



Araştırma Makalesi
Research Article

Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Yıl: 2023 Cilt-Sayı: 16(1) ss: 36–52

Academic Review of Economics and Administrative Sciences
Year: 2023 Vol-Issue: 16(1) pp: 36–52

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/ohuiibf>

ISSN: 2564-6931

DOI: 10.25287/ohuiibf.1070244

Geliş Tarihi / Received: 08.02.2022

Kabul Tarihi / Accepted: 27.10.2022

Yayın Tarihi / Published: 31.01.2023

LİDER-ÜYE ETKİLEŞİMİ VE ÜCRET TATMİNİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: BİR ARAŞTIRMA¹

Edip ÖRÜCÜ ²
Caner DOĞAN ³
İtir HASIRCI ⁴

Öz

Bu araştırmanın amacı lider üye etkileşimi ve ücret düzeyinden duyulan tatminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini tespit etmektir. Çalışmanın evrenini Balıkesir İl Milli Eğitim Müdürlüğü ana binasında görev yapan 212 personel oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise aynı kurumda çalışmakta olan 161 personel oluşturmaktadır. Veriler, demografik bilgiler, lider üye etkileşimi ölçeği, ücret tatmini ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin yer aldığı anket formu kullanarak yüz yüze şekilde toplanmıştır. Araştırmaya kurumda görev yapan 161 personel katılım sağlamıştır. Verilerin analizi için bir paket programı kullanılmış ve veriler çoklu korelasyon ve çoklu regresyon analizlerine tabi tutulmuştur. Yapılan çoklu korelasyon analizinin neticesine göre işten ayrılma niyeti ile lider üye etkileşimi arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişkilerin olduğu görülmüştür. Ancak işten ayrılma niyetiyle ücret tatmini ve ücret tatmini ile lider üye etkileşimi arasında anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Yapılan çoklu regresyon analizinin neticesine göre ücret tatminin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür. Araştırmanın diğer sonucu ise işten ayrılma niyeti üzerinde sadece lider-üye etkileşiminin negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Çalışmanın son bölümünde sonuçlar yorumlanıp, tartışılmıştır. Araştırmanın literatüre ve diğer uygulayıcılara katkıları sağlayacağı umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler : Lider-Üye Etkileşimi, Ücret Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti.

JEL Sınıflandırması : M10, I31

¹ Bu çalışma için Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 2021-8 toplantı numaralı ve 08.11.2021 tarihli kararla onay alınmıştır.

² Prof. Dr., Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, eorucu@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3301-7496.

³ Doktora öğrencisi, Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, canerrdogann@gmail.com, ORCID: 0000-0002-9467-9848.

⁴ Doktora öğrencisi, Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, itir8686@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5449-2640.

Atıf/Citation (APA 6):

Örücü, E., Doğan, C., & Hasırcı, I., (2023). Lider-üye etkileşimi ve ücret tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 36–52. <https://doi.org/10.25287/ohuiibf.1070244>.

THE EFFECT OF LEADER-MEMBER EXCHANGE AND PAY SATISFACTION ON INTENTION TO LEAVE: A RESEARCH

Abstract

The aim of this research is to determine the effects of leader-member interaction, satisfaction with the pay level on the intention to leave. The universe of the study consists of 212 personnel working in the main building of Balıkesir Provincial Directorate of National Education. The sample consists of 161 personnel. Data were collected face-to-face using a questionnaire including demographic information, leader member interaction, pay satisfaction, turnover intention scales. A package program was used for the analysis of the data and the data were subjected to multiple correlation and multiple regression analyzes. According to the results of the multi-correlation, it was observed that there are negative, significant relationships between the intention to leave and the leader-member interaction. No significant relationships were found between turnover intention and pay satisfaction, between pay satisfaction and leader member interaction. According to the results of the multiple regression, pay satisfaction did not have a significant effect on the intention to leave. Another result of the study states that only the leader-member interaction has a negative and significant effect on turnover intention. In the last part, the results were interpreted, discussed. It is hoped that the research will contribute to the literature and other practitioners.

Keywords : Leader-Member Exchange, Pay Satisfaction, Intention to Leave.

JEL Classification : M10, I31.

GİRİŞ

Günümüz dünyasında gerek kamu kurumları gerekse de özel sektör açısından düzenin ve başarının sağlanmasında insan kaynağı önemli bir faktör olmaktadır. Bu sebepten ötürü örgütler, insan kaynağına olan ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına önemli adımlar atmaktadır. Bu adımların temel amacı personelin motivasyonlarını ve performanslarını artırarak organizasyon içi huzursuzluğu ve bunlardan dolayı oluşabilecek işten ayrılma niyetini aşağı çekerek organizasyonun başarısına katkı sağlamak olmaktadır.

Liderlik, vizyonun ve amaçların başarılabilmesi için grubu etkileyebilme yeteneği olarak ifade edilebilmektedir. Lider-üye etkileşiminde lider, farklı astlarına karşı farklı düzeylerde ilişki kurduğunu varsaymaktadır. Diğer liderlik modellerinde göz ardı edilen karşılıklı etkileşim süreci lider-üye etkileşiminin araştırma konusunu oluşturmaktadır (Baş, Keskin, Mert, 2010). Bu noktada yöneticinin etkin olması, her bir astı olan personelle ilişki durumunun kalitesine bağlı olmaktadır (Şencan, 2008).

Ücret, ulusal gelirin tüm sosyal sınıfların aralarında dağılma biçimini diğer bir ifadeyle toplumda sosyal adaletin sağlanma seviyesini belirlemektedir. Sosyolojinin öncü isimlerinden Marx, üretim araçlarını; sermaye, toprak, emek ve hammadde olarak belirlemektedir. Bu noktadan hareketle, organizasyon içerisinde çalışan personel kendi emeği karşılığında, bir ücret beklemektedir. Beklediği ücret seviyesine erişemeyen personellerin memnuniyet seviyeleri de beklentilerinin altında kalmaktadır (Uzun, 2019). İşgörenin tatmin olabilmesi için beklediği ücret ile aldığı ücret arasındaki farkın oldukça az olması büyük önem taşımaktadır (Örücü, Hasırcı, Başaran, 2021).

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışının öncesi olarak ifade edilebilmektedir. Barlett'e (1999) göre örgütten ayrılmak adına temkinli ve bilinçli bir kararı veya niyeti olarak tanımlanmaktadır. Özdemir ve Özdemir'e (2015) göre kişisel veya örgütsel beklentilerin karşılanamaması durumunda işgörenlerde meydana gelen iş ilişkisini bitirme niyeti olarak ifade edilebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, lider-üye etkileşimi ve ücret düzeyinden duyulan memnuniyetin işten ayrılma niyeti üzerine etkisini araştırmaktır. Bu nedenle ilgili yazında bu üç değişken ile ilgili yeterli

sayıda çalışmanın olmaması bu çalışmanın temel gerekçesini ortaya koymaktadır. İşletmelerde yüksek personel devir oranları verimliliği olumsuz şekilde etkilemektedir. Personel devir oranının artmasına neden olan unsurlar arasında yüksek oranda işten ayrılma niyeti olduğu söylenilebilmektedir. Bu nedenle işten ayrılma niyetinin düşürülmesi nasıl mümkündür sorusunun bu çalışmada cevaplanmaya çalışılması, araştırmanın önemini artırmaktadır.

