



Kamu İç Denetçileri Derneği Meşrutiyet Caddesi Konur Sokak No: 36/6 Kızılay - ANKARA
www.kidder.org.tr/denetisim/ • denetisim@kidder.org.tr

ISSN 1308-8335

Yıl: 15, Sayı: 2024 Ek Sayı, 156-166, 2024

Konferans Bildirisi

ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEĞİN KONTROL ODAĞINA ETKİSİNİN İNCELENMESİ¹ (EXAMINING THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON LOCUS OF CONTROL ON PRIVATE SECTOR EMPLOYEES)

Mustafa ALTINTAŞ², Murat KORKMAZ³, Fatma KORKMAZ⁴

ÖZET

Algılanan örgütsel destek örgütün çalışanlarına karşı vermiş olduğu değer ve bunun sonucunda çalışanın refahına yansımalarının çalışan tarafından algılanmasını ifade etmekte ve bu destek çalışana birçok yönden olumlu etkiyebilmektedir. Diğer yandan kontrol odağı ise bireyin yaşadıkları olaylar ve sonuçları üzerinde ne ölçüde kontrol sahibi olabildikleri inancını ifade etmektedir. Algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerinde güçlendirici bir faktör olabileceği düşüncesinden hareketle bu araştırmanın amacı algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Bu kapsamda anket yöntemi kullanılan araştırmada nicel araştırma deseni tercih edilmiş ve Nevşehir’de faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlara anket uygulaması yapılmıştır. Kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modelinin ve Smart-PLS programının analiz amacıyla kullanıldığı araştırmada 515 kişiden anket toplanmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durum algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerinde önemli düzeyde etkili olduğunu ve avantajları olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla örgütlerin çalışanlara yönelik uygulanacak politikaları daha destekleyici olarak uygulamaları, bireysel ve örgütsel çıktıları pozitif yönde etkileyebilir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Örgütsel Destek, Kontrol Odağı, Smart-PLS

Jel Kodları: M10, M12, M15

ABSTRACT

Perceived organizational support refers to employees' perception of the value their organization places on them and how this support affects their well-being. Perceived organizational support can positively influence employees in various ways. On the other hand, locus of control pertains to individuals' beliefs about the degree of control they have over events and outcomes in their lives. This study aims to determine the effect of perceived organizational support on locus of control, based on the idea that perceived organizational support can be a strengthening factor for locus of control. A quantitative research design was employed, utilizing a survey method. Surveys were administered to employees working in companies operating in Nevşehir. Partial least squares structural equation modeling and the Smart-PLS software were used for analysis, with data collected from 515 respondents. According to the findings, perceived organizational support has a positive and significant effect on locus of control. These findings suggest that perceived organizational support significantly influences and benefits locus of control. Therefore, organizations that implement more supportive policies for their employees may positively affect both individual and organizational outcomes.

Keywords: Perceived Organizational Support, Locus of Control, Smart-PLS

Jel Codes: M10, M12, M15

¹ Bu makale “3. Uluslararası Kamu İç Denetim Kongresi”nde sözlü sunum yapılan özet bildirinin genişletilmiş versiyonudur.

² Öğr. Gör. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, Çekerek Fuat Oktay Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Orcid No: 0000-0002-9846-5513, mustafaltintas40@gmail.com

³ Dr., Bağımsız Yazar, Orcid No: 0000-0002-6809-1581, mercan99murat@gmail.com

⁴ Doç. Dr., Yozgat Bozok Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Orcid No: 0000-0003-0164-1136, ftmttkk1@gmail.com

1. GİRİŞ

Örgütsel destek, çalışanların mutluluk ve verimliliğini arttıran tutumlar ile uygulamaların sergilenmesi (Eisenberger vd., 1986, s. 501) şeklinde tanımlanabilir. Örgütsel desteğin çalışanlarca nasıl algılandığını ortaya koyan “Algılanan Örgütsel Destek (AÖD) (Perceived Organizational Support-POS)” kavramı ise Eisenberger vd.’ne (1986, s. 500) göre çalışanların örgütlerince ne kadar desteklendiğiyle ve katılımlarına ne kadar önem verildiğiyle ilgili algıları veya fikirleridir. Kontrol odağı çağımızda, davranışların bilişsel sebepleri arasında gösterilmekte olan bir kavramdır ve kişinin davranışlarını açıklama konusunda bilhassa öğrenmeyle alakalı inançların gelişmesinde önemli bir etken şeklinde incelenmesi gerektiği, yapılmış olan araştırmalarda belirtilmiştir (Chan ve Elliott, 2002; Öngen, 2003). Kontrol odağı, örgütsel davranış süreçlerini etkileyebilen önemli bir kişilik özelliğidir. Bir kişilik özelliği olarak personelin kontrol odağının bilinmesi bu çerçevede gelişim sağlanması örgütlerin etkin olabilmesi açısından önemlidir. Dış kontrol odaklılığı değiştirilemeyen bir kişilik özelliği değildir. Yapılmış olan pek çok çalışmada uygun ortam sağlandığı zaman kişilerde dış kontrol odaklılıktan iç kontrol odaklılığa doğru değişmelerin olduğu belirlenmiştir (Durna ve Şentürk, 2012).

Ng vd.’nin (2006) kontrol odağıyla alakalı 222 araştırma (indeksli dergilerde yayımlanmış makaleler ile yayımlanmamış doktora tezleri) üstünde uygulamış oldukları meta analiz sonuçları çerçevesinde; kontrol odağını ölçebilmek üzere birçok ölçeğin kullanıldığı anlaşılmıştır, fakat en fazla kullanılmakta olan ölçek 120 araştırmada tercih edilen (%54) Rotter’ın (1966) kontrol odağı ölçeğidir. Kontrol odağı kavramı 1972’de Türkiye’de incelenmiş ve bu tarihten sonra kısıtlı araştırmalar gerçekleştirilmiştir. 1990 senesinden bugüne baktığımız zaman, devamlı olarak artan bir eğilimle kontrol odağı kavramının ele alındığı anlaşılmaktadır. 1990 – 2000 yıllarında yalnızca 40 çalışmanın konusu olan söz konusu kavram 2000 – 2010 yıllarında 81 araştırmanın konusu olmuştur. 2010 senesinden bugüne dek kontrol odağı kavramıyla alakalı yapılmış olan çalışmalar incelendiği zaman kavramın pek çok değişken ile beraber incelendiği görülmektedir (Akkaya, 2015, ss. 33-34).

