeğin bütünü ve iki alt boyutunun her iki örneklem grubu için de kabul edilebilir değerlerde güvenilir katsayılara sahip olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 4). Bu adımın tamamlanmasının ardından, güvenilirliği kanıtlanan ölçüm aracının Keşfedici Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi aracılığıyla yapısal geçerliliğini tespit etme yoluna gidilmiştir. Yapısal geçerliliğin test edilmesi ölçüm aracındaki maddelerinin ölçülmek istenen özelliklerin hangi dereceye doğru ölçüldüğünün test edilmesine olanak tanımaktadır (Büyüköztürk, 2007). Örneklem gruplarına ilişkin keşfedici faktör analizinden elde edilen araştırma bulguları ölçüm aracının tıpkı orijinal ölçekte olduğu gibi özdeğeri 1'den büyük iki faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 6). Dolayısıyla, Tews, Michel & Ellingson (2013) tarafından iki boyutlu bir yapıda ele alınan ölçek farklı bir kültür ve dilde de orijinal yapısını korumuştur. Bu sonuç ile Türk çalışma hayatı bağlamında da çalışma arkadaşı desteğinin iki farklı boyut ile temsil edilebileceği görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, çalışanların çalışma arkadaşlarından gördükleri destek hem işin nasıl yapılacağına ilişkin teknik konularda hem de iş ya da iş dışı meselelerde çalışanların karşılaştığı stresli durumlarla nasıl başa çıkabilecekleri konusunda olabilmektedir. Çalışanın iş arkadaşından süreçte yardım alması ve karşı tarafın daha tecrübeli olduğu noktada işi nasıl yapacağına hatta nasıl tamamlayacağına ilişkin destek olması destek davranışlarını açıklamak için Türk çalışma hayatında da yeterli görünmemektedir. Burada dikkat çeken ancak sürpriz olmayan destek boyutu duygusal destektir. Hofstede'ye göre (1967-1973) kadınsı özelliklerin hâkim olduğu Türk toplumunda güçlü sosyal bağların varlığı dikkat çekmektedir (Saylık, 2019). Özellikle günlük yaşamın üçte birinin iş hayatına ayrıldığı çalışma şartlarında, birlikte geçirilen süre çalışanlar arasındaki ilişkinin iş dışı meseleleri kapsamına da zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla, çalışanlar arasındaki ilişkinin çekirdeği sevgi, şefkat ve ilgiden beslenebilmektedir. Böylece

çalışma arkadaşları arasında duygusal desteğin söz konusu olması ve bu boyutun araçsal destekten ayrılıp farklı bir faktör yapısı ile var olması, orijinal ölçeğin evrensel değerleri de içerdiğini göstermektedir. Ancak ölçeğin kültürel adaptasyonunun sağlanıp sağlanmadığını doğrulamak amacıyla araçsal destek ve duygusal destek olmak üzere iki faktöre sahip “çalışma arkadaşı desteği ölçeği”ne, doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen bulgular, ölçeğin iki faktörlü yapısının her iki örneklem grubu için de doğrulandığını göstermektedir (bkz. Tablo 7).

