

ALGILANAN ÖRGÜTSEL ENGELİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

Ceren AYDEMİR***

ÖZ

Bu çalışma, algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada algılanan örgütsel engeli ölçmek için Gibney, Zagenczyk ve Masters (2009) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Koçak (2019) tarafından yapılan “Algılanan Örgütsel Engel” ölçeği kullanılmıştır. İşten ayrılma niyetini ölçmek için de Cammann, Fichman, Jenkin ve Klesh (1979) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Araştırma farklı meslek gruplarından 114 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca, algılanan örgütsel engel ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki mevcuttur.

Anahtar Kavramlar: Algılanan Örgütsel Engel, İşten Ayrılma Niyeti.

* Bu çalışma 23-25 Eylül 2020 tarihlerinde Erciyes Üniversitesi’nde düzenlenen 19. Uluslararası İşletmecilik Kongresi’nde sunulan bildirinin geliştirilmiş ve genişletilmiş halidir.

** Bu makale, araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmış ve Ithenticate intihal taramasından geçirilmiştir

*** Dr. Öğr. Üyesi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, cseyhan@nny.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-2021-7333>

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL OBSTRUCTION ON TURNOVER INTENTION

ABSTRACT

This study was carried out to determine the effect of perceived organizational obstruction on turnover intention. The “Perceived Organizational Obstruction” scale developed by Gibney, Zagenczyk and Masters (2009) and adapted to Turkish by Koçak (2019) was used in order to measure perceived organizational obstruction. In order to measure turnover intention, scale developed by Cammann, Fichman, Jenkin and Klesh (1979) was used. The research was carried out with 114 people from different professions. According to the results of the research, perceived organizational obstruction has a significant effect on turnover intention. There is also strong positive relationship between perceived organizational obstruction and turnover intention.

Keywords: Perceived Organizational Obstruction, Turnover Intention.

GİRİŞ

Çalışan-örgüt ilişkileri uzun yıllardır araştırmalara konu olan ve üzerinde hala çalışmaların yapıldığı bir alandır. Bu ilişkinin temeli sosyal değişim teorisine dayanmaktadır (Stinglhamber, De Cremer ve Mercken, 2006). Bu bakış açısı çalışmanı ve örgütü değişim ortakları olarak görür. Şöyle ki, örgüt çalışma çabaları ve sadakatleri karşılığında çalışanlarına maddi ve sosyal ödüller sağlar (Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa, 1986). Böylece taraflar karşılıklı olarak sosyal bir değişim gerçekleştirmiş olurlar. Sosyal değişim ilişkisi, çalışan ve örgüt arasındaki ilişki devam ettiği sürece her iki tarafın da birbirlerinden bazı beklentiler içerisine girdiklerini iddia eder. Sosyal değişim teorisine göre, taraflardan biri olumsuz yaklaşım sergilerse diğer taraf buna olumsuz davranışla karşılık verecektir. Bu durum çalışan-örgüt ilişkisi kapsamında değerlendirildiğinde yapılan araştırmalar, örgütün destekleyici olduğu durumlarda çalışanların olumlu tutumlara sahip olduğunu ve örgüt için ekstra rol davranışlarında bulunduğunu, fakat örgütsel yaklaşımın olumsuz veya nötr/tarafsız olduğu durumlarda örgüte karşı olumlu tutumların mümkün olmadığını ve çalışanların asgari düzeyde performans sergilediklerini göstermektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Fakat sosyal değişim teorisi, tarafsız/nötr veya destekleyici olmayan ilişkiler ile olumsuz ilişkilerin aynı olduğunu varsaymaktadır. Sezgisel ve teorik olarak çalışanların bu farklı durumlara farklı şekillerde karşılık vermeleri mantıklı gelmektedir fakat olumsuz ilişkisel deneyimler, yalnızca olumludan sapma olarak kavramsallaştırılmamalı, aksine ilişkisel deneyimin bütünlüğünü de içeren bir olgu olarak değerlendirilmelidir. Buna rağmen çok az sayıda çalışma örgütü olumsuz yaklaşımın kaynağı olarak ele almıştır. Gouldner (1960)'ın karşılıklılık normu ile ilgili görüşleri olumsuz işveren-çalışan ilişkilerinin incelenmesi için teorik bir gerekçe oluşturmuştur. Buna göre, pozitif karşılıklılık normu bireylerin karşılıklı olarak yardımlaşmasına, negatif karşılıklılık normu ise bireylerin kendisine zarar verenlere karşılık olarak zarar vermesi gerektiğine odaklanmaktadır. Bu doğrultuda