Algılanan örgütsel destek (AÖD) ile kontrol odağı arasındaki ilişki, yönetim psikolojisi ve örgütsel davranış alanlarıyla ilgili kritik bir konudur. Gerek algılanan örgütsel destek gerekse de kontrol odağı çalışanların motivasyonları ve iş performansları üzerinde etkili olan kaynaklardır. Rhoades ve Eisenberger (2002, s. 712), yapmış oldukları bir meta analiz çalışmasında 70’den fazla araştırmayı incelemiş ve AÖD’in temel öncüllerinin adalete dayalı örgütsel prosedürler, yönetici desteği ve uygun ödüller ve çalışma şartlarından oluştuğunu ve bunların örgütlerin sağladığı davranış desteğinin artan iş performansı ile ilişkilendirildiğini ortaya koymuştur. Personel refahını ve esenliğini örgütün önemsemesi beraberinde birçok pozitif örgütsel davranışı getirir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların örgütsel amaçlara ulaşmak için daha yüksek seviyede performans göstermeleri eğiliminde olmalarına sebep olmaktadır (Eisenberger vd., 1986, s. 501). George ve Brief’e (1992) göre, bu tarz ekstra rol davranışları, personele yardımda bulunmayı, örgütü risklerden uzak tutan eylemler sergilemeyi, yapıcı öneriler sunmayı ve örgüt için faydalı bilgiler ile becerileri kazanmayı içermektedir. Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin vermiş olduğu önemsenme, onaylanma ve saygı duyguları personelin toplumsal ve duygusal gereksinimlerini karşılamalarını sağlamaktadır ve onların kurumsal kimlikleri ile toplumsal kimliklerini özdeşleştirmelerine yardım etmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698).

Algılanan örgütsel destek ile kontrol odağı arasındaki ilişki, çalışanların destek algılarını nasıl yorumladıkları ile söz konusu desteğin motivasyon ve iş performanslarına etkilerini nasıl değerlendirdikleri bakımından karmaşık bir yapıdadır. İçsel kontrol odağı yüksek olan çalışanlar örgütsel desteği kişisel başarılarında bir vasıta olarak görür iken, dışsal kontrol odağı yüksek olan çalışanlar söz konusu desteği dışsal bir faktör şeklinde değerlendirebilir. Her iki halde de algılanan örgütsel destek kontrol odağı üzerinde doğrudan veya dolaylı olarak etkide bulunarak çalışanların iş tatminleri ile işe bağlılıklarına önemli katkılarda bulunur. Algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerinde güçlendirici bir faktör olabileceği düşüncesinden hareketle bu araştırmanın amacı algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir.

2. ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK

Örgütsel destek kuramı, çalışanların kendisini örgütlerinde güvenli hissetmesini ve algılamasını açıklamak için ortaya atılmıştır. Söz konusu güven duygusu, işgücü verimliliğini arttırarak personelin toplumsal ve duygusal gereksinimlerinin giderilmesi, onların genel inançlarıyla buldukları kurumun tutumlarının ve inançlarının bağdaştırılması çerçevesinde bir etkide bulunmaktadır (Eisenberger vd., 1986, s. 500). Algılanan örgütsel destek kavramını ilk defa Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa 1986 senesinde yazdıkları “Algılanan Örgütsel Destek (Perceived Organizational Support)” isimli makalelerinde kullanmışlardır. Zamanla farklı kavramlar ile ilişkilendirilmesiyle beraber “algılanan örgütsel destek” Eisenberger ve diğerlerince temelde, kurumsal sadakati açıklamak üzere kullanılmıştır (Wayne, Shore ve Liden, 1997). Algılanan örgütsel destek konusu 1986 senesinde örgütsel davranış alanında çalışıldığından beri, konuyla alakalı birçok çalışma yapılmıştır. Bunların neticeleri algılanan örgütsel desteğin; personelin motivasyonu, performansı ve örgütsel bağlılığı için kritik bir motive edici güç olduğunu ortaya koymuştur (Zhang, Farh ve Wang, 2012, s. 422).

Algılanan örgütsel destek, yönetim alanında yapılmış olan araştırmalar için önemlidir çünkü, çalışanın davranışları ve yaptıkları işleriyle örgütlerine dönük tutum ve davranışları arasındaki ilişkileri açıklamaktadır (Zagenczyk, 2006, s. 8). Algılanan örgütsel destek, örgüt aracılığıyla sağlanan somut yararların ötesinde, çalışanların örgütlerinde kalmasını temin eden ve örgütlerinin çalışanlarına bağlılığına duyulan güvenin bir yansımasıdır (Shaffer vd., 2001, s. 103). AÖD, çalışanın sunduğu faydanın örgütleri tarafından değer görme ve örgütün çalışanın refahına önem verme düzeyini ortaya koymaktadır (Stamper ve Johlke, 2003). Örgütün önem verdiğini fark eden, kendisi üstünde pozitif etki sunan çalışmaların örgüt tarafından gönüllü yapıldığına ve örgütün kendi refahını dikkate aldığına dair inanca sahip olan kişilerde örgütsel destek algısı yüksektir. Örgütsel destek algısına sahip çalışanlar örgütlerinin; görevlerini daha anlamlı hale getirmesi, ücrette adil yaklaşım sergilemesi, kabul edilebilir hatalarının bağışlanması ve muhtemel hastalıklarının örgütleri tarafından önemsenmesi çerçevesinde beklentiye girmektedir (Eisenberger vd., 1986, s. 501).

Kraimer ve Wayne'e (2004) göre algılanan örgütsel desteğin; düzenleyici örgütsel destek, kariyerle ilgili örgütsel destek ve finansal örgütsel destek olmak üzere üç boyutu vardır. Kraimer ve Wayne (2004) düzenleyici örgütsel destek algısının iş değişikliğinden sonra çalışanların yeni işlerine alışmaları sürecinde örgütlerinin sunduğu uyum desteğini içerdiğini belirtmektedir. Kariyerle ilgili destek algısında ise örgütler çalışanlarının mesleki ihtiyaçları ile ilgilenmektedir. Çalışanların gereksinimleriyle ilgili kurum içi eğitimler, kurslar vb. kariyer ile alakalı örgütsel destek kapsamındadır. Finansal örgütsel destek ise çalışanlara sunulan maddi olanaklarla ortaya konan çabaların ve katkıların ödüllendirilmesi hususlarını ele alır (Kraimer ve Wayne, 2004).

