

**Citation:** Koçak D. (2019), Algılanan Örgütsel Engel Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması Ve İşte Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisi, BMMJ, (2019), 7(1): 58-77 doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v7i1.1043>

## ALGILANAN ÖRGÜTSEL ENGEL ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE UYARLAMASI VE İŞTE KALMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Daimi KOÇAK<sup>1</sup>

Received (Başvuru Tarihi): 14/01/2019

Accepted (Kabul Tarihi): 06/03/2019

Published Date (Yayın Tarihi): 25/03/2019

### ÖZ

*Bu çalışma, Gibney vd. (2009) tarafından geliştirilen “Algılanan Örgütsel Engel” ölçeğinin güvenilirlik ve geçerliliğini test etmek ve Türkçe uyarlamasını ispatlamak amacıyla yapılmıştır. Ayrıca bu çalışmada algılanan örgütsel engelin işte kalma niyeti üzerindeki etkisi sosyal değişim teorisi çerçevesinde incelenmiştir. Araştırma verileri hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın 293 çalışanından anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Algılanan örgütsel engel ölçeğine yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek boyutlu yapısı desteklenmiştir. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha değeri 0,897 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak, çalışanların algılanan örgütsel engel seviyelerini ölçmek için kullanılan ölçeğin Türkiye’de güvenilir ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda algılanan örgütsel engelin işte kalma niyeti üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlar, araştırmanın son kısmında detaylı olarak tartışılmış ve sektör yöneticilerine ve gelecekte yapılacak çalışmalara önerilerde bulunulmuştur.*

**Anahtar Kelimeler:** Algılanan Örgütsel Engel; İşte Kalma Niyeti; Ölçek Uyarlama

**Jel Kodları:** D23, M12

## TURKISH ADAPTATION OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL OBSTRUCTION SCALE AND ITS EFFECT ON INTENT TO STAY AT WORK

### ABSTRACT

*This study was done to test the reliability and validity of the “Perceived Organizational Obstruction” developed by Gibney et al. (2009) and to prove its Turkish adaptation. Also in this study, the impact of the perceived organizational obstruction on the intention to stay at work was examined within the framework of social change theory. Research data were collected from 293 employees of a company operating in service sector by using survey method. As a result of the exploratory factor analysis on the perceived organizational obstruction scale, one-dimensional structure of the scale was supported. The Cronbach Alpha value of the scale was found as 0,897. As a result, it was determined that the scale measuring employee’s perceived organizational obstruction levels was reliable and valid in Turkey. In addition, it was observed that the perceived organizational obstruction had a negative effect on the intention to stay at work. These results are discussed in detail in the last part of the study and suggestions were made to sector managers and future studies.*

**Keywords:** Perceived Organizational Obstruction; Intent to Stay at Work; Scale Adaptation

**Jel Codes:** D23, M12

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, [dkocak@erzincan.edu.tr](mailto:dkocak@erzincan.edu.tr)

<http://orcid.org/0000-0001-9099-2055>

## 1. GİRİŞ

Çalışanların işverenleri, yöneticileri ve örgütleri ile olan ilişkileri uzun yıllar boyunca teorik ve ampirik çalışmalara konu olmuştur (örneğin; algılanan örgütsel destek, lider-üye etkileşimi). Bu ilişkilere yönelik yapılan çalışmaların temel dayanak noktası genellikle sosyal değişim teorisi olmuştur (Eisenberger vd., 1986, 1990; Graen ve Uhl-Bien, 1995). Sosyal değişim teorisi, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkinin karşılıklı olduğunu savunur (Konovsky ve Pugh, 1994:657). Diğer bir ifade ile sosyal değişim teorisi, örgütün çalışana desteklemesi durumunda çalışanın örgüte karşı birtakım olumlu tutum ve davranışlarının (örneğin örgütsel bağlılığının artması) artacağını (Eisenberger vd., 1990), desteklememesi durumunda ise çalışanın örgütün arzu etmediği tutum ve davranışlarının (örneğin işten ayrılması) artacağını (Eisenberger vd., 2002) savunur. Gibney vd. (2009, 2011) yaptıkları araştırmalarda çalışanların düşük örgütsel destek algılarının örgütsel engel olarak ifade edilebileceğini ispat etmişlerdir. Algılanan örgütsel engel, çalışanın hedeflerine ulaşmasında örgütün engel oluşturduğu veya bu hedeflere ulaşmasını zorlaştırdığı yönündeki algısını ifade eder (Gibney vd., 2009:667). Çalışan, belirlediği hedeflere ulaşmasında örgütsel birtakım engellemelerin veya zorlaştırmaların olduğunu algıladığında örgüt ile olan ilişkisini devam ettirmek istemez (Gibney vd., 2011:1084). Çalışanın ilişkisini devam ettirmek istememesi, diğer bir ifade ile işten ayrılmaya niyetlenmesi çalışanın örgütten ayrılmasına kadar geçen zamanda ayrılma ile ilgili düşünce planlarının olması olarak ifade edilir (Van Der Heijden vd., 2009:617). Çalışanın işte kalma niyeti işten ayrılma niyetinin tersi olarak ifade edilebilir (Mustapha vd., 2010:60). Çalışanların işten ayrılma niyetinde olmaları düşük iş memnuniyetlerinin olduğu (Başak vd., 2013; Gamage ve Buddhika, 2013; Masum vd., 2016; Van Der Heijden vd., 2009) ve düşük örgütsel destek algılarının olduğu (Kalidass ve Bahron, 2015; Islam vd., 2013; Tumwesigye, 2010) şeklinde yorumlanabilir.

Bu çalışma Gibney vd., (2009) tarafından geliştirilen algılanan örgütsel engel ölçeğinin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılmıştır. Bu çalışma sonucunda Türkçe literatüre algılanan örgütsel engel kavramının Türkçe uyarlaması kazandırılmış olacak ve ilgili ölçek farklı bir kültürde incelenerek daha geniş bir anlam kazanacaktır. Ayrıca bu çalışma, algılanan örgütsel engel ve işte kalma niyeti arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide cinsiyetin düzenleyici (moderatör) etkisini tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde, algılanan örgütsel engel ve işte kalma niyeti kavramları teorik çerçevede ele alınmış ve bu kavramların birbirleri ile olan ilişkileri yabancı ve yerli literatür araştırması sonucunda ortaya konmuştur. Çalışmanın ikinci

bölümünde ise, hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın çalışanlarından elde edilen veriler sonucunda algılanan örgütsel engel ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