Araştırma dört bölüme ayrılmaktadır. Birinci bölümde kavramsal çerçeve çizilmiş, ikinci bölümde ilgili alanda yapılmış olan literatür çalışmaları ele alınmıştır, araştırmanın üçüncü bölümünü yöntem kısmı oluştururken araştırmanın son bölümünde sonuç kısmı yer almaktadır.

Ayrıca bahsi geçen kavramlar bilim dünyasında bazı teorilerden meydana gelmektedir. Bu kavramların oluştuğu teorilerin bazıları aşağıda kavramsal çerçeve başlığı altında sunulmaktadır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Günümüz modern dünyasında gerek kamu sektöründe gerekse özel sektör içerisinde yönetici ve personel arasındaki etkileşim iş yaşamını birçok açıdan etkilemektedir. Liderin personeliyle etkileşimi çalışanların ücretten tatminleri, personelin işten ayrılma niyetine girmesine neden olmaktadır. Araştırmanın bu bölümünde lider-üye etkileşimi, ücret düzeyinden duyulan tatmin ve işten ayrılma niyeti kavramları ele alınacaktır.

I.I. Lider-Üye Etkileşimi

Liderlik, vizyonun ve amaçların başarılabilmesi için grubu etkileyebilme yeteneği olarak ifade edilebilmektedir. Daha önce ifade edilen liderlik yaklaşımları liderin tüm çalışanlarına standart bir biçimde davrandığını öne sürmektedir. Bu nedenden ötürü liderin davranış kalıpları incelenmektedir. Lider-üye etkileşimi kavramı ilk kez Dansereau, Graen, Minami, Cashman tarafından (1973) yılında yapılan çalışma ile ortaya çıkmıştır.

Lider üye etkileşiminde lider, farklı karşı farklı düzeylerde ilişki kurduğunu varsaymaktadır. Diğer liderlik modellerinde göz ardı edilen karşılıklı etkileşim süreci bu sürecin içindeki farklılıklar Lider-Üye etkileşiminin araştırma konusunu oluşturmaktadır (Baş, Keskin, Mert, 2010: 1014). Lider-üye etkileşimi kuramı için üst-ast ilişkileri bir tür ‘sosyal sözleşme’ şeklinde değerlendirilebilmektedir; bu ilişkiler biçimsel, formel olmayan bir biçimde gelişmekte ve lider ile üye arasında rol alışverişleri olmaktadır. Bu durumda yöneticinin etkin olması, her bir astı olan personelle ilişki durumunun kalitesine bağlı olmaktadır (Şencan, 2008). Bu durumun paralelinde lider, personelinin iç grup ve dış grup olarak ikiye ayırabilmekte ve yüksek etkileşim seviyesine sahip olanlar iç grupta yer alırken düşük etkileşim seviyesine sahip olanlar ise dış grupta yer almaktadır. Grup içi etkileşimde güven, hoşgörü, sevgi gibi kavramlara dayanırken grup dışı ilişkilerde resmi bir etkileşim söz konusudur (Liden & Maslyn, 1998: 43).

Literatürde lider-üye etkileşimi kavramına ilişkin birçok tanım bulunmaktadır. Kanbur ve Kanbur (2015) lider-üye etkileşimini lider ve astları arasındaki ilişkilerin niteliğini ölçen bir kavram olarak açıklamaktadır. Kanbur ve Kanbur (2015) lider-üye etkileşimi kavramının rol kuramı ve sosyal mübadele kuramı aracılığı ile açıklanabileceğini ifade etmektedir. Lider astlarını rol teorisine göre çeşitli yöntemlerle sınarken, sosyal mübadele kuramına göre lider ve astları arasındaki etkileşime dayalı olarak ilişkilerin geliştiğini belirtmektedir. Tsai ve ark. (2017) lider-üye etkileşimi teorisini lider ve çalışanlarının karşılıklı etkileşimleri ve bu etkileşimin neticesinde gelişen süreçler olarak ifade etmektedir. Northouse (2021) bu kavramı lider ile astları arasındaki etkileşimlere odaklanan bir süreç olarak tanımlamaktadır. Arslan (2022) lider-üye etkileşimi kavramını lider ile astları arasındaki ikili ilişkilere göre değişen bir kavram olarak ifade etmekte, liderlerin her çalışan ile farklı ilişkiler kuracağını belirtmektedir. Çelik ve Öngel (2022) de bu kavramı liderin her çalışması ile farklı ilişkiler içerisinde olacağını ve bu ilişkilerin üzerinde durulması gerektiğini özellikle belirtmektedir. Kang,

Stewart, Kim (2011) bireylerin görev yaptıkları örgüt içerisindeki pozisyonlarının güçlenmesine destek olan bir kavram olarak açıklarken, Katrinli, Atabay, Günay, Cangarlı (2010) lider ile çalışan arasında kurulan etkileşim sonucunda çalışanın iş davranışlarının bu durumdan olumlu veya olumsuz etkilenmesi olarak ifade etmektedir. Hardianto ve Sari (2021) lider-üye etkileşiminin düşük olduğu örgütlerde güvensizlik, saygısızlık, olumsuz tutumların yaşandığını belirtirken yüksek olduğu örgütlerde ise saygı, örgüte bağlılık, örgüte dair olumlu tutumların geliştiğini belirtmektedir. Baş, Rençber, Osman (2022) ise liderleri ile yüksek kalitede ilişki kuran astların iş tatminlerinin, örgütsel bağlılıklarının da yüksek olduğunu belirtmektedir. Atwater ve Carmeli (2009) lider-üye etkileşiminin örgüt içi performansı ve etkinliği artıran önemli bir etmen olduğunu belirtmektedir. Ilies, Nahrgang ve Morgeson (2007) benzer bir tanım yaparak lider-üye etkileşimini lider ve astları arasında gelişen farklı ilişkiler ve bu ilişkilerin sonucunda lider-çalışan tutum ve davranışlarının etkilenmesi olarak ifade etmektedir. Lider-üye etkileşimi kavramına göre liderlerin her çalışanla aynı seviyede yaklaşımlar içerisinde bulunmadığını ifade eden Lunenburg ve Ornstein (2021), bu yaklaşımların çift yönlü olduğunu da üzerinde durmaktadır.

Lider Üye Etkileşimi modeli (LÜE), örgüt içerisindeki personellerin birbirleriyle olan ikili ilişkilerini liderlik çerçevesi içerisinde ele alan yaklaşımdır. Bunun yanı sıra liderlik kavramını, bireylerin ilişki ağlarıyla açıklamaya çalışan tek liderlik yaklaşımı olmaktadır. Lider Üye Etkileşimi (LÜE) modeli, liderlik kavramını doğuştan gelen veya zaman içerisinde elde edilmiş özelliklerin yanında iletişim üzerinde durarak açıklamaya çalışmıştır. Zamanla örgüt içerisindeki bireylerin iletişimlerinin kalitesi, liderliğin önemli bir parçası haline gelmiştir. Graen ve Uhl-Bien (1995) bu teorinin gelişimini dört aşamaya ayırmaktadır (Çoban, 2022);

-İlk aşama farklılaşmış ikililerin keşfedilmesidir. Bu aşamaya göre önemli olan liderlerin davranışlarıdır. Ayrıca liderlerin astlarına farklı şekillerde davranmalarının keşfini de incelemektedir.