AÖD, örgütlerde çalışanların yaşaması olası olumsuzlukların gerçekleşmemesi ya da azaltılması için önemlidir. Bundan dolayı örgütler, AÖD uygulamalarıyla çalışanların rol belirsizliği ya da rol çatışması yaşamamasına yönelik olarak onların iyi halini düşünüp gereksiz iş karmaşıklığı ile iş yönlendirmesini yok etme vb. uygulamalara gitmektedir (Stamper ve Johlke, 2003). Çalışanın, örgütleri tarafından saygı ve değer gördüğünü fark etmesi, yükselme, ödüllendirme ve kariyer imkânlarının bulunması, örgütsel bilgiye erişim olanağının sunulması kişiyi daha aktif performans sergilemek durumunda bırakmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 698). AÖD arttığında çalışanlarda, örgütün iyiliğini önemseme mecburiyetine dair duygu oluşur ve çalışanlar örgütün amaçlarına ulaşmasına yardım edecek çabaları ortaya koyar (Fuller vd., 2006, s. 330). Algılanan örgütsel destek, çalışanın artan performansının farkına varıldığıyla ve ödüllendirildiğiyle ilgili inançlarını kuvvetlendirmelidir. Bu sürecin gerek çalışan için (artan iş doyumunu, olumlu ruh hali vb.) gerek örgüt için (artan duygusal sadakat ve performans, azalan iş gücü devir oranı vb.) pozitif neticeleri olmalıdır (Rhoades ve Eisenberger, 2002, s. 699).

2.1. Algılanan Örgütsel Desteğin Dayandığı Teoriler

2.1.1. Sosyal Değişim Teorisi

Sosyal değişim teorisi, örgütlerde yönetici-çalışan arasındaki sosyal değiş-tokuş veya takas ilişkisi gibi iş yerindeki davranışları anlama konusunda 1920'lerde ortaya çıkmış en etkili teorilerdendir (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bu teoriye ciddi katkılar sunan Blau'ya (1964, s. 93) göre, sosyal değişim ilişkisi, taraflardan birinin ötekine bir iyilik yapması ile başlar. Kendisi için iyilik yapılmış olan taraf, karşılık verme mecburiyeti hisseder ve yanıt olarak iyilik yapana bir yarar sağlarsa, sosyal değişim ilişkisi kurulur. Sosyal değişim teorisinin temelinde yatan önerme; maliyetlerden daha fazla ödül kazanılmasını sağlayan ilişkilerin kalıcı olarak karşılıklı güven ve çekicilik sağlamasıdır. Bu sosyal işlemler konum, bağlılık, onaylanma vb. maddi faydalar ve/veya psikolojik ödüller içerir. Sosyal değişim teorisi ile karşılıklılık normunun temellerinde belirtilmemiş yükümlülükler bulunmaktadır. Yani, taraflardan biri ötekine iyilik yaptığı zaman ileride bir kazanç beklentisi oluşmaktadır. Söz konusu yükümlülükler, ilişkide artan düzeyde bağlılık biçiminde temellendirilebilmektedir ve zaman içinde değiş-tokuş ilişkisinde algılanan dengeyle neticelenen bir karşılıklılık modeli oluşmaktadır (Jawahar ve Hemmasi, 2006, s. 645). Kurulmuş olan uzun vadeli ilişkiler çerçevesinde ve karşılıklılık normuna dayalı olarak, çalıştığı örgütten daha fazla destek gören çalışanlar, örgütlerinin kendilerine verdiği destekle beraber işlerine daha fazla bağlanacaktır ve algıladıkları destek ile beraber işlerinden ayrılma eğilimlerinde azalma görülecektir. Bu sayede, örgütlerinden almış oldukları desteğe çalışanlar bu biçimde eğilimler gösterip karşılık vermektedir (Loi, Ao ve Xu, 2014, s. 24-25).

2.1.2. Lider-Üye Etkileşimi Teorisi

Son senelerde lider-üye etkileşimi, çalışanların performansları üstündeki sonuçlarından dolayı bilim adamlarının ilgisini çekmiştir. Liderle astları arasındaki ikili ilişkiyi ele alan en öne çıkan teorilerdendir. Söz konusu teorisinin arkasındaki öncül, liderlerin astları ile düşük düzeyde (grup dışı) ve yüksek düzeyde (grup içi) kalite arasında değişmekte olan farklı ilişkiler kurmasıdır. Yüksek kalitede lider-üye etkileşimleri, daha yüksek düzeylerde bilgi alış-verişi, güven, yeterlilik, sadakat, rol netliği, iş doyumunu ve iş stresinde azalma sunmaktadır. Diğer taraftan düşük kalitede lider-üye etkileşimleri, üretkenlik karşıtı davranışa, düşük düzeylerde etkileşim olmasına, resmi ilişkilere, desteğin sınırlı olmasına, psikolojik geri çekilmeye, işgücü devrine, iş doyumunda azalmaya ve iş stresinin artmasına neden olmaktadır (Aggarwal vd., 2015, s. 1-2).

2.1.3. Karşılıklılık Normu Teorisi

Algılanan örgütsel destek kavramının ortaya çıkıp gelişmesinde önemli bir yere sahip olan başka bir teori Gouldner'ın "karşılıklılık normu teorisi"dir (the norm of reciprocity). Bu teoriye göre bir insanda yardım gördüğü kişiye karşı gördüğü bu davranışa karşılık olarak ona yardımda bulunması gerektiği düşüncesi ortaya çıkar (Salahieh, 2015, s. 14). Gouldner'a (1960) göre bir insan ötekine iyi davrandığı zaman karşılıklılık normu kişiyi söz konusu davranışın karşılığını vermeye mecbur etmektedir. Değiştirilen faydalar para, hizmet, bilgi vb. insani olmayan kaynakları ya da kabul, saygı ve hoşlanma vb. sosyo-duygusal kaynakları içerebilmektedir. Bir insanın karşısındakine yaptığı yardım karşılıklı olarak artmaktadır ve ötekinin beğenisini kazanmaktadır. Bunun dışında karşılıklılık normuna göre yapılmış olan yardımın karşılığını ödeme zorunluluğu kişilerarası ilişkilerin artmasını sağlamaktadır (Eisenberger vd., 2001, s. 42). Bu çerçevede karşılıklılık normunda, sosyal değişim teorisindeki gibi, kişilerin kendilerine yapılmış olan iyiliklere karşılık olarak, yarar sağlama biçiminde yanıt verme yükümlülüğünü hissetmesi vardır (Settoon vd., 1996).

