

## “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinin” Kısa Form Geçerlik Güvenirlik Çalışması

### “Perceived Organizational Support Scale”- Short Form Validity-Reliability Study

Funda NAYIR<sup>1</sup>

Alındığı Tarih: 28.12.2013, Yayınlandığı Tarih: 19.02.2014

#### Özet

Bu çalışmanın amacı araştırmacının kendisi tarafından doktora çalışması sırasında geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”nin kısa formunun oluşturularak geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yapmaktır. Bu araştırmanın örneklemini, 2010 – 2011 eğitim öğretim yılında Türkiye’deki kamu ve özel ilköğretim okullarında çalışan 785 öğretmenden oluşmaktadır. Temel araştırma modelinde olan bu çalışmada araştırmacının yaptığı doktora tezinin asıl uygulama verileri kullanılmıştır. Verilerin analizinde açıklayıcı faktör analizi (AFA), iki yarı güvenilirliği analizi, madde toplam korelasyonu, Cronbach alfa katsayısı ve birinci ve ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Veri seti tesadüfi bir şekilde ikiye bölünmüş AFA 400 veri ile, DFA ise 385 veri ile yapılmıştır. Çalışma sonucunda orijinali 65 madde olan ve örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere üç alt ölçekten oluşan Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği(AÖDÖ), 28 madde ve üç faktörlü bir yapıya ulaşmıştır. DFA sonucunda oluşan modelin NFI, NNFI, IFI ve RFI uyum indekslerinin mükemmel, GFI, AGFI, RMR ve RMSEA uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir. Ayrıca güvenilirlik katsayılarının. 70’in üzerinde olduğu dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür. Sonuç olarak 28 madde ve üç faktörden oluşan AÖDÖ’nin kısa formunun ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel destek algısını belirlemeye yönelik çalışmalarda kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu belirlenmiştir.

*Anahtar Kelimeler:* algılanan örgütsel destek ölçeği, kısa form, ölçek geliştirme

#### Abstract

The aim of this study is to create a short form of the “Perceived Organizational Support Scale (POSS)” developed by the researcher and to conduct a validity and reliability analysis. The research sample composed of 785 teachers working in state and private primary schools of Turkey in the 2010-2011 academic year. The main data used in the study composed of the author’s published doctoral dissertation. The Exploratory Factor Analysis (EFA), two split-half reliability analyses, total item correlation, Cronbach alpha coefficient and a Confirmatory Factor Analysis (CFA) were used to analyze the data. As a result of the study, POSS that has 65 items and 3 sub-categories as organizational justice, supervisors support and organizational rewards and job conditions originally, has reached a structure consists of 28 items and 3 factors. After CFA analysis, it is seen that NFI, NNFI, IFI, and RFI goodness of fit indices are excellent; GFI, AGFI, RMR and RMSEA goodness of fit indices are acceptable. In addition, the reliability coefficients are above .70, so that it can be said that the scale is reliable. In conclusion, it can be determined that the shortened form of the POSS consisting of 28 items developed to be administered to primary school teachers is a reliable and valid scale which can be used in studies to measure the perception of organizational support of primary and secondary teachers.

*Keywords:* perceived organizational support scale, short form, scale development

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr. Çankırı Karatekin Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, fnayir09@gmail.com

## Giriş

İşgörenin çalıştığı örgütte kendisini güven içinde hissetmesi ve örgüt tarafından desteklendiğini algılaması, örgüte karşı daha olumlu bir tutum sergilemesine ve kendisini örgütün bir parçası gibi görmesine neden olmaktadır. Bu noktada örgütsel destek, işgören ve işveren arasındaki ilişkiyi inceleyen ve işgörenin çalıştığı kuruma karşı algısını ortaya koyan bir kavramdır. Dolayısıyla örgütsel desteğin işgörenler tarafından nasıl algılandığı önemli bir tartışma konusu taşımaktadır. Başka bir deyişle örgütsel destek kavramının işgörenlerin çalıştıkları kuruma karşı düşüncelerini ve tutumlarını ortaya çıkarması, örgütsel destek algısının yüksek olmasının işgörenlerde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı oluşturması, yönetim alan yazınındaki önemini artırmıştır. Algılanan örgütsel destek işgörenin örgütte var olduğunu hissetmesi, örgütün işgörenin farkında olması ve kendisini rahat huzur ve güvende hissetmesi olarak tanımlanabilir. İşgörende oluşan destek algısının yüksek olması aynı zamanda işgörenin iş doyumunu da olumlu yönde etkilemektedir. Bu nedenler örgütlerin işgörenlerdeki örgütsel destek algısını artırmaya yönelik çalışmalar yapması gerekmektedir. Eğitim örgütleri açısından ele alındığında ise özellikle öğretmenlerin algıladığı örgütsel desteğin öğretmenin iş doyumunda ve çalıştığı kuruma bağlılık geliştirmesinde önemli olduğu söylenebilir.

Temeli “Sosyal Takas Kuramı”na (Blau,1964) ve “Karşılıklılık Kuramı”na (Gouldner, 1960) dayanan örgütsel destek kuramı, işgörenin örgüte yaptığı katkıyı ve işine gösterdiği çabayı değerlendirir (Eisenberger, 2009). Algılanan örgütsel destek ise, yapılan bu katkı ve gösterilen çaba nedeniyle işgörene değer verilmesine bağlı olarak işgörenin örgüte karşı geliştirdiği davranış ve tutumların tümüdür (Meyer, Allen ve Gellatly, 1990). Başka bir deyişle örgütsel destek, örgütün işgörenlerin mutlu olması ve kendilerini rahat hissetmeleri için gerekli özellikleri taşıması iken (Eisenberger ve diğerleri, 1986) algılanan örgütsel destek, işgörenlerin örgütün kendilerine yaptığı katkının farkında olmaları, kendilerini güvende hissetmeleri ve arkalarında örgütün varlığını hissetmeleridir (Eisenberger, Fasolo ve La-Mastro, 1990).

Örgütsel destek algısının oluşması için örgütte olması gereken bazı öncüller vardır. Rhodes ve Eisenberger’e (2002) göre işgörende örgütsel destek algısının oluşması için “örgütsel adalet”, “yönetimsel destek”, “örgütsel ödüller ve iş koşulları” ve “işgören özellikleri” olmak üzere dört önemli öncül olması gerekir. İşgörenin iş doyumunu ve örgütün verimliliğini etkileyen bir kavram olan örgütsel adalet (Aydın ve Kepenekci, 2007) bireyin çalıştığı örgütteki uygulamalarla ilgili olarak adalet algılamasıdır (Greenberg, 1996, 24). Yönetim desteği, yöneticilerin işgörenleri değerlendirme ve yönlendirme sorumluluğuna sahip olması

nedeniyle (Eisenberger ve diğerleri, 1986)örgütsel destek algısının oluşmasında büyükönem taşımaktadır (Shanock ve Eisenberger, 2006).