örgütsel hayal kırıklığı, psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel politika gibi kavramlar işveren-çalışan ilişkilerinin işlevsiz yönlerine odaklanmasına rağmen bu kavramlar örgütü olumsuz yaklaşımın kaynağı olarak görmemektedir. Bu yüzden, işveren-çalışan ilişkisi ve çalışanın olumsuz davranışlarının sosyal değişim perspektifine zarar ve olumsuz yaklaşımın kaynağı olarak örgütlerin eklenmesi suretiyle genişletilmesi gerekmektedir (Gibney, Zagenczyk ve Masters, 2009). Bütün bunlardan hareketle Gibney vd. (2009), destekleyici olmayan ilişkilerin çalışanların örgüt tarafından desteklenmedikleri olumsuz durumları karşılayıp karşılamadığını araştırmışlar ve örgütsel literatürde sosyal değişim teorisi ile ilgili bir boşluk olduğunu düşünerek algılanan örgütsel destek kavramından yola çıkarak algılanan örgütsel engel kavramını inceleme konusu yapmışlardır.

Algılanan örgütsel engel ile ilgili olarak yerli ve yabancı literatürde oldukça az sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Bu durum konuyu araştırmaya değer kılan nedenlerden bir tanesidir. Ayrıca algılanan örgütsel engel kavramı örgütler açısından olumsuzluk teşkil eden konulardan biri olan işten ayrılma niyetinin öncüllerinden biri olarak değerlendirildiğinde, araştırma hem literatürün bu yönde genişlemesi hem de örgütlerde yaşanabilecek olumsuzlukların nedenlerini daha iyi anlama ve azaltma konusunda literatüre katkı sağlayacaktır. Hedeflere ulaşma konusunda çalışan, örgütün bazı engel ve zorluklar ortaya koyduğunu algıladığında örgüt ile olan ilişkisini sürdürmek istemez (Gibney, Zagenczyk, Fuller, Hester ve Caner, 2011, s. 1084). Bu doğrultuda, işten ayrılma niyetini büyük ölçüde etkileyeceği düşünülen algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti ile arasındaki ilişkilerin belirlenmesi bu araştırma ve literatür açısından kritik önem taşımaktadır.

Literatürde algılanan örgütsel engel ve işten ayrılma niyeti konularını doğrudan birlikte inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Koçak (2019) algılanan örgütsel engelin işte kalma niyeti üzerindeki etkisini incelemiş ve kavramlar arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Mackey, Mcallister, Brees, Huang ve Carson (2018) algılanan örgütsel engel ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Gibney vd. (2009) algılanan örgütsel engel ile örgütsel hayal kırıklığı ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü, algılanan örgütsel engel ile çalışan sadakatini arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuşlardır. Bu sonuçlardan hareketle algılanan örgütsel engel ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olacağı düşünülmektedir.

Bu kapsamda çalışmanın amacı, algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. Çalışmada öncelikle algılanan örgütsel engel ve işten ayrılma niyeti ile ilgili kavramsal çerçeveye yer verilmiş; ardından algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik olarak yapılan araştırma yöntemi, bulgular ve sonuçlar itibarıyla aktarılmıştır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. ALGILANAN ÖRGÜTSEL ENGEL

