

## LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ İLE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE YAŞ VE CİNSİYETİN ROLÜ: İSTANBUL'DA SİGORTA SEKTÖRÜ ÖRNEĞİ

The Role Of Age And Gender In The Relationship Between Leader Member Exchange And Job Satisfaction: Sample Of Insurance Industry In Istanbul

[doi](https://doi.org/10.54429/seyad.1128447) <https://doi.org/10.54429/seyad.1128447>

## Araştırma &amp; Yayın Etiği

Bu makale en az iki hakem tarafından incelenmiş, iThenticate yazılımı ile taranmış, araştırma yayın ve etiğine aykırılık edilmemiştir.

## CC BY-NC 4.0

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial License altında lisanslanmıştır.

This paper is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial License

## Ertuğrul ÇAPAN

YL. Öğrencisi,  
Sosyal Bilimler Enstitüsü,  
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri  
İlişkileri Anabilim Dalı  
İnsan Kaynakları Yönetimi ve  
Endüstri İlişkileri Bilim Dalı,  
ertugrul.capan1@ogr.sakarya.edu.tr  
Orcid ID:0000-0002-8981-2763  
Sakarya/ Türkiye

## Research &amp; Publication Ethics

This article was reviewed by at least two referees, a similarity report was obtained using iThenticate, and compliance with research/publication ethics was confirmed.

## Copyright ©

Politik Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar  
Merkezi, Sakarya/TÜRKİYE

Center for Political, Economic and Social  
Research, Sakarya/TURKEY

## Atıf / Citation

Çapan, Ertuğrul. "Lider Üye Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Yaş ve Cinsiyetin Rolü: İstanbul'da Sigorta Sektörü Örneği". *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 10/2 (2022), 137 - 151.

## Makale Bilgisi

**Makale Türü / Article Type:** Araştırma Makalesi/ Research Article

**Geliş Tarihi:** 09.06.2022

**Kabul Tarihi:** 05.10.2022

**Yayın Tarihi:** 31.12.2022

# Lider Üye Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Yaş ve Cinsiyetin Rolü: İstanbul'da Sigorta Sektörü Örneği<sup>1</sup>

## Özet

Lider-Üye Etkileşimi teorisine göre; liderlerin üyeleriyle karşılıklı etkileşimleri sonucunda farklı kalitede etkileşim gelişmektedir. Bu etkileşimler olumlu olabileceği gibi olumsuz da olabilmektedir. Bu durumun iş tatmine bir rolü olduğu/olacağı da bilinen bir gerçektir. Nitekim bu doğrultuda literatürde araştırmalar yaygındır. Ancak sigorta sektöründe araştırmalar beklenildiği kadar da yaygın değildir.

Bu çalışmanın amacı lider-üye etkileşimi ve işe tatmini arasındaki ilişkide yaş ve cinsiyet değişkenlerinin söz konusu ölçeklerde farklılaşıp farklılaşmadığını belirleme amacını taşımaktadır. Bu amaca ulaşabilmek için evren olarak İstanbul ili seçilmiş ve araştırma sigorta sektörü ile sınırlandırılmıştır. Bu doğrultuda 241 katılımcıya ulaşılmıştır. Toplanan veriler IBM SPSS programı ile analiz edilmiş ve sonucunda değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Lider Üye Etkileşimi, İş Tatmini, Sigorta Sektörü, yaş, cinsiyet.

## Abstract

According to the Leader-Member Interaction theory; As a result of the mutual interaction of the leaders with their members, different quality of interaction develops. These interactions can be positive or negative. It is also a known fact that this situation has/will have a role in job satisfaction. As a matter of fact, studies in this direction are widespread in the literature. However, research in the insurance sector is not as common as expected.

The aim of this study is to determine whether age and gender variables differ in the relationship between leader-member interaction and job satisfaction. In order to achieve this aim, the province of Istanbul was chosen as the universe and the research was limited to the insurance sector. Accordingly, 241 participants were reached. The collected data were analyzed with the IBM SPSS program and as a result, it was determined that there was a significant relationship between the variables.