-İlişkiye ve netice odaklanma olarak belirtilen ikinci aşamaya göre liderler ve çalışanlar yüksek kaliteli sosyal mübadele ilişkileri geliştirdikleri sürece etkili liderlik süreçleri meydana gelmektedir. Bu aşamada önemli olan nokta lider-üye etkileşiminin performans, örgüt iklimi, iş tatmini vb. üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir.

-Üçüncü aşama lider ile çalışan arasında yüksek kaliteli ilişkilerin nasıl geliştiğinin ve ortaklığın nasıl inşaa edildiğinin tespit edildiği lider-takipçi arasındaki ortaklığın kurulmasıdır.

-Dördüncü aşama ise hala üzerinde araştırılan ikili ortaklığın grup ve ağ seviyelerine genişletilmesi aşamasıdır.

Oğuzhan, Aslan ve Uysal (2021) lider-üye etkileşiminin karşılıklılık esasına dayandığını belirtmiş, aşağıda ifade edilen dört boyutla açıklanabileceğini ifade etmiştir;

-Liderin ve çalışanların birbirlerini korumaları ve savunmalarını içeren sadakat.

-Liderin ve çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerinde gerçekleştirdikleri faaliyetlerin miktarı, kalitesi, biçimi hakkında ortaya koydukları algılar olarak ifade edine katkı.

-Liderin ve çalışanların karşılıklı olarak çekim güçlerini ifade eden etki.

-Çalışanların örgüt içerisinde ve dışında başarılarının itibar olarak karşılık bulması olarak ifade edilen saygı.

a. Ücret tatmini

Rol Kuramı, lider üye etkileşimi için yapılan ilk araştırmalar Green & Cashman 'ın (1975) geliştirdiği rol teorisine dayanmaktadır. Bu teoride yapılan iş akitleri ve görevin tanımları, lider olan kişilerin astı olan personellerden en az düzeyde rol beklentilerini temsil etmektedir. Liderler astlarının bu beklentilerini giderme çabalarına, personelleri önem olarak daha kritik görevlere getirerek, daha çok yetki vermekte ve kaynak sağlaması yapılarak karşılığını vermektedir.

Eşitlik teorisi ve adalet yaklaşımı, Adams (1963) tarafından geliştirilen eşitlik teorisi, personellerin kendi sağladıkları ehil olma düzeyi bilgi, beceri, örgütsel vatandaşlık duygusu gibi girdileri ve terfi, prim gibi işyerinin sağladığı sonuçlarıyla, diğer personellerin girdi ve çıktılarının kıyaslanması ve örgütte herkes için adil bir tutum içerisinde olunup olunmadığını anlamaları felsefesine dayanmaktadır (Konopaske & Werner, 2002: 407). Bunun paralelinde eşitlik teorisinin temelinde algılanan adillik kavramı bulunmaktadır (Deluga, 1994: 315). Yapılan araştırmalar ışığında, çalışanların adalet algıları üzerinde önemli etkisi olan faktörlerden biri de ücret tatminidir.

Ücret, iktisatçılara göre, zihinsel ya da bedenen olan emeğe üretim faaliyetlerinin karşılığı şeklinde ödenen bedel olarak ifade edilebilmektedir. Firma tarafından bakıldığında, ücret bir maliyet noktası olmaktadır ve ücretin düzeyini belirlerken, maliyetleri en aza çekebilecekleri nokta düşünülmektedir. İş görenler ise, yaşam seviyesini yukarı çekici ve güvence unsuru sağlayan rolünden dolayı ücret kavramına karşı son derece hassas olmaktadır. Ücret, hem çalışmayı heveslendirmeli aynı zamanda da şirketin yatırımlarını ve karını olumsuz şekilde etkileyip örgütleri risk altına sokmamalıdır. Bütün bu durumları dengeleyebilmek ise güç olmaktadır.

Ücret, ülke ekonomisinin tümü açısından da büyük öneme sahip olmaktadır. Bütün ülkelerde o ülkenin nüfusun büyük kesimi ücretli çalışandır ve bu nedenle belirlenmiş olan ücret seviyeleri oldukça geniş kesimleri etkileyebilmektedir, bu kesimler üzerinde olumlu veya olumsuz birçok etkide bulunabilmektedir. İş görenler dışarıdan veya kendi içlerinde oluşturdukları kriterler ile birlikte vermiş oldukları emeklerinin karşılığında bir seviyeyi belirlemekte ve ücretlerinin seviyelerini de bu beklentiye göre talep etmektedir. Belirlenen ücret düzeyi çalışanların talep ettiği ücret düzeyine erişebiliyorsa memnuniyeti yüksek, altında kalıyorsa çalışanların memnuniyetleri de beklentilerin altında kalmaktadır (Uzun, 2019). Lawler (1994) tarafından ortaya atılan ücret tatmini, çalışanın kazandığı ücretin beklediği ücret ile benzer seviyede olması gerektiğini, diğer durumda ise memnuniyetsizlik gibi sonuçların meydana gelebileceğini ifade etmektedir. Eğer işgören beklediği ücreti elde edemezse memnuniyet düzeyi de de beklentilerinin altında kalmaktadır. Bu durumda personelin memnuniyetinin oluşabilmesi için beklediği ücret ile elde ettiği ücret arasındaki farklılığın olabildiğince açılmaması büyük önem taşımaktadır (Örücü, Hasırcı, Başaran, 2021: 68).

Heneman ve Schwab (1985) geliştirmiş olduğu ücret tatmini ölçeğini, ücretten duyulan tatmin; ücret yapısı tatmini, ücret artışı tatmini, ücret düzeyi tatmini ve sosyal yararlar tatmini olarak beş alt boyutta incelemiştir. Ücret düzeyinin belirlenmesinde, aynı sektörde bulunan diğer firmaların söz konusu işler için ne kadar ücret ödediklerini bilmeleri gerekmektedir. Piyasada geçerli olan ücrete eşit/yakın veya üstünde ücretin belirlenmesi, hem nitelikli personelin kazanılması, hem de dışsal eşitliğin korunması açısından önem taşımaktadır.

Ücret yapısının oluşumunda bazı unsurlar ön plana çıkmaktadır bu unsurlar aşağıdaki gibi sıralayabilmek mümkün olmaktadır (Karaalp-Orhan & Aksoylu, 2018: 5):

- Ücret düzeylerinin (kademe, derece, grup) sayısı
- Düzeyler arası ücret farklılıklarının ne kadar olacağı
- Ücret farklılıklarının neye dayanacağına göre belirlenebilmektedir.

b. İşten ayrılma niyeti

Sosyal Değişim Kuramı, Blau (1964) tarafından ortaya atılan bu kuram, sosyal değişimlerin önceden belirtilmemiş bazı sorumluluklar doğuracağı; bir kişinin başka bir kişiden iyilik gördüğünde ne zaman ve nasıl olacağı belirsiz olsa dahi gelecekte bu iyiliğin geri döneceği beklentisi içinde olacağı şeklinde ifade edilir. İnsan davranışının ekonomik modeline dayanan sosyal değişim kuramı, insanlar arasındaki etkileşimin, ödülleri en üst düzeye çıkarırken kayıpları da en az düzeye indirme isteği ile harekete geçtiğini savunur. Bu kuramın ortaya koyduğu temel düşüncesi lider ve üyelerin ödüllendirme beklentisinin (dikkate alınma, saygı görme vb) içerisinde sosyal ilişkilere dâhil olması ve bunları sürdürmekte olduğudur. Bu kuramı savunan yazarlara göre bireyler, gruplar ve örgütler ile istemiş oldukları sosyal sonuçlara erişebilmek için iş birliği yapabilmektedir. Bir sosyal mübadelenin

sürdürülebilmesi için tarafların karşılıklı bağlılıkları büyük önem arz etmektedir. Sosyal mübadele başkalarıyla karşılıklı bağlılık ve dayanışma gerektirmektedir (Bolat, Bolat, Aytemiz Seymen, 2009). Sosyal değişim kuramı ışığında, açıklanabilecek kavramlar arasında işten ayrılma niyeti kavramı bulunmaktadır. İşten ayrılma niyeti, bireyin mevcutta bulunduğu işinden ayrılma davranışını sergilemeden önceki aşama olarak ifade edilmektedir. Örgütsel davranış alanında çalışma gerçekleştiren araştırmacıların son zamanlarda önem verdiği konular arasında işten ayrılma niyeti önde gelenlerden olmaktadır.