## **2. LİTERATÜR ARAŞTIRMASI**

### **2.1. Algılanan Örgütsel Engel**

Çalışan-örgüt ilişkisi üzerine yapılan araştırmalar, bu ilişkiyi genellikle sosyal değişim teorisine dayandırarak açıklamaya çalışmışlardır (Eisenberger vd., 1986, 1990; Graen ve Uhl-Bien, 1995). Sosyal değişim teorisi, çalışan ve örgütün karşılıklı olarak birbirlerinden beklentilerinin olduğunu ve karşılıklı olarak bu beklentilerin karşılanması ölçüsünde devam eden bir süreç olduğunu ileri sürmektedir (Emerson, 1976:336). Sosyal değişim ilişkisi, ekonomik değişim ilişkisinde olduğu gibi, tarafların (çalışan ve örgüt) aralarındaki ilişki devam ettiği süre boyunca birbirlerinden bazı beklentiler içerisinde olduklarını iddia eder. Fakat sosyal değişim ilişkisinde ekonomik değişim ilişkisinin aksine, bu beklentilerin kesin niteliği belirtilmemiştir. Diğer bir ifade ile ekonomik değişim tarafların birbirlerinden beklentilerinin açık bir şekilde taahhüt altına alındığı yazılı bir sözleşmeye dayanırken, sosyal değişim yazılı veya resmi bir sözleşmeye dayanmayan, tarafların karşılıklı olarak birbirlerine güvenmelerine dayanan bir değişim ilişkisini ifade eder (Konovsky ve Pugh, 1994: 657). Yapılan araştırmalar, çalışanların örgütün kendilerini desteklediği yönündeki algılarının artması durumunda örgütsel çıktılara katkı yapmak için ekstra çaba gösterdiklerini (Eisenberger vd., 1990; Vigoda-Gadot, 2007; Bateman ve Organ, 1983), örgütsel desteğin negatif veya nötr olması durumunda ise örgütün kendilerinden beklediği asgari çabayı sergilediklerini ortaya koymuşlardır. Fakat sosyal değişim teorisi nötr (veya destekleyici olmayan) ve negatif ilişkilerin aynı olduğunu iddia eder. Diğer bir anlatımla sosyal değişim teorisi anlayışı, çalışanların örgütün kendilerine zarar vermesi durumunda kendilerinin de kuruma zarar vereceğini karşılıklı alış-veriş ilişkisine dayanarak ileri sürer. Bu iddialar sonucunda çalışanların olumsuz veya hatalı davranışlarının kaynağının örgüt olduğunu söylemek yanlış olmaz (Gibney vd., 2009:666). Gibney vd., (2009:667) çalışanların olumsuz davranışlarının kaynağının örgüt olup olmadığı sorusundan hareketle sosyal değişim teorisinin genişletilmesi gerektiğini savunmuşlardır. Bu amaçla yaptıkları çalışmalarda, çalışanların kişisel ve mesleki hedeflerine ulaşmalarında kuruluşlarının kendilerini engellediği veya bu hedeflere ulaşmalarını zorlaştırdığı yönündeki algıları ve çalışanların örgütsel engel algıları ile düşük destek algıları arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını araştırmışlardır. Bu amaçla algılanan örgütsel engel kavramını tanımlamışlardır (Gibney vd., 2009, 2011).

Algılanan örgütsel engel, çalışanın bağlı olduğu örgütün hedeflerini gerçekleştirmesine engel olduğu, aksattığı veya hedeflerine müdahale ettiği ve iyi oluşuna (refahına) zarar verdiği yönündeki algısı olarak tanımlanmıştır (Gibney vd., 2009, 2011). Çalışanın örgütsel engel olarak ifade ettiği durumlar yoruma açık durumlar değildir. Algılanan örgütsel engel çalışanın algılarına dayanan ve örgütün hedeflerine ulaşmasına aktif olarak engel olduğu durumlardır. Örneğin, çalışanın her hangi bir konuda çalışma arkadaşı ile yaşadığı bir tartışma örgütsel uygulamalardan ötürü değilse çalışan tarafından örgütsel engel olarak algılanmayacaktır. Çalışanlar örgütsel uygulamaların iş süreçlerini daha zor hale getirdiğine inanıyorlarsa, hedeflere ulaşılmasının engellenip engellenmediğine bakılmaksızın, örgütsel engelleme algısı ortaya çıkacaktır (Gibney vd., 2011:1086). Çalışanlar arzuladıkları hedeflere örgütsel engellerden ötürü ulaşamadıkça algıladıkları örgütsel engel seviyesi artış gösterir. Mackey vd. (2018) algılanan örgütsel engel ile algılanan örgütsel destek arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Bu sonuçtan hareketle algılanan örgütsel engel ile örgütsel bağlılık arasında negatif (Eisenberger vd., 1986; Eisenberger vd., 1990; Rhoades ve Eisenberger, 2002) işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişki olduğu (Allen vd., 2003) söylenebilir.

## **2.2. İşte Kalma Niyeti**

Çalışanların kendi istekleri ile işten veya örgütten ayrılmaları (bu çalışmada işten ayrılma kavramı kullanılmıştır) örgütsel etkinlik ve verimliliği olumsuz etkileyerek karlılığı azaltan bir durumdur. İşten ayrılan çalışanın veya çalışanların yerine alınacak kişi(ler) işletmeye doğrudan (aday bulma, seçme, eğitim, adaptasyon, vs.) ve dolaylı (diğer çalışanların morallerinin bozulması, yeni alınacakların uyumsuz olmaları, sendikaların tepkileri, vs.) maliyetlere neden olacaktır (Mustapha vd., 2010:59). İşten ayrılma niyeti çalışanın mevcut işinden birtakım beklentilerinin (maaş, terfi, eğitim, kararlara katılım vs.) karşılanmaması durumunda, çalışanın işten ayrılmayla ilgili düşüncelere sahip olması ve bu yönde planlar yapması (yeni bir iş araması gibi) olarak ifade edilir (Fong ve Mahfar, 2013: 35; Ongori, 2007: 50; Kerse ve Babadağ, 2018: 634). İşten ayrılmaya niyetlenen çalışanın performansı düşük olacak (Saeed vd., 2014), iş memnuniyeti azalacak (Ramoo vd., 2013; Koçak ve Yücel, 2018) ve sonuç olarak işletmeye katkısı azalacaktır. Bu nedenle işletme yöneticilerinin çalışanların işten ayrılma niyetlerini ve bunun sonucunda gerçekleşecek işten ayrılmalarını önlemek için uygulanan örgütsel politikaları (Cropanzano ve Mitchell, 2005:878), motivasyon araçlarını, örgüt kültürünü ve denetim uygulamalarını dikkatli bir şekilde belirlemeleri gerekir (Kumar ve Govindarajo, 2014: 510).

İşte kalma niyeti ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalar bu iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Youcef vd., 2016; Chaney, 1991; Nancarrow vd., 2014). İşte kalma niyeti kavramı, çalışanın bilinçli olarak mevcut yaptığı işten veya örgütten ayrılmayla ilgili düşünce ve planlarının olmadığı anlamına gelir (Chaney, 1991:7). Çalışanların işte kalma niyetlerinin temeli sosyal değişim teorisine dayanmaktadır (Phuong ve Trang, 2017:2). Sosyal değişim teorisine göre, bireyler başkaları ile olan ilişkilerinde yazılı olmayan ve karşılıklı güvene dayalı bir değişim ilişkisi içerisinde olurlar (Emerson, 1976). Örgüt çalışana resmi iş sözleşmesinin kapsamı dışında birtakım imkanlar sunması karşılığında çalışanın da resmi iş sözleşmelerinin ötesinde örgüt amaçlarına ekstra katkı yapmasını bekleyecektir. Kısacası bu teori insan ilişkilerinin karşılıklı faydaya ve karşılıklı güvene (resmi bir sözleşmeye dayanmamasından ötürü) dayandığını savunur (Thibaut ve Kelley, 1959:198). Teori, insanların neden birbirleriyle ilişkileri olduğunu ve ilişkilerin başlaması ve bitmesi için neden uygun zamanı belirledikleri mantığını açıklığa kavuşturur. Ayrıca bu teoriye göre çalışanlar yaptıkları işten elde ettikleri fayda nedeniyle işte kalma niyetinde olurlar (Cropanzano ve Mitchell, 2005: 878).