İşgörenlerin özellikle örgütte yaşadıkları adaletsizlikler sonucu yönetimden destek beklemesi (Organ, 1988)ve yönetimin örgütsel destek sağlaması işgörenlerin daha fazla çalışmasını ve birbirlerine görevlerinde yardımcı olmasını sağlar (Shanock ve Eisenberger, 2006). Araştırmalarda da algılanan örgütsel destek ile yönetim desteği arasında yüksek düzeyde olumlu bir ilişki olduğu (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski ve Rhoades, 2002) ve işgörenin yöneticiyi destekleyici bir yönetici olarak algılamasının kendini daha iyi hissettirdiği (Galinsky, Bond ve Fredman, 1986) ortaya çıkmıştır. Örgütsel destek algısı üzerinde en az etkiye sahip olan (Rhoades ve Eisenberger, 2002) ve insan kaynakları uygulamalarının bir parçası olan örgütsel ödüller ve iş koşulları (Shore ve Shore, 1995), ödüllendirme, tanınma, ücret, terfi, iş güvenliği, özerklik, rol stresi, eğitim ve örgüt büyüklüğü gibi kavramlarla ilgilidir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Görüldüğü gibi işgörenlerde örgütsel destek algısının oluşması için örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere üç ana öncülün olması gerekmektedir.

İşgören özellikleri, kişilik ve demografik olarak iki boyutta ele alınmaktadır. İşgörenlerin farklı kişilik boyutları, örgütle ilgili davranışları olumlu veya olumsuz yorumlaması örgütsel destek algısını etkilemektedir. Yaş, eğitim, cinsiyet, medeni durum ve kıdem gibi değişkenler ise işgörenlerin, demografik özellikleridir. İşgören özelliklerinin işgörenlerin örgütsel destek algısı ile oldukça az düzeyde ilişkili olduğu bulunmuştur (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Dolayısıyla işgören özelliklerinin örgütsel destek algısının oluşmasında oldukça az etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Örgütsel destek algısı, bir anlamda işgörenin örgüte karşı olan tutumunun bir yansıması olmasından dolayı örgütler için oldukça önemli olan kavramlarla ilişkilidir. Örgütsel destek algısının örgütsel bağlılık, iş doyumunu, işe katılım, edim ve işte kalma isteğini artırması; stres ve iş devamsızlığını azaltması (Rhoades ve Eisenberger, 2002) kavramın yönetim alanyazınında önemini artırmıştır. Ancak kavramının öncelikli olarak işletmelerde uygulanması ve işletmelere uygun ölçeğin geliştirilmesi nedeniyle eğitim kurumlarında uygulanabilecek Türkçe bir ölçeğe ihtiyaç duyulmuştur.

Alanyazın incelendiğinde Türkiye’de öğretmenlerin örgütsel destek algısını belirlemek amacıyla Eisenberger ve arkadaşları tarafından geliştirilen ölçek temel alınarak beşli likert tipinde biri araştırmacının kendisine ait olmak üzere üç ölçek geliştirildiği görülmektedir. Gül (2010) tarafından Ankara ilindeki kamu okullarında ve özel okullarda çalışan lise öğretmenlerinin örgütsel destek algılarını belirlemek amacıyla geliştirilen 30 maddelik tek

boyutlu “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”nde tüm maddelerin faktör yük değerlerinin .40’tan yüksek olduğu görülmektedir. Ölçeğin ön uygulaması Ankara İli Çankaya ilçesinde belirlenen bir okulda iki hafta ara ile iki kez uygulanarak yapılmış ve anketin test-tekrar test güvenilirliği .97, Cronbach alfa katsayısı ise .95 olarak bulunmuştur.

Konu ile ilgili olarak bir başka ölçek, Derinbay (2011) tarafından Denizli’de ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel destek algılarını belirlemek amacıyla geliştirilen üç boyutlu 29 maddelik “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” Denizli’de ilköğretim okulunda çalışan 217 öğretmene uygulanmış maddelerin faktör yük değerlerinin .39 ile .76 arasında değiştiği ve tüm ölçeğin Cronbach alfa katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır. Algılanan örgütsel desteğin öncüllerini örgütsel adalet, yönetici desteği ve insan kaynakları uygulamaları olarak üç başlıkta ele alınmış ve bu öncüller boyut olarak düşünülerek ölçek hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin içeriğine bakılarak insan kaynakları uygulamaları ile örgütsel adalet boyutu “adalet” başlığı altında birleştirilmiş, yönetici desteği “yönetimsel destek” olarak adlandırılmıştır. Kalan maddeler de farklı bir boyut olarak öğretimsel destek olarak belirtilmiştir. Öğretimsel Destek olarak kavramsallaştırılan ilk faktör dokuz madde ile varyansın % 5.02’sini, Yönetimsel Destek olarak kavramsallaştırılan ikinci faktör dokuz madde ile varyansın % 5.25’ini ve Adalet olarak kavramsallaştırılan üçüncü faktör 11 madde ile varyansın % 44.5’ini açıklamaktadır.

Konu ile ilgili olarak geliştirilen son ölçek araştırmacının kendisine aittir. Nayır (2011) tarafından Türkiye’de kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel destek algılarını belirlemek amacıyla geliştirilen 65 maddelik “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”nde (AÖDÖ) örgütsel destek algısının öncülleri olan “örgütsel adalet”, “yönetim desteği” ve “örgütsel ödüller ve iş koşulları” alt ölçekler olarak ele alınmış, örgütsel adalet alt ölçeği hazırlanırken Yaylacı’nın (2004) “örgütsel adalet” ölçeğinden de yararlanılmıştır. Ankara’da ilköğretim okulunda çalışan 130 öğretmene ön uygulama yapılmış ve her bir alt ölçek için ayrı faktör analizi yapılmış ve her alt ölçek için faktör yük değeri .45’ten düşük olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Buna göre 17 maddeden oluşan örgütsel adalet alt ölçeğinin açıklanan varyansı % 61.475, Cronbach alfa katsayısı .96; 33 maddeden oluşan yönetim desteği alt ölçeğinin açıklanan varyansı % 69.243, Cronbach alfa katsayısı .99 ve 13 maddeden oluşan örgütsel ödüller ve iş koşulları alt ölçeğinin açıklanan varyansı %68.3, Cronbach alfa katsayısı .96 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel destek algısı ile ilgili son yıllarda geliştirilen ölçekler incelendiğinde, gerek ölçeklerin uygulandığı grup ve gerekse ölçeklerin alt faktörleri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Gül (2010) tarafından geliştirilen ölçeğin kamu lisesi ve özel lise öğretmenleri

