

ÇALIŞMA ARKADAŞLARI ETKİLEŞİMİ: BİR ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI

COWORKER EXCHANGE: A SCALE ADAPTATION STUDY

Muhammet TORTUMLU*, **Hasan Hüseyin UZUNBACAK****

* Öğr. Gör., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Tefenni MYO, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı, mtortumlu@mehmetakif.edu.tr, ORCID: 0000-0002-7245-1017

** Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3297-1659

ÖZ

Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeği (ÇAEÖ), çalışanların çalışma arkadaşları ile ilişkilerinin kalitesini ölçmek amacıyla Sherony ve Green (2002) tarafından geliştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı, Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğini incelemektir. Araştırma örneklemini, Türkiye’de bulunan iki devlet üniversitesinde çalışan 425 idari personelden oluşmaktadır. Ölçeğin, ölçüt geçerliliğini sağlayıp sağlamadığını test etmek amacıyla İş Tatmini Ölçeği (İTÖ) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ) kullanılmıştır. ÇAEÖ’nin faktör yapısını tespit edebilmek için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ayrıca yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda mükemmel uyumun gerçekleştiği görülmüştür. ÇAEÖ’nin Cronbach alpha iç tutarlılık katsayısı .81, test tekrar-test güvenilirlik katsayısı .82 ve test yarılama yöntemi ile hesaplanan güvenilirlik katsayısı .76 olarak bulunmuştur. ÇAEÖ ile İTÖ arasında .263, ÇAEÖ ile İANÖ arasında -.167 ilişki olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak, yapılan analizler ışığında ÇAEÖ’nin tek boyutlu ve 5 maddelik yapısıyla Türkiye’deki çalışmaya yaşamı için yeterli düzeyde geçerlilik ve güvenilirlik değerlerine sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Arkadaşları Etkileşimi, Ölçek Uyarlama, Çalışma Yaşamı

Jel Kodları: L20, M10, M12.

ABSTRACT

The Coworker Exchange Scale (CWXS) was developed by Sherony and Green (2002), to measure the quality of employees' relationships with their colleagues. The aim of this study is to examine the validity and reliability of the Turkish version of Coworker Exchange Scale (CWXS). The sample of the research consists of 425 administrative staff who work at two state universities in Turkey. To test the criterion validity of the scale, the Job Satisfaction Scale (JSS) and the Intention to Leave Scale (ILS) were used. Exploratory and confirmatory factor analysis were performed to determine the factor structure of CWXS. In addition, as a result of confirmatory factor analysis, it was found out that perfect fit was obtained. The Cronbach alpha internal consistency coefficient of the CWXS was found to be .81, the test re-test reliability coefficient was .82, and the reliability coefficient calculated by the test split-half method was .76. It was determined that there was a correlation of .263, between CWXS and JSS -.167 between ILS and CWXS. Finally, in line with the analyses conducted, it has been evaluated that the CWXS, with its one-dimensional and 5-item structure, has provided sufficient validity and reliability values for working life in Turkey.

Keywords: Coworker Exchange, Scale Adaptation, Work Life

Jel Codes: L20, M10, M12.

1. GİRİŞ

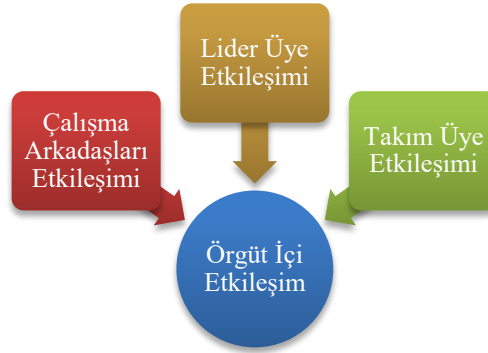
Örgütler, bünyesinde bulundukları çalışan bireylerle, uygun çalışma ortamları oluşturarak amaçlara ulaştıracak aksiyonlar belirleme eğilimindedir. Özellikle örgüt içerisinde olumlu havanın oluşmasında ve verimliliğin artmasında yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkiler önemli bir yer tutmaktadır. Liderler ile astlar, çalışanların kendi aralarındaki etkileşim ve ilişkileri, uygun çalışma ortamlarının oluşturulmasında odaklanılması gereken unsurlardandır. Bu çerçevede örgütsel davranış yazınında lider-üye etkileşimi araştırmaları ile liderlerin astları ile ilişkilerine odaklanılmış, lider ve astlar arasında ilişkilerin verimli olmasının, hem örgütsel hem bireysel açıdan birçok olumlu sonuç doğurduğu, çalışanların işten ayrılma niyetlerini düşürdüğü (Gerstner ve Day, 1984; Şahin, 2011), tükenmişliği azalttığı (Bolat, 2011) ve iş gören performansını artırdığı (Turgut, Tokmak ve Ateş, 2015; Uludağ, 2019) tespit edilmiştir. Ancak lider-üye araştırmaları, lider ve üyelerin ilişkisinin doğası üzerine kurgulanmıştır (Gerstner ve Day, 1984; Graen ve Uhl-Bien, 1995; Sparrowe ve Liden, 1997). Farklı bir perspektif ortaya koyan Graen ve Uhl-Bien (1995), çalışma arkadaşları etkileşimine dikkat çekerek, bunun liderlik süreçlerini ve çalışan ilişkilerini daha iyi anlayabilmek için önemli bir faktör olabileceğini ifade etmiştir. Ayrıca çalışan ilişkilerinin de çalışanların iş tutumları ve performansları üzerinde alternatif bir etki oluşturduğu öne sürülmüştür (Seers, 1989).

Örgüt içerisinde bazı üyeler birlikte çalışmakta zorluk çekebilir ve ekibin çalışma süreçlerini baltalayan davranışlar sergileyebilir (Yukl ve Van Fleet, 1992). Yani, çalışma süreçlerini etkileyen faktörler içerisinde sadece lider ve üyeleri arasındaki ilişkilere odaklanmak bütünsel açıdan değerlendirme olanağı sunmayabilir. Bu nedenle birçok çalışma, lider ve astları arasındaki ilişkilerden farklı olarak, örgüt üyeleri arasındaki ilişkilerin araştırılmasının önemli olduğuna dikkat çekmiştir (Sparrowe ve Liden, 1997; Uhl-Bien, Graen ve Scandura, 2000). Bu ilişkiler ve etkileşimleri de çalışma arkadaşları etkileşimi konusu altında ele alarak, iş tutumları ile ilişkisinin ortaya konması, çalışan davranışının daha iyi anlaşılmasına olanak sağlayacaktır. Çalışma arkadaşları etkileşimi (Coworker Exchange) kavramını ilk ortaya koyan Sherony ve Green (2002) kavramı, aynı birim yöneticisine bağlı ve aynı yöneticiye rapor veren çalışanlar arasındaki etkileşim olarak tanımlamıştır (Sherony & Green, 2002: 542). Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Teorisi (Sherony ve Green 2002), lider-üye Etkileşimi Teorisinin (Graen & Uhl-Bien, 1995) bir uzantısıdır. Çalışma arkadaşları etkileşimi, çalışanlar arasında ilişki kurma ve bu ilişkiyi geliştirmenin olumlu aşamalarını tanımlamaktadır. Lider-üye etkileşimi ile başlayan çalışmalar, zamanla grup üye etkileşimi ile devam etmiş ve son yıllarda da çalışma arkadaşları etkileşimi araştırmaları artarak sürmüştür (Wikaningrum, 2007; Baker ve Omilion-Hodges, 2013; Omilion-Hodges, Ptacek ve Zerilli, 2016; Choi, Cheong ve Lee, 2018; Tang vd., 2021; Jong, Song ve Yoom, 2021; Thoroughgood vd., 2021; Liu vd., 2021).