Elde edilen bulgular neticesinde, çalışma arkadaşı desteği ölçeğinin iç tutarlılığı yüksek ve yapısal geçerliliği kanıtlanmış bir ölçüm aracı olduğu söylenebilir. Çalışma arkadaşı desteğini doğru bir ölçüm aracı ile ölçmenin bireysel ve örgütsel düzeyde gerçekleşen birtakım sonuçların tespitinde rolünün olacağı düşünülmektedir. Ait olma ve ilişki kurma ihtiyacı göz önünde bulundurulduğunda, çalışanın iş hayatında da ihtiyaç duyduğu anda ona destek olacak birilerinin varlığından emin olması iş ve organizasyon ile ilgili sonuçları da olumlu yönde etkileyebilir. Bu düşünceden hareketle, örgütsel destek kavramından ayrı ele alınıp sadece çalışma arkadaşı desteğine odaklanan bir ölçüm aracı ilgili alan yazına yeni araştırma sonuçları ile katkı sağlayabilir. Özellikle, örgütsel destek algısının ve iki boyutlu yapısı ile çalışma arkadaşı desteğinin kavramsal farklılıkları göz önünde bulundurulduğunda, yönetim tarafından ya da örgütsel kural/prosedürler ile desteklenmekten ziyade, yatay düzlemde desteklenmek çalışan için önemli bir ihtiyaç olarak da değerlendirilebilir. Bu açıdan, çalışma arkadaşı desteği ölçeğinin alan yazındaki söz konusu boşluğu doldurması umulmaktadır. Son olarak, bu ölçme aracının gelecekte farklı sektörlerde çalışan farklı örneklemeler üzerinde uygulanmasının ölçüm aracının geçerlilik ve güvenilirliğini güçlendirilebileceği düşünülmektedir. Bunların yanı sıra, Türkiye’de yapılacak bu çalışmalar sayesinde konuya ilişkin veri zenginliği sağlanarak hem ülke içinde hem de kültürler arası karşılaştırmaların yapılabileceği öngörülmektedir.

Etik Kurul Onayı

Bu makalenin saha çalışması, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Etik Kurulu’nun 01.02.2021 tarih ve 2021/1 nolu toplantısında alınan 29. sıra sayılı Etik Kurul İzni onaylanmıştır

KAYNAKÇA

- Agarwal, B., Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2020). The role of peer support in managing occupational stress: a qualitative study of the sustaining resilience at work intervention. *Workplace Health & Safety*, 68(2), 57-64.
- Ajmal, A., Bashir, M., Abrar, M., Khan, M. M., & Saqib, S. (2015). The effects of intrinsic and extrinsic rewards on employee attitudes; mediating role of perceived organizational support. *Journal of Service Science and Management*, 8(4), 461-470.
- Arnold, K. A., & Dupré, K. E. (2012). Perceived organizational support, employee health and emotions. *International Journal of Workplace Health Management*, 5(2), 139-152. doi: 10.1108/175.383.51211239171

- Attiq, S., Wahid, S., Javaid, N., & Kanwal, M. (2017). The impact of employees' core self-evaluation personality trait, management support, co-worker support on job satisfaction, and innovative work behaviour. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 32(1), 247-271.
- Ballantyne, P. F. (2000). *Hawthorne research*. Reader's Guide to the Social Sciences. London: Fitzroy Dearborn.
- Baloch, S., & Shafi, M. (2016). The influence of motivation on performance of public sector employees. *GSTF Journal on Business Review (GBR)*, 4(4), 111-124.
- Bateman, G. (2009). *Employee perceptions of co-worker support and its effect on job satisfaction, work stress and intention to quit*. (Unpublished Master Thesis). University of Canterbury, New Zealand.
- 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.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bogler, R., & Nir, A. E. (2012). The importance of teachers' perceived organizational support to job satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 50(3), 287-306.
- Bollen, K. A. (1990). Overall fit in covariance structure models: Two types of sample size effects. *Psychological Bulletin*, 107(2), 256-259.
- Brislin R.W., Lonner W.J. & Thorndike R.M. (1973) *Cross-Cultural Research Method*. Wiley, NY, USA.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Data Analysis Handbook for Social Sciences*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çalışkan, A. (2019). Değişime direnç: bir ölçek uyarlama çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(2), 237-252.
- Çetin, F., & Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137.
- Chiaburu, D. S., Van Dam, K., & Hutchins, H. M. (2010). Social support in the workplace and training transfer: A longitudinal analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(2), 187-200.
- De Neve, J. E., & Ward, G. (2017). Happiness at work. *The London School of Economics and Political Science, Discussion Paper*. ISSN:2042-2695. <https://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp1474.pdf> adresinden alındı.
- Denton, M., Zeytinoglu, I. U., & Davies, S. (2003). *Organizational change and the health and well-being of home care workers*. (No. 110). Canada: McMaster University.
- Dignam, J. T., & West, S. G. (1988). Social support in the workplace: Tests of six theoretical models. *American Journal of Community Psychology*, 16(5), 701-724.
- Duari, P., & Sia, S. K. (2013). Importance of happiness at workplace. *Indian Journal of Positive Psychology*, 4(3), 453.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17-26. doi: 10.1027/1866-5888/a000007
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507.
- Ercan, İ., & Kan, İ. (2004). Ölçeklerde Güvenirlik ve Geçerlik. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 30(3), 211-216.