için geliştirildiği, tek boyutlu olduğu ve 30 maddeden oluştuğu görülmektedir. Derinbay (2011) tarafından 29 madde olarak geliştirilen ölçek ise kamu ilköğretim okulu öğretmenleri için geliştirilmiş ve öğretimsel destek, yönetim desteği ve adalet olmak üzere üç boyuttan oluşmuş ancak öğretimsel destek boyutunun ilgili alanyazında yer almadığı görülmüştür. Nayır (2011) tarafından geliştirilen ölçek ise yine kamu ve özel ilköğretim öğretmenleri için geliştirilmiş ve alanyazında adı geçen öncüllere sadık kalarak örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır. Ancak bu ölçekte 65 maddeden oluşmakta ve bu noktada uygulama gücü oluşmaktadır. Ölçeğin 65 madden oluşmasının uygulama gücü yaratması ve alanyazında konu ile ilgili ölçüğe ihtiyaç duyulması nedeniyle ölçeğin daha yaygın kullanılmasını sağlamak amacıyla ölçeğin kısa formunun oluşturulmasının yararlı olacağı düşünülmüştür. Ayrıca Nayır'ın (2011) asıl uygulamayı Türkiye genelinde 23 ilde toplam 887 kamu ve özel ilköğretim öğretmenine yapmasının bu ölçeğin kısa formunun oluşturulmasında alanyazına daha çok katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Ayrıca ölçeğin alanyazında geçen “örgütsel adalet”, “yönetim desteği” ve “örgütsel ödüller ve iş koşulları” öncüllerine sadık kalarak hazırlanması da ölçeğin önemini artırmaktadır.

Bu çalışmanın amacı araştırmacının kendisi tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”nin Açımlayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri ile geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını yaparak kısa formunu oluşturmaktır.

### **Yöntem**

Bu araştırmanın amacı geliştirilmiş olan “algılanan örgütsel destek ölçeğini” kısa formunu oluşturmak olduğu için araştırmanın “var olan bilgiye yenilerini katmak olan” temel araştırma (Karasar, 2005, 24) modelinde olduğunda söylenebilir.

#### **Evren ve Örneklem**

Bu araştırmanın evrenini, 2010 – 2011 eğitim öğretim yılında Türkiye’deki kamu ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada hedef evreni temsil etmek üzere “çok aşamalı örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Örneklemin Türkiye’yi temsil edebilmesi için illerin belirlenmesinde 12 bölgeden oluşan Türkiye İstatistik Kurumu’nun istatistiki bölge birimleri sınıflaması (İBBS 2005) NUTS 1 ölçütleri esas alınmıştır. İstanbul bölgesi dışında her bölgeden iki il olmak üzere toplam 23 il araştırma kapsamına alınmıştır. Ölçeklerin illere göre paylaşımı yapılırken her ildeki toplam öğretmen sayısının hedef evren içindeki oranı belirlenmiş ve her il hedef evrende hangi oranda temsil ediliyorsa, örneklem içinde de aynı oranda temsil edilmesi sağlanmıştır. İllere gönderilecek ölçeklerin il merkezlerinde hangi okullarda uygulanacağına basit tesadüfî yöntem ile karar

verilmiştir. Sonuç olarak araştırmanın örneklemini 433 kamu ve 454 özel ilköğretim olmak üzere toplam 887 ilköğretim okulu öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların 371'i (% 42) erkek, 516'sı (%59) i kadın, 433'ü (%49) kamu ve 454'ü (%51) özel ilköğretim okullarında çalışmaktadır.

#### Verilerin Toplanması

Araştırma verisi olarak Nayır'ın (2011) yaptığı doktora tezinin asıl uygulama verileri kullanılmıştır. Ölçek geliştirilirken ön uygulama üzerinden geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış asıl uygulama üzerinden herhangi bir geçerlik güvenirlik çalışması yapılmamıştır. Verilerin Türkiye genelinden toplanmasının ölçeğin kısa formunu oluştururken temsil açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Araştırma verilerinin toplanması sürecinde Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın (EARGED) Eğitim Araştırmalarını Destek Programı'ndan yararlanılmıştır.

#### Verilerin Analizi

AÖDÖ'nin kısa formunu geliştirmek için öncelikle betimsel istatistikler gözden geçirilmiştir. Buna göre ölçeğe verilen puanlar en düşük 1 ile en yüksek 5 arasında, maddelerin aritmetik ortalaması 3.70 ile 4.94 arasında, standart sapma değerleri ise .22 ile 1.18 arasında değişmektedir. Daha sonra uç değer analizi yapılmış ve verilerin normal dağılıp dağılmadığı kontrol edilmiştir. Buna göre uç değer olarak tespit edilen 102 veri, veri setinden çıkarılmış, dağılımın normal olduğu görülmüş, 887 veriden 102 tanesi atılmış ve analize 785 veri ile devam edilmiştir. Verilerin analizinde açımlayıcı faktör analizi (AFA), iki yarı güvenirliği analizi, madde toplam korelasyonu, Cronbach alfa katsayısı ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) kullanılmıştır. Veri seti tesadüfi bir şekilde ikiye bölünmüş AFA 400 veri ile, DFA ise 385 veri ile yapılmıştır.

#### Bulgular

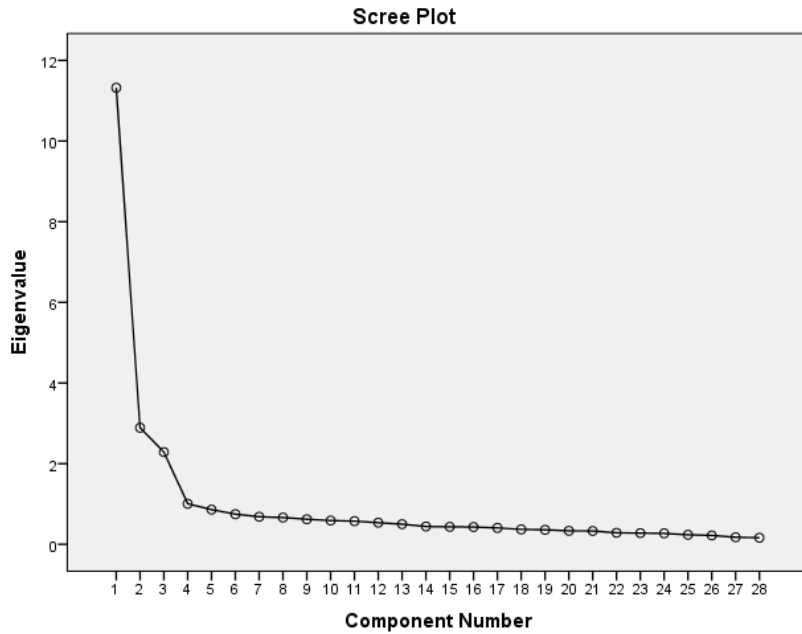
Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin analizler aşağıda sırasıyla verilmiştir.