Çalışma arkadaşları etkileşimi, örgütteki bireylerin birbirleriyle nasıl ilişki kurduğunu ele aldığından dolayı tüm örgüt seviyelerine ve türlerine uygulanabilir. Çalışma arkadaşları etkileşimi, olumlu örgütsel sonuçlarla ilgilidir (Sherony ve Green 2002). Sherony ve Green (2002), çalışma arkadaşları etkileşimini, lider-üye etkileşimi, örgütsel bağlılık ve iş tatminine yönelik iş tutumları ile ilişkilendirmiştir. Araştırmacılar çalışma arkadaşları etkileşimini ölçmek için Graen ve Uhl-Bien (1995) tarafından geliştirilen 7 maddeli lider-üye etkileşimi ölçeğindeki ifadeleri değiştirmek suretiyle oluşturdukları ölçek sayesinde gerçekleştirmişlerdir. İlerleyen yıllarda Wikaningrum (2007), Sherony ve Green (2002)'in çalışmalarını tekrarı yapılarak, modeli hemşireler üzerinde uygulamış ve çalışma arkadaşları etkileşiminin etkisini tespit etmiş ve benzer sonuçlar bulduğunu ifade etmiştir. Li ve Hung (2009), görev performansı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerini anlayabilmek için lider üye etkileşimi ve çalışma arkadaşları etkileşimi ilişkilerini incelemiştir.

Çalışma arkadaşları etkileşimi, çalışanın aynı birimde birlikte görev yaptığı çalışma arkadaşları ile arasındaki ilişkinin kalitesi olarak tanımlanabilir. Örgüt içerisinde çalışanların birbirlerine güveni, bağlılığı ve iyi ilişkiler kurması, faaliyetlerin etkin yürümesi, verimliliğin artması ve olumlu havanın oluşması açısından önemlidir. Nitekim uyumlu, istikrarlı ve etkili olan örgütlerde üyeler, sadakat ve güven duygularına yol açan iyi gelişmiş etkileşimlere sahiptir (Jacobs, 1970). Foa ve Foa (2012), Sosyal Mübadele Kuramına farklı bir bakış açısı getirerek, insanların, sevgi, güven ve sadakat gibi duygularının para ya da parasal karşılığı olan maddeler ile değiştirilemeyeceğini ifade etmiş, sevgi gören birinin, karşı tarafa yine sevgi verebileceğini, güven duygusunun da aynı açıdan karşılık bulabileceğini ifade etmiştir (Yürür, 2019). Çalışma arkadaşları etkileşiminde de saygı, güven ve sadakatle ilgili inançlar önemli bir yer tutmaktadır. Yani, çalışanlar arasındaki etkileşim ve ilişkiler sevgi ve güven odaklı olduğunda ortaya hem örgütsel hem bireysel olumlu sonuçlar çıkabilir. Tam tersi güven, saygı ve sevginin eksikliği de düşük etkinlik ve verimsizliği meydana getirebilir. Sosyal Mübadele Teorisi bazı ilişkilerin karşılık yarar sağlayan, güvene dayalı birlikliklere dönüşebildiğini, tarafların bu ilişkide bu ilişkiyi bozmamak için çaba sarf ettiğini ileri sürmektedir (Homans, 1958). Dolayısıyla teori, çalışan davranışlarını anlayabilmek için önemlidir. Teori, örgütlerdeki davranışları incelemek için etkili bir araç olmasının yanı sıra lider-üye etkileşimi, grup-üye etkileşimini ve çalışma arkadaşları etkileşimini de desteklemektedir (Liao, Liu ve Loi, 2010; Wayne, Shore ve Liden, 1997). Örgüt içi etkileşim, lider üye etkileşimi (leader-member Exchange), takım üye etkileşimi (team-member exchanges) ve çalışma arkadaşları etkileşimi (coworker Exchange) olmak üzere üç düzeyde incelenebilir. Lider üye etkileşimi, liderler ve takipçiler arasındaki ilişkilerin doğasına odaklanırken, takım üye etkileşimi, çalışanların üye oldukları takımlarıyla olan ilişkisinin kalitesi ile ilgilidir (Seers, 1989).

Şekil 1: Örgüt İçi Etkileşim



Kaynak: Alan yazın çerçevesinde araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

Özellikle son yıllarda yapılan çalışmalar lider-üye etkileşiminden farklı olarak çalışma arkadaşı ilişkisinin işe katılım, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla olumlu ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur (Chiaburu ve Harrison, 2008). Bazı yapılan araştırmalar iş arkadaşları ilişkilerinin örgütteki tüm ilişkilere güçlü etkisinin olduğu ifade edilmiş ve mükemmel düzeyde iletişim becerilerine sahip çalışma arkadaşlarının, çalışanın işyerine dönük olumlu intibaların oluşmasına katkı sağladığı tespit edilmiştir (Takeuchi, Yun ve Wong, 2011). Olumsuz ve tatmin edici olmayan çalışma arkadaşları ilişkileri, çalışanların işlerinden ayrılmaları için güçlü bir motivasyondur (Tourangeau vd., 2010). Çalışma arkadaşları arasındaki kaba davranışlar, çalışanların yalnızlaşmasına ve akabinde mutsuz olmasına yol açmaktadır (Tortumlu ve Taş, 2020). Yine çalışma arkadaşları arasındaki kabalık ve zorbalık düşük iş tatminini ortaya çıkarmaktadır (Laschinger, Leiter, Day ve Gilin, 2009; Leiter, Price ve Laschinger, 2010; Simons ve Mawn 2010). Alan yazın incelendiğinde yönetici etkilerine

kıyasla iş arkadaşlarının etkilerine yönelik sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Fakat örgütlerdeki en yaygın etkileşim çalışma arkadaşları arasında gerçekleşmektedir (Knapp ve Daly, 2011; Sias 2008).