### **2.3. Araştırma Hipotezleri ve Modeli**

Araştırmanın bu başlığı altında, algılanan örgütsel engel ile işte kalma niyeti arasındaki ilişkiye ve bu ilişkide cinsiyetin düzenleyici etkisine yönelik kurulan hipotezler ve bu hipotezler doğrultusunda oluşturulan araştırma modeli incelenmiştir.

#### **2.3.1. Algılanan Örgütsel Engel ve İşte Kalma Niyeti Arasındaki İlişki**

Algılanan örgütsel engel kavramı literatürde yeni bir kavram olmasından ötürü nedenleri ve sonuçlarını inceleyen çok az sayıda araştırma bulunmaktadır (Gibney vd. 2009; Mackey vd. 2018). Bu sınırlı araştırmalardan Mackey vd. (2018:1284) tarafından yapılan çalışmada, algılanan örgütsel engel ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Çalışan örgütün hedeflerine ulaşmasını engellediği algısına sahip olduğunda örgütün kendisinden beklediği ekstra rol davranışlarını sergilemede isteksiz olacaktır. Gibney vd. (2011) ise çalışanların örgütsel engelleme algıları arttıkça örgütsel özdeşleşme seviyelerinin azaldığını tespit etmişlerdir. Bu sonuç çalışanın örgütsel engel algısının artması durumunda örgütle özdeşleşmesinin dolayısıyla örgüte bağlılığının azalacağı (Dávila ve García, 2012; Van Knippenberg ve Sleebos, 2006; Hup Chan, 2006) ve işten ayrılma niyetinin ortaya çıkacağı veya artacağı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca Gibney vd. (2009) tarafından algılanan örgütsel engel kavramını ortaya attıkları çalışmada bu kavramın; işten

ayrılma niyeti ve çalışanların ihmal davranışları ile pozitif, çalışan sesliliği ve çalışan sadakati ile negatif yönlü ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Sosyal değişim teorisine göre, bireyler sosyal değişim ilişkilerinin değerini ve maliyetini değerlendirirler. Maliyetler ilişkide olmanın faydalarını aştığında, bireyler ilişkiye son vereceklerdir (Emerson, 1976). Beklenti teorisine (Vrom, 1964) göre, bireyler hedeflere ulaşmaya değer verirler. Bir değişim ortağı birinin hedeflerine ulaşmasını engellediğinde, bu ilişkide olmanın maliyeti artar. Bu artan maliyetler, ilişkide kalmanın yararlarından ağır basabilir ve bireylerin ilişkiyi sonlandırmasına neden olabilir. Çalışanların işte kalma niyetleri kişisel hedeflerini gerçekleştirmede herhangi bir engelle karşılaşmadıkları ve çalışanın örgütten ayrılmayı gerektirecek bir durum olmadığı yönündeki algıları olarak ifade edilebilir (Demir, 2011: 457). Çalışanlar kuruluşla ilişkilerinin refahlarına zarar verdiğine ve amaçlarına ulaşmalarını engellediğine inandıklarında, kuruluştan ayrılma (ilişkilerine son verme) olasılıkları artar (Gibney, 2009). Bu açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

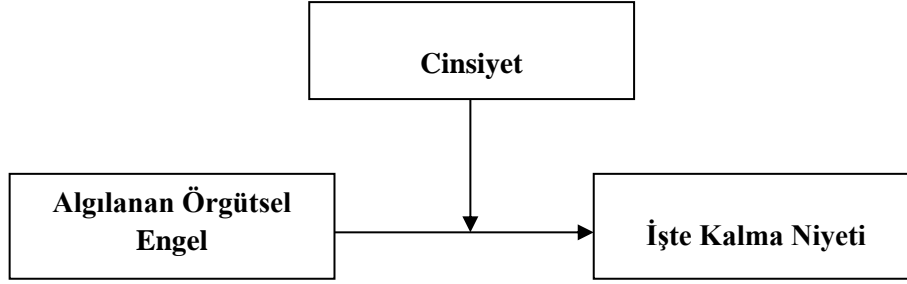
*H<sub>1</sub>: Algılanan örgütsel engel ve işte kalma niyeti arasında negatif bir ilişki vardır.*

### **2.3.2. Cinsiyetin Moderatör Etkisi**

Birçok yerli ve yabancı çalışmada, farklı değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde cinsiyet moderatör değişken olarak kullanılmıştır. Yücel (2017) mobing ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisini araştırdığı çalışmada, bayanların mobbing algıları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin erkeklere göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Hundera (2014) akademisyenlerin rol stresleri, iş memnuniyetleri, örgütsel bağlılıkları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiye yönelik yaptığı araştırma sonucunda, bayanların rol streslerinin artması ve iş memnuniyetlerinin azalması sonucunda erkeklere göre daha fazla işten ayrılma niyetinde oldukları gözlemlenmiştir. Khalid vd., (2009) otel çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinin bayanlarda erkeklere göre daha güçlü olduğunu tespit etmişlerdir. Youcef vd., (2016) tarafından yapılan araştırmada işte kalma niyetinin işten ayrılma niyeti ile negatif, örgütsel bağlılıkla ise pozitif yönlü ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Geçmişte yapılan araştırma sonuçlarına göre erkeklerin örgüte bağlılıklarının kadınlardan daha fazla olduğu ve kadınların işten ayrılma niyetlerinin erkeklere göre daha güçlü olduğu görülmüştür (Marsden vd., 1993; Aydın vd., 2011). Bu açıklamalar doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

**H<sub>2</sub>:** *Algılanan örgütsel engel ve işte kalma niyeti arasındaki ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi vardır. Algılanan örgütsel engelin işte kalma niyeti üzerindeki olumsuz etkisi kadınlarda erkeklere göre daha güçlü olacaktır.*

Bu hipotezler doğrultusunda araştırma modeli Şekil 1’de görüldüğü gibi oluşturulmuştur.



**Şekil 1:** Araştırma Modeli

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Araştırmanın Amacı, Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın iki amacı vardır. Bunlardan birincisi, Gibney vd., (2009) tarafından geliştirilen algılanan örgütsel engel ölçeğinin Türkçe uyarlamasının yapılmasıdır. İkinci amacı ise, algılanan örgütsel engel ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesidir. Bu amaçların gerçekleştirilmesine yönelik olarak Türkiye’de hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir firmanın toplam 1.100 çalışanından 293’üne uygulanan anket sonucunda veriler elde edilmiştir. Verilerin elde edilmesinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır. 500 adet hazırlanan anketlerin 326 adedi (% 65) geri dönmüş olup bunlardan 33’ü eksik ve hatalı olmalarından ötürü değerlendirmeye dahil edilmemiş ve geriye kalan 293 (% 59) adedi analizlere dahil edilmiştir. İlgili firmanın toplam 1.100 çalışanı olduğu göz önünde bulundurulduğunda örneklemin araştırma evrenini temsil edebileceği istatistiksel olarak söylenebilir (<https://www.surveysystem.com>; Israel, 1992: 1). Ölçek uyarlamalarında faktör analizlerinin doğru sonuçlar vermesi için örneklem büyüklüğünün ölçeğin madde sayısının 20 katından fazla olması gerekir (Costello ve Osborne, 2005; Aktaran Gungör, 2016:106). Türkçe uyarlaması yapılacak olan algılanan örgütsel engel ölçeğinin 5 maddesinin 20 katının 100 olmasından ötürü örneklem büyüklüğünün (293) uyarlama çalışması için yeterli olduğu söylenebilir.