- Erdurcan, S., & Kırdök, O. (2017). Mesleki karar pişmanlığı ölçeği: adaptasyon, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 1140-1150.
- Fernandes, C., & Tewari, K. (2012). Organizational Role Stress: Impact of Manager and Peer Support. *Journal of Knowledge Globalization*, 5(1), 1-28.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Folger, R. (1993). Justice, motivation, and performance beyond role requirements. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 239-248.
- 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, 158-164.
- 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, 33-51.
- Gountas, S., Gountas, J., & Mavondo, F. T. (2014). Exploring the associations between standards for service delivery (organisational culture), co-worker support, self-efficacy, job satisfaction and customer orientation in the real estate industry. *Australian Journal of Management*, 39(1), 107-126.
- Harris, J. I., Winskowski, A. M., & Engdahl, B. E. (2007). Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56(2), 150-156.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 77-96.
- Keser, A. (2018). İşte mutluluk araştırması. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Koçak, D., & Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Kyläheiko, K. (1998). Making sense of technology: Towards a synthesis between neoclassical and evolutionary approaches. *International Journal of Production Economics*, 56, 319-332.
- La Rocco, J. M., & Jones, A. P. (1978). Co-worker and leader support as moderators of stress-strain relationships in work situations. *Journal of Applied Psychology*, 63(5), 629-634.
- Lynch, P. D., Eisenberger, R., & Armeli, S. (1999). Perceived organizational support: Inferior versus superior performance by wary employees. *Journal of Applied Psychology*, 84(4), 467-483.
- Miao, R. T. (2011). Perceived organizational support, job satisfaction, task performance and organizational citizenship behavior in China. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12(2), 105-127.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Peterson, U., Bergström, G., Samuelsson, M., Åsberg, M., & Nygren, Å. (2008). Reflecting peer-support groups in the prevention of stress and burnout: Randomized controlled trial. *Journal of Advanced Nursing*, 63(5), 506-516.
- Pruijt, H. D. (1997). *Job design and technology: Taylorism vs. anti-Taylorism* (Vol. 4). Psychology Press, Routledge: USA and Canada