#### Açımlayıcı Faktör Analizi

Verilerin analizinde ilk olarak alt ölçeklerde yer alan maddelerin hepsine başka bir deyişle toplam 65 maddenin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla KMO (Kaiser- Meyer-Olkin) ve Barlett testleri sonuçları incelenmiştir. Buna göre KMO katsayısının .60'dan büyük ve Bartlett testinin anlamlı çıkması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2005,126). Analiz sonucunda KMO= .952ve Barlett küresellik testi sonucunun [ $\chi^2=18852.263$ ;  $P<.01$ ] ve anlamlılık değerinin .000 çıkması faktör analizi yapabilmek için üzerinde çalışılan grup büyüklüğünün yeterli, verilerin ise faktör analizi yapabilmek için

uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006, 322). Daha sonra veri setine AFA uygulanmış ve ölçek baştan üç boyutlu bir yapıda geliştirildiği için üç faktörlü olarak ve bir dik döndürme tekniği olan varimax döndürme tekniği kullanılarak analize sokulmuştur. Döndürme, faktörlerin kendileriyle yüksek ilişkide olan maddeleri bir araya toplamaya yarar. Dik döndürme ise faktörler arasındaki ilişkinin olmadığı varsayımına dayanan ve sosyal bilimlerde çok kullanılan bir yöntemdir (Brown, 2006, 31). Dik döndürme tekniklerinden en çok kullanılan varimax döndürme tekniği ise yüksek faktör yük değerlerini artırıp, düşük faktör yük değerlerini daha azaltarak, faktör yük değerlerindeki varyansların maximum olmasını sağlar (Tabachnick ve Fidel, 2007,31). Bu çalışmada daha kolay yorumlanması ve sosyal bilimlerde daha çok tercih edilmesi nedeniyle varimax döndürme tekniği kullanılmıştır.

AFA'nde faktör tük değeri .45'in üzerindeki maddelerin seçiminin uygun olduğu belirtilmesine rağmen (Büyüköztürk, 2005,124) ölçeğin kısa formunu oluşturmak amacıyla .60'ın üzerinde olan maddeler seçilmiştir. Buna göre faktör yük değeri .60'ın altında olan ve faktörler arasında binişiklik gösteren 33 madde ölçekten çıkarılmıştır ve kalan 32 madde ile analiz tekrar edilmiştir. Daha sonra yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modifikasyon önerileri doğrultusunda 4 madde daha çıkarılmış ve son olarak 28 madde ile AFA yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin yapısına ilişkin özdeğerler grafiği Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Özdeğerler Grafiği

Şekil 1 incelendiğinde ölçeğin üç faktörlü bir yapıdan oluştuğu görülmektedir. Ölçekte kalan 28 madde için yapılan analiz sonucunda madde faktör yük değerlerinin birinci faktör için .604 ile .793; ikinci faktör için, .620 ile .769, üçüncü faktör için de .642 ile .843 arasında

değiştirdiği görülmüştür. Her bir faktörün açıkladığı varyans ise birinci faktör olan “örgütsel adalet” için %27.08, ikinci faktör olan “örgütsel ödüller ve iş koşulları” için % 16.41, üçüncü faktör olan “yönetim desteği” için %15.44 ve ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 58.92 olarak bulunmuştur. AÖDÖ’nin faktör analizi ve madde toplam korelasyonu Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1.

*Algılanan Örgütsel Destek Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin Faktör Yük Değerleri Ve Madde Analizi Sonuçları*

M. No	Maddeler	I. Faktör	II. Faktör	III. Faktör	Madde Toplam Korelasyonu
1	Öğretmenlerle ilgili verilecek kararlarda adil davranılır.	,763			,749
2	Herkes birbirine dürüst davranır	,669			,616
4	Yaptığım işin karşılığını alıyorum.	,622			,593
5	Öğretmenlerin performans değerlendirmesi yapılırken adil davranılır.	,747			,742
6	Kaynaklar dağıtılırken adil davranılır.	,737			,712
7	Öğretmenlerin ödüllendirilmesinde adil davranılır	,793			,811
8	Öğretmenler ortaya çıkan fırsatlardan eşit şekilde yararlanır.	,763			,768
9	Öğretmenler alınan kararlara katılır.	,740			,717
10	iş yükü öğretmenlere eşit olarak dağıtılır.	,724			,709
11	Ders programı yapılırken öğretmenlere eşit davranılır.	,706			,713
12	Her öğretmenin yapılan uygulamalara itiraz etme hakkı vardır.	,682			,669
13	Öğretmenlerden gelen itirazlar dikkate alınır.	,701			,746
15	Öğretmenler arasında kaçınçatışmaların çözümünde tarafsız davranılır.	,668			,690
17	Öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı duyulur.	,604			,676
19	Öğrenci ile yaşadığım herhangi bir sorunda benim görüşümü mutlaka alırım			,769	,629
21	Öğrencilere karşı beni korur.			,719	,617
22	Öğrencilerle yaşadığım sorunları çözebilmem için gerekli her türlü desteği sağlar.			,718	,649
26	İşimdeki yükselme fırsatlarından beni haberdar eder.			,620	,631
28	Kendimi mesleki yönden geliştirebilmem (hizmet içi eğitim, lisansüstü eğitim vb.) için ders programımda gerekli düzenlemeleri yapar.			,647	,652
30	Okulun kazandığı başarılarında öğretmenin payı olduğunu düşünür.			,655	,572
32	Küçük hatalarımı hoş görür.			,696	,636
52	İş başarılarımdan dolayı yazılı olarak takdir edilirim.		,768		,676
53	İş başarılarımdan dolayı öğretmenlere verilen ödüllerde tutarlı davranılır.		,804		,790
54	Öğretmenlerini iş başarıları ödüllendirilir.		,843		,823
55	Yöneticilerim mümkün olursa ücretimi arttırmayı düşünür.		,699		,641
56	Yöneticilerim mümkün olduğunca işimi ilginç hale getirmek için uğraşır.		,642		,652
57	Verilen ödüller ile ilgili olarak öğretmenler bilgilendirilir.		,741		,709
62	Öğretmenlerin iş performansı takdir edilir.		,648		,632
I. Faktör (Örgütsel Adalet)		II. Faktör (Örgütsel Ödüller ve İş Koşulları)		III: Faktör (Yönetim Desteği)	
Açıklanan Top. Var. = %27.08		Açıklanan Top. Var. = %16.41		Açıklanan top. Var. : % 15.44	
Alpha = .94		Alpha = .90		Alpha = .86	