2.1.4. ERG Teorisi

ERG teorisi, çalışanların örgütteki gereksinimlerinin önemli bir bölümünün yüksek nitelikte kişilerarası ilişkilerin tatminiyle karşılanacağını kabul eder. Bunun için, çalışanlar örgütlerinin sunduğu desteği değerlendirir iken, yöneticiler ile ilişkileri dikkate alır. Bundan dolayı çalışanlarla liderleri arasında nitelikli bir değişim ilişkisi bulunuyorsa ve örgütün çalışanın ilgiye olan gereksinimini karşılamaya katkı verdiğini duyumsarsa, örgütün onun mutluluğuna önem verdiğini düşünecektir (Liu, 2004, s. 23). Bu sayede, AÖD seviyesi yüksek olacaktır. ERG teorisinde geriye çekilme ve hayal kırıklığına uğrama durumu bulunmaktadır. Kişi üst düzeydeki gereksiniminde başarısızlık yaşarsa, alt kademedeki doyum sağladığı bir gereksinimi de bundan etkilenerek doyumсуuzluğa uğrayabilir. Geri çekilme ve hayal kırıklığına uğrama prensibi, kişilerin gereksinimlerini tatminde alt gruba ve üst gruba iki yönlü hareket edebileceklerini ortaya koymaktadır (Eren, 2013, s. 543).

3. KONTROL ODAĞI

E. Jery Phares'in 1957 senesinde yapmış olduğu deneysel çalışması ile ortaya koyduğu ve Rotter'ın geliştirdiği "kontrol odağı" kavramı, bugüne dek pek çok çalışmada kullanılmış ve pek çok kişilik değişkeni ile ilişkisi ele alınmıştır (Dilmaç, 2008, s. 3). Kontrol odağı bir davranışın istenen sonuçları verip vermeyeceği konularında, bireylerin beklenti içerisinde olduklarını ve söz konusu beklentilerin, onların yaptıklarının önemli bir göstergesi olduğunu belirtmektedir (Rossier vd., 2005a). Bunun dışında, kontrol odağının iş atmosferinde önemli bir rolünün bulunduğu, iş doyumunu, iş performansı da dâhil olmak üzere pozitif neticeler elde edildiği belirlenmiştir (Judge ve Bono, 2001). Rotter (1966) kontrol odağı kavramını içsel kontrol odağı ve dışsal kontrol odağı olmak üzere iki boyutta incelemiştir. İçsel kontrol odağı olan bireyler kendileri üzerinde etkili olan hadiselerin daha çok kendi kontrolleri altında olduğu inancına sahip olduklarını, dışsal kontrol odağı olanlarınsa hayatlarının daha çok kendileri haricindeki kuvvetlerin kontrolü altında olduğu düşüncesinde olduklarını belirtmiştir (Rotter, 1966).

İç kontrol odağına sahip kişiler davranışları üzerinde etkili olan çevresel uyarıları değiştirmek isterler ve kabiliyetlerine, başarılarına ve başarısızlıklarına çok fazla önem verirler. Hayatlarında kendilerini mutlu etmeyen olayları kendi çabaları ile değiştirebileceklerini düşünürler ve bunun için sabırla çalışırlar (Basım ve Şeşen, 2006, s. 160-161). Örgütler açısından düşünüldüğü zaman iç kontrol odağı olan kişilerin yöneticiler açısından tercih edilmesi, örgütlerin devamlılıklarını daha sağlıklı sağlaması için oldukça önemlidir. Çünkü dış kontrol odaklı kişiler, kader, şans veya kendileri haricindeki kimi kuvvetler vb. pekiştirici unsurlarının kontrolü altında olduğuna inanmaktadır (Rotter, 1966, s. 1).

Hayatlarının, kendilerinin haricindeki dış kuvvetlerce (güçlü olan öteki insanlar ile şans ve kader vb.) denetlendiği inancına sahip olan kişiler dış kontrol odağına sahiptir (Rotter, 1966, s. 1). Bu insanlar, hayatlarını ve çevrelerini değiştirmek üzere çabalamazlar çünkü bu insanların inancına göre, hiçbir insan hayatlarını ve çevrelerini değiştiremez. Diğer güçlü insanlar ile şans ve kader vb. öğeler kişilerin yaşamları ile içinde buldukları çevresel koşulları denetler (Cüceloğlu, 2003). Günümüzün rekabet şartlarında ayakta kalmak isteyen örgütler iç kontrol odaklılık özelliğine sahip kişileri istihdam etmeli ve halihazırdaki personelin de iç kontrol odaklılık düzeyinin yüksek olmasını sağlamalıdır (Akkaya, 2015, ss. 29-30).

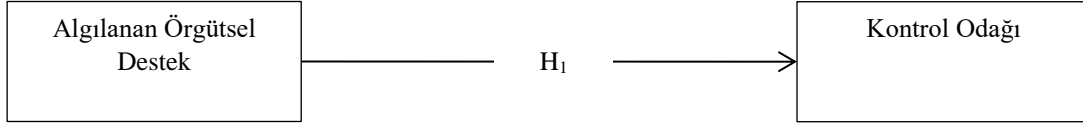
4. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, modeli ve hipotezleri, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve sosyo-demografik bilgiler sunulmuştur.