İlgili yazın incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile ilgili farklı tanımlar olduğu görülmektedir. Yanık ve Naktiyok (2017)'ye göre, işten ayrılma niyeti kavramı, işgörenin çalışmakta olduğu örgütten farklı bir yerde çalışmayı istemesidir. Barlett (1999)'e göre örgütten ayrılmak adına temkinli ve bilinçli bir kararı veya niyeti olarak tanımlanmaktadır. Özdemir ve Özdemir (2015)' e göre bireyin hem kişisel hem de örgütsel beklentilerinin karşılanamaması durumudur. Bu durumda işgörenlerde iş ilişkisini bitirme niyeti olarak ifade edilebilmektedir. İş görenlerin, oluşan bu niyetlerini uyguladıklarında meydana gelen işten ayrılma oranının diğer örgütlere göre yüksek olduğu örgüt yapılarında önemli maliyet problemleri ortaya çıkabilmektedir. Ortaya çıkan bu maliyet unsurları, çalışanın işe alınmasından başlamaktadır ve bu süreçte alınan tüm oryantasyon eğitimleri, işin niteliklerinin öğrenilmesi ve sürdürülebilmesi için harcanmış olan zaman ve parayı kapsamaktadır. Bu durum işgörenin işten ayrılması durumunda, işverenin kaybını ifade etmektedir. (Lambert, 2010: 8). Bütün bu durumlar göz önünde alındığında ise meydana gelen durum, oluşabilecek bu kayıpların önüne geçmek için işten ayrılma oranının düşük düzeyde tutulmasıdır (Akin & Aksoy, 2020: 554).

İşten ayrılma niyeti olan çalışanların bu fikirlerini eyleme dönüştürmesi sonucunda örgütlerde devir hızı artmakta, belirli bir dönem içerisinde işten ayrılma ve katılma oranlarında ciddi değişiklikler yaşanmaktadır. Dolayısıyla yeni çalışanların alımı, eğitimi ile eski çalışan ve yeni çalışan arasındaki uyumu sağlamak örgütlere ek maliyet olarak geri dönecektir. Bu durumda örgütler ek maliyetlere ve diğer olumsuz durumlara maruz kalmamak için etkili insan kaynakları politikalarını uygulamak zorunda kalacaktır (Kaur Mohindru, Pankaj, 2013).

II. LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın bu kısmında literatür taraması yapılmış ve değişkenler arası ilişkiler ele alınmıştır.

II.I. Lider Üye Etkileşimi ve İşte Ayrılma Niyeti İlişkisi ile İlgili Literatürde Bulunan Araştırma Örnekleri

Chiu, Hui, Won, Bae (2022) Güney Kore'de bulunan 4 devlet üniversitesinde öğrenim gören ve aynı zamanda atletizm sporuyla uğraşan 220 öğrenci ile lider üye etkileşimi, işten ayrılma niyeti psikolojik sözleşme ihlali, psikolojik güçlendirme ilişkisini ele alan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucunda lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu, psikolojik güçlendirmenin bu ilişkide aracı etkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Lider-üye etkileşimi ile işte ayrılma niyeti ilişkisinde psikolojik sözleşme ihlalinin aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Temizel (2022) Konya'da bulunan 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 295 işgören ile lider-üye etkileşimi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın analizleri, lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin tam aracılık etkisinin olduğunu belirtmektedir.

Büyükkaymakçı ve Sundu (2021) İstanbul Levent bölgesinde finans sektöründe faaliyet gösteren iki kurumda çalışan 203 personelle lider-üye etkileşimi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisini ele alan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizler, lider-üye etkileşiminin işten

ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı, iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğunu belirtmektedir.

Huang ve ark. (2021) Tayvan’da bulunan 5 ileri teknoloji şirketinin 375 çalışanı ile lider-üye etkileşimi, işten ayrılma niyeti, presentizm, örgütsel destek algısı ilişkisini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin neticesinde örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca lider-üye etkileşiminin işte ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiş, bu ilişkide örgütsel destek algısının aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Mete, Sökmen, Sökmen (2021) Ankara’da bulunan 3 endüstri firmasında çalışan 411 yönetici, mühendis ve teknik personel ile yönetici desteği, lider-üye etkileşimi ve işten ayrılma niyeti ilişkisini ele alan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Analizlerin sonucunda yönetici desteğinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu ilişkide lider-üye etkileşiminin aracı etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Türe ve Akkoç (2021) Eskişehir’de bulunan bir üniversitenin sağlık, uygulama, araştırma hastanesinde çalışan 342 hemşire ile işe yabancılaşma, işten ayrılma niyeti, lider-üye etkileşimi ilişkisini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiş, analizlerin neticesinde lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Aarons, Conover, Ehracht, Torres, Reeder (2020) Kaliforniya’nın San Diego eyaletinde bulunan bir çocuk ruh sağlığı kliniğinde çalışmakta olan 363 sağlık çalışanıyla lider-üye etkileşimi, örgütsel iklim, işte ayrılma niyeti ilişkisini ele alan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmada yapılan analizler, lider-üye etkileşiminin işte ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. Örgüt ikliminin ise işte ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

AlHashmi, Jabeen, Papastathopoulos (2019) Birleşik Arap Emirliklerinde görev yapmakta olan 800 polis memuruyla lider-üye etkileşimi, örgütsel destek algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Analizlerin sonucunda lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel destek algısının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı görülmüştür.

Kim ve Yi (2019) Kore’de bulunan bir hastanede çalışan 324 hemşire ile lider üye etkileşimi, işten ayrılma niyeti, iş tatmini ilişkisini inceleyen bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın analizleri, lider üye etkileşiminin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğunu belirtmektedir. Ayrıca lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Tubay (2019) Filipinler’de bulunan 3 muhasebe bürosunda görev yapan 112 çalışanla örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, lider-üye etkileşimi ilişkisini inceleyen bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin neticesinde örgütsel bağlılığın işte ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Yıldız (2018) İstanbul’da bulunan spor merkezlerinde pilates, fitness, yüzme eğitimi gibi alanlarda çalışan 300 eğitmen arasından seçilen 111 kişi ile lider-üye etkileşimi, işten ayrılma niyeti, mobbing ilişkisini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucunda lider-üye etkileşiminin mobbing ve işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür.