Tüm ölçek

Açıklanan Toplam Varyans : %58.92

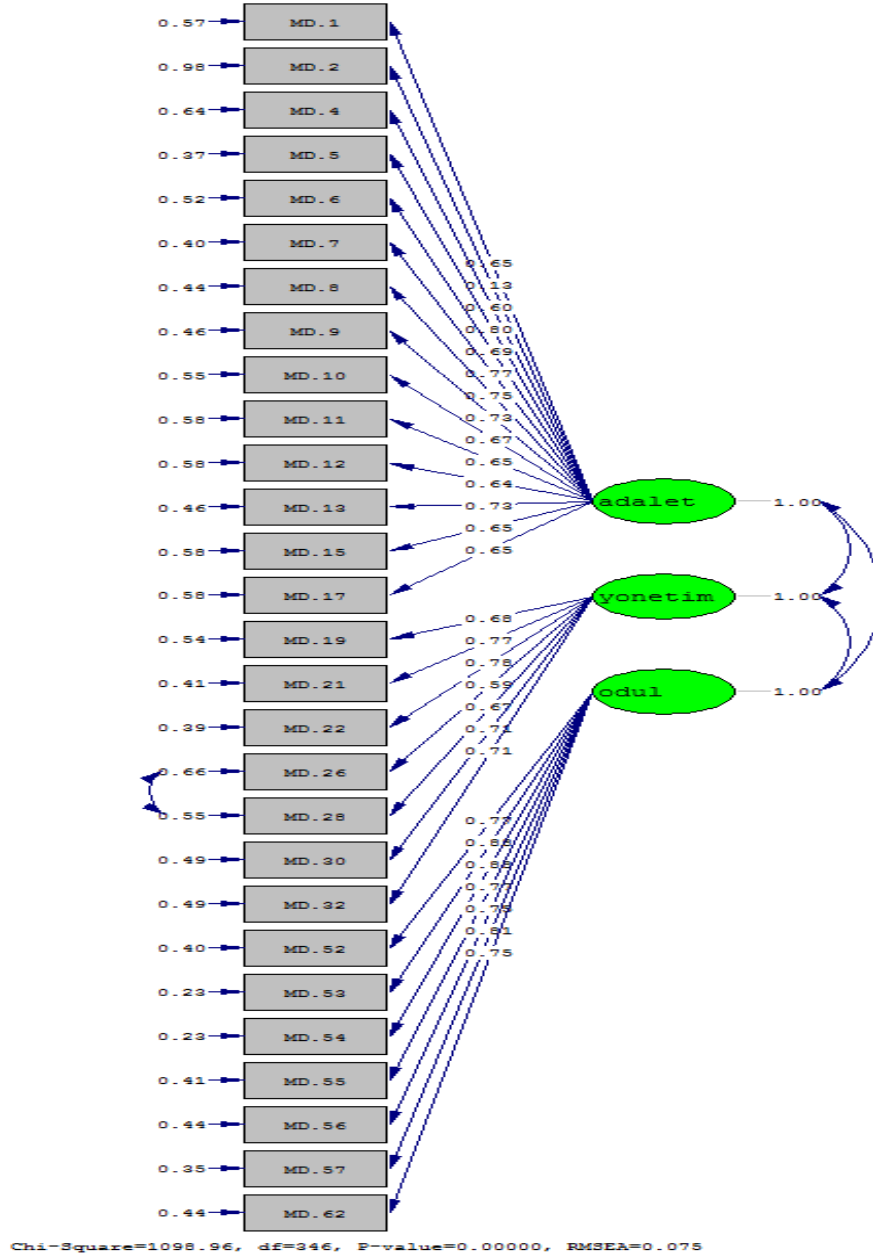
Alpha : .94

Tablo 1’de de görüldüğü gibi üç faktörlü olarak saptanan AÖDÖ’nin her bir alt faktörü için güvenilirliğin göstergesi olarak alfa iç tutarlılık katsayısı ve bu kapsamda madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Buna göre madde toplam korelasyonları birinci faktör için .593 ile .811, ikinci faktör için de .632 ile .823 ve üçüncü faktör için .572 ile .652 arasında değiştiği görülmüştür. Özdamar’a (2004) göre madde toplam korelasyonlarının .25’ten büyük olması ve negatif olmaması gerekmektedir. Bu çalışmada en düşük madde toplam korelasyonu .572’dir.

#### Doğrulayıcı Faktör Analizi

DFA, gözlenen değişkenle gizil değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için kullanılan bir analiz yöntemi olan yapısal eşitlik modelinin bir türüdür (Brown, 2006,1). Açımlayıcı faktör analizi sonucunda 32 maddeden oluşan ve üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülen ölçeğin var olan faktör yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (Brown, 2006,1) birinci ve ikinci düzey olarak yapılmıştır. Yapılan ilk analizde GFI = .66 ve AGFI = .61, RMSEA= .125 uyum indekslerinin kabul düzeyinin dışında olması ve 2-3, 18-19, 20 – 21, 27 – 26, 28- 26, 28 – 27 maddeleri arasında yüksek korelasyon olduğunun görülmesi üzerine benzer olduğu düşünülen 3,18,21 ve 27. maddeler ölçekten çıkarılmıştır. 28. ve 26. maddelerin öğretmenin mesleki gelişiminde yöneticinin verdiği desteğin önemli olması ve bu maddelerin çıkarılması durumunda konu ile ilgili başka maddelerin olmaması nedeniyle ölçekte kalmasına karar verilmiştir. Sonuç olarak ölçeğe, kalan 28 madde ile tekrar doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. 3, 18,21 ve 27. maddeler çıkarıldıktan sonra yapılan faktör analizinde boyutlarda yer alan maddelerin farklı boyutlara geçmediği görülmüştür.

Analiz sonucunda uyum indekslerinin  $\chi^2= 1212,82$ ;  $p= 0.00$ ,  $sd=347$ ,  $\chi^2/sd = 3.49$ , IFI= .97, RFI = .95, RMR = .054, GFI = .82, AGFI = .78, CFI = .97, NNFI = .97, NFI = .96 ve RMSEA = .081 olduğu görülmüştür. Analizle ilgili modifikasyon önerileri incelendiğinde 26 ile 28. madde arasında hala modifikasyon yapılmasının önerilmesi üzerine ilgili maddeler arasında modifikasyon işlemi yapılarak analiz tekrar edilmiştir. Buna göre Ki-kare değeri başta olmak üzere ( $\chi^2= 1098.96$ ;  $p= 0.00$ ,  $sd=346$ ,  $\chi^2/sd = 3.17$ ) uyum indeksleri IFI= .97, RFI = .95, RMR = .057, GFI = .83, AGFI = .80, CFI = .97, NNFI = .97, NFI = .96 ve RMSEA = .075 olduğu görülmektedir. Her iki analiz sonucu incelendiğinde yapılan bu modifikasyon işleminin modelin uyum indekslerine katkıda bulunduğu söylenebilir. Ölçeğin birinci düzey faktör modeli ve standardize edilmiş değerleri aşağıda Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. Örgütsel Destek Algısı Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Standardize Edilmiş Değerler)