### 3.2. Veri Toplama Araçları

#### 3.2.1. Algılanan Örgütsel Engel Ölçeği

Araştırmada çalışanların örgütsel engel algılarını tespit etmek amacıyla Gibney vd. (2009) tarafından geliştirilen beş maddeli ve tek boyutlu “Algılanan Örgütsel Engel Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte “kurumum mesleki hedeflerimi gerçekleştirmemi engellemektedir”, “kurumum refah düzeyimi olumsuz yönde etkilemektedir” şeklinde ifadeler bulunmaktadır. Araştırmacılar tarafından ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,86 olarak bulunmuştur. Ölçekteki maddeler 1’den 7’ye kadar (1-kesinlikle katılmıyorum, 4-ne katılıyorum ne katılmıyorum, 7-kesinlikle katılıyorum) Likert tipi ölçeğe göre derecelendirilmiştir.

Algılanan örgütsel engel ölçeğinin orijinal halinin İngilizce olmasından ötürü öncelikli olarak her bir ölçek maddesinin İngilizceden Türkçeye çevrilmesi gerekmiştir. Bunun için ölçeğin İngilizce konusunda uzman ve anadili Türkçe olan iki akademisyen tarafından birbirlerinden bağımsız olarak çevirisi yapılmıştır. Daha sonrasında bu kişilerden alınan çeviriler karşılaştırılmış ve birbirlerine yüksek oranda benzer çeviri yapıldığı görülmüştür. Türkçe çeviriler yine İngilizce konusunda uzman farklı iki akademisyene Türkçeden İngilizceye çevirtilmiştir. Yapılan bu çevirilerde birbirinden bağımsız olarak yapıldığı için sonuçlar karşılaştırılmış ve yüksek oranda benzerlik olduğu görülmüştür. Son olarak elde edilen çeviriler 4 kişilik İngilizce konusunda uzman bir gruba kontrol ettirilmiş ve nihayetinde ölçeğe son hali verilmiştir.

#### 3.2.2. İşte Kalma Niyeti Ölçeği

Araştırmada çalışanların işte kalma niyetlerini ölçmek için yerli ve yabancı çalışmalarda çok fazla kullanılan, Jenkins (1993) tarafından geliştirilen (Cronbach Alpha 0,77) ve Kitapçı vd. (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan (Cronbach Alpha 0,87), 3 maddeli tek boyutlu “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” kullanılmıştır. Yapılan yerli ve yabancı literatür taraması sonucunda, çalışanların işte kalma niyetlerinin ölçümünde işten ayrılma niyeti ölçeğinin kullanıldığı görülmüştür. Çalışmaların bir kısmında (Çağlar, 2018; Mustapha vd., 2010; Radford, 2013; Youcef vd., 2016) işten ayrılma niyetine ilişkin maddeler çalışanlara uygulandıktan sonra verilerin analiz aşamasında ters kodlandıkları, diğer bir kısmında ise (Çalışkan, 2010; Kudo vd., 2006; Demir, 2011) olumsuz olan ölçek maddelerinin olumlu olarak değiştirildikten sonra çalışanlara uygulandığı görülmüştür. Bu çalışmada olumsuz olan ölçek maddeleri olumlu olarak değiştirildikten sonra katılımcıların işte kalma niyetleri ölçülmüştür. Ölçekte “bu kurumdan ayrılmayı düşünmüyorum” ve “bu kurumdan ayrılmak istemiyorum” şeklinde



ifadeler yer almaktadır. Ölçek maddeleri 5’li Likert tipi ölçeğe göre (1-kesinlikle katılmıyorum ve 5-kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Araştırma kapsamında katılımcılara ilişkin cinsiyet, medeni hal, yaş ve eğitim durumları gibi demografik özellikler tespit edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda araştırmaya katılan 293 çalışanın cinsiyetlerine göre büyük çoğunluğunun (%61) erkek, medeni hallerine göre çoğunluğunun (%64) evli, yaşlarına göre çoğunluğunun 26-35 (%45) yaş aralığında oldukları ve son olarak eğitim durumlarına göre çoğunluğunun lise mezunu (%64) oldukları tespit edilmiştir.

### 4.2. Algılanan Örgütsel Engel Ölçeğine İlişkin Veriler

Araştırmanın bu başlığı altında Türkçe uyarlaması yapılan algılanan örgütsel engel ölçeğine ilişkin geçerlilik, güvenirlik ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış ve elde edilen sonuçlar istatistiksel açıdan yorumlanmıştır.

#### 4.2.1. Algılanan Örgütsel Engel Ölçeğinin Yapı Geçerliliği Testi

Algılanan örgütsel engel ölçeğinin yapı geçerliliğinin test edilmesine yönelik olarak açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde her bir maddeye ait faktör yükleri, özdeğerleri, açıklanan ve toplam varyans oranları, Kaise-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi (Barlett’s Test of Sphericity) değerleri Tablo 1’de verilmiştir. Ölçekte faktör yüklerinin 0,40 ve üzeri olması, KMO değerinin 0,60 üzeri olması ve küresellik derecesinin anlamlılığında ise  $< 0,05$  değeri referans alınmıştır (Kerse, 2017:291).

**Tablo 1:** Algılanan Örgütsel Engel Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri	Özdeğer	Açıklanan Varyans (%)	Toplam Varyans (%)
Kurumum mesleki hedeflerimi gerçekleştirmemi engellemektedir.	,786			
Kurumum refah düzeyimi olumsuz yönde etkilemektedir.	,832			
Kurumum verimli olmamı engellemektedir.	,877	3,55	71,06	71,06
Kurumum kişisel hedeflerimi gerçekleştirmemi engellemektedir.	,885			
Başarıya ulaşmam kurumum tarafından engellenmektedir.	,831			
<b>KMO=,872</b>				
<b>Küresellik Derecesi (Bartlett’s)=591,876 (p=0,000)</b>				

Tablodaki değerler incelendiğinde; ölçeğe ilişkin maddelerin tek boyutta toplandıkları, her bir maddeye ilişkin faktör yüklerinin en düşük 0,786 olduğu, ölçeğin özdeğerinin 3,55 olduğu ve ölçeğe ait maddelerin toplam varyansın %71,06'sını açıkladıkları görülmektedir. Ayrıca elde edilen verilerin açımlayıcı faktör analizi için uygunluğu hakkında bilgi veren KMO değerinin (Büyüköztürk, 2011) yüksek seviyede (0,872) ve Bartlett Küresellik Testinin (0,000) anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Açımlayıcı faktör analiz sonucunda oluşan yapının doğrulanması için (Yaşlıoğlu, 2017:78) ölçeğe doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda oluşturulan modelin geçerliliğinden bahsedilebilmesi için modele ilişkin uyum iyiliği değerlerinin yeterli seviyede olması gerekir (Schermelleh-Engel vd., 2003). Araştırmalarda genel olarak en fazla kullanılan uyum iyiliği değerleri ( $\chi^2/sd$ , SRMR, RMSEA, CFI ve NNFI) bu çalışmada referans alınmıştır (Güngör, 2016). Bu değerlerden SRMR ve RMSEA değerlerin 0,08'den küçük olması,  $\chi^2/sd$  değerinin 5'ten küçük olması, CFI ve NNFI değerlerinin ise 0,95 ve üzerinde olması kabul edilebilir seviyeler olarak değerlendirilmiştir (Gibney, 2009; Güngör, 2016; Schermelleh-Engel vd., 2003). Algılanan örgütsel engel ölçeğine ait 5 madde ile tek boyutlu bir model oluşturulmuştur. Oluşturulan modele ilişkin  $\chi^2/sd$  değerinin 2,2; SRMR değerinin 0,033; RMSEA değerinin 0,077; CFI değerinin 0,99 ve NNFI değerinin 0,98 olduğu görülmüştür. Ayrıca, tüm maddelere ait standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,50'nin üzerinde olmasından ötürü modelin ilgili ölçek için uygun olduğu söylenebilir (Fornell ve Larcker, 1981).