Bu çalışmanın amacı Türkçe alan yazında hiçbir araştırma yapılmamış olan çalışma arkadaşları etkileşimi konusunu, (Sherony ve Green, 2002) tarafından ortaya konan ölçeği Türkçeye uyarlayarak yazına kazandırmak ve gelecekte yapılması planlanan araştırmalara ışık tutmasını sağlamaktır.

2. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın örnekleme, çeviri çalışmasına yönelik yapılan işlemler ve veri toplama araçlarına yönelik bilgiler verilmektedir.

2.1. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma, Türkiye’de bulunan iki ayrı üniversiteden 425 idari personele uygulanmış, ancak eksik ve itinasız doldurulmuş anketler çıkarıldıktan sonra 401 çalışan çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Bu çalışanlar üniversitenin idari işlerini icra etmekle yükümlü devlet memuru olarak görevlendirilen kişilerdir. Örneklem dâhilindeki çalışanların %74,1’i erkek, %25,9’u kadındır. Örneklem yaş aralığı 22 ile 64, yaş ortalaması ise 38’dir. Örneklem dâhilindeki çalışanlar, araştırmaya gönüllü olarak katılmışlardır. Anket uygulaması yaklaşık olarak üç dakika sürmüştür.

2.2. Ölçeğin Çeviri Çalışması

Çalışma arkadaşları etkileşimi (Coworker Exchange) ölçeğinin orijinal hali İngilizce olarak Sherony ve Green (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin çeviri sürecinde ilk çevirinin yapılması ve çevirinin değerlendirilmesi, çevirinin orijinal diline tekrar çevrilmesi ve tekrar değerlendirilmesi ile yapıldıktan sonra uzmanlardan yararlanılması gerekmektedir (Brislin, Lonner & Thordike, 1973). Bu gereklilikler göz önüne alınarak hassaslık ve titizlikle bu aşamalar uygulanmıştır. Ölçeğin özgün formunun İngilizce’den Türkçe’ye çevirisi, ilk olarak araştırmacılar ve iki çeviri uzmanı tarafından yapılmış ve yapılan çeviriler yine ayrı iki uzmanın incelemelerinden geçmiş, her bir maddenin en iyi ifade edilecek şekli belirlenmiştir. Akabinde ölçek ifadeleri tekrar orijinal diline çevrilerek bir değerlendirme yapılmış ve gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Ayrıca maddelerinin, ölçeğin kavramını yansıtır yansıtmadığını, anlam ve içerik olarak anlaşılabilirliğini tespit etmek için örgütsel davranış alanında iki öğretim üyesi ile tekrar gözden geçirilmiştir. Çevirinin anlaşılabilirliğini test etmek adına, uygulama aşamasından önce pilot bir çalışmayla 30 kişilik bir çalışan grubunda uygulanmış ve alınan dönütler üzerine ölçeğe son hali verilmiştir.

Ölçeğin yapı geçerliliğini kanıtlamak için AFA (Açımlayıcı Faktör Analizi, Exploratory Factor Analysis) yapılmış, akabinde DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi, Confirmatory Factor Analysis) yapılmıştır. Ayrıca ölçeğin, ölçüt bağıntılı geçerliği için “İş Tatmini Ölçeği” ve “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ile korelasyonu incelenmiştir. Ölçeğin güvenilirliği ile ilgili iç tutarlılık için Cronbach alpha, test tekrar test, test yarılama yöntemleri SPSS 11.5 ve LISREL 8.7 programları vasıtasıyla hesaplanmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeği (Coworker Exchange Scale)

Çalışma arkadaşları etkileşimi ölçeği (ÇAEÖ) Sherony ve Green (2002) tarafından geliştirilmiştir. Araştırmacılar, çalışanların çalışma arkadaşları etkileşimlerine ilişkin algılarını ölçmek için tek boyuttan oluşan 7 maddelik bir ölçek ortaya koymuşlardır. Ölçekte ters kodlama yapılacak bir maddeye yer verilmemiştir. Ölçek, beşli Likert türünde

hazırlanmış güvenilirlik ve iç tutarlık sağlanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılık (cronbach alpha) değeri .86 olarak yüksek bir değer aldığı ifade edilmiştir. Ölçek geliştirilirken, Graen ve Uhl-Bien (1995) tarafından ortaya konulan yedi maddelik lider-üye etkileşimi ölçeğinden yararlanıldığı ifade edilmiştir (Sherony ve Green, 2002). Araştırmacıların yaptığı analizlerde Varimax rotasyonun kullanılması sonucu, çalışma arkadaşları etkileşimi ve lider üye etkileşimi ölçeklerinin çapraz yükleme olmaksızın ayrı faktörleri verdiği, bunun da çalışanların bu iki ilişki türü arasında ayırım yapabildiği görülmüştür. ÇAEÖ'nün madde puanlarının yüksek olması, çalışanların çalışma arkadaşları etkileşim düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeği sonraki yıllarda birçok araştırmada kullanılmış ve yapılan analizler sonucunda iç tutarlılık ve yapı geçerliliğinin sağlandığı vurgulanmıştır (Liu vd., 2021; Tang vd., 2021; Jung, Song ve Yoon, 2021). Jung, Song ve Yoon (2021) yapmış oldukları çalışmada, çalışma arkadaşları etkileşimi ölçeğini kullanmış, yapılan yapı geçerliliği analizleri sonucunda ölçeğin 5. ve 6. maddeleri çıkarılmış ve 5 madde halinde ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

2.3.2. İş Tatmini Ölçeği (İTÖ)

Çalışanların yapmış oldukları işten doyum alma düzeylerini ölçerek, çalışma arkadaşları etkileşimi ölçeğini test etmek üzere Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş, Türkçeye uyarlaması Basım ve Şeşen (2009) tarafından yapılmış İTÖ kullanılmıştır. İTÖ tek faktörlü bir yapıdan ve 5 maddeden oluşmuş ve 5'li Likert tipinde değerlendirilmiştir. Madde puanlarının yüksek olması çalışanın iş tatminin yüksekliğine işaret eder. Şeşen (2010)'in yapmış olduğu bir çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı .84 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin maddelerine örnek olarak "işimden çok keyif alıyorum" ve "işim benim için hobi gibidir" ifadeleri gösterilebilir.