Chen ve Wu (2017), yaptıkları çalışmada Tayvan’da bulunan turistik otellerdeki yüksek işten ayrılma niyeti sorununu araştırmayı amaçlamıştır. Bu sebeple Tayvan’da bulunan turistik otellerin 226 ön büro çalışanından elde edilen veriler ile dönüşümcü liderlik, işten ayrılma niyeti, lider-üye etkileşimi, psikolojik sözleşme ihlali ilişkisini ele alan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonuçları, dönüşümcü liderliğin lider-üye etkileşimini etkilediğini, lider-üye etkileşiminin psikolojik

sözleşme ihlalini etkilediğini ve bunun sonucunda daha düşük işten ayrılma niyeti oluştuğunu belirtmektedir.

II.II. Ücret Tatmini ve İşte Ayrılma Niyeti İlişkisi ile İlgili Literatürde Bulunan Araştırma Örnekleri

Örücü ve Bayramov (2022) Eskişehir'in Tepebaşı ilçesinde çalışmakta olan 121 gıda sektörü personeli ile ücret tatmini, psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti ilişkisini ele alan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda ücret tatmininin ve psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip oldukları görülmüştür.

Widodo, Hidayah, Handayani (2021) Endonezya'nın Bantul şehrinde bulunan özel bir hastanede görev yapan 160 hemşire ile ücret tatmini, örgüt kültürü, iş tatmini, işte ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın analizleri, örgüt kültürü ve ücret tatmininin iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı, örgüt kültürü ve ücret tatmininin işte ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü, anlamlı etkisinin olduğunu belirtmektedir.

Öge (2021) İstanbul Anadolu yakasında dış kaynak hizmeti veren bir tesisin 200 işgöreniyle ücret tatmini, yetenek yönetimi, işten ayrılma niyeti ilişkisini ele alan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin neticesinde yetenek yönetiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde ücret tatmininin aracı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Wang, Hu, Mao, Liu, (2019), Çin'de bulunan huzurevlerinde çalışmakta olan 1212 yaşlı bakım hemşiresi ile içsel motivasyon, işten ayrılma niyeti, ücret tatmini, tükenmişlik ilişkisini ele alan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda içsel motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir. Ayrıca bu ilişkide ücret tatmini ve tükenmişliğin aracı etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir.

Memon, Salleh, Baharom (2017) Malezya'da bulunan yağ ve gaz sektörü firmalarında çalışan 409 işgörenle ücret tatmini, işten ayrılma niyeti, iş tatmini ilişkisini ele alan bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın analizlerinin sonucunda ücret tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Mohammed, Mohammed, Awad (2017) Mısır'a MBA programıyla eğitim almak için gelen 235 üst düzey yönetici ile ücret tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisini ele alan bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucunda ücret tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Raza, Azeem, Humayon, Ansari. (2017) Pakistan'ın Pencap eyaletindeki Vehari bölgesinde bulunan 1 özel ve 1 devlet bankasında çalışan 100 personel ile iş stresi, ücret tatmini, istismarcı yönetim, işten ayrılma niyeti ilişkisini inceleyen bir çalışma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda ücret tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı, istismarcı yönetim ve iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönlü, anlamlı etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Tran (2017) okul müdürlerinin, ücret tatminleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla California'da (ABD) görev yapan 156 lise müdürü ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre lise müdürlerinin ücret tatminlerinin işten ayrılma niyetleri üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Rizgi ve Ridwan (2015) Endonezya'da otomotiv sektöründe hizmet veren bir firmada çalışan 150 işgörenle ücret tatmini ve etkili bağlılığın işte ayrılma niyeti üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Yapılan analizlerin sonucunda ücret tatmini ve etkili bağlılığın işte ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip oldukları görülmüştür.

III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

III. I. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, lider-üye etkileşiminin ve ücret tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. İşten ayrılma niyeti yüksek işletmelerde personel devir oranı yükseldiği gibi verimlilik kayıpları da artmaktadır. İşten ayrılma niyetinin etkilendiği faktörlerin belirlenmesi işletme verimlilikleri açısından önem taşımaktadır.

a. Veri toplama yöntemi ve araştırmanın ölçekleri

Araştırmada veriler anket aracılığıyla toplanmıştır. Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi 2021-8 toplantı numaralı ve 08.11.2021 tarihli karar ile etik kurul onayı alınmıştır. Balıkesir İl Millî Eğitim Müdürlüğü ana binasındaki çalışanlar araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Anket çalışması Kasım-Aralık 2021 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama süreci sonunda elde edilmiş olan 161 anket formu analiz edilmiştir.

Anket formu dört kısımdan oluşmaktadır. Formun ilk kısmında katılımcıların demografik özelliklerini belirleyebilmek için olan sorular sorulmuştur. Anket formunun ikinci kısmında, Lider-Üye etkileşimi ölçeği, üçüncü kısımda ücret tatmini ölçeği ve son kısımda ise işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan ölçekler aşağıdaki gibi gösterilmiştir

Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği: Çalışmada, Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilen ve ülkemizde Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması (Baş, Keskin, Mert,2010) tarafından yapılmış olan Lider-Üye Etkileşimi ölçeği kullanılmıştır. Söz konusu ölçek 12 maddelik ve 5’li Likert tipi (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) ölçek şeklindedir. Soru örnekleri arasında ‘‘Yöneticimin verdiği hedefleri karşılayabilmek için normalin üzerinde bir gayret göstermeye istekliyimdir.’’ ve ‘‘Yöneticim için görev tanımlarımda belirtilenlerin dışındaki işleri de yaparım.’’ bulunmaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Araştırmada çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek için (Cammann, Fishman, Jenkins, Klesh, 1983) tarafından geliştirilen ve Mimaroglu(2008) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır? Kullanılan ölçek 3 maddeden ibarettir. Bu ölçekteki ifadeler beşli likert ile şu şekilde derecelendirilmiştir: (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum. Soru örnekleri arasında ‘‘Şu an çalıştığım kurumdan başka bir yerde yeni bir iş aramayı düşünüyorum.’’ ve ‘‘Karşıma daha iyi bir alternatif çıksa, işimden ayrılırım.’’ bulunmaktadır

Ücret Tatmini Ölçeği: Araştırmada çalışanların ücret tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla Heneman ve Schwab ’ın geliştirmiş olduğu, 18 maddeden ibaret olan ölçeğin, Ergüney’in araştırması için Türkçeye uyarlandığı, 13 maddeden oluşan hali kullanılmıştır. Bu ölçekteki ifadeler beşli Likert ile şu şekilde derecelendirilmiştir: 1= Hiç Tatmin Edici Değil, (2) Tatmin Edici Değil, (3) Ne Tatmin Edici Ne Değil, (4) Tatmin Edici, (5) Oldukça Tatmin Edici şeklindedir. Soru örnekleri arasında ‘‘İşletme tarafından bana yapılan bütün ödemelerin düzeyi (ücret, ikramiye, prim gibi ek ödemeler)’’ ve ‘‘Şu anki aylık ücretimin yeterliliği’’ bulunmaktadır.