Algılanan örgütsel engel, örgütün hedeflerini gerçekleştirmesini engellediği, aksattığı veya müdahale ettiği ve iyi oluşuna zarar verdiği yönündeki çalışanın inancı olarak ifade edilmektedir (Gibney vd. 2009). Gibney vd. (2009), örgütü çalışanların olumsuz yaklaşımlarının kaynağı olarak gören algılanan örgütsel engel kavramının sosyal değişim literatüründeki boşluğu dolduracağı düşüncesiyle çalışanların örgütün onları engellediğini veya kişisel ve mesleki hedeflerine ulaşmayı daha zor hale getirdiğini algılayıp algılamadıklarını ve çalışanların engel algıları ile düşük destek algıları arasında farklılık olup olmadığını araştırmışlardır. Sonuçta, algılanan örgütsel engelin algılanan örgütsel destekten farklı bir yapı olduğunu bulmuşlardır. Yani bir kişinin katkısına değer verilmemesi onun hedeflerine müdahale etmek ile aynı değildir. Farklı bir ifade ile örgütsel engelin karşıtı her zaman örgütsel destek olmayabilir. Örneğin, büyük bir kitap yığınının taşımakta zorlanarak yürüyen adam, kendisine yardım etmeyen bir bireyin davranışını (düşük destek) kitaplarını kasıtlı olarak elinden düşüren birinin davranışından (engel) farklı algılayacaktır (Gibney vd., 2011). Buradan hareketle, algılanan örgütsel engel, algılanan örgütsel destek kavramından ayrı bir şekilde değerlendirilmesi gereken bir konu olarak ortaya çıkmıştır.

Algılanan örgütsel engelin temeli çalışanın örgüt içindeki ilişkilerine dair yorumlarına değil doğrudan örgütle olan ilişkileri ile ilgili algılarına dayanmaktadır. Örneğin, çalışanın iş arkadaşı ile herhangi bir konuda yaşadığı olumsuz durum örgütün yaklaşımından kaynaklı değilse örgütsel engel olarak algılanmayacak çalışanın iş yerinde yaşadığı olumsuz bir tecrübe olarak değerlendirilecektir. Çalışanların algıladıkları örgütsel engel seviyeleri onların örgütün yaklaşımına ilişkin yorumlarına göre farklılık göstermektedir. Eğer çalışanlar örgütün yaklaşımının iş süreçlerini daha zor hale getirdiğine inanıyorlarsa, hedeflere ulaşıp ulaşılmadığına bakılmaksızın, örgütsel engel algısı ortaya çıkacaktır. Ancak çalışanlar hedeflerine ulaşamadığında algılanan örgütsel engele verilen tepki daha güçlü olacaktır (Gibney vd., 2011).

B. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma, örgüt ve birey arasında iş ilişkilerinin sonlanmasıdır. İşten ayrılmanın gönüllü ve zorunlu olmak üzere iki türü vardır. Gönüllü işten ayrılma, örgütle iş ilişkisini sonlandırma işlemi birey kendisi başlatırken, zorunlu işten ayrılma işten ayrılma eylemini örgüt başlatmaktadır (Price ve Mueller, 1981). İşten ayrılma niyeti bireylerin, kendi istekleriyle, çalıştıkları örgütten ayrılmaya yönelik geliştirdikleri bilinçli tutum ve davranışlarının ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Mobley, 1977; Mobley, Hollingsworth ve Horner, 1978; Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino, 1979). Tepper ve diğerlerine (2009) göre işten ayrılma niyeti, çalışanın sürekli olarak işini bırakma düşüncesinde olması veya alternatif iş

olanaklarına yönelmesi olasılığını ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti, çalışan açısından üç aşamada ifade edilebilmektedir. Birinci aşama, işten ayrılmayı düşünmesi, ikinci aşama, alternatif iş imkanlarını araştırmaya niyet etmesi ve üçüncü aşama ise işten ayrılma niyetine sahip olması olarak belirtilmektedir (Sager, Grifeth ve Hom, 1998, s. 255) İşten ayrılma niyeti her zaman davranışla sonuçlanmayabilir. Fakat, niyet davranışın önemli bir belirleyicisi olduğu için örgütlerin bu konu üzerinde önemle durması ve gerekli önlemleri alması gerekir.

Personelin iş için yetiştirilmesi, işle ilgili gerekli eğitimi almasının sağlanması ve bu şekilde yeteneklerini geliştirerek tecrübe kazanması örgütler için uzun ve zorlu bir süreçtir. Ayrıca örgütlerin bunları yaparken çalışanlarına hem zaman hem de para harcaması ciddi bir maliyete neden olmaktadır (Kitapçı vd, 2013; aktaran Baş, 2020, s. 37). İşten ayrılmalar örgütsel maliyetlere etki etmenin yanı sıra, örgütsel işleyişin bozulmasına ve geride kalan örgüt üyelerinin motivasyon kaybı yaşamasına da neden olabilmektedir (Baş, 2020, s. 36).