#### **4.2.2. Algılanan Örgütsel Engel Ölçeğine Ait Güvenirlilik Analizi**

Bu çalışmada ölçeklerin içsel tutarlılıklarının tespit edilmesi amacıyla, güvenirlilik türlerinden Cronbach Alpha değeri dikkate alınmıştır. Cronbach Alpha değeri 0 ile 1 arasında bir değer alır ve bu değer 1'e yakın olması ölçeğin güvenilirliğinin yüksek, 0,4 ve üzeri olması ise kabul edilebilir değer olarak değerlendirilir (Tavakol ve Dennick, 2011).

**Tablo 2:** Algılanan Örgütsel Engel Ölçeğine Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
AÖE1	2,36	1,213	9,29	18,118	,673	,890
AÖE2	2,23	1,186	9,42	17,790	,733	,877
AÖE3	2,29	1,242	9,37	16,897	,793	,864
AÖE4	2,24	1,175	9,42	17,294	,805	,862
AÖE5	2,54	1,302	9,12	16,996	,731	,878
<b>Ölçek İstatistikleri</b>	<b>Ortalama</b> 11,66	<b>Standart Sapma</b> 5,151		<b>Varyans</b> 26,534		<b>Cronbach Alpha</b> ,897

(AÖE=Algılanan örgütsel engel)

Algılanan örgütsel engel ölçeğinin güvenilirliğini test etmek için yapılan analiz sonuçları Tablo 2’de verilmiştir. Tablodaki değerler incelendiğinde her bir maddeye ait Cronbach Alpha değerinin birbirlerine çok yakın değerler olduğu (en yüksek 0,890; en düşük 0,862) dolayısıyla ölçekten madde çıkarmaya gerek olmadığı söylenebilir. Ayrıca ölçeğin genel olarak Cronbach Alpha değerinin yüksek seviyede olduğu ( $\alpha=0,897$ ), dolayısıyla ölçeğin güvenilirliğinin yüksek olduğu ifade edilebilir.

### 4.3. İşte Kalma Niyeti Ölçeğine İlişkin Veriler

Araştırmanın bu başlığı altında, araştırmada bağımsız değişken olarak kullanılan işte kalma niyeti ölçeğine güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır.

#### 4.3.1. İşte Kalma Niyeti Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi

Araştırmada, bağımlı değişken olarak kullanılan işte kalma niyeti ölçeğine ait 3 maddeye güvenilirlik analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3:** İşte Kalma Niyeti Ölçeğine İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Madde Silinirse Ölçeğin Ortalaması	Madde Silinirse Ölçeğin Varyansı	Düzeltilmiş Madde Toplam Puan Korelasyonu	Madde Silinirse Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayısı
İKN1	3,85	1,164	11,87	10,964	,808	,927
İKN2	3,93	1,185	11,80	10,707	,830	,920
İKN3	3,97	1,190	11,75	10,424	,873	,906
<b>Ölçek İstatistikleri</b>	<b>Ortalama</b> 15,72	<b>Standart Sapma</b> 4,31		<b>Varyans</b> 18,55		<b>Cronbach Alpha</b> ,935

(İKN=İşte kalma niyeti)

Tablodaki sonuçlar incelendiğinde maddelere ait Cronbach Alpha değerlerinin birbirlerine çok yakın oldukları dolayısıyla ölçekten madde çıkarılmasına gerek olmadığı

söylenbilir (en yüksek 0,927; en düşük 0,906). Ölçeğin genel olarak Cronbach Alpha değeri incelendiğinde ( $\alpha=0,935$ ) bu değer oldukça yüksek olduğu, dolayısıyla ölçeğin yüksek seviyede güvenilir olduğu belirtilebilir.

İşte kalma niyeti ölçeğine ilişkin oluşturulan modelin doğruluğunun test edilmesi için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda modele ait uyum iyiliği değerlerinin yeterli seviyede oldukları sonucuna ulaşılmıştır ( $\chi^2/sd=3,33$ , SRMR=0,023, RMSEA=0,073, CFI=0,99 ve NNFI=0,98).

#### 4.4. Araştırma Hipotezlerinin Testi

Araştırmada yapılan literatür taraması sonucunda ortaya konan hipotezlerin test edilmesine yönelik olarak, elde edilen veriler SPSS için PROCESS Macro (Hayes, 2013) istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu analiz öncesinde değişkenler arasındaki ilişkinin seviyesinin tespit edilmesine yönelik olarak korelasyon analizi yapılmış ve yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen ortalamalar, standart sapmalar, korelasyon değerleri ve Cronbach Alpha değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

**Tablo 4:** Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Cronbach Alpha Değerleri

Değişkenler	$\bar{x}$	SS	1	2
AÖE	3.35	1.03	(,897)	
İKN	3.68	1.08	-,222**	(,935)

\*\*p<0,01; AÖE=Algılanan örgütsel engel; İKN=İşte kalma niyeti;  $\bar{x}$ =Ortalama; SS=Standart sapma

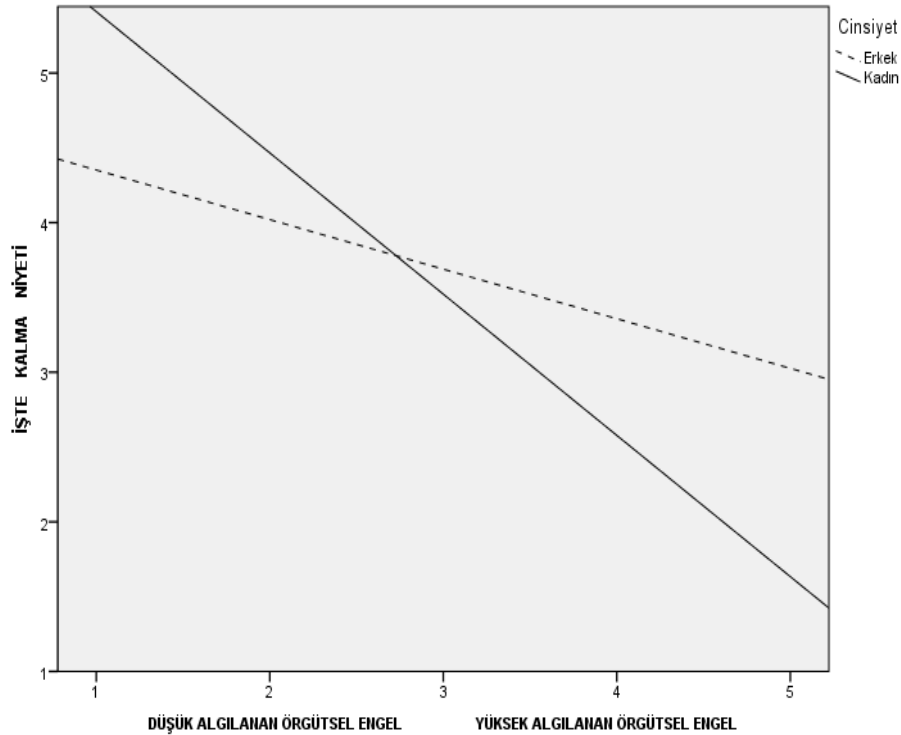
Tablodaki sonuçlar incelendiğinde algılanan örgütsel engel ile işte kalma niyeti arasında pozitif yönlü ve %99 önem seviyesinde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r= -0,222$ ;  $p=0,001$ ).