4.1. Araştırmanın Amacı, Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmanın amacı algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerindeki etkisinin belirlenmesidir. Nicel araştırma deseninde planlanan bu çalışmada algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerindeki etkisini gösteren araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



Algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmada, sınanmak üzere aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H₁: Algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

4.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Nevşehir’de faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmeler oluşturmaktadır. Nevşehir’de Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırması Nevşehir 2022 Yılı Sonuç Raporuna (Türkiye İş Kurumu, 2023) göre 2022 yılı Temmuz ayı itibarıyla 42.105 kişi sigortalı olarak çalışmaktadır. 42.105 kişilik bir evrende örneklemin en az 384 olması yeterlidir (Coşkun vd., 2019). Bu kapsamda ilgili bilgilerden yola çıkılarak sadece bir işletmede değil bütün işletmelerde çalışanlar hedef alınmış ve aktif olarak çalışan her bireye çevrimiçi bir şekilde anket formu ulaştırılmıştır. 515 kişinin katılım gösterdiği çalışmada katılımcılara ait demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1. Sosyo-Demografik Bilgiler

		n	%			n	%
Cinsiyet	Kadın	299	58.1	Yaş	18-24 Yaş Arası	233	45.2
	Erkek	216	41.9		25-29 Yaş Arası	115	22.3
Medeni Durum	Evli	187	36.3	30-34 Yaş Arası	57	11.1	
	Bekar	328	63.7	35-39 Yaş Arası	54	10.5	
Kurumda Çalışan Kişi Sayısı	1-9 Kişi Arası	149	28.9	40 Yaş ve Üzeri	56	10.9	
	10-49 Kişi Arası	161	31.3	Öğrenim Durumu	İlköğretim	48	9.3
	50-249 Kişi Arası	131	25.4		Lise	157	30.5
250 Kişi ve Üzeri	74	14.4	Ön Lisans		170	33.0	
Kurumda Yöneticilik Görevi	Evet	118	22.9	Lisans	96	18.6	
	Hayır	397	77.1	Lisansüstü	44	8.5	
Kurumda çalışma süresi	1-5 Yıl	302	58.6	Meslekte çalışma süresi	1-5 Yıl	280	54.4
	6-10 Yıl	92	17.9		6-10 Yıl	95	18.4
	11-15 Yıl	56	10.9		11-15 Yıl	69	13.4
	16-20 Yıl	44	8.5		16-20 Yıl	43	8.3
	21 Yıl üzeri	21	4.1		21 Yıl üzeri	28	5.4

Tablo 1’de katılımcılara ait detaylı demografik bilgiler sunulmuştur.

4.3. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada sosyo-demografik bilgiler formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Kontrol Odağı Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Eisenberger vd. (1986) tarafından geliştirilmiş olup ilk hali 36 ifadeden oluşmaktadır. Daha sonrasında Shanock ve Eisenberger (2006) ile Eder ve Eisenberger (2008) tarafından kısa formu oluşturulan ölçek Türkçeye Demirel (2018) tarafından uyarlanmıştır. Ölçeğin son revize edilen hali 6 ifadeden

oluşmaktadır. 5'li likert yapıya sahip olan ölçek 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir. Araştırmada kullanılan İş Kontrol Odağı Ölçeği ise Spector (1988) tarafından geliştirilmiş olup Türkçe geçerlik çalışması Kaya (2016) tarafından yapılmıştır. İç ve dış kontrol odağı olmak üzere 2 alt boyuttan ve 16 ifadeden oluşan ve 5'li likert yapıya sahip olan ölçek 1-Kesinlikle Katılmıyorum / 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilmektedir.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmanın bu bölümünde ölçeklerin geçerlik analizleri, yapısal eşitlik modeli ve etki büyüklüğü ile ilgili bilgiler sunulmuştur.

5.1. Ölçüm Modeli

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarını analiz etmek amacıyla Smart-PLS programında ölçüm yapılmış ve geçerlikleri test edilmiştir. Ölçme araçlarının geçerli ve güvenilir olmasının belirli şartları bulunmaktadır. Öncelikle ölçeklerde bulunan ifadelerin faktör yükünün 0.50 üzerinde olması gerektiği bildirilmiştir. Aynı şekilde güvenilirlik ölçmede kullanılan Cronbach's Alpha katsayısı ile Birleşik Güvenirlik (ρ_A ve CR) değerlerinin 0.70; AVE değerinin ise 0.50'nin üstünde olması gerekmektedir (Hair vd., 2017). Tablo 2'de ise betimleyici istatistikler, ölçeklere ilişkin güvenilirlik ve geçerlik değerleri sunulmaktadır.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler Faktör Yük Değerleri, Güvenilirlik ve Geçerlilik

Değişken	Faktör Yük Değerleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	VIF
Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Cronbach's Alpha= 0.844; ρ_A =0.846; CR=0.889; AVE=0.616						
ÖrgütselDestek1	0.740	3.379	1.241	-0.653	-0.515	1.507
ÖrgütselDestek2	0.830	3.258	1.204	-0.799	-0.326	1.994
ÖrgütselDestek3	0.782	3.320	1.169	-0.650	-0.417	1.795
ÖrgütselDestek4	0.774	3.421	1.198	-0.495	-0.571	1.777
ÖrgütselDestek5	0.796	3.388	1.169	-0.451	-0.573	1.841
Kontrol Odağı Ölçeği Cronbach's Alpha= 0.891; ρ_A =0.896; CR=0.911; AVE=0.508						
Değişken	Faktör Yük Değerleri	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık	VIF
KontrolOdağı1	0.714	4.064	1.645	-0.895	-0.605	1.964
KontrolOdağı2	0.795	3.961	1.587	-0.922	-0.489	2.663
KontrolOdağı3	0.780	4.045	1.535	-0.754	-0.563	2.467
KontrolOdağı4	0.758	4.050	1.649	-0.938	-0.563	2.087
KontrolOdağı7	0.728	4.122	1.554	-0.586	-0.694	1.847
KontrolOdağı10	0.618	3.691	1.550	-1.071	-0.222	1.628
KontrolOdağı11	0.769	4.085	1.548	-0.741	-0.609	2.040
KontrolOdağı12	0.622	3.751	1.558	-0.979	-0.326	1.588
KontrolOdağı14	0.696	3.441	1.599	-1.231	-0.042	1.661
KontrolOdağı15	0.616	3.917	1.530	-0.891	-0.437	1.471