III. II. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

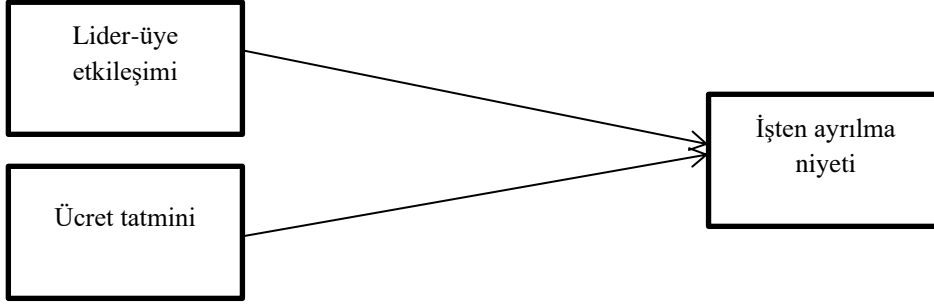
Bu çalışmanın evrenini Balıkesir İl Millî Eğitim Müdürlüğü ana binasında çalışan yönetici, öğretmen ve diğer personelin oluşturduğu toplam 212 çalışan oluşturmaktadır. Çalışmada kolayda örnekleme teknikleri seçilmiştir. Araştırma için oluşturulmuş olan anket formu yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemi ana binada bulunan 161 personelin anket çalışmasına katılımıyla elde edilmiştir. Form doldurulurken katılımcıların gönüllü katılımı sağlanmış ve çalışma

hakkında gereken bilgiler katılımcılara sunulmuştur. Araştırma örnekleminin evreni temsil yeteneğine sahip olduğu aşağıdaki formül ile tespit edilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 130):

$$n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.5^2}{0.05^2} = 384,1 \quad n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{212}} = 136,71$$

III. III. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmanın modeli Şekil 1’de belirtilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada kullanılan hipotezler oluşturulurken, sosyal değişim kuramı, rol kuramı ve eşitlik kuramlarından faydalanılmıştır.

H1: Lider-üye etkileşiminin işte ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Ücret tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

IV. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

IV. I. Demografik Bulgular

Araştırmada katılımcıların çoğunluğunu 88 kişi ile erkekler oluşturmaktadır. 80 kişi lisans mezunudur. 101 çalışan evli (%62,7) olup 96 kişi ile 10 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir.

IV. II. Güvenilirlik Analizi Değerleri

Alpha katsayısı 0 ile 1 arasında değerler almakta olup, bu değerler 1’e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliğinde artış gerçekleşmektedir. Alpha katsayısı 0,40-0,60 arasında ise ölçek düşük güvenilir, 0,60-0,80 arasında ise oldukça güvenilir ve 0,80-1,00 arasında ise ölçek yüksek güvenilir olarak ifade edilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 160).

Tablo 2. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Ölçek	Cronbach Alpha	Madde Sayısı
LÜE	0.941	12
ÜT	0.704	3
İAN	0.892	13

IV. III. Normallik Analizi Değerleri

Araştırmalara yönelik korelasyon ve regresyon analizleri vb. parametrik testlerin yapılabilmesi için veriler normal dağılmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 217). Tabachnick ve Fidell (2013)'e göre, ölçek verileri için çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile + 1,5 aralığında olması halinde, verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Yapılan normallik testi ile çarpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıkta olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda, veriler normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir. Bu nedenle parametrik analizler uygulanacaktır.

Tablo 3. Normallik Analizi Değerleri

	Çarpıklık (Skewness)	Basıklık (Kurtosis)
LÜE	-0.664	0,398
ÜT	0,736	0.050
İAN	0,887	0.578

IV. IV. Korelasyon Analizi Değerleri

Araştırmada belirlenen hipotezler kapsamında Lider üye etkileşimi, Ücret tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri çoklu korelasyon analiz yöntemiyle araştırılmıştır. Çoklu Korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Değerleri

Değişkenler	1.ÜT	2.İAN	3.LÜE
1.ÜT	1		
2.İAN	-0.090	1	
3.LÜE	0.193*	-0.259**	1

N:161 p* $<$ 0.05, p** $<$ 0.01

Çoklu korelasyon analizinin neticesinde lider üye etkileşimi ile ücret tatmini arasında anlamlı ($p<0.05$) ve pozitif (0.193) bir ilişki bulunmuştur. Lider üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmuştur ($p<0.01$ ve -0.259). Ayrıca ücret tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında ($p>0.05$ ve -0.090) anlamlı ilişki bulunmamaktadır. Bu iki değişkenin işten ayrılma niyeti ile aralarında negatif korelasyon olduğu görülmüştür. Bu durum ücret tatmini ve lider-üye etkileşiminin düşük olduğu organizasyonlarda çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artacağına işaret etmektedir. Elde edilen bu ilişki derecesinin lider-üye etkileşiminde daha yüksek olduğu görülmüştür. Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin ücret tatminine göre yüksek olması iyileştirmelerde önceliğin lider-üye etkileşimi üzerine kurgulanmasının yararlı olacağına işaret etmektedir.

IV. V. Regresyon Analizi Değerleri

Lider üye etkileşimi ve ücret tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5. Regresyon Analizi Değerleri

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std. Hata	β	t	p	Tol.	VIF
İşten Ayrılma Niyeti	Lider üye etkileşimi	-.294	.091	-0,251	-3,213	0.002	0.963	1.039
	Ücret tatmini	-.049	.092	-0,042	-0,532	0.595	0.963	1.039

F= 5.851
R² = 0.069
Düzeltilmiş R²= 0.057
Tahmini Std. Hata= 0.99063
Anova= 0.004

Tablo 5'teki Beta katsayıları incelendiğinde, işten ayrılma niyetini açıklamada sadece lider üye etkileşiminin ($\beta = -0.251$ ve $p < 0.05$) anlamlı katkısı vardır. Ücret tatminin ($\beta = -0.042$ ve $p > 0.05$) ise işten ayrılma niyetini açıklamada anlamlı katkısı bulunmamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. H2 hipotezi ise reddedilmiştir. R2 değeri bağımlı değişkendeki değişimlerin ne kadarının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Bu nedenle işten ayrılma niyeti değişkenindeki %6,9'luk değişimin lider üye etkileşimi değişkenine bağlı olduğu söylenebilir. Araştırmanın kritik değeri (0,931), tolerans değerinden (0,963) küçük olduğu için çoklu eş doğrusallık problemi olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde ücret tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu sonuç, Tran (2017), (Hung, Lee, Lee, 2018) ve Öge (2019)'nin yapmış oldukları çalışmalar ile çelişen bir sonuçtur. Araştırmanın diğer bir sonucu ise lider üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin bulunduğunu belirtmektedir. Bu sonuç, (Aarons, Conover, Ehracht, Torres, Reeder, 2020), Gaudencio, Coelho, Riberio, (2021) ve Wu, Yuan, Yen, (2021)'in yapmış oldukları çalışmalarla nedensellik ilişkisi bakımından benzerlik göstermektedir. Bu durumda lider üye etkileşimi arttıkça işten ayrılma niyetinin de azaldığı ifade edilebilir. Araştırma kamu kurumunda gerçekleştirildiği için ücret tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisinin olmama durumunun nedeni olarak kamu personelinin çalıştığı işi garanti olarak görmesi verilebilir. Bununla beraber ücretten duyulan memnuniyetin olmamasının altında personelin mevcut işinden ayrıldığı zaman başka bir yerde iş bulabilme durumunun zor olması yatmaktadır. Örgütler, kalifiye çalışanları ellerinde tutmak ve iş tatminini arttırmak için iş tasarımı, özendirme gibi hususlara başvurmaktadırlar. Bir örgüt, iş ile insan arasındaki ilişkiyi önemsiyorsa, yöneticiler çalışanları ile olan olumlu ilişkilerin önemini anlamalı ve çalışanlarıyla olan ilişkilerini gerektiğinde tekrar gözden geçirebilmelidir. Çünkü mevcut piyasa şartlarında insan kaynağını verimli kullanıp, personel devir oranını en aza indirmek önemlidir. İşe yeni başlayan her personel için yapılan yatırım firmalar için yeni bir yük getirmektedir. Genel itibarıyla yetişmiş personelin yeni işe başlayan personele kıyasla firmalar için daha etkili olduğu açıktır. Bu nedenle firmaların mevcut piyasa şartlarında yeni personel aramaya odaklandıkları gibi mevcut personeli de ellerinde tutmak için çaba sarf etmeleri önem arz etmektedir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında yöneticilere ve insan kaynakları uzmanlarına verilebilecek tavsiyeler aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

-Kurumlarda yönetici pozisyonunda olan kişiler ekip üyeleriyle daha etkili bir iletişim kurduklarında bu durum ilgili personelin işten ayrılma niyetini düşürüp, iş yerindeki verimliliği arttırabilir.