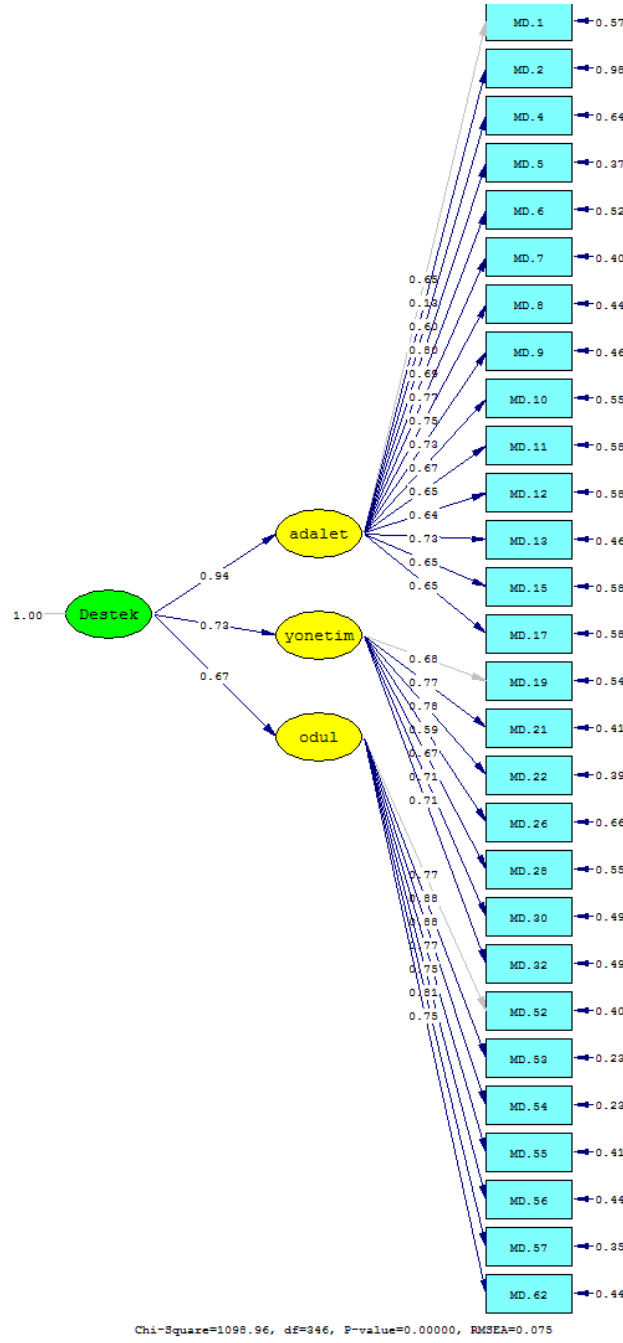
Şekil 2’de gözlenen değişkenlerin hata varyansları incelendiğinde 2.maddenin (.98) hata varyansının yüksek olduğu görülmektedir. Ancak modeldeki söz konusu madde için anlamlı bir t değeri elde edilmiştir. Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk (2012, 324) böyle bir durumda maddenin model içinde kalmasına karar verilebileceğini belirtmiştir. Bu nedenle 2. madde modelden çıkarılmamıştır.

Doğrulayıcı faktör analizi ile ilgili uyum indekslerinin kabul edilebilir değerleri incelendiğinde farklı görüşlerin olduğu görülmektedir. Brown (2006, 87) RMSEA değerinin .06’dan ve Kline (2005, 139) ise aynı değer .05’ten küçük olmasının mükemmel uyum

gösterdiğini, 05 ile .08 arasındaki değerlerin kabul edilebilir bir değer olduğunu söylemektedir. Yine AGFI, GFI ve CFI değerlerinin de kabul edilebilmesi için .80'den büyük olması gerekmektedir (Byrne ve Campbell, 1999). Bununla birlikte, genel olarak NFI, NNFI, IFI, ve RFI değerinin .90'dan, CFI değerinin .95'ten büyük ve RMR ve RMSEA değerinin .05 - .08 arasında olması kabul edilebilir değerler olarak bilinmektedir. Uyum indekslerinden NFI, NNFI, IFI, RFI değerlerinin .95 ve üzeri, CFI değerinin .97 ve üzeri, AGFI ve GFI değerinin .90 ve üzeri, RMR ve RMSEA değerinin de .05'ten küçük olması mükemmel bir uyumu göstermektedir. (Byrne, 1998; Akt: Şimşek, 2007, 48, Ullman, 2007, Kline, 2005, 139-142, Brown,2006,87). Benzer şekilde  $\chi^2/sd$  değerinin yaklaşık 4'ten küçük olması gerekmektedir (Harrington, 2009, 54). Bu durumda modelin NFI, NNFI, IFI ve RFI uyum indekslerinin mükemmel, GFI, AGFI, RMR ve RMSEA uyum indekslerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğu görülmektedir.

Ölçeğin birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile yapısı ortaya koyulan “örgütsel adalet”, “yönetim desteği” ve “örgütsel ödüller ve iş koşulları” boyutlarının bir araya gelerek bir üst kavram olan örgütsel destek algısını temsil ettiğini göstermek amacıyla ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ( $\chi^2= 1098.96$ ;  $p= 0.00$ ,  $sd=346$ ,  $\chi^2/sd = 3.17$ ) uyum indeksleri IFI= .97, RFI = .95, RMR = .057, GFI = .83, AGFI = .80, CFI = .97, NNFI = .97, NFI = .96 ve RMSEA = .075 olduğu görülmüştür. Ölçeğin ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modeli Şekil 3'te verilmiştir.

Modele ilişkin sonuçlar incelendiğinde birinci düzey analiz sonuçlarıyla aynı olduğu görülmektedir. Şimşek'e göre (2007, 95) bu durum ikinci düzey ilişkilerin modeldeki parametre değerleri üzerinde etkili olmadığını göstermektedir. İkinci düzey değişkeni tarafından birinci düzey değişkenlerde açıklanan varyanslar incelendiğinde birinci düzey değişkenlerden sırasıyla “örgütsel adalet” ( $R^2 = .89$ ), “yönetim desteği” ( $R^2 = .54$ ) ve “örgütsel ödüller ve iş koşulları” ( $R^2 = .45$ ) faktöründe değişkenlik açıkladığı görülmektedir. Standardize edilmiş değerler incelendiğinde örgütsel destek algısıyla en fazla ilişkili olan değişkenin örgütsel adalet değişkeni olduğu, bunu sırasıyla yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşullarının izlediği görülmektedir.