Tablo 2'de algılanan örgütsel destek ölçeği ve kontrol odağı ölçeğine ilişkin geçerlik ve güvenilirlik değerleri yer almaktadır. Ölçüm modeli sonucunda algılanan örgütsel destek ölçeğinden 6. ifade; kontrol odağı ölçeğinden ise 5, 6, 8, 9 ve 16. ifadeler çıkarılmıştır. Bu ifadelerin çıkarılmasının sebebi kısmi en küçük kareler yapısal eşitlik modellemesinde Smart-PLS programı ile ölçüm yapılırken çapraz yükler ile CR ve AVE değerlerinin incelenmesidir. İlgili değerleri literatürle uyumlu olmadığı takdirde 0.60'ın altındaki ifadeler tek tek çıkarılarak analiz tekrarlanmaktadır. Basıklık çarpıklık katsayılarının +1,96 ile -1,96 arasında olması verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtirken VIF değerlerinin 5'ten küçük olması doğrusallık probleminin olmadığını ifade etmektedir (Hair vd., 2017). Ayırt ediciliğin belirlenmesinde kullanılan Fornell-Larcker ve Heterotrait-Monotrait kriterleri Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3. Fornell-Larcker Kriteri ve Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Değerleri

Fornell-Larcker Criterion			Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)		
	Algılanan Örgütsel Destek	Kontrol Odağı		Algılanan Örgütsel Destek	Kontrol Odağı
Algılanan Örgütsel Destek	0.785	-	Algılanan Örgütsel Destek	-	-
Kontrol Odağı	0.517	0.713	Kontrol Odağı	0.588	-

Tablo 3'te ayırım geçerliliğiyle ilgili olarak verilen Fornell-Larcker kriteri, Fornell ve Larcker tarafından geliştirilmiş olup kriterin sağlanması AVE karekök katsayıların, kendi satır ve sütunundaki katsayılardan büyük olması gerekmektedir (Yıldız, 2021). Fornell-Larcker kriterine göre ayırım geçerliliği sağlanmış olup Henseler vd.'ne (2015) göre bu kriter yerine Heterotrait-Monotrait (HTMT) kriterinin kullanılması gerektiği bildirilmiş ve bu değer 0.90'ın altında olması gerektiği ifade edilmiştir. Algılanan örgütsel destek ve kontrol odağı değişkenlerinin HTMT kriteri 0.58 olduğundan HTMT kriterine göre de ayırım geçerliliği sağlanmaktadır. Tablo 4'te ise ölçüm modelinin R^2 ve Q^2 değerleri verilmektedir.

Tablo 4. R^2 ve Q^2 Testi Sonuçları

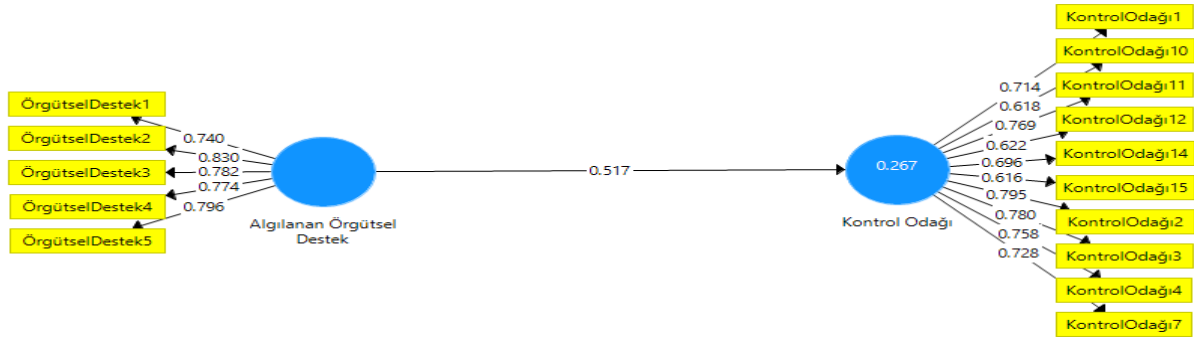
	R^2	R^2 Adjusted	Q^2
Kontrol Odağı	0.267	0.266	0.129

Tablo 4'te verilen R^2 ve Q^2 değerleri, ölçüm modelinin açıklama gücü hakkında bilgi sunmaktadır. Q^2 değerinin sıfırın üzerinde olması, ölçüm araçlarının ölçülebilirliği ve kalitesi bakımından önemli görülmektedir (Sarstedt vd., 2014). R^2 ve Q^2 değerleri incelendiğinde R^2 değerinin %26 ile önemli bir açıklama düzeyinde olduğu, Q^2 değerinin %12 ile sıfırın üzerinde olduğu görülmektedir.

5.2. Yapısal Model-Hipotez Testleri

Araştırmanın bu kısmında araştırma modelinde bulunan algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerindeki etkisi yol analizi kullanılarak incelenmiş ve Smart-PLS programında 5000 örnekleme bootstrap ile gerçekleştirilmiştir. Analizden elde edilen β değerlerinin %5 anlamlılık düzeyinde önemli olup olmadığını belirlemek için t-testleri ve p-değerleri incelenmiştir. Şekil 2'de ise yapısal eşitlik modeli yol diyagramı verilmektedir.

Şekil 2. Yapısal Eşitlik Modeli Yol Diyagramı



Şekil 2'de algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerindeki etkisine ilişkin oluşturulan yapısal eşitlik modeline yer verilmiştir. Modelden elde edilen uyum iyiliği değerlerine bakıldığında SRMR değeri 0.067 (SRMR<0.080); Ki-Kare değeri 0.487 (Ki-Kare<5) ve NFI değeri 0.863 (NFI>0.80) olarak bulunmuştur. İlgili değerlerin yanı sıra d_{ULS} değeri 0.541 ve d_G değeri 0.160 olarak tespit edilmiştir. İlgili değerlerin literatüre uygunluğu kabul edilirken (Byrne, 2016); d_{ULS} ve d_G değeriyle ilgili tam olarak bir ayırım yapılmadığı ileri sürülmektedir (Yıldız, 2021). Tablo 5'te ise yapısal eşitlik modeli katsayıları verilmiştir.