İTÖ'nün bu araştırma çerçevesinde kullanılabilmesi için, ilk olarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiştir. İTÖ'nün yapı geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığına yönelik DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) yapılmış, uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu görülmüştür ($\chi^2/sd=1.89$, CFI=.95, NNFI=.95, RMSEA=.062, AGFI=.095). Ölçekten elde edilen puanların güvenilirliğini belirlemek için ise Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmış, ölçeğin iç tutarlık katsayısı .88 olarak tespit edilmiştir. Bu bulgu ve sonuçlar, İTÖ'nün araştırmada kullanılacak düzeyde geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir (Kline, 2014; Büyüköztürk, 2014).

2.3.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (İANÖ)

Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düzeylerini tespit etmek için Wayne ve arkadaşları (1997) tarafından 3 madde ve tek boyut halinde İANÖ geliştirilmiştir. Ölçek Küçükusta (2007) tarafından Türkçe uyarlaması yapılmış, Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı .86 olarak hesaplanmış ve yapılan analizler sonucunda İANÖ'nin açıklayabildiği toplam varyans %78'6 olarak tespit edilmiştir.

Bu çalışma çerçevesinde, İANÖ'nin analizlere dahil edilebilmesi için ilk olarak geçerlik ve güvenilirlik analizleri incelenmiştir. Ölçeğin, yapı geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığına yönelik DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) yapılmıştır. Analiz sonucu, uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeylerde olduğu tespit edilmiştir ($\chi^2/sd=1.49$, CFI=.98, NNFI=.97, RMSEA=.069, AGFI=.096). Ölçekten elde edilen puanların güvenilir olup olmadığı incelenip, tespitinin yapılması için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır. Neticede ölçeğin iç tutarlık katsayısı .85 olduğu görülmüş ve dolayısıyla, İANÖ'nin araştırma çerçevesinde kullanılabilmesi için yeterli düzeyde geçerli ve güvenilir olduğu anlaşılmıştır (Kline, 2014; Büyüköztürk, 2014).

3. BULGULAR

Çalışma arkadaşları etkileşimi ölçeğinin yapı geçerliliğinin belirlenmesi amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır.

3.1. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Çalışma arkadaşları etkileşimi ölçeğinin faktör yapısını incelemek maksadıyla ilk olarak AFA yapılmıştır. AFA, uzmanların görüşleri neticesinde Türkçe'ye uyarlanan ölçeğin, 401 kişiye uygulanması ile ortaya çıkan verilerle gerçekleştirilmiştir. Ancak daha öncesinde, elde edilen verilerin AFA için uygun olup olmadığı, Kaiser Meyer Olkin Katsayısı (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi yapılarak kontrol edilmiştir. KMO katsayısı, örneklem büyüklüğü açısından faktör analizi için veri yapısının uygunluğunu göstermektedir. KMO katsayısının .60'ın altında bir değer alması durumunda, AFA yapılması için uygun bir zeminin oluşmadığı bilinmektedir. Aksine KMO katsayısının .60'ın üzerinde bir değer alması ve 1.00'a yaklaşması ise verilerin AFA için uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett küresellik testi sonucu hesaplanan ki-kare değerinin istatistiksel olarak anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2004). Ancak AFA öncesi madde toplam korelasyon değeri .30'un altında değer alan 2 madde (5 ve 6. maddeler) ölçekten çıkartılmış, analizin çözümlenmelerine 5 madde ile devam edilmiştir. Nitekim Jong, Song ve Yoom (2021)'in yapmış oldukları çalışmada da faktör yüklerinin düşük olmasından kaynaklı olarak bu iki maddenin çıkartıldığı ifade edilmiştir. Örneklem uygunluk katsayısı .84, Barlett Sphericity Testi χ^2 değeri ise 636,63 ($p < .001$) olarak tespit edilmiştir. Tablo-1'e bakıldığında Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin KMO değerinin .84 bulunduğu ve Bartlett Küresellik Testinin sonucunun da anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 1: KMO ve Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği		.84
Bartlett's Test of Sphericity	Ki-kare Değeri	636.63
	Serbestlik Derecesi	45
	Anlamlılık	.001

Tablo 1 incelendiğinde, ortaya çıkan KMO değerinin .84 olduğu görülmekte ve dolayısıyla, örneklem büyüklüğünün, AFA için kullanılacak olan verilerin uygun ve yeterli düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ölçek tek boyuttan oluştuğundan tek faktör sınırlandırılması yöntemi kullanılmıştır. Akabinde yapılan analizler sonucunda öz değeri 2.9 olan toplam varyansın %58.2'sini açıklayan tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Tek faktörde %58.2'lik bir varyansın açıklanması, yapının tek faktörlü bir yapı olduğuna dair yeterli ve güçlü bir göstergedir (Kuzucu, 2008). Ölçeğin faktör yüklerinin .66 ile .82 arasında değiştiği görülmüştür. Bu sonuca ilişkin ayrıntılı bilgiler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin Faktör Yükleri ve Açıkladığı Varyans Değerleri

Maddeler	Faktör Yükleri
Çalışma arkadaşlarım, işle ilgili ihtiyaçlarımı ve problemlerimi anlar.	.75
Kendimi çalışma arkadaşlarıma yakın hissediyorum.	.75
Çalışma arkadaşlarım, kişisel olarak işte yaşadığım problemlerimi çözmeme yardım etme konusunda çaba harcar.	.80
Çalışma arkadaşlarımla iş ilişkilerim son derece verimlidir.	.82
Çalışma arkadaşlarımla, yaptığım işten ne kadar memnun olduğumu her zaman bilirim.	.66
Açıklanan Toplam Varyans	%58,2
Özdeğer	2.9

Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin tüm maddeleri arasındaki ilişkilerin ortaya konulması için ölçeği oluşturan maddeler arasındaki korelasyonlar incelenmiştir. Ortaya çıkan bu korelasyonlar Tablo 3’de detaylı bir şekilde gösterilmiştir. Maddeler arasındaki korelasyon katsayılarının çoklu bağıntı (Multicollinearity) problemi yaratmaması için .90 ve üzerinde bulunmaması gerekmektedir (Pallant, 2005).

Tablo 3: Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin Maddeleri Arasındaki Korelasyonlar

	1	2	3	4	5
Madde 1	1.00				
Madde 2	.472**	1.00			
Madde 3	.498**	.513**	1.00		
Madde 4	.532**	.524**	.587**	1.00	
Madde 5	.366**	.354**	.427**	.475**	1.00

**p<.01

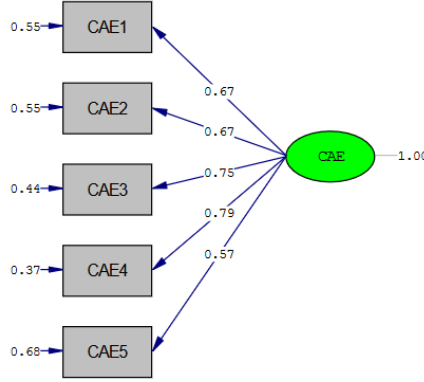
Tablo 3’te Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin tüm maddelerinin aralarındaki korelasyon değerleri gösterilmiştir. Ulaşılan bu değerler, ölçeğin tüm maddelerinin kendi aralarında anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ve çoklu bağıntı probleminin olmadığını göstermektedir.