- Puah, L. N., Ong, L. D., & Chong, W. Y. (2016). The effects of perceived organizational support, perceived supervisor support and perceived co-worker support on safety and health compliance. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 22(3), 333-339.
- Rajhans, K. (2012). Effective organizational communication: A key to employee motivation and performance. *Interscience Management Review*, 2(2), 81-85.
- 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.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*. First View. 1-21. doi: 10.1017/JMO.2018.24
- Saylık, A. (2019). Hofstede'nin kültür boyutları ölçeğinin Türkçeye uyarlanması; Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 8(3), 1860-1881.
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Psychology Press: Routledge Taylor & Francis Group: USA and Canada.
- Seers, A., McGee, G. W., Serey, T. T., & Graen, G. B. (1983). The interaction of job stress and social support: A strong inference investigation. *Academy of Management Journal*, 26(2), 273-284. doi: 10.2307/255975
- Settoon, R. P., & Mossholder, K. W. (2002). Relationship quality and relationship context as antecedents of person – and task-focused interpersonal citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87, 255-267.
- Shirey, M. R. (2004). Social support in the workplace: Nurse leader implications. *Nursing Economics*, 22(6), 313-319.
- Sönmez, R. V. (2020). Algılanan örgütsel destek, motivasyon ve hizmet performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik sağlık sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1540-1553.
- Tasnım, Z. (2016). Happiness at workplace: Building a conceptual framework. *World*, 6(2), 66-75.
- Taylor, F. W. (1911). *Administración científica*. Barcelona: Ediciones Orbis.
- Terry, D. J., Nielsen, M., & Perchard, L. (1993). Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3), 168-175.
- Tews, M. J., Michel, J. W., & Ellingson, J. E. (2013). The impact of coworker support on employee turnover in the hospitality industry. *Group & Organization Management*, 38(5), 630-653.
- Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Necdet Bükey A. Ş.
- Turan, N. (2018). Çalışma mutluluğu: kavram ve kapsam. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37(1), 169-212.
- Turan, N. (2019). Bir Kamu Üniversitesi Personelinin Çalışma Mutluluğunu Etkileyen Faktörler: Nitel Araştırma Örneği. *Journal of Economy Culture and Society*, 60, 187-205.
- Turan, N. (2020). Çalışma Mutluluğu Düzeyi ve Algısı: Özel Sektör Avukatları Üzerine Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 7(1), 89-104.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Journal of Management & Economics*, 17(2), 183-206.
- Ünlüer, A. O. (1988). Boş zamanı değerlendirme açısından kitle iletişim araçlarının ülkemizde durumu. Demiray, U. (Ed.). *Kitle İletişim Araçları ve Boş Zaman*. (ss.71-113). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Teknolojisi ve Yaygın Eğitim Vakfı.
- Ural, A., & Kılıç, B. (2011). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Uzun, T. (2018). Okullarda algılanan örgütsel destek, örgütsel güven, duygusal bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiler. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(15), 958-987.
- Uzunsakal, E., & Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Wallace, J. C., Edwards, B. D., Arnold, T., Frazier, M. L., & Finch, D. M. (2009). Work stressors, role-based performance, and the moderating influence of organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 254-262.
- Weinstein, N. (2014). *Human motivation and interpersonal relationships*. Springer, Dordrecht: Switzerland.
- Wesarat, P. O., Sharif, M. Y., & Abdul Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Yoon, J., & Lim, J. C. (1999). Organizational support in the workplace: The case of Korean hospital employees. *Human Relations*, 52(7), 923-945.
- Yoon, J., & Thye, S. R. (2002). A dual process model of organizational commitment: Job satisfaction and organizational support. *Work and Occupations*, 29(1), 97-124.
- Zumrah, A. R., & Boyle, S. (2015). The effects of perceived organizational support and job satisfaction on transfer of training. *Personnel Review*, 44(2), 236-254.

CO-WORKER SUPPORT SCALE (CSS): THE STUDY OF TURKISH ADAPTATION*

Burcu AYDIN KÜÇÜK** 

With the neo-classical movement, it was understood that the resources needed by the employees in organizations are related to intangible values as well as tangible values (Kyläheiko, 1998). While Hawthorne's research drew attention to the subject, it demolished the stereotypes of the period and clarified what could be groundbreaking scientific evidence and intangible resources that would motivate employees (Ballantyne, 2000). One of the research findings that addressed the importance of social relations was that employees had a need to cooperate and communicate with other employees, and their effectiveness and efficiency increased if these needs were met (Weinstein, 2014). Thus, the foundations of new approaches and researches that draw attention to the psycho-social needs of the employees were laid with the research results claiming the opposite of Taylor's Scientific Management Approach (Pruijt, 1997). Studies have focused on the factors that affect the motivation and performance of employees in workplaces where they spend an important period of time of the day and focused on the importance of interpersonal relations in organizations (Folger, 1993; Rajhans, 2012; Baloch & Shafi, 2016; Lim et al., 2018). One of the organizational dynamics that shape these relationships is the perception of support among employees (Eisenberger, Fasolo & Davis-La-Mastro, 1990; Lynch, Eisenberger & Armeli, 1999; Turunç & Çelik, 2010; Ajmal et al., 2015; Sönmez, 2020). In this perspective, it is thought that co-worker support in organizations will contribute to the well-being and happiness of individuals at workplace. However, when the literature was examined, it was noticed that this support scale was measured as an organizational support dimension. Therefore, with this study, it is aimed to bring the Co-worker Support Scale, which was developed to measure peer support directly in the workplace, into the literature. This study focuses on the adaptation and linguistic equivalence of the co-worker support scale to the Turkish cultural structure, which