Tablo 5. Hipotez Testi Sonuçları

Paths	Beta (β)	Standart Sapma	t-değerleri	%95 Güvenirlilik	p
Algılanan Örgütsel Destek → Kontrol Odağı	0.517	0.044	11.881	(0.415; 0.588)	0.000

Tablo 5'te algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerindeki etkisini gösteren katsayılar yer almaktadır. İlgili analiz sonuçlarına göre algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerinde ($\beta=0.517$; $p<0.05$) pozitif yönlü ve anlamlı etkisi bulunmaktadır. Araştırma kapsamında kurulan H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

6. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışma, algılanan örgütsel desteğin çalışanların kontrol odağı düzeylerine etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda çalışmaya Nevşehir'de faaliyet gösteren küçük, orta ve büyük ölçekteki işletmelerde çalışan 515 kişi katılmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle kullanılan ölçeklerin yapısal geçerlik analizleri yapılmış ve yapı geçerliğinin sağlandığı tespit edilmiştir. Ardından demografik tanımlayıcı istatistik analizler ve yapısal eşitlik analizleri yapılmıştır. Bu doğrultuda analiz sonuçlarından elde edilen bulgular kuramsal alt yapı ve literatür bağlamında kurulan araştırma modeli ve hipotezinin doğrulandığını göstermiştir. Araştırma bulguları algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerinde orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin bulunduğunu ifade etmektedir. Algılanan örgütsel desteğin kontrol odağına etkisi, çalışanların sahip olduğu kontrol odağı türü ve düzeyine göre farklılaşabilir. İçsel kontrol odağı düzeyi yüksek olan çalışanlar, algıladıkları örgütsel desteği kendi başarılarını daha iyi kontrol edebilme açısından bir araç olarak değerlendirirken, dışsal kontrol odağı düzeyi yüksek olan çalışanlar, algıladıkları örgütsel desteği başarılarının dışsal kaynağı olarak değerlendirme eğilimindedirler. Bu durum, örgütlerin çalışanlarının kontrol odağı türü ve düzeylerini göz önünde bulundurarak destek politikaları geliştirmeleri gerektiğine işaret etmektedir.

Algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerindeki etkisi ile iş yaşamında çalışanların içsel ve dışsal kontrol odağı üzerindeki etkisi, özellikle yönetim ve örgütsel davranış literatüründe önemli bir yere sahiptir. Çalışanların örgütlerinden aldıkları destek, işlerine karşı duydukları bağlılık duygularını artırmakta ve dolayısıyla davranışlarının sonuçları üzerindeki inançları üzerinde önemli bir rol oynamaktadır (Zagenczyk, 2006). Bu açıdan düşünüldüğünde algılanan örgütsel destek hem içsel kontrol odağına sahip çalışanlarda olumlu sonuçlar meydana getirmesi hem de dışsal kontrol odağına sahip çalışanlarda farklı etkiler göstermesi, literatürde geniş bir yere sahiptir. Bir diğer yandan algılanan örgütsel desteğin lider-üye etkileşimi ile doğrudan bir etkisinin bulunduğu söylenebilir. Örgütte liderleriyle iyi bir etkileşimde bulunan çalışanlar yöneticisinden gördüğü etkileşimi örgütsel destek şeklinde algılayabilir. Çankır ve Palalar Alkan (2018) lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini ifade etmektedir. Bu durum bireyin lideriyle olan etkileşiminden örgütüne karşı bir özdeşleşme duyarak davranışlarının sonuçları üzerinde etkisi olabileceğini inandırabilir.

İçsel kontrol odağı, çalışanların başarı ve başarısızlıklarını kendi çabalarına bağladıkları bir inanç sistemi olarak ifade edilmektedir. İçsel kontrol odağına sahip olan çalışanlar hem çabalarının hem de davranışlarının sonuçları üzerinde doğrudan etkisi olduğuna inanmaktadırlar (Rossier vd., 2005b). Bu çalışanlar, örgütsel destek gördüklerinde, işlerinin sonuçlarını kontrol edebilme konusunda daha yüksek bir motivasyona sahip olurlar. Örgütsel destek, bu çalışanlar açısından bir güvence işlevi görmektedir ve onların başarıları için daha fazla çaba sarf etmesine olanak sağlamaktadır. Yapılan araştırmalarda, içsel kontrol odağına sahip olan çalışanların memnuniyeti ve örgütsel bağlılığı artıran bir unsur olarak örgütsel desteği değerlendirdikleri ifade edilmektedir (Eisenberger vd., 1990).

Bir diğer yandan dışsal kontrol odağına sahip olan çalışanlar, davranışlarının sonuçları olarak dışsal faktörleri görmektedirler. Bu çalışanlar, işlerinde başarılı olup olmamayı dış çevreden gelen şans gibi faktörlere bağlamaktadır (Deci ve Ryan, 2000). Örgütsel destek açısından bakıldığında ise dışsal kontrol odağına sahip olan çalışanlar üzerinde içsel kontrol odağında olduğu etkiyi meydana getirmeyebilir. Dışsal kontrol odağına sahip olan çalışanlar üzerinde örgütsel desteğin etkisinin sınırlı olması, bu çalışanların örgütsel desteği dışsal bir tatmin kaynağı olarak görmemelerinden kaynaklanabilir. Bu çalışanlar için örgütsel destek, içsel tatminden çok dışsal ödüllere bağlı olmaktadır.

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde çalışanların psikolojik sağlığı ve iş performanslarını artırmada örgütsel desteğin önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Rhoades ve Eisenberger (2002) tarafından yapılan araştırmada, algılanan örgütsel desteğin çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada ise örgütsel desteğin çalışan memnuniyeti ve örgütsel bağlılıkla birlikte kontrol odağı üzerindeki doğrudan etkilerini vurgulamaktadır. Çalışanların iş performansları üzerindeki kontrol duygusu, büyük oranda örgütlerinden aldıkları destek düzeylerine bağlıdır. Ayrıca sadece örgütsel destek değil aynı zamanda kurumsal çalışma iklimi de kontrol odağına etki eden bir durumdur. Katılımcı bir iklimde birey-örgüt uyumu ortaya çıkabileceği gibi (Palalar Alkan ve Çankır, 2018) kurumun itibarı da bu yönde etkilenmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, algılanan örgütsel desteğin kontrol odağı üzerindeki etkisini açıkça göstermektedir. Algılanan örgütsel destek, çalışanların işlerinde başarılı olma konusunda ne kadar kontrole sahip olduklarına dair inançlarını güçlendirmekte ve özellikle içsel kontrol odağına sahip çalışanlarda örgütsel destek algısı, iş sonuçlarını kontrol altında tutma duygusunu artırmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgular hem araştırmacılar hem de uygulayıcılar için çeşitli öneriler getirmektedir. Öncelikle kuruluşların çalışanlarına yönelik destekleyici politikalar geliştirmesi, çalışanların kontrol odakları üzerinde olumlu sonuçlar meydana getirebilir. Bunun sonucunda memnuniyet ve performans olumlu yönde etkilenebilir. Diğer yandan dışsal kontrol odağına sahip olan çalışanlar için ise örgütlerin

hedeye yönelik stratejiler geliştirmesi önemlidir. Bu çalışanlar, örgütsel destekten daha az etkilenebileceğinden, onlara yönelik daha spesifik destek mekanizmalarının oluşturulması faydalı olabilir. Ayrıca araştırmanın belirli bir zaman diliminde yapılmış olması, belirli bir örneklem grubunu kapsamaması, kültürel faktörler, liderlik stilleri, örgütsel adalet, iş yükü gibi birçok değişkenin göz ardı edilmesi gibi durumlar araştırmanın sınırlılıkları olarak sayılabilir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda bunların göz önünde bulundurulması, araştırma sonuçlarının genellenebilirliği açısından önemli görülmektedir.