Şekil 3. İkinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Modeli (Standardize Edilmiş Değerler)

#### Güvenirlilik Analizleri

Toplam 28 maddeden oluşan ölçeğin güvenirliliği hesaplamak için veriler üzerinden Cronbachalpha ve iki yarı güvenirliliği analizleri yapılmıştır. Ölçeğin her bir faktörünün alfa katsayıları değerlendirildiğinde birinci faktör için .94, ikinci faktör için .86 ve üçüncü faktör için .90 olduğu görülmektedir. AÖDÖ'nin toplamında alfa katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Özdamar' a göre (2004) alfa katsayısının .80 ile 1 arasında olması ölçeğin yüksek derecede

güvenilir olduğunun göstergesidir. Bu durumda alfa katsayıları dikkate alındığında ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Ölçeğin güvenilirliği bir başka analiz yöntemi olan iki yarı güvenilirliği kullanılarak da test edilmiştir. İki yarı güvenilirliği verilerin iki eşit parçaya bölünerek parçalar arasındaki tutarlığın incelenmesidir (Seçer, 2013, 174). Buna göre Sperman Brown katsayısı I.faktör için .90, II.faktör için .84 ve III. Faktör için .86 olarak hesaplanmıştır. Her faktörün I. ve II. yarı Cronbach alfa değerlerine bakıldığında bu değerlerin I. Faktör için .90 ve .90; II.faktör için .78 ve .73; III.Faktör için ise .86 ve .77 olduğu görülmektedir. Ölçeğin bütünü için yapılan iki yarı güvenilirliği analizinde ise I. Ve II. yarı Cronbach alfa değeri .93 ve .89; Sperman Brown katsayısı .75 bulunmuştur.

### Sonuç

Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel destek algısını belirlemek amacıyla geliştirilen “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği”nin kısa formu oluşturulmuştur. Ölçeğin orijinal formu örgütsel adalet, yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları olmak üzere üç alt ölçek ve toplam 65 maddeden oluşmaktadır. Alt ölçekler alanyazında belirtilen boyutlardan yola çıkılarak oluşturulmuştur. Ölçeğin kısa formu 28 maddeden oluşmuştur.

Ölçeğin kısa formunu oluşturmak amacıyla öncelikle baştan üç faktörlü olarak AFA yapılmış, faktör yük değerleri .60’ın altında olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Üç faktörlü ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 58.92 olarak hesaplanmıştır. Ölçekte kalan 28 maddenin madde toplam korelasyonları incelendiğinde en düşük değer .57 olduğu , dolayısıyla her bir maddenin ayırt ediciliğinin yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Sonuç olarak ölçeğin yapı geçerliğine sahip olduğu söylenebilir.

Ölçeğin faktör yapısını doğrulamak üzere yapılan birinci düzey DFA sonuçları incelendiğinde uyum indekslerinin istenen düzeyde olduğu görülmektedir. İkinci düzey DFA sonuçları incelendiğinde ise birinci düzey analiz sonuçlarıyla aynı olduğu ortaya çıkmıştır. Şimşek’e (2007, 96) göre her iki modelin de aynı açıklama gücüne sahip olduğunu gösteren bu durumda daha az karmaşık olan birinci düzey analiz tercih edilmelidir. Dolayısıyla birinci düzey analiz sonucunda ortaya çıkan modelin daha benimsenen bir model olduğu söylenebilir.

İkinci düzey DFA analizi sonucunda ortaya çıkan bir başka sonuç örgütsel destek algısı ile faktörler arasındaki ilişki düzeyidir. Buna göre örgütsel destek algısıyla sırasıyla örgütsel, adalet yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşulları değişkenleri ilişkilidir. Bu durum alanyazın ile paralellik göstermektedir. Rhoades ve Eisenberger’in (2002) örgütsel destek ile ilgili yapılan 70 araştırma üzerinde yaptığı metaanaliz sonucunda örgütsel destek

algısının oluşmasında en önemli faktörün örgütsel adalet olduğu bunu sırasıyla yönetim desteği ve örgütsel ödüller ve iş koşullarının izlediği ortaya çıkmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik analizleri için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmış ve her bir faktörün iki yarı güvenilirliği hesaplanmıştır. Büyüköztürk'e (2005,171) göre güvenilirlik için hesaplanan katsayının .70'ten büyük olması genel olarak yeterlidir. Sonuçlar incelendiğinde tüm güvenilirlik katsayılarının .70'in üzerinde olduğu dolayısıyla ölçeğin güvenilir olduğu görülmüştür.

Sonuç olarak 28 maddeden oluşan AÖDÖ'nin kısa formunun ilköğretim okulu öğretmenlerine uygulanarak geliştirildiği için ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel destek algısını belirlemeye yönelik çalışmalarda kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir. Ölçeğin lise öğretmenleri üzerinde uygulanarak elde edilen yapının doğrulanıp doğrulanmadığının test edilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

### Kaynaklar

- Aydın, İ. ve Kepenekci, Y.K. (2008). Principals' opinions of organizational justice in elementary schools in Turkey, *Journal of Educational Administration*, 46, 4, 497–513.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*, New York: GuilfordPress.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal bilimler için veri analizi*, Ankara : Pegem A Yayıncılık.
- Byrne, B. M. & Campbell, T. L. (1999). Cross-cultural comparisons and the presumption of equivalent measurement and theoretical structure: A look beneath the surface. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 30, 557 – 576.
- Byrne, B.M. (1998). *Structural equation model with, lisrel, prelis and simplis: basic concepts, applications, and programming*, Mahwah : NJ: Erlbaum.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamaları*, Ankara : PegemA Yayıncılık.
- Derinbay, D. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgütsel destek düzeyleri*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I.L. ve Rhoades, L. (2002). Perceived supervisors support: contribution to perceived organizational support and employee retention, *Journal of Applied Psychology*, 87, 565 – 573.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). "Perceived organizational support", *Journal of Applied Psychology*, 7, 500–507.

- Eisenberger, R., Fasolo, P. ve Lamastro, V.D. (1990). "Perceived organizational support and employee diligence, commitment and innovation", *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Eisenberger, R. (2009). *www.eisenberger.psych.udel.edu* (İndirme Tarihi: 17.06.2009)
- Galinsky, E., Bond, J.T. ve Friedman, D.E. (1986). The role of employers in addressing the needs of employed parents, *Journal of Social Issues*, 52, 3, 111 - 136.
- Greenberg, J. (1996), *The quest for justice on the job: essays and experiments*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gouldner, A.W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Gül, A.L. (2010). *Lise öğretmenlerinin algılarına göre örgütsel destek (ankara ili örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*, Oxford University Pres.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling (2nd. Ed.)* New York : The Guilford Pres.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. ve Gellatly, L. R., (1990), Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations, *Journal of Applied Psychology*, 75 , 710 -720.
- Nayır, F. (2011). *İlköğretim okulu yöneticilerinin öğretmenlere sağlanan örgütsel desteğe ilişkin görüşleri, öğretmenlerin örgütsel destek algısı ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Organ, D.W. (1988) *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*, USA: Lexington Books.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*, Eskişehir: Kaan Kitabevi
- Rhoades, L., ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support :a review of the literature, *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Seçer, İ. (2013). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve lisrel uygulamaları*, Ankara : Ekinoks Yayıncılık.
- Shanock, L.R. ve Eisenberger, R. (2006). When supervisors feel supported: relationships with subordinates' perceived supervisors support, perceived organizational support and performance, *Journal of Applied Psychology*, 91: 3, 689-695.