-Örgütlerde yönetimin efektif ve işlevsel olması, en iyi şekilde inşaa edilmesi gerekmektedir.

-Örgüte yeni alınan çalışanlarla örgüt çalışanlarının uyumunun bozulmaması ve işe yeni başlayan bireylerle rahat iletişim kurabilmeleri için davranış tabanlı mülakat kullanılmalıdır.

-Çalışanların görev yaptıkları kurumda terfi imkânlarının olduğunu algılamaları kuruma olan bağlılıklarının da artmasını sağlayacaktır.

-Örgütlerde çalışanlara görevleri karşılığında ödenen ücret haricinde başka unsurlarla da motivasyonlarının arttırılması amaçlanmalıdır.

-Örgüt içerisinde verilen ödüllerin bireye uygun olması, bireylerin yaptıkları işin zenginleştirilmesi, monotonluğun önüne geçilmesi önem arz etmektedir.

-Örgüt içerisinde sosyal ilişkiler geliştirilmeli, kurum içi bir kültür oluşturulmalıdır.

-Çalışanlara iş garantisi verilmeli, çalıştıkları kurum tarafından önemsendikleri hissettirilmelidir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da belirli kısıtları vardır. Araştırmamız yalnızca Balıkesir ilinde bulunan bir kamu kurumunun çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuçları örneklem ile sınırlı olup, genellenemez. Araştırmanın ikinci kısıtı ise verilerin yalnızca anket tekniği ile toplanmasıdır. Gelecek araştırmalar için daha geniş bir örneklem ve daha farklı veri toplama teknikleri ile farklı sektörlerde çalışmaların gerçekleştirilmesi literatüre katkı sağlayacaktır. Gelecek araştırmalarda ücret tatmininin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin hangi koşullarda oluşmadığının araştırılmasında yarar vardır. Örgütsel davranış alanında, ücret tatmininin motivasyon üzerindeki etkisi hala tartışmalı durumdadır. Farklı çevresel koşullarda ücret tatmininin etkisi, var veya yok şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışma söz konusu tartışmaya ilişkin ortaya koyduğu sonuçlarla katkı sunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Aksoylu, D., & Karaalp-Orhan, H. S. (2018). Ücret farklılıklarına neden olan faktörler ve işgücü piyasasında tabakalaşma: Ankara ili inşaat sektörü üzerine bir alan araştırması. *Journal of Management and Economics Research*, 16(2), 1–20. DOI: 10.11611/yead.349967
- A'yuninnisa, R. N., & Saptoto R. (2015). The effects of pay satisfaction and affective commitment on turnover intention. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 4(2), 57–70.
- Aarons, G. A., Conover, K. L., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., & Reeder, K. (2020). Leader-member exchange and organizational climate effects on clinician turnover intentions. *J Health Organ Manag.* 35(1), 68–87.
- Akın Ö, Aksoy M, (2020), Lider-üye etkileşiminin, işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel adalet ve iş tatmininin aracı rolü: Bir araştırma. *Çankırı Karatekin University Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 10(2), 549–582.
- AlHashmi, M., Jabeen, F., & Papastathopoulos, A. (2019). Impact of leader–member exchange and perceived organisational support on turnover intention, Policing: *An International Journal*, 42(4), 520–536.
- Altay, M., & Turunç, Ö. (2018). İş yükü, çalışma yaşam kalitesi ve İşten ayrılma niyeti ilişkisi: Lider üye etkileşiminin ve örgütsel bağlılığın aracılık rolü. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 9(17), 191–229.
- Altuntaş, G., Akça, M., & Dönmez, Polat, D. (2019). Yöneticiye duyulan güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin rolü. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(12), 86 – 114.

- Arslan, F. (2022). İş yaşamında lider-üye etkileşimin yiyecek-içecek çalışanlarının iş performansına ve örgütsel özdeşleşme düzeylerine etkisi. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (8), 148–155.
- Atwater, L., & Carmeli, A. (2009). Leader-member exchange, feelings of energy, and involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 20(3), 264-275.
- Paşaoğlu Baş, D., Rençber, İ., & Osman, A. A. (2022). Lider-üye etkileşiminin sanal kaytarma davranışı üzerindeki etkisinde etkileşim adaletinin aracılık rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (2) , 690–707 .
- Baş, T., Keskin, N., & Mert, İ.S. (2010). Lider üye etkileşimi (LÜE) modeli ve ölçme aracının Türkçe’de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(3), 1013–1039.
- Batmaz, M. C. (2020). *Psikolojik güçlendirmenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinde ücret tatmininin rolü ve bir araştırma*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., & Seymen, O. A. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 215–239.
- Büyükkaymakçı, Y., & Sundu, M. (2021). Lider-üye etkileşiminin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici rolü. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18 (42) , 1–1 .
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1983). *Assessing organizational change: A guide to methods, measures and practices*. New York: John Wiley & Sons.
- Chen, T. J., & Wu, C. M. (2017). Improving the turnover intention of tourist hotel employees transformational leadership, leader-member exchange and psychological contract breach. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(7), 1914–1936.
- Chiu, W., Hui, R.T., Won D., & Bae, J., (2022) Leader-member exchange and turnover intention among collegiate student-athletes: the mediating role of psychological empowerment and the moderating role of psychological contract breach in competitive team sport environments, *European Sport Management Quarterly*, 22:4, 609–635, DOI: 10.1080/16184742.2020.1820548
- Demirci, B., & Seçilmiş, C. (2020). Restoran işletmelerinde rol stresi ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31(3), 228–238.
- Di Stefano, G., Venza, G., & Aiello, D. (2020). Associations of job insecurity with perceived work-related symptoms, job satisfaction and turnover intentions: The mediating role of leader-member exchange and the moderating role of organizational support, *frontiers. In Psychology*, 11, 1–11.
- Düger, Y. S. (2020). Lider-üye etkileşiminin çalışan sesliliği ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(3), 1215–1236.
- Gaudencio, P., Coelho, A., & Riberio, N. (2021). The impact of CSR perceptions on workers’ turnover intentions: exploring the supervisor exchange process and the role of perceived external prestige. *Social Responsibility Journal*, 17(4), 543–561.
- Gençer Çelik, G., & Öngel, V. (2022). Lider-üye etkileşiminin olumlu ve olumsuz sonuçlarının tespit edilmesi: üniversite çalışanları açısından bir inceleme. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 21 (81) , 328–346
- Hardianto, H., & Sari, V. P. (2021). Leader-member exchange in educational institutions. *al-ışlah: Jurnal Pendidikan*, 13(2), 1088–1096.
- Heneman, H. G., & Schwab, D. P. (1985). Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement. *International Journal of Psychology*, 20(2), 129–141.
- Huang, I.-C., Du, P.-L., Wu, L.-F., Achyldurdyeva, J., Wu, L.-C. and Lin, C.S. (2021), "Leader-member exchange, employee turnover intention and presenteeism: the mediating role of perceived organizational support", *Leadership, & Organization Development Journal*, Vol. 42 No. 2, pp. 249–264. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2020-009>
- Hung, L. M. Lee, Y. S., & Lee, D. C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. *International Journal of Business and Society*, 19(1), 103–116.
- Ilies, R., Nahrgang, J.D. ve Morgeson, F.P. (2007). Leader-member exchange and citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 269–277.