**Tablo 5:** Değişkenler Arasındaki İlişkiye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

	B	SE	t	p	LLCI	ULCI
<b>İşte kalma niyeti</b>						
Algılanan örgütsel engel	-0.37	.07	-5.47	0.000	-,5085	-,2389
Cinsiyet	0.24	.28	0.87	0.384	-,3061	,7919
Algılanan örgütsel engel x cinsiyet	-0.61	.29	-2.14	0.033	-1,1764	-,0489
<b>Şartlı etki Cinsiyet = <math>M \pm 1 SD</math></b>						
-1 SD (-0.07)	- 0.33	0.07	-4.70	0.000	-,4704	-,1924
+1 SD (0.93)	-0.94	0.28	-3.41	0.000	-1,4904	-,3978

Tablodaki değerler incelendiğinde algılanan örgütsel engelin işte kalma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ( $B= -0.37$ ;  $t= -5,47$ ;  $p=0,000$ ). Bu sonuç Hipotez 1'in desteklendiği anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile elde edilen bu sonuç çalışanların bağlı oldukları kurumdaki örgütsel engel algılarının artması durumunda örgütte kalma niyetlerinin azalacağı şeklinde yorumlanabilir.

Araştırma kapsamında algılanan örgütsel engelin işte kalma niyeti üzerindeki etkisinin katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesine yönelik yapılan analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 5'te özetlenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde cinsiyetin algılanan örgütsel engel ile işte kalma niyeti arasındaki ilişkide moderatör etkisinin olduğu yönündeki Hiopotez 2'nin desteklendiği görülmektedir. Bu sonuca göre örgütlerde algılanan örgütsel engeller arttıkça kadınların ( $B= -0,94$ ;  $t= -3,41$ ;  $p=0,000$ ) işte kalma niyetlerinin erkeklere ( $B= -0,33$ ;  $t= -4,70$ ;  $p=0,000$ ) göre daha fazla azaldığı söylenebilir. Diğer bir ifade ile algılanan örgütsel engelin işte kalma niyeti üzerindeki olumsuz etkisi kadınlarda erkeklere göre daha güçlü olacaktır. Cinsiyete göre algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi Şekil 2'de de verilmiştir.



**Şekil 2:** Cinsiyet ve Algılanan Örgütsel Engel Etkileşiminin İşte Kalma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Şekil incelendiğinde kadınların işte kalma niyetlerinin başlangıçta erkeklerden daha yüksek olduğu fakat örgütsel engel algıları arttıkça işte kalma niyetlerinin azaldığı ve belli bir

noktadan sonra erkeklere oranla işte kalma niyetlerinin (aynı seviyede örgütsel engel seviyesinde) daha fazla azaldığı görülmüştür.

## **5. SONUÇ VE TARTIŞMA**

Bu çalışmanın algılanan örgütsel engel ölçeğinin Türkçe'ye ilk kez uyarlanması açısından literatüre önemli bir katkısının olacağı söylenebilir. Bu maksatla yerli ve yabancı literatür detaylı olarak araştırılmış ve algılanan örgütsel engel kavramı açıklanmıştır. Çalışmada ayrıca algılanan örgütsel engel ile işte kalma niyeti arasındaki ilişki ve cinsiyetin bu ilişki üzerinde moderatör etkisi incelenerek sonuçları tartışılmıştır.

Araştırma sonucunda ilk olarak algılanan örgütsel engel ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği ispatlanmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek boyutlu yapısı Türkçe uyarlamasında da desteklenmiştir. Gibney vd., (2009, 2011) yaptıkları araştırmanın sadece Amerika'da yapılmasının bir kısıt olduğunu, algılanan örgütsel engel ölçeğinin daha iyi anlaşılması için farklı ülkelerde araştırılması gerektiğini belirtmişlerdir. Ölçeğin farklı bir kültürde (Türkiye'de) geçerlilik ve güvenilirliğinin ispatlanmış olması literatüre önemli bir katkı sağlayarak algılanan örgütsel engel kavramının daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Ayrıca bu çalışma sonuçları Gibney ve arkadaşlarının (2009) sosyal değişim teorisinin daha iyi anlaşılmasına yönelik olarak yaptıkları çalışma sonuçlarını desteklemesi açısından da literatüre önemli bir katkı sağlayacaktır. Sosyal değişim teorisi (Blau, 1964; Emerson, 1976) çalışanların örgütten elde ettiklerine göre örgüte maksimum seviyede veya asgari seviyede örgütsel çıktılara katkı yaptıklarını iddia eder. Bu çalışmada algılanan örgütsel engel ile işte kalma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki çıkmış olması araştırma sonuçlarının sosyal değişim teorisini desteklediği söylenebilir. Çalışanların örgütsel engellerden ötürü, önceden belirledikleri hedeflere ulaşamamaları işte kalma niyetlerini azaltacaktır.

Araştırmada algılanan örgütsel engel ölçeğinin Türkçe uyarlaması yanında işte kalma niyeti ile olan ilişkisi ve bu ilişkide cinsiyetin moderatör etkisi araştırılmıştır. Algılanan örgütsel engel ile işte kalma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Gibney vd. (2009) yaptıkları araştırma sonucunda algılanan örgütsel engelin psikolojik sözleşme ihlali ile pozitif, örgütsel destek ile ise negatif yönlü bir ilişki içerisinde olduğunu tespit etmişlerdir. Bu çalışmada elde edilen sonuç ile Gibney vd. (2009) tarafından yapılan çalışma sonuçlarının, işte kalma niyetinin psikolojik sözleşme ihlali ile negatif (Xie vd., 2015; Cho vd., 2009), örgütsel destek ile pozitif (Islam vd., 2013; Gök vd., 2017) yönlü ilişkisi göz önünde bulundurulduğunda benzer oldukları söylenebilir.

Araştırma bulgularından bir diğeri de çalışanların örgütsel engel algılarının işte kalma niyetleri üzerindeki negatif etkisinde cinsiyetin moderatör etkisinin olduğu yönündedir. Araştırma sonucunda algılanan örgütsel engelin kadın çalışanların işte kalma niyetlerini erkek çalışanlara göre daha fazla azalttığını ortaya çıkarmıştır. Diğer bir ifadeyle aynı seviyede örgütsel engel algısına sahip kadın ve erkek çalışanlarda kadınların işte kalma niyetlerinin daha düşük seviyede olduğu söylenebilir. Bu sonuç kadın çalışanların erkek çalışanlara göre işte kalma niyetlerinin daha düşük seviyede olduğu yönündeki önceki araştırma sonuçlarını desteklemektedir (Yücel, 2017; Hundera, 2014; Khalid vd., 2009; Marsden vd., 1993; Aydın vd., 2011). Bu sonucun nedenleri, kadınların hedeflerini (örneğin; kariyer hedefleri) gerçekleştirmede erkeklere göre daha fazla engelle karşılaşmaları (örneğin; cam tavan, cam uçurum sendromu gibi) ve kadınların erkeklere göre evdeki sorumluluklarının daha fazla olması (yemek yapmak, çocuk bakmak gibi) gibi faktörlerle açıklanabilir.