3.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Gerçekleştirilen AFA işlemi sonucunda, ortaya çıkan tek faktörlü ölçek yapısının yapısal geçerliliğini test etmek amacıyla, ulaşılan tek faktörlü model DFA ile test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi farklı kültür ve örneklemelerde geliştirilerek ortaya çıkarılan ölçme araçlarının uyarlanması bir geçerlilik belirleme yöntemidir. DFA kurumsal bir temele dayanarak birden fazla değişkenden meydana gelen faktörlerin gerçek verilerle hangi düzeyde uyum gösterdiğini değerlendirmeye yönelik yapılan bir analizdir (Sümer, 2000). Fayers ve Hand (1997)’ e göre DFA, yapısal eşitlik modelinin (YEM) özel olarak kurgulanmış bir biçimdir. Ayrıca DFA, ölçeğin yapı geçerliliğinin tespit edilmesi ve ortaya çıkarılmasına yönelik kanıt sunmaktadır (McIntire & Miller, 2005).

DFA’da test edilen modelin uyumunu tespit edebilmek adına birçok uyum indeksi kullanılmasının daha doğru sonuçların ortaya çıkması için elzem olduğu ifade edilmiştir (Büyüköztürk vd., 2004). Bu minvalde birçok araştırmada sıklıkla kullanılan, Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyi Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Ortalama Hataların Karekökü (RMR veya RMS) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) uyum indekslerindedir. GFI, CFI, NFI, RFI, IFI ve AGFI indekslerinin 0.90 ile 0.95 arası kabul edilebilir değerler olarak görülürken, değerlerin 0.95’ten büyük değerler olması mükemmel uyumun gerçekleştiğini göstermektedir (Bentler and Bonett, 1980; Bentler, 1980). RMSEA uyum indeksinin ise 0.08’den küçük bir değer kabul edilirken, 0.05 ve altı değerler mükemmel uyum değeri olarak kabul edilmektedir (Brown and Cudeck, 1993). Bu çalışma kapsamında da yapılan DFA’da ortaya çıkan uyum indeksleri incelenmiş Ki-kare (χ^2/sd) değerinin 3.03 ve uyum indeksleri değerlerinin sırasıyla RMSEA=0.012, NFI=.995, CFI=.997, IFI=.99, RFI=.99, GFI=.997 ve AGFI=0.99 olarak bulunmuştur. Ortaya çıkan değerler mükemmel uyumun gerçekleştiğini göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Modele ilişkin parametre tahminleri şekil 1’de gösterilmiştir.

Şekil 1: Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeği'ne İlişkin Path Diyagramı ve Parametre Tahminleri



Chi-Square=3.03, df=5, P-value=0.00000, RMSEA=0.012

Şekil 1 incelendiğinde, 5 madde ve tek faktörden oluşan Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin uyum indekslerinin anlamlı olduğu görülmektedir ($\chi^2/sd=3.03$, $df=5$, $p=.00$). Yapılan analiz sonucu, ulaşılan uyum değerleri, ölçeğin model uyumunun kabul edilebilir düzeylerde olduğu gerçeğini ortaya koymaktadır (Kline, 2014). Akabinde ortaya çıkan değerlerin kabul edilebilir olması, hiçbir modifikasyon işlemine gerek bırakmamıştır. Maddeler arasındaki t değerleri kontrol edilmiş, yapılan kontrol sonucunda t değerleri ile ilgili herhangi bir kırmızı ok tespit edilmemiştir. Bu durum, ölçeği oluşturan maddelerin tümünün anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır (Seçer, 2018).

Şekil 1 incelendiğinde, ölçeğin tek faktöre ait standartlaştırılmış faktör yüklerinin .57 ile .79 arasında değişmekte olduğu gözlenmektedir. Tüm maddelerin hata varyanslarının, referans değerden ($\alpha < .90$) düşük olduğu ifade edilebilir (Çokluk, Şekercioğlu & Büyüköztürk, 2014). DFA sonucunda ortaya çıkan tüm bu bulgular, Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin model uyumunun kabul edilebilir değerlere sahip olduğunu kanıtlar niteliktedir.

3.3. Ölçüm Denkliği

Ölçüm denkliği, ölçeğin yanlılığının olmaması olarak tanımlanmıştır (Millsap ve Meredith, 1992). Bir başka deyişle, ölçüm denkliği, ölçeğin kullanılmasında gruplar arası bir farkın ortaya çıkıp çıkmadığını göstermektedir. Zira ölçüm aracının farklı gruplar için farklı anlam ve işlevi olabilir (Bornstein, 1995). Ölçüm denkliği analizi, yapısal denklik, metrik denklik, ölçek denkliği ve katı denklik olmak üzere dört seviyede test edilmektedir (Gürbüz, 2019). Yapısal denklik, ölçek maddelerinin faktör yüklerinin her iki gruba da yüklenip yüklenmediğini test etmektedir. Metrik denklik, farklı gruptaki katılımcıların ölçek maddelerine vermiş oldukları cevapların eşdeğer olup olmadığını göstermektedir. Ölçek denkliği, ölçeğin madde sabitlerinin gruplar arasındaki eşdeğerliliğini test ederken, katı denklik ise hata varyanslarının eşdeğer olup olmadığını analiz etmektedir. Ancak katı denklik, diğer denklik türlerine göre katı olduğundan bir çok araştırmada raporlanmamaktadır (Gürbüz, 2019). Bir başka görüşe göre de sadece ölçek denkliğinin sağlanmasının, faktör veya gözlenen ortalamaları karşılaştırmak için yeterli olduğu ifade edilmiştir (Meredith, 1993).