**Keyword:** Leader-Member Interaction, Job Satisfaction, Insurance Industry, age, gender.

---

<sup>1</sup> Bu çalışmada 'Sigorta Sektöründe Lider Üye Etkileşiminin Çalışan Performansı ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi' adlı yüksek lisans tezi verilerinden yararlanılmaktadır.

## **Giriş**

Lider üye etkileşimi kalitesinin çalışanların iş tatmini üzerinde etkisi uzun yıllar boyunca araştırmacıların ilgi gösterdiği bir araştırma alanı olmuş ve son yıllarda da bu ilginin arttığı gözlemlenmiştir. Örneğin Web of Science veri tabanında lider üye etkileşimi ile iş tatmini terimleri incelendiğinde 396 araştırmaya rastlanmakta ve bu araştırmaların ağırlıklı olarak yönetim, işletme alanlarında 1975'lerden günümüze artarak devam ettiği görülmektedir.

Araştırmacıların genellikle demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, vb.); tutum faktörleri (iş tatmini, örgütsel bağlılık gibi); işle ilgili faktörler (rol çatışması, rol belirsizliği, özerklik, görev çeşitliliği vb.); adalet duygusu ve örgütsel özellikler (sistem, işletme kültürü vb.) gibi dış faktörleri araştırdığı sonucuna ulaşılmaktadır (Xiaoju ve Wei, 2010). Buradan hareketle bu araştırmada yaş ve cinsiyetin rolü baz alınarak lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenecektir.

Bu bağlamda, lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasındaki ilişkide yaş ve cinsiyetin rolü çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Çalışmanın ilk kısmında değişkenlere ait kavramsal çerçeveye kısaca değinilmiş ve araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. İkinci kısımda ise araştırmanın metodolojisine yer verilerek gerçekleştirilen analizlerin sonuçlarına yer verilmektedir.

## **1. Kavramsal Çerçeve ve Hipotezler**

Araştırmanın bu kısmında kavramsal bir çerçeve sunularak hipotezler belirtilecektir.

### **1.1. Lider Üye Etkileşimi**

Lider-üye etkileşimi teorisi (LÜE) yönetici ve çalışanlar (lider ve üyeler) arasında sosyal etkileşime göre şekillenen bir liderlik modelidir. Diğer bir ifade ile lider üye etkileşimi teorisi, lider ve üyenin karşılıklı etkileşim içerisinde olmasıdır (Çalışkan ve Özel, 2018).

Lider üye etkileşimi teorisinin (Leader Member Exchange Theory) temeli Dansereau ve arkadaşları (1975) tarafından geliştirilen Dikey İkili Bağlantı Modeline dayanmaktadır.

Bu modele göre lider veya yöneticiler ile takipçi veya astlar arasındaki dikey ilişki ele alınmış, liderin astları üzerindeki etkisi açıklanmaya çalışılmıştır. Bu modelden farklı olarak Lider Üye Etkileşimi Teorisi ise yöneticinin her bir astı ile oluşturmuş olduğu ikili ilişkilere odaklanmaktadır (Sökmen, 2020).

Bu teori, organizasyonlarda liderlerin zamanlarının, elinde bulunan kaynakların ve gücün sınırlı olması sebebiyle her çalışanına aynı liderlik tavrını sergileyemeyeceğini savunmaktadır (Efe, 2021).

Lider ve asları arasındaki ilişkinin iyi olması bireysel ve örgütsel düzeyde birçok sonuca olumlu yönde katkıda bulunmaktadır (Şahin,2011). Örneğin lider ve üyeleri arasındaki etkileşimin yüksek olması durumunda iş tatmine olumlu yansıtacağı tersi durumda ise iş tatminini azaltılacağı düşünülebilir.