Shore, L.M., ve Shore, T.H. (1995). Perceived organizational support and organizational support, *Organizational Politics Justice and Support*(Ed. Cropanzano, R.S. ve Kacmar, K.M), London: Quorum Books, 149 – 164.

Ullman, B.J. (2007). Structural equation model, *Using multivariate analysis* (Tabachnick, B.G, ve Fidel, L.S.), USA : Pearson Education Inc.

Tabachnick, B.G., ve Fidel, L.S. (2007). *Using multivariate analysis* (Tabachnick, B.G, ve Fidel, L.S.), USA : Pearson Education Inc

Yaylacı, A.F. (2004). *İlköğretim okulu öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel vatandaşlık davranışları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi,

### **Extended Abstract**

#### **Purpose**

The aim of this study is to create a short form of the “Perceived Organizational Support Scale (POSS)” developed by the researcher and to conduct a validity and reliability analysis.

#### **Method**

The population of this study composed of teachers working in state and private basic education schools of Turkey in the 2010-2011 academic year. The “multi-stage sampling” method was used to represent the population in the study. In order for the sample to represent Turkey, 23 provinces were included in the scope of the study, by means of including two provinces from 12 regions of Turkey, except for the Istanbul region. The main study data of the doctoral dissertation of Author (2011) were as the study data. A validity and reliability analysis was conducted during the pilot study while the scale was being developed, but no validity or reliability analysis was conducted during the main study. It is suggested that the shortened version of the scale is important for data to be collected throughout Turkey. During the data collection stage of the study, it was benefitted from the Education Research Support Program of the Department of Education Research and Development (EARGED) of the Ministry of National Education. The Exploratory Factor Analysis (EFA), split-half reliability analysis, total item correlation, Cronbach alpha coefficient and a Confirmatory Factor Analysis (CFA) was used to analyse the data. The data set was divided into two by coincidence and the EFA was carried out with 400 data, and the CFA was carried out with 385 data.

#### **Results**

A short form of the “Perceived Organizational Support Scale (POSS)” was developed in this study with the aim of determining the perceived organizational support of teachers. The



original form of the scale consists of 65 items and includes the three sub-scales of organisational justice, organisational rewards and job conditions and supervisors support. The sub-scales were developed based on the dimensions to be found in the literature in this area.

Firstly, a three factor EFA was conducted to develop the short form of the scale; all items with a factor weight below 0.60 were eliminated from the scale. An analysis conducted for the remaining 28 items showed that the factor load values for the first factor (organizational justice) was between 0.604 and 0.793, 0.620 and 0.769 for the second factor (organizational rewards and job conditions), and 0.642 and 0.843 for the third factor (supervisor support). In regards to the variance for each of the factors, the variance for the first factor as “organisational justice” was 27.08%, the variance for the second factor, “organisational rewards and working conditions”, was 16.41% and the variance for the third factor as “management support” was 15.44%. The total variance for the scale was found to be 58.92%.

Examination of the first-degree CFA results, conducted to confirm the factor structure of the scale showed that the goodness of fit indices were  $\chi^2 = 1212.82$ ;  $p = 0.00$ ,  $sd = 347$ ,  $\chi^2/sd = 3.49$ , IFI = 0.97, RFI = 0.95, RMR = 0.054, GFI = 0.82, AGFI = 0.78, CFI = 0.97, NNFI = 0.97, NFI = 0.96 and RMSEA = 0.081. An examination of the suggested modifications concerning the analysis suggested items between 26-28 required further modifications. Upon this, a further analysis was carried out on these items. According to this analysis, the chi-square values were found ( $\chi^2 = 1098.96$ ;  $p = 0.00$ ,  $sd = 346$ ,  $\chi^2/sd = 3.17$ ) and the indices of good fit were IFI = 0.97, RFI = 0.95, RMR = 0.057, GFI = 0.83, AGFI = 0.80, CFI = 0.97, NNFI = 0.97, NFI = 0.96 and RMSEA = 0.075. An examination of both analysis results find that the process of modification contributes to the goodness of fit indices of the model.

The results of the second level CFA show that they are the same as the results of the first level analysis. According to Şimşek (2007; 96), as both models have the same explanatory strength, it is recommended to prefer the first analysis level as it is less complex. Thus, it can be stated that the model found with the first level analysis is the model to be preferred.

Another result of the findings of the second level CFA analysis is the level of relationship between the perception of organisational support and the factors. According to this, the perception of organisational support is in relationship with organisational justice, supervisor support and organisational rewards and job conditions, respectively. The literature in this area shows a parallel situation.

Cronbach alpha and split- half reliability analysis were carried out to calculate the reliability of the scale comprising of a total of 28 items. The alpha coefficients for each of the factors of the scale were found to be 0.94 for the first factor, 0.86 for the second and 0.90 for the third factor. The total alpha coefficient for the POSS was found to be 0.94. According to Özdamar (2004), if the alpha coefficient is between 0.80 and 1, it shows that the scale has a high-level reliability. Thus, considering the alpha coefficient values, it can be stated that the scale has a high level of reliability.

The reliability of the scale was also tested with the split-half analysis method. The split-half reliability analysis is the test of consistency between two equally divided groups of data (Seçer, 2013; 174). Accordingly, the Spearman Brown coefficient for the first factor was 0.90, 0.84 for factor 2 and 0.86 for factor 3. Examination of the 1<sup>st</sup> and 2<sup>nd</sup> half Cronbach alpha coefficient showed that the values were 0.90 and .90 for the first factor, 0.78 and 0.73 for the second factor and 0.86 and 0.77 for the third factor. The split-half reliability analysis conducted for the whole scale found that the Cronbach alpha coefficient for the 1<sup>st</sup> and 2<sup>nd</sup> halves were 0.93 and 0.89, respectively and the Spearman Brown coefficient value was found to be 0.75.

#### Discussion and Conclusion

In conclusion, it can be stated that the short form of the POSS consisting of 28 items developed to be administered to primary school teachers is a reliable and valid scale that can be used in studies to measure the perception of organizational support of primary and secondary school teachers. It is suggested that the scale be tested in further studies to confirm whether the scale can be used for high school teachers.