Kaynakça

- Aggarwal, A., Chand, P. K., Jhamb, D. ve Mittal, A. (2020). Leader-member exchange, work engagement, and psychological withdrawal behavior: The mediating role of psychological empowerment. *Frontiers in Psychology, 11*, 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00423>
- Akkaya, R. (2015). *Öğretmenlerin kontrol odağı ile iş doyumunu arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Basım, H. N. ve Şeşen, H. (2006). Kontrol odağının çalışanların nezaket ve yardım etme davranışlarına etkisi: Kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16*, 159-168.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. John Wiley.
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3. baskı). Routledge.
- Chan, K. W. ve Elliott, R. G. (2002). Exploratory study of Hong Kong teacher education students' epistemological beliefs: Cultural perspectives and implications on beliefs research. *Contemporary Educational Psychology, 27*(3), 392-414.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya Yayıncılık.
- Cropanzano, R. ve Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management, 31*(6), 874-900.
- Cüceloğlu, D. (2003). Çocuklarım içimde bir acı. *Altınoluk Dergisi, 203*, 56.
- Çankır, B. ve Palalar Alkan, D. (2018). Lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde dağıtım adaletinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10*(3), 929-949.
- Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268.
- Demirer, S. F. (2018). *Örgüt kültürü ve örgütsel destek algısının cam tavan engeli ile ilişkisi: İstanbul turizm sektörü kadın çalışanları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi.
- Dilmaç, O. (2008). Görsel sanatlar öğretmen adaylarının denetim odaklarına ilişkin algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Güzel Sanatlar Enstitüsü Dergisi, 20*, 1-14.
- Durna, U. ve Şentürk, K. (2012). Üniversite öğrencilerinin denetim odaklarını çeşitli değişkenler yardımıyla tespit etmeye yönelik bir çalışma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 8*(15), 37-48.
- Eder, P. ve Eisenberger, R. (2008). Perceived organizational support: Reducing the negative influence of coworker withdrawal behavior. *Journal of Management, 34*(1), 55-68.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D. ve Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve 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. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology, 71*(3), 500-507.
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve organizasyon* (11. baskı). Beta Yayınevi.
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L. ve Relyea, C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. *The Journal of Social Psychology, 146*(3), 327-347.

- George, J. M. ve Brief, A. P. (1992). Feeling good-doing good: A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112(2), 310-329.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L. ve Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: Updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Henseler, J., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Jawahar, I. M. ve Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: The mediating role of job and employer satisfaction. *Women in Management Review*, 21(8), 643-661.
- Judge, T. A. ve Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Kaya, Ç. (2016). Kontrol odağı ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 12(46), 81-96.
- Kraimer, M. L. ve Wayne, S. J. (2004). An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. *Journal of Management*, 30(2), 209-237.
- Liu, W. (2004). *Perceived organizational support: Linking human resource management practices with important work outcomes* (Yayımlanmamış doktora tezi). University of Maryland, College Park, Maryland, ABD.
- Loi, R., Ao, O. K. Y. ve Xu, A. J. (2014). Perceived organizational support and coworker support as antecedents of foreign workers' voice and psychological stress. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 23-30.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L. ve Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1057-1087.
- Öngen, D. (2003). Kontrol odağı ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Akdeniz Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35, 436-447.
- Palalar Alkan, D. ve Çankır, B. (2018). Katılımcı çalışma ikliminin kurumsal itibar algısı üzerindeki etkisinde kişi-iş ve kişi-kurum uyumunun aracılık etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(ICEESS'18), 93-101.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rossier, J., Dahourou, D. ve McCrae, R. R. (2005a). Structural and mean-level analyses of the five-factor model and locus of control: Further evidence from Africa. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 36(3), 227-246.
- Rossier, J., Dahourou, D. ve McCrae, R. R. (2005b). Personality across cultures: From testing equivalence to cultural differences. In J. Allik & R. R. McCrae (Eds.), *The five-factor model of personality across cultures* (pp. 177-206).
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1-28.
- Salahieh, Z. (2015). *The moderating role of perceived organizational support on the relationship between bullying and work behaviors* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). San Jose State University.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., Henseler, J. ve Hair, J. F. (2014). On the emancipation of PLS-SEM: A commentary on Rigdon (2012). *Long Range Planning*, 47(3), 154-160.
- Settoon, R. P., Bennett, N. ve Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 219-227.
- Shaffer, M. A., Harrison, D. A., Gilley, K. M. ve Luk, D. M. (2001). Struggling for balance amid turbulence on international assignments: Work-family conflict, support, and commitment. *Journal of Management*, 27(1), 99-121.
- Shanock, L. R. ve Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: Relationships with subordinates' perceived supervisor support, perceived organizational support, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 689-695. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.3.689>

- Spector, P. E. (1988). Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335-340.
- Stamper, C. L. ve Johlke, M. C. (2003). The impact of perceived organizational support on the relationship between boundary spanner role stress and work outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 569-588.
- Türkiye İş Kurumu. (2023). *Nevşehir il raporu*. <https://media.iskur.gov.tr/66917/nevsehir.pdf>.
- 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(1), 82-111.
- Yıldız, E. (2021). *SmartPLS ile yapısal eşitlik modellemesi: Reflektif ve formatif yapılar* (2. baskı). Seçkin Yayınları.
- Zagenczyk, T. J. (2006). The relationship between perceived organizational support and organizational identification. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 6-14.
- Zhang, Y., Farh, J. L. ve Wang, H. (2012). Organizational antecedents of employee perceived organizational support in China: A grounded investigation. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(2), 422-446.