Bu ölçek uyarlama çalışmasının bu kısmında da Çalışma Arkadaşları Ölçeğinin cinsiyet bakımından denk (ölçüm değişmezliği) olup olmadığı sınınanmıştır. Birinci aşamada, çok gruplu doğrulayıcı faktör analiziyle iki grup ve tek faktörlü yapısal değişmezlik modeli

değerlendirilmiştir. Sonuçlara göre veri ile model arasında iyi bir uyum olduğu görülmüştür (CFI=0,991, RMSEA=0,039). CFI ve RMSEA değerleri oldukça iyi değerler almıştır. Dolayısıyla yapısal değişmezliğin sağlandığı ifade edilebilir. Yapılan analizler sonucunda ulaşılan model uyum değerleri ve iki grup arasındaki karşılaştırmalar Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: Ölçüm Denkliği Sonuçları

Modeller	χ^2	df	CFI	RMSEA	$\Delta \chi^2$	Δdf	ΔCFI	$\Delta RMSEA$
Yapısal Denklik	16,027	10	0,991	0,039				
Metrik Denklik	25,595	14	0,982	0,046	-9,568	4	0,009	-0,007
Ölçek Denkliği	30,341	16	0,974	0,071	-4,746	2	0,008	-0,025

İkinci aşamada diğer denklik türü olan metrik denklik incelenmiştir. Bunun için ölçek maddelerinin faktör yükleri gruplar arasında eşitlenerek elde edilen çoklu grup DFA sonuçları yapısal model ile karşılaştırılmıştır. Ölçüm denkliğinin sağlanabildiğini ifade edebilmek için ΔCFI değerinin .01’den küçük olması gerekmektedir (Gürbüz, 2019). Tablo 4’te de görüldüğü gibi yapısal model ile metrik model arasındaki farkı gösteren değer .01’den küçük olduğu görülmektedir ($\Delta CFI=0,009$). Bu bulgu, ölçeğin metrik denkliğinin olduğunu göstermektedir. Bir başka deyişle, ölçeğin madde faktör yüklerinin gruplar açısından (erkek ve kadın) eşdeğer olduğu ortaya çıkmaktadır.

Son olarak ölçek denkliğini test etmek için ölçekteki maddelerin sabitleri, gruplar arasında eşitlenerek ortaya çıkan çoklu grup DFA sonuçları metrik model ile karşılaştırılmıştır. Ölçek denkliğinin ΔCFI değerinin .01’den küçük olması beklenmektedir (Gürbüz, 2019). Tablo 4’te de görüldüğü gibi metrik model ile ölçek model arasındaki farkı gösteren değer .01’den küçük olduğu görülmektedir ($\Delta CFI=0,008$). Ayrıca, $\Delta RMSEA$ değerlerinin sırasıyla -0.007 ve -.025 olduğu görülmektedir. Blanchnio ve arkadaşları (2021), $\Delta RMSEA$ değerinin .030’un altında olmasının yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgular, ölçeğin metrik ve ölçek değişmezliğinin olduğunu göstermektedir.

3.4. Ölçüt Bağımlı Geçerlik

Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliğini incelemek adına İş Tatmini Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği arasındaki ilişkilere bakılmıştır. Analizler sonucunda ortaya çıkan değerler Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5: Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin Ölçüt Bağımlı Geçerliğine İlişkin Bulguları

	Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeği	İş Tatmini Ölçeği	İşten Ayrılma
Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeği	1.00		
İş Tatmini Ölçeği	.263**	1.00	
İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği	-.167**	-.525**	1.00

**p<.01, *p<.05

Tablo 5 incelendiğinde, Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin; İş Tatmini ölçeği ile pozitif yönde yüksek düzeyde, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ile negatif yönde korelasyona sahip olduğu görülmektedir. Ulaşılan bulgular göz önüne alındığında Çalışma Arkadaşları

Etkileşimi Ölçeğinin ölçüt bağıntılı geçerliğinin sağlandığı söylenebilir (Büyüköztürk, 2014).

3.5. Güvenirlik Çalışmaları

Çalışma Arkadaşları Ölçeğinin güvenirliliğini tespit için Cronbach alfa iç tutarlık, Spearman Brown iki yarı ve test-tekrar test güvenirlik analizi yöntemleri kullanılmıştır. Analizler sonucunda ortaya çıkan değerler Tablo 6’te gösterilmiştir.

Tablo 6: Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin İç Tutarlık, İki Yarı ve Test-Tekrar Test Güvenirlik Katsayıları

	İç Tutarlılık	İki Yarı Güvenirliği	Test-Tekrar Test
Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeği	.817	.764	.823

Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin, güvenirliliğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan Cronbach alfa iç tutarlık .817, Spearman Brown iki yarı güvenirliliği değeri .764, test-tekrar test değeri ise .823 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, ölçeğin güvenirlik değerlerinin .76 ile .82 arasında değiştiğini göstermektedir. Ölçek uyarlama çalışmalarında .70 ve üzerinde değer alan ölçekler, güvenilir kabul edilmektedir (Robinson, Shaver & Wrightsman, 1991). Bu bağlamda Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin tamamının, Tablo 5’teki değerlere bakıldığında, kabul edilebilir düzeyde iç tutarlık, iki yarı ve test-tekrar test güvenirlik değerlerine sahip olduğu ifade edilebilir.

4. SONUÇ

Bu çalışmada amaç, Sherony ve Green (2002) tarafından geliştirilen Çalışma Arkadaşları Ölçeği (Coworker Exchange)’nin Türkçe geçerliliği ve güvenirliliğini sağlayarak alan yazına kazandırmaktır. Bu kapsamda öncelikle ölçeğin Türkçe çevirisi uzmanlar tarafından yapılmış ve ölçeğin Türkçe uygulanabilmesi için gerekli zemin hazırlanmıştır. Toplanan veriler sonucunda, ilk olarak Kaiser Meyer Olkin Katsayısı, Bartlett Küresellik Testi yapılarak Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)’nın yapılması için uygun olduğu görülmüştür. Akabinde AFA sonucunda, ölçek maddelerinden iki tanesinin madde yüklerinin düşük olmasından kaynaklı olarak ölçekten çıkarılmıştır. Analizler toplamda 5 madde üzerinden yapılmaya devam edilmiş, ölçeğin yapısal geçerliliğinin sağlandığı görülmüş, iç tutarlılık ve test tekrar test sonuçlarının kabul edilen sınırlar içinde olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca yine ölçek yapısının yapısal geçerliliğini test etmek için ulaşılan değerler, tek faktörlü model DFA ile test edilmiş, uyum indekslerine bakılması sonucunda mükemmel uyumun sağlandığı tespit edilmiştir. Güvenirlik analiz sonuçları incelendiğinde, ölçeğin yüksek düzeyde güvenirliliğe sahip olduğu ifade edilebilir. Bu bulgular, ölçeğin geçerlik ve güvenirlik açısından yeterli olduğunu gözler önüne sermektedir. Buna ek olarak ölçüt bağıntılı geçerliliği de incelenmiştir. Ayrıca ölçeğin yapısal denklik, metrik denklik ve ölçüm denkliği cinsiyet grupları çerçevesinde incelenmiştir. Yapılan analizler sonucunda ölçeğin yapısal, metrik ve ölçüm denkliklerinin sağlandığı görülmüştür.