- Kanbur, A., & Kanbur, E. (2015). Lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizme etkisi: algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü. *Zeitschrift für die Welt der Türken*, 7(2), 193–216.
- Kang, D. S., Stewart, J., & Kim, H. (2011). The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes. *Personnel Review*, 40(6), 761–784.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G. and Cangarli, B. (2010) perception of organizational politics and lmx: linkages in distributive justice and job satisfaction. *African Journal of Business Management*, 4, 3110–3121
- Kaur, B; Mohindru ve Pankaj (2013) Antecedents of turnover intentions: a literature review, *Global Journal of Management and Business Studies*, Vol: 3, No: 10.
- Kim, M. H., & Yi, Y. J. (2018). Impact of leader-member-exchange and team-member-exchange on nurses' job satisfaction and turnover intention, *International Nursing Review*, 242–249.
- Liden, R. C., & Maslyn, J. M. (1998). Multidimensionality of leader-member exchange: An empirical assessment through scale development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72.
- Lorra, J., & Möltner, H. (2020). New work: The effects of leader-member exchange on psychological empowerment, extra-productive behavior and follower turnover intentions. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 322–336.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2012). *Educational administration: Concepts and practices (Sixth Edition)*. Belmont, C.A.: Wadsworth Cengage Learning Publishing.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2017). The Mediating Role of Work Engagement Between Pay Satisfaction and Turnover Intention. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 25(1), 43–69.
- Mete, E. S., Sökmen, A., & Sökmen, A. (2021). The relationship between supervisor support and turnover intention: The moderator effect of leader-member exchange. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 7 (3), 257–274. DOI: 10.30855/gjeb.2021.7.3.006
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications Timmermans.
- Oğuzhan, Y. S., Aslan, M., & Karakuş Uysal, Ş. (2021). Otantik liderlik – lider-üye etkileşimi – yabancılaşma arasındaki ilişkilerin kuramsal olarak incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (2), 43–52. DOI: 10.47147/ksuiibf.1029814
- Öge, E. (2021). Yetenek yönetimi uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve bu etkide ücret tatmininin aracılığının araştırılması. *Business and Management Studies and International Journal*, 9(3), 976–993.
- Örücü, E., & Bayramov, S. (2022). Örgütlerde işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler olarak; psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmini. *Journal of Management and Economics Research*, 20 (1), 47–66.
- Örücü, E., Hasırcı, I., & Başaran, S. (2021). Ücret tatmini ve yaşam tatmini ilişkisinde çalışanların eğitim düzeylerinin düzenleyici etkisi üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (33), 67–82.
- Özdemir, S., & Özdemir, Y. (2015). İşten ayrılma niyeti ve işten ayrılma niyeti ile ilgili akademik çalışmaların incelenmesi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Raza, S., Azeem, M., Humayon, A.A., & Ansari, N.U. (2017). The impact of pay satisfaction, job stress, and abusive supervision on turnover intention among banking employees. *Sarhad Journal of Management Sciences*, 3(2), 272–284.
- Sanioglu, Tanış, Z. (2021). *İşveren markası ile lider-üye etkileşimi ilişkisinde yetenek yönetiminin aracılık rolü: Fenerbahçe, Galatasaray ve Beşiktaş Spor Kulübü çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Konya.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlik*. Ankara: Seçkin Kitabevi.
- Temizel, G. (2022). Otel işletmelerinde lider-üye etkileşimi ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde iş tatmininin aracılık rolü, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 24 (42): 546–568.
- Terzi-Çoban D.(2022) *İş güvencesizliği ve lider-üye etkileşiminin duygusal tükenmeye ve benlik saygısına etkisinde sosyal kimliğin aracılık rolü*. (Yayımlanmış doktora tezi). Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Sakarya

- Tran, H. (2017). The impact of pay satisfaction and school achievement on high school principals' turnover intentions. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(4), 621–638.
- Tsai, C.Y., Dionne, S.D., Wang, A.C., Spain, S.M., Yammarino, F.J. ve Cheng B.S. (2017). Effects of relational schema congruence on leader-member exchange. *The Leadership Quarterly*, 28(2), 268–284.
- Türe, A. ve Akkoç, İ. (2021). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde lider üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(1), 93–108
- Uzun, A. (2019). *Ücret tatmini ve işveren markası ilişkisi: İstanbul ilinde bir araştırma*. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Wang E., Hu, H., Mao, S. , & Liu, H., (2019) Intrinsic motivation and turnover intention among geriatric nurses employed in nursing homes: the roles of job burnout and pay satisfaction, *Contemporary Nurse*, 55:2–3, 195–210.
- Widodo, D.S., Hidayah, N., Handayani, S.N., (2021), Effect of organizational culture, pay satisfaction, job satisfaction on nurse intention to leave at private hospital type d in Bantul *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, 10 (2), 207–216.
- Wu, J.T., Yuan, K. S., & Yen, D. C. (2021). Leader-member exchange, turnover intention and presenteeism– the moderated mediating effect of perceived organizational support. *Current Psychology*, 1(1), 1–17.
- Yanık, O., & Naktiyok, A. (2017). Etik (ahlaki) liderliğin çalışanların iş tatminine, örgütsel bağlılığına ve işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel güven ve örgütsel adalet algısının aracı rolü. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 297–324.
- Yıldız, S. (2018). An empirical analysis of the leader–member exchange and employee turnover intentions mediated by mobbing: evidence from sport organisations, *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 31(1), 480–497.
- Zakiy, M. (2019). To examine leader-member exchange as moderating variable on the influence Of Employee Psychological Uncertainty Towards Employees' Job Satisfaction And Turnover Intention, *Journal of Leadership in Organisation*, 1(1), 29–47.

Etik Beyanı : Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde ÖHÜİBF Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazar(lar)ına aittir.

İlgili çalışmada 08.11.2021 tarih ve 2021-8 sayılı Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi Kurumu Sosyal ve Beşeri Bilimler etik kurulundan gerekli izinler alınmıştır.

Yazar Katkıları : 1. yazarın katkı oranı: %40, 2. yazarın katkı oranı: %30, 3. yazarın katkı oranı: %30'dur.

Çıkar Beyanı : Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Teşekkür (Varsa) : Yayın sürecinde katkısı olan hakemlere ve editör kuruluna teşekkür ederiz.

Ethics Statement : The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, ÖHÜİBF Journal does not have any responsibility and all responsibility belongs to the author (s) of the study.

Author Contributions : 1st author's contribution rate: 40%, 2nd author's contribution rate: 30%, 3rd author's contribution rate:30%

Conflict of Interest : There is no conflict of interest between the authors

Acknowledgement : We thank the referees and editorial board who contributed to the publishing process.