* The survey in this article was approved by the decision number 29, taken at the meeting of Istanbul Aydin University Ethics Committee on 01.02.2021 and numbered 2021/1.

** Istanbul Aydin University, Department of Aviation Management (English), burcukucuk@aydin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9081-2536.

was developed by Tews, Michel & Ellingson (2013), inspired by the studies of Settoon & Moshel-dor (2002). The 5-step method suggested by Brislin, Lonner & Thorndike (1973) was used. Research sample is comprised of individuals working in the education (N = 413) and banking (n = 736) sector in Istanbul/Turkey. The data obtained by the online survey method were analyzed with the statistics package developed for social sciences.

A series of statistical analyzes were conducted regarding the validity of the scale in line with the internal consistency analysis results of the co-worker support scale. First, exploratory factor analysis was applied to the co-worker support scale, which has a two-dimensional structure in the original scale. When the Kaiser Meyer-Olkin (KMO) value and Bartlett-Sphericity test chi-square value of both sample groups were examined, it was seen that the coefficients were in the appropriate range. For the first sample group, the KMO value in question is .956 and the Barlett-Sphericity test chi-square value is 7969,226 ($p = .000$). The KMO value for the second sample group was .941 and the Bartlett-Sphericity test chi-square value was determined as 3810.105 ($p = .000$). The Cronbach's alpha coefficient, which shows the internal consistency and reliability of the scale, was $\alpha = .937$ for the first sample group and $\alpha = .951$ for the second sample group. The exploratory factor analysis performed showed that the scale has a two-dimensional factor structure similar to the original scale. With the confirmatory factor analysis, it was concluded that the two-factor structure of the scale was confirmed for both sample groups.

When the applied statistical steps were examined, the Cronbach Alpha coefficient of the whole and each dimension of the scale was calculated in order to determine whether the Co-worker Support Scale is a reliable measurement tool with high internal consistency. Measurement reliability is extremely important in terms of determining how consistently the measurement tool measures the mentioned variable and to what extent the measurement results are free from errors (Ercan & Kan, 2004). Findings on internal consistency show that the whole of the scale and its two sub-dimensions have reliable coefficients at acceptable values for both sample groups. After the completion of this step, it was decided to determine the structural validity of the measurement tool, which was proven to be reliable, through Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis. Testing the structural validity allows the items in the measurement tool to be tested to what degree the properties desired to be measured (Büyüköztürk, 2007). The research findings obtained from the exploratory factor analysis regarding the sample groups indicate that the measurement tool has a two-factor structure with an eigenvalue greater than 1, just like the original scale. Therefore, the scale, which was assessed with two dimensions by Tews, Michel & Ellingson (2013) preserved its original structure in a different culture and language. However, in order to verify whether the cultural adaptation of the scale was achieved, a Confirmatory Factor Analysis was applied to the Co-worker Support Scale, which has two factors, instrumental support and emotional support. The findings obtained show that the two-factor structure of the scale was confirmed for both sample groups. In sum, the findings prove that the Co-worker Support Scale is a measurement instruments with high internal consistency and with proven structural validity.

Copyright of Journal of Marmara University Social Sciences Institute / Öneri is the property of Marmara University, Institute of Social Sciences and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.