Çalışanlar kendilerini hedeflerinden uzaklaştıran örgütlerden uzaklaşmak isterler. Örgütler çalışanlarına olumsuz davrandığında (hedeflerinden uzaklaştırdığında), çalışanlar kendi değerleri ile bağlı oldukları kuruluşun değerlerinin farklı olduğunu düşüneceklerdir. Sonuç olarak çalışanların kendilerine zarar veren kuruluşlarla özdeşleşme seviyeleri (Gibney vd., 2009) ve örgüte olan bağlılıkları azalacak (Marsden vd., 1993; Aydın vd., 2011) bu durum çalışanın işten ayrılma ile ilgili planlar yapmasına neden olacaktır.

## **6. KISITLAMALAR**

Araştırma sonucunda hipotezler (Hipotez 1 ve 2) desteklenmiştir. Fakat bu sonuçlar birtakım kısıtlar dahilinde elde edilmiştir. Araştırma kısıtlarından bahsedilmesi ileride yapılacak çalışmaların daha sağlıklı sonuçlar elde etmesi açısından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın ilk kısıtlaması olarak verilerin bir firmanın çalışanlarından, aynı anketle, benzer yöntemlerle, aynı zamanda elde edilmiş olmaları diğer bir ifade ile verilerin tek kaynaktan toplanmış olmalarıdır. Podsakoff vd. (2003) verilerin tek bir kaynaktan toplanmasının Ortak Yöntem Sapmasına (Common Method Bias) neden olabileceğini ortaya koymuşlardır. Ortak yöntem sapması, değişkenler arasındaki korelasyon değerlerinin normalden daha fazla çıkmasına neden olabilir (Podsakoff vd., 2003). Gelecekte yapılacak çalışmalar farklı zamanlarda, farklı kaynaklardan veri toplayarak ortak yöntem sapması sorununu çözebilirler.

Gibney vd., (2009) algılanan örgütsel engel ölçeğini geliştirirken çalışanların örgütsel destek algıları ile anlamlı farklılığı araştırılarak ortaya konmuştur. Bu çalışma Gibney vd.'nin

(2009, 2011) bu farklılığın çalışanlar tarafından algılandığını ispat etmiş olmalarından ötürü algılanan örgütsel destek ölçeği modele dahil edilmeden ölçülmüştür. İleride yapılacak çalışmalarda bu çalışmadaki ölçeklere ilaveten algılanan örgütsel destek de modele dahil edilerek farklı sonuçlar elde edilebilir. Ayrıca bu çalışma sonuçları sosyal değişim teorisi (Blau, 1964) çerçevesine göre ele alınmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda sosyal değişim teorisi ile desteklenen farklı değişkenler (örneğin psikolojik sözleşme ihlali) modele dahil edilerek bu çalışma sonuçları daha fazla geliştirilebilir.

Araştırmanın son kısıtlaması olarak sadece çalışanların örgütsel engel algıları tespit edilmiş yöneticilerin veya işverenlerin konuyla ilgili fikirleri alınmamıştır. Çalışanların örgüte karşı farklı nedenlerden ötürü (örneğin; düşük maaş, yöneticiye veya çalışma arkadaşlarına öfke) kısıtlama olmamasına rağmen olduğu yönünde fikir belirtmiş olmaları muhtemeldir. İleride yapılacak çalışmalarda çalışanlarla birlikte örgütün yöneticilerinin de çalışmaya dahil edilmesi daha sağlıklı sonuçlar elde edilmesine yardımcı olabilir.



## KAYNAKÇA

- Allen, D. G., Shore, L. M. and Griffeth, R. W. (2003). "The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process", *Journal of Management*, 29(1), 99-118.
- Aydin, A., Sarier, Y. ve Uysal, S. (2011). "The Effect of Gender on Organizational Commitment of Teachers: A Meta Analytic Analysis", *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(2), 628-632.
- Bateman, T. S. and Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.
- Basak, E., Ekmekci, E., Bayram, Y. ve Bas, Y. (2013). "Analysis of Factors That Affect the Intention to Leave of White-Collar Employees in Turkey Using Structural Equation Modelling", In *Proceedings of The World Congress on Engineering and Computer Science*, 2, 1-5.
- Blau, P. (1964). *Power and Exchange in Social Life*. New York: J Wiley and Sons.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı* (14. Baskı), Ankara: Pegem Akademi.
- Chaney, T. G. (1991). "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intent to Stay Among United States Air Force Certified Registered Nurse Anesthetists", *Air Force Inst Of Tech Wright-Patterson Afb Oh*.
- Cho, S., Cheong, K. and Kim, K. (2009). "A Psychological Contract Breach and Turnover Intention of Telemarketers in South Korea", *Journal of Business and Policy Research*, 4(1), 66-78.
- Cropanzano, R. and Mitchell, M. S. (2005). "Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review", *Journal of Management*, 31, 874-900.
- Çağlar, R. (2018). "İş Çekicilikleri, İş Tatmini ve İşte Kalma Niyeti İlişkisi: Herzberg Temelli Yaklaşım". (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalışkan, O. (2010). "Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılama Boyutunun Personelinin İş Tatminine ve İşte Kalma Niyetine Etkisi: Antalya Bölgesinde Yer Alan Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma". (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dávila, M. C. and García, G. J. (2012). "Organizational Identification and Commitment: Correlates of Sense of Belonging and Affective Commitment", *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 244-255.
- Demir, M. (2011). "İşgörenlerin Çalışma Yaşamı Kalitesi Algılamalarının İşte Kalma Niyeti ve İşe Devamsızlık İle İlişkisi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(3), 453-464.
- Eisenberger, R., Fasolo, P. and 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. and Sowa, D. (1986). "Perceived Organizational Support", *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. and Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565-573.
- Emerson, R. M. (1976). "Social Exchange Theory". *Annual Review of Sociology*, 2, 335-362.
- Fong, Y. L. and Mahfar, M. (2013). Relationship between Occupational Stress and Turnover Intention among Employees in A Furniture Manufacturing Company in Selangor. *Jurnal Teknologi*, 64(1), 33-39.
- Fornell, C. and Larcker, D. F. (1981). "Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error", *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