Ölçüt bağıntılı geçerliliğinin sağlanıp sağlanmadığını tespit etmek için iş tatmini ölçeği (İTÖ) ve işten ayrılma niyeti ölçeği (İANÖ) kullanılmıştır. Kalitesi yüksek çalışma arkadaşları etkileşimi, olumlu iş tutumlarının ortaya çıkmasına olanak sağlamaktadır (Li ve Hung, 2009; Jong, Song ve Yoom, 2021; Liu vd., 2021). İş tatmini de olumlu bir iş tutumdur. Yapılan korelasyon analizinde beklendiği gibi çalışma arkadaşları etkileşimi ile iş tatmini arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Tam tersi çalışma arkadaşları etkileşiminin de işten

ayrılma niyeti ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Bu bulgular da çalışma arkadaşları etkileşimi ölçeğinin ölçüt bağımlı geçerliliğinin sağlandığını göstermektedir.

Sonuç olarak Çalışma Arkadaşları Etkileşimi Ölçeğinin Türk üniversite idari personellerinden oluşan örneklem çerçevesinde, gerçekleştirilen geçerlik ve güvenilirlik analizlerinde elde edilen bulgular, ölçeğin çalışma arkadaşları etkileşimi kalitesi ve düzeyini ölçebilmek için yeterli derecede geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğunu gözler önüne sermiştir.

Bu çalışma sonucunda Türkçe alan yazına yeni bir kavram ve ölçek kazandırılmıştır. Bu konunun teorik altyapısı incelendiğinde lider üye etkileşiminin bir uzantısı olduğu yukarı kısımda ifade edilmiştir. Buradan hareketle çalışan davranış ve tutumlarını inceleyen, teorik altyapısı uygun, yeni birçok araştırma yapılarak modeller kurulabilir.

KAYNAKÇA

1. BAKER, C. R., ve OMILION-HODGES, L. M. (2013). The Effect Of Leader-Member Exchange Differentiation Within Work Units On Coworker Exchange And Organizational Citizenship Behaviors. *Communication Research Reports*, 30(4): 313-322.
2. BENTLER, P. M. (1980). Multivariate Analysis With Latent Variables: Causal Modeling. *Annual Review of Psychology*, 31: 419-456.
3. BENTLER, P. M., ve BONETT, D. G. (1980). Significance Tests and Goodness Of Fit In The Analysis Of Covariance Structures. *Psychological Bulletin*, 88: 588-606.
4. BŁACHNIO, A., PRZEPIÓRKA, A., GORBANIUK, O., BENDAYAN, R., MCNEILL, M., ANGELUCI, A., ... & YU, S. (2021). Measurement Invariance of the Phubbing Scale Across 20 Countries. *International Journal of Psychology*, 56(6): 885-894.
5. BOLAT, O. İ. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ve Tükenmişlik İlişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 13(2): 63-80.
6. BORNSTEIN, M. H. (1995). Form and function: Implications for studies of culture and human development. *Culture & Psychology*, 1(1): 123-137.
7. BRISLIN, R. W., BRISLIN, R. W., LONNER, W. J., ve THORNDIKE, R. M. (1973). *Cross-Cultural Research Methods (Vol. 11)*. New York: J. Wiley.
8. BROWNE, M.W., ve CUDECK, R. (1993). Alternative Ways Of Assessing Model Fit. In K. A. Bollen & J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage
9. BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2004). *Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: PegemA Yayıncılık
10. BÜYÜKÖZTÜRK, Ş., AKGÜN, E.Ö., ÖZKAHVECİ Ö., ve DEMİREL., F. (2004). Güdülenme ve Öğrenme Stratejileri Ölçeğinin Türkçe Formunun Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2): 207-239.
11. CHIABURU, D. S., & HARRISON, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of applied psychology*, 93(5): 1082.
12. CHOI, D., CHEONG, M., ve LEE, J. (2018). To Share or Not To Share: Interplay of Employee Goal Orientation and Coworker Exchange Ideology on Knowledge Sharing Behavior. *Seoul Journal of Industrial Relations*, 29.

13. ÇOKLUK, Ö., ŞEKERCİOĞLU, G., ve BÜYÜKÖZTÜRK, Ş. (2014). Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları (3.Basım). Ankara: Pegem Akademi.
14. FAYERS, P. M., ve HAND, D. J. (1997). Factor Analysis, Causal Indicators and Quality OfLife. *QualityofLifeResearch*, 6(2): 139-150.
15. FOA, E. B., & FOA, U. G. (2012). Resource Theory Of Social Exchange. In *Handbook Of Social Resource Theory* (pp. 15-32). Springer, New York, NY.
16. GERSTNER, C.R. ve DAY, D.V. (1997). "Meta-Analytic Review of Leader-Member Exchange theory: Correlates and Construct Issues" *Journal of Applied Psychology*, 82(6): 827-844.
17. GRAEN, G.B. ve UHL-BIEN, M. (1995) "Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) theory of Leadership Over 25 Years: Applying A Multi-Level Multi-Domain Perspective" *Leadership Quarterly*, 6(2): 219-247.
18. GÜRBÜZ, S. (2019). AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi. Seçkin Yayınevi.
19. HU, L. T., ve BENTLER, P. M. (1999). Cutoff Criteria For Fit Indexes İn Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1): 1-55.
20. HOMANS, G.C. (1958), "Social behaviour as exchange", *American Journal of Sociology*, Vol. 63 No. 6, pp. 597-606.
21. JACOBS, T.O. (1970), *Leadership and Exchange in Formal Organizations*, Human Resources Research Organization, Alexandria, VA.
22. JUNG, H. S., SONG, M. K., ve YOON, H. H. (2021). The Effects of Workplace Loneliness on Work Engagement and Organizational Commitment: Moderating Roles of Leader-Member Exchange and Coworker Exchange. *Sustainability*, 13(2): 948.
23. KLINE, P. (2014). *An Easy Guide to Factor Analysis*. New York: Routledge.
24. KNAPP, M. L., ve DALY, J. A. (Eds.). (2011). *SAGE Handbook of İnterpersonal Communication* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
25. KUZUCU, Y. (2008). Duygusal Farkındalık Düzeyi Ölçeğinin Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(29): 51-64.
26. LEITER, M. P., PRICE, S. L., ve SPENCE LASCHINGER, H. K. (2010). Generational Differences in Distress, Attitudes and İncivility Among Nurses. *Journal of Nursing Management*, 18(8): 970-980.
27. LI, C. K., ve HUNG, C. H. (2009). The İnfluence of transformational leadership on Workplace Relationships and Job Performance. *Social Behavior And Personality: An İnternational Journal*, 37(8), 1129-1142.
28. LIAO, H., LIU, D., ve LOI, R. (2010). Looking at both sides of The Social Exchange Coin: A Social Cognitive Perspective on The Joint Effects Of Relationship Quality and Differentiation on Creativity. *Academy of Management Journal*, 53(5): 1090-1109.
29. LIDEN, R. C., SPARROWE, R. T., ve WAYNE, S. J. (1997). Leader-Member Exchange Theory: The Past and Potential for The Future. In G. R. Ferris (Ed.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 47-119). Greenwich, CT: JAI Press