## 1.2. İş Tatmini

Literatür incelendiğinde iş tatmini üzerine birçok farklı tanım olduğu gözlemlenmektedir. Spector'e (1997) göre iş tatmini, çalışanın işinden hoşlanma derecesidir. Kimisi işini sever ve onu hayatının merkezine koyar, kimisi ise ondan nefret eder ama zorunlu olduğu için o işi yapar (Spector, 1997). Locke (1976) tarafından yapılan ve literatürde en yaygın kullanıma sahip tanımlamaya göre ise iş tatmini "*çalışanın işini veya iş ile ilgili deneyimlerini memnun edici veya pozitif duygusal durum olarak değerlendirmesidir*" (Sökmen, 2020).

Türkçe yazında iş tatmini, iş doyumunu, çalışan memnuniyeti gibi kavramlar birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir. Ancak iş tatmini ya da doyumunu, daha dar bir anlama sahip olup, kişinin işi ve iş deneyimleri ile ilgili değerlendirme yapması sonucunda hoşnutluk veren ya da olumlu duygusal durumu ifade etmektedir. Çalışan memnuniyeti ise daha geniş kapsamlı olup, kişinin sadece işi ile ilgili değil, işi ile bağlantılı organizasyonun tümü ile ilgili bir olumlu duygusal tutumu ifade etmektedir. İş tatmini, çalışan memnuniyetinin gelişmesinde önemli bir bileşen olup daha dar bir kapsama sahiptir (Yakın, 2021).

İş tatmini bireyden bireye farklılık gösteren, göreceli bir kavramdır. Aynı işi yapan iki kişiden birisi yaptığı iş sıradan gibi görüp tatmin duygusu oluşturmazken diğeri için yaptığı iş yüksek tatmin içerebilmektedir. Kişiden kişiye iş tatmininin farklılık göstermesinden ziyade birey kendi içinde de zamanla iş tatmini konusunda farklı doyumlar yaşayabilir. İlk başta işine karşı bir tatmin duygusu yokken zamanla bu durum değişip işine karşı tatmin duygusu elde edebilir (Akkurt, 2021).

Özetle belirtmek gerekirse lider-üye etkileşim teorisine göre, liderleriyle yüksek nitelikli ilişki içinde olan üyeler, liderleriyle düşük nitelikli ilişki içinde olan üyelerle

karşılaştırıldığında daha fazla sorumluluk gerektiren işler yapacaklar, işle ilgili daha fazla bilgi ve kaynak sahibi olacaklardır. Dolayısıyla liderleriyle yüksek nitelikli etkileşim içinde olan üyeler, daha yüksek iş tatmini duyma eğiliminde olacaklardır (Hackett ve Lapierre, 2004).

### **1.3. Araştırmanın Hipotezleri**

Lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasındaki ilişkide yaş ve cinsiyetin rolünü anlama ve ölçmeye yönelik yapılan bu araştırmada literatür bulguları esas alınarak oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir:

Lider üye etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişki sıklıkla araştırılmıştır. Kavramlar arasında yapılan ilk çalışma Scandura ve Greaen'in (1984) LÜE ile iş çıktıları arasındaki ilişkileri araştıran çalışmasıdır. Sonuç olarak, LÜE kalitesi artmış, bu gelişme performans, iş tatmini ve yönetici desteğini olumlu yönde etkilemiştir.

Gerstner ve Day (1997) lider-üye etkileşimi ile ilgili literatürü meta analiz yöntemi ile inceledikleri çalışmalarda, lider-üye etkileşimi ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Yüksek nitelikli lider-üye etkileşiminin üyelerin iş tatmini gibi işle ilgili deneyimlerini pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Diğer bir çalışmada Epitropaki ve Martin (2005), 439 imalat ve hizmet sektörü çalışanının katılımı ile yürüttükleri araştırmada, lider-üye etkileşimi ile iş tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca Pellegrini, Scandura ve Jayaraman (2010), Cevrioğlu (