İşten ayrılma niyetini etkileyen çevresel, örgütsel ve bireysel birçok faktör bulunmaktadır. İşten ayrılma niyetini etkileyen çevresel faktörlerin başında, iş yerinde sendikanın varlığı ve iş algısı yer almaktadır. İş yerinde sendikanın varlığının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği belirtilmiştir. Çalışanın alternatif iş imkanlarının var olması da işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde etkili olmaktadır. İşsizlik oranının yüksek olması işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir (Cotton ve Tuttle, 1986). İşten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörler, örgütsel bağlılık (Camp, 1994), iş tatmini (Porter ve Steers, 1973), yıldırma (Çalışkan ve Tepeci, 2008), yöneticilerin olumsuz davranış ve tutumları (Baltacı, Güçlü ve Çeliker, 2014) olarak sıralanabilir. İşten ayrılma niyetine etki eden bireysel faktörler ise, yaş, kıdem, medeni durum, geçmiş yaşam, eğitim, kabiliyet ve yeterlilik, davranışsal niyet, bağımlı olunan kimseler, zekâ, beklentilerin karşılanması olarak belirtilmiştir (Cotton ve Tuttle, 1986, s. 68).

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir.

B. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen, farklı meslek gruplarından (öğretmen, mühendis, özel sektör çalışanı, devlet memuru vs.) 114 çalışan oluşturmaktadır. 200 adet anket formu katılımcılara e-posta yolu ile iletilmiş, geri dönen 125 anket formundan düzenli doldurulmadığı tespit edilenler çıkarılmış ve kalan 114 anket formundan elde edilen verilerle işlem yapılmıştır.

C. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, algılanan örgütsel engeli ölçmeye yönelik ifadeler, ikinci bölümde, işten ayrılma niyetini ölçmeye yönelik ifadeler, üçüncü bölümde ise demografik bilgilere yönelik sorular yer almaktadır. Anketler katılımcılara e-posta yolu ile gönderilmiş ve uygulama bu şekilde gerçekleştirilmiştir.

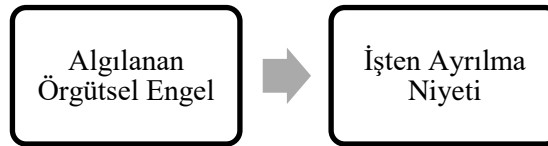
Araştırmada algılanan örgütsel engeli ölçmek için, için Gibney vd. (2009) tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması Koçak (2019) tarafından yapılan 5 ifadeden oluşan “Algılanan Örgütsel Engel” ölçeği kullanılmıştır. “Kurumum mesleki hedeflerimi gerçekleştirmemi engellemektedir.” ve “Kurumum refah düzeyimi olumsuz yönde etkilemektedir.” ifadeleri ölçekte yer alan maddelerden bazılarıdır. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,934$ olarak hesaplanmıştır. Açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre ölçek tek boyutlu olup, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,844 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %79,424’tür. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına (Tablo 2) göre, elde edilen değerler tek boyutlu yapıyı doğrulamaktadır.

İşten ayrılma niyetini ölçmek için, Cammann, Fichman, Jenkin ve Klesh (1979) tarafından geliştirilen 3 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. “Sık sık işten ayrılmayı düşünürüm.” ifadesi ölçekte yer alan maddelerden biridir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha değeri $\alpha=0,928$ olarak hesaplanmıştır. Ölçek, açıklayıcı faktör analizi (AFA) sonuçlarına göre tek boyutlu olup, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,765 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin açıklayabildiği toplam varyans %87,549’dur.

D. VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada verilerin analizi SPSS istatistiksel paket programından yararlanılarak yapılmıştır. Bu kapsamda frekans analizi, faktör analizleri (AFA, DFA), güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yapılmıştır.

E. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER



Şekil 1: Araştırma Modeli

Şekil 1’de verilen model çerçevesinde test edilecek olan hipotez şudur:

H₁: Algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

III. BULGULAR

Çalışmada demografik özellikler ile ilgili bulgular (Tablo 1) incelendiğinde, araştırmaya katılanların %46,5'inin kadın, %53,5'inin erkek olduğu görülmektedir. Yaşa göre dağılıma bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğu (%52,6) 26-35 yaş aralığındadır. Buradan hareketle, araştırmada erkek katılımcıların ağırlığı oluşturduğu ve örneklemin genç katılımcılardan oluştuğu söylenebilir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, büyük çoğunluğunun (%60,5) evli olduğu görülmüştür. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde, %9,6'sının önlisans, %56,1'inin lisans seviyesinde ve %34,2'sinin lisansüstü seviyede eğitim düzeyine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Kurumdaki çalışma süresi açısından ise, 6-10 yıl arasında çalışma süresi belirtenler örneklemin %42,1'ini oluşturarak çoğunluk sağlamıştır.

Tablo 1: Katılımcılara ait Demografik Bilgiler

Cinsiyet	n	%	Kurumdaki çalışma süresi	n	%
Kadın	53	46,5	1 yıldan az	8	7,1
Erkek	61	53,5	0-5 yıl	32	28,1
Toplam	114	100	6-10 yıl	46	42,1
Yaş	n	%	11-15 yıl	20	17,5
17-25	13	11,5	16-20 yıl	6	5,2
26-35	60	52,6	21 yıl ve üzeri	0	0
36-45	33	28,9	Toplam	114	100
46-55	8	7,1	Eğitim durumu	n	%
56 yaş ve üzeri	0	0	Ön Lisans	11	9,7
Toplam	114	100	Lisans	64	56,1
Medeni durum	n	%	Lisans üstü	39	34,2
Bekar	45	39,5	Toplam	114	100
Evli	69	60,5			
Toplam	114	100			

Son olarak, katılımcıların görevlerine göre dağılımları incelendiğinde, özel sektörde insan kaynakları, muhasebe, dış ticaret, satış gibi alanlarda uzman, şef, yönetici olarak çalışanların ağırlıkta olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek/Model	χ^2/sd	GFI	AGFI	CFI	NFI	RMSEA
Algılanan Örgütsel Engel	1,295	0,982	0,933	0,998	0,990	0,051
Algılanan Örgütsel Engel-İşten Ayrılma Niyeti (Model)	1,647	0,942	0,884	0,975	0,968	0,076

*Değerlendirme Schermelleh-Engel ve Moosbrugger (2003)'e göre yapılmıştır.

Tablo 2'de algılanan örgütsel engel ölçeğinin ve bir bütün olarak modelin yapı geçerliliğini test etmek için yapılan DFA sonuçları yer almaktadır. Buna göre, elde edilen uyum iyiliği değerlerinin hepsinin algılanan örgütsel engel için iyi düzeyde, algılanan örgütsel engel ve işten ayrılma niyeti etkileşimi yani tüm model için χ^2/sd , CFI, NFI değerlerinin iyi, GFI, AGFI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişken	Ort.	ss	
Algılanan Örgütsel Engel	2,471	1,043	
İşten Ayrılma Niyeti	2,619	1,099	,711**

**p<0,01

Tablo 3'te algılanan örgütsel engel ve işten ayrılma niyeti değişkenlerine ait ortalama, standart sapma ve korelasyon değerleri yer almaktadır. Buna göre, algılanan örgütsel engel 2,47 ile işten ayrılma niyeti 2,61 ile ortalamasının altında değer almıştır. Ayrıca değişkenler arasında ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre algılanan örgütsel engel ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=0,711$; $p<0,01$). Bu sonuçlara göre, araştırmanın örnekleme dikkate alındığında algılanan örgütsel engel arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır.