- Gamage, M. P. N. and Buddhika, M. (2013). "Job Satisfaction and Intention to Leave Of IT Professionals in Sri Lanka", *Asia Pacific Journal of Marketing and Management Review*, 2(9), 1-11.
- Gibney, R. A. Y., Zagenczyk, T. J., Fuller, J. B., Hester, K. I. M. and Caner, T. (2011). "Exploring Organizational Obstruction and the Expanded Model of Organizational Identification", *Journal of Applied Social Psychology*, 41(5), 1083-1109.
- Gibney, R., Zagenczyk, T. J. and Masters, M. F. (2009). "The Negative Aspects of Social Exchange: An Introduction to Perceived Organizational Obstruction", *Group and Organization Management*, 34(6) 665–697.
- Gok, Ö. A., Akgunduz, Y. ve Alkan, C. (2017). "The Effects of Job Stress and Perceived Organizational Support on Turnover Intentions of Hotel Employees", *Journal of Tourismology*, 3(2), 23-32.
- Graen, G. B. and 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". *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247.
- Güngör, D. (2016). "Psikolojide Ölçme Araçlarının Geliştirilmesi ve Uyarlanması Kılavuzu", *Türk Psikoloji Yazıları*, 19, 104-112.
- Hayes, A. F. (2013). "Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach", The Guilford Press, New York.
- <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm> (Erişim Tarihi: 15.11.2018).
- Hundera, M. B. (2014). "Factors Affecting Academic Staff Turnover Intentions and The Moderating Effect of Gender", *International Journal of Research in Business Management*, 2(9), 2321-886.
- Hup Chan, S. (2006). "Organizational Identification and Commitment of Members of a Human Development Organization", *Journal Of Management Development*, 25(3), 249-268.
- Israel, G. D. (1992). *Determining Sample Size. Program Evaluation and Organizational Development*, Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida.
- Islam, T., Ahmad, U. N. B. U., Ali, G., Ahmed, I. and Bowra, Z. A. (2013). "Turnover Intentions: The Influence of Perceived Organizational Support and Organizational Commitment", *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 103, 1238-1242.
- Jenkins, J. M. (1993). "Self-Monitoring and Turnover: The Impact of Personality on Intent to Leave", *Journal of Organizational Behavior*, 14(1), 83-91.
- Kalidass, A. and Bahron, A. (2015). "The Relationship between Perceived Supervisor Support, Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Employee Turnover Intention", *International Journal of Business Administration*, 6(5), 82-89.
- Kerse, G. (2017). "İş Becerikliliği (Job Crafting) Ölçeğini Türkçe'ye Uyarlama ve Duygusal Tükenme ile İlişkinini Belirleme", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 283-304.
- Kerse, G. ve Babadağ, M. (2018). "I'm Out If Nepotism is in: The Relationship between Nepotism, Job Standardization and Turnover Intention", *Ege Academic Review*, 18(4), 631-644.
- Khalid, S. A., Jusoff, H. K., Ali, H., Ismail, M., Kassim, K. M., and Rahman, N. A. (2009). "Gender as a Moderator of the Relationship between OCB and Turnover Intention", *Asian Social Science*, 5(6), 108-117.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Okten, S. (2013). *Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma (The Effect of Empowerment on Job Satisfaction and Turnover Intention: A Comparative Study of Public and Private Sector)*. *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.

- Koçak, D. ve Yücel, İ. (2018). “Algılanan Örgütsel Destek ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Duygusal Bağlılığın Aracı Etkisinin İncelenmesi”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Konovsky, M. A., and Pugh, S. D. (1994). “Citizenship Behavior and Social Exchange”, *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Kudo, Y., Satoh, T., Hosoi, K., Miki, T., Watanabe, M., Kido, S., and Aizawa, Y. (2006). “Association between Intention to Stay On the Job and Job Satisfaction among Japanese Nurses in Small and Medium-Sized Private Hospitals”. *Journal of Occupational Health*, 48(6), 504-513.
- Kumar, D. and Govindarajo, N. S. (2014). “Instrument Development “Intention To Stay Instrument”(ISI)”, *Asian Social Science*, 10(12), 149-160.
- Mackey, J. D., Mcallister, C. P., Brees, J. R., Huang, L. and Carson, J. E. (2018). “Perceived Organizational Obstruction: A Mediator That Addresses Source–Target Misalignment between Abusive Supervision and OCBs”. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 1283–1295.
- Marsden, P. V., Kalleberg, A. L., and Cook, C. R. (1993). “Gender Differences in Organizational Commitment: Influences of Work Positions and Family Roles”. *Work and Occupations*, 20(3), 368-390.
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P. and Arslan, Ö. (2016). “Job Satisfaction and Intention to Quit: an Empirical Analysis of Nurses in Turkey”, *Peerj*, 1-23.
- Mustapha, N., Ahmad, A., Uli, J. and Iis, K. (2010). “Job Characteristics as Antecedents of Intention to Stay and Mediating Effects of Work Family Facilitation and Family Satisfaction among Single Mothers in Malaysia”, *International Journal of Business and Social Science*, 1(3), 59-74.
- Nannarow, S., Bradbury, J., Pit, S. W. and Ariss, S. (2014). “Intention to Stay and Intention to Leave: Are They Two Sides of the Same Coin? A Cross-Sectional Structural Equation Modelling Study among Health and Social Care Workers”. *Journal of Occupational Health*, 56: 292–300.
- Ongori, H. (2007). “A Review of The Literature on Employee Turnover”, *African Journal of Business Management*, 49-54.
- Phuong, N.N.D. and Trang, L.T.H. (2017). “Factors Affecting Employee’s Intention to Stay through Organizational Commitment: Evidence from Big-Four Auditing Firms in Vietnam”, *Proceedings of the Annual Vietnam Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance and Management Sciences*, 1-12.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J. Y. and Podsakoff, N. P. (2003). “Common Method Biases in Behavioral Research: a Critical Review of The Literature and Recommended Remedies”, *Journal Of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Radford, K. (2013). “Two Sides of the Same Coin? An Investigation Into Factors Influencing Employees’ Intention to Stay and Leave”. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Brisbane: Griffith University.
- Ramoo, V., Abdullah, K. L. and Piaw, C. Y. (2013). “The Relationship between Job Satisfaction and Intention to Leave Current Employment among Registered Nurses in a Teaching Hospital”, *Journal of Clinical Nursing*, 22(21-22), 3141-3152.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). “Perceived Organizational Support: a Review of the Literature”, *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. and Müller, H. (2003). “Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures”, *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23-74.
- Tavakol M. and Dennick R (2011). “Making Sense of Cronbach’s Alpha”, *International Journal of Medical Education*, 2: 53-55.

- Thibaut, J. W. and H. H. Kelley (1959). *The Social Psychology of Groups*.
- Tumwesigye, G. (2010). "The Relationship between Perceived Organisational Support and Turnover Intentions in A Developing Country: The Mediating Role Of Organisational Commitment". *African Journal of Business Management*, 4(6), 942-452.
- Van Der Heijden, B., Van Dam, K. and Hasselhorn, H. M. (2009). "Intention to Leave Nursing: The Importance of Interpersonal Work Context, Work-Home Interference, and Job Satisfaction beyond the Effect of Occupational Commitment", *Career Development International*, 14(7), 616-635.
- Van Knippenberg, D. and Sleebos, E. (2006). *Organizational Identification Versus Organizational Commitment: Self-Definition, Social Exchange, And Job Attitudes*. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 27(5), 571-584.
- Vigoda-Gadot, E. (2007). "Redrawing The Boundaries of OCB? An Empirical Examination of Compulsory Extra-Role Behavior in the Workplace", *Journal of Business And Psychology*, 21(3), 377-405.
- Vroom V H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
- Xie, X.Q., Liu, H.M. and Deng, H. (2015). "Psychological Contract Breach and Turnover Intention: The Intermediary Role of Job Satisfaction", *Open Journal Of Business And Management*, 3, 371-379
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Youcef, S., Ahmed, S. S., and Ahmed, B. (2016). "The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention by the Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using Approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida". *Management*, 6(6), 198-202.
- Yücel, İ. (2017). "The Moderating Effect of Gender on the Relationship between Workplace Mobbing and Intent to Quit Work—"Which One is More Difficult: To be a Man or a Woman?"", *International Journal of Development and Sustainability*, 6(11), 1610-1620.