30. LIU, J., LEE, A., LI, X., ve LI, C. R. (2021). The Role of Change in the Relationships Between Leader-Member Exchange/Coworker Exchange and Newcomer Performance: A Latent Growth Modeling Approach. *Frontiers in Psychology*, 12.
31. MCINTIRE, S. A., ve MILLER, L. A. (2005). *Foundations Of Psychological Testing (2.Basım)*. New York: Sage Publishing Co.
32. MEREDITH, W. (1993). Measurement invariance, factor analysis and factorial invariance. *Psychometrika*, 58(4): 525-543
33. MILLSAP, R. E., ve MEREDITH, W. (1992). Inferential conditions in the statistical detection of measurement bias. *Applied Psychological Measurement*, 16(4): 389-402.
34. OMILION-HODGES, L. M., PTACEK, J. K., ve ZERILLI, D. H. (2016). A Comprehensive Review and Communication Research Agenda of The Contextualized Workgroup: The Evolution and Future of Leader-Member Exchange, Coworker Exchange, and Team-Member Exchange. *Annals of the International Communication Association*, 40(1): 343-377.
35. PALLANT, J. (2005). *SPSS Survival Manual: A Step Guide to Data Analysis Using SPSS for Windows (2.Basım)*. Australia: Allen & Unwin.
36. ROBINSON, J. P., SHAVER, P. R., ve WRIGHTSMAN, L. S. (1991). Criteria for Scale Selection and Evaluation. J. P. Robinson, P. R. Shaver and L. S. Wrightsman (Ed.), *Measures Of Personality And Social Psychological Attitudes* içinde (ss. 1-15). San Diego: California Academic Press.
37. SEÇER, İ. (2018). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci: SPSS ve LISREL Uygulamaları (2.Basım)*. Ankara: Anı Yayıncılık.
38. SEERS, A. (1989). Team-Member Exchange Quality: A New Construct for Role-Making Research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43(1): 118-135.
39. SHERONY, K. M., & GREEN, S. G. (2002). Coworker exchange: relationships between coworkers, leader-member exchange, and work attitudes. *Journal of applied psychology*, 87(3), 542.
40. SIAS, P. M. (2008). *Organizing Relationships: Traditional and Emerging Perspective on Workplace Relationships*. Los Angeles: Sage.
41. SIMONS, S. R., ve MAWN, B. (2010). Bullying in the Workplace—A Qualitative Study of Newly Licensed Registered Nurses. *AAOHN Journal*, 58(7): 305-311.
42. SPARROWE, R. T., ve LIDEN, R. C. (1997). Process and structure in leader-member exchange. *Academy of management Review*, 22(2): 522-552.
43. SPENCE LASCHINGER, H. K., LEITER, M., DAY, A., ve GILIN, D. (2009). Workplace Empowerment, Incivility, and Burnout: Impact on Staff Nurse Recruitment And Retention Outcomes. *Journal Of Nursing Management*, 17(3): 302-311.
44. SÜMER, N. (2000). Yapısal Eşitlik Modelleri: Temel Kavramlar ve Örnek Uygulamalar. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3 (6): 49- 74.
45. ŞAHİN, F. (2011). Lider-Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2): 277-288.
46. TAKEUCHI, R., YUN, S., ve WONG, K. F. E. (2011). Social Influence of A Coworker: A Test of The Effect of Employee and Coworker Exchange İdeologies on Employees'

- Exchange Qualities. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115: 226-237.
47. TANG, Y., LAM, C. K., OUYANG, K., HUANG, X., ve TSE, H. H. (2021). Comparisons Draw Us Close: The Influence of Leader-Member Exchange Dyadic Comparison on Coworker Exchange. *Personnel Psychology*.
 48. THOROUGHGOOD, C. N., LEE, K., SAWYER, K. B., ve ZAGENCZYK, T. J. (2021). Change is Coming, Time to Undermine? Examining the Countervailing Effects of Anticipated Organizational Change and Coworker Exchange Quality on the Relationship Between Machiavellianism and Social Undermining at Work. *Journal of Business Ethics*, 1-20.
 49. TORTUMLU, M., ve TAŞ, M. A. (2020). İşyeri Kabalığı ve Mutluluk İlişkisinde İş Yaşamında Yalnızlığın Düzenleyici Etkisi [The moderating effect of loneliness at workplace in the relationship between workplace incivility and happiness]. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(2): 706-719.
 50. TOURANGEAU, A. E., CUMMINGS, G., CRANLEY, L. A., FERRON, E. M., ve HARVEY, S. (2010). Determinants of Hospital Nurse İntention to Remain Employed: Broadening Our Understanding. *Journal of Advanced Nursing*, 66(1): 22-32
 51. TURGUT, H., TOKMAK, İ., ve ATEŞ, M. F. (2015). Lider-Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2): 417-442.
 52. UHL-BIEN, M., GRAEN, G. B., ve SCANDURA, T. A. (2000). Implications of Leader-Member Exchange (LMX) For Strategic Human Resource Management Systems: Relationships As Social Capital for Competitive Advantage. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 18: 137-186.
 53. ULUDAĞ, G. (2019). Lider Üye Etkileşiminin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Bir Alan Araştırması. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(2): 719-739.
 54. WAYNE, S. J., SHORE, L. M., ve LIDEN, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40: 82-111.
 55. WIKANINGRUM, T. (2007). Coworker Exchange, Leader-Member Exchange, and Work Attitudes. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 9(2).
 56. YUKL, G., & VAN FLEET, D. D. (1992). Theory and research on leadership in organizations. *Management*, 5(1): 6-14.
 57. YÜRÜR, S. (2019), "Sosyal Mübadele Kuramı", (Ed. S. Yürür), *Örgütsel Davranış Kuramları*, BETA Yayıncılık: İstanbul: 245-279.

EK

ÇALIŞMA ARKADAŞLARI ETKİLEŞİMİ	Kesinlikle Katılıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalışma arkadaşlarım, işle ilgili ihtiyaçlarımı ve problemlerimi anlar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. Kendimi çalışma arkadaşlarıma yakın hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Çalışma arkadaşlarım, kişisel olarak işte yaşadığım problemlerimi çözmeme yardım etme konusunda çaba harcar.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Çalışma arkadaşlarımla iş ilişkilerim son derece verimlidir.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Çalışma arkadaşlarımdan, yaptığım işten ne kadar memnun olduğumu her zaman bilirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)