Tablo 4: Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	Beta	t	p
Algılanan Örgütsel Engel	,749*	,070	,711	10,691	,000

R= 0,711; R²=0,505; Düzenlenmiş R²=0,501; F=114,303; *p<0,05
Bağımlı değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 4’te algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit regresyon analizi sonuçları yer almaktadır. Regresyon analizinde geçerlilik ve anlamlılıkları test eden ANOVA sonuçlarına göre, F değeri 114,303 ve anlamlılık değeri %5 anlamlılık düzeyinde $p=0,000$ olarak hesaplanmıştır. Algılanan örgütsel engel ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi gösteren R değeri 0,711 olarak hesaplanırken, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama düzeyi olan R^2 değeri 0,505 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre, işten ayrılma niyetindeki değişimin %50,5’i algılanan örgütsel engel ile açıklanmaktadır. Algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemeye çalışan model bir bütün olarak anlamlı bulunmuştur ($R^2=0,505$; $F=114,303$). Buna göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Algılanan örgütsel engel ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan korelasyon analizi sonucuna göre değişkenler arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Buna göre, araştırmanın örneklemini kapsamında algılanan örgütsel engel arttıkça işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Ayrıca araştırmanın temel hipotezini test etmek üzere yapılan regresyon analizi sonucuna göre de, algılanan örgütsel engelin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Algılanan örgütsel engel ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olması beklenen bir sonuçtur. Kurumu tarafından engellendiği, işlerinin aksatıldığı veya bazı konularda müdahale gördüğü hissine kapılan bireyin böyle bir durumda örgüte karşı duyulan olumsuzlukların ilk göstergesi olarak işten ayrılma niyeti geliştirmesi olasıdır. Elde edilen sonuçlar literatürdeki benzer nitelikteki çalışmalarla da paralellik göstermektedir. Koçak (2019) algılanan örgütsel engel ile işte kalma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki bulmuştur. Koçak ve Yücel (2018) algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir.

Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da bazı kısıtlar vardır. Çalışma farklı meslek gruplarından oluşan katılımcılar ile gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla sonuçlar genellenememektedir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda değişkenler genelleme yapabilecek şekilde farklı ve daha geniş örneklemeler itibarıyla ele alınabilir. Araştırma modeline bir aracı değişken eklenebilir veya algılanan örgütsel engel ileride yapılacak olan çalışmalarda aracı değişken olarak değerlendirilebilir. Son olarak, algılanan örgütsel engel, kişilik ve kuşak farklılıkları itibarıyla incelenebileceği gibi psikolojik sermaye, örgütsel güven, öz yeterlilik, kişi-örgüt uyumu gibi konularla birlikte de araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Baltacı, F., Güçlü, C. ve Çeliker, N. (2014). Liderlik davranışının örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, 19(3), 353-370.
- Baş, M. (2020). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyetiarasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracılık rolü: Erzincan'daki sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. ve Klesh, J. (1979). Michigan organizational assessment questionnaire. Unpublished manuscript, University of Michigan, Ann Arbor.
- Çalışkan, O. ve Tepeci, M. (2008). Otel işletmelerinde ortaya çıkan yıldırma davranışlarının iş tatmini ve işte kalma niyetlerine etkileri. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(2), 135-148.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Gibney, R. A. Y., Zagenczyk, T. J., Fuller, J. B., Hester, K. I. M. ve 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.
- Koçak, D. ve Yücel, İ. (2018). Algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide duygusal bağlılığın aracı etkisinin incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(3), 683-704.
- Koçak D. (2019). Algılanan örgütsel engel ölçeğinin Türkçe uyarlaması ve işte kalma niyeti üzerindeki etkisi. *BMIJ*, 7(1), 58-77
- Mackey, J. D., Mcallister, C. P., Brees, J. R., Huang, L. ve 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.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Mobley, W. H., Griffeth, R.W., Hand, H.H. ve Meglino, B.M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493-522.

- Mobley, W. H., Horner, S. O. ve Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414.
- Porter, L. W. ve Steers, R. M. (1973). Organizational work, and peand absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151- 176.
- Price, J. L. ve Mueller, C. W. (1981). A causal model of turn- over for nurses. *Academy of Management Journal*, 24(3), 543-565.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Sager, J. K., Grifeth, R. W. ve Hom, P. W. (1998). A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behavior*, 53(2), 254-273.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve 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.
- Stinglhamber, F., De Cremer, D. ve Mercken, L. (2006). Perceive support as a mediator of the relationship between justice and trust: A multiple foci approach. *Group & Organization Management*, 31, 442-468.
- Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C. ve Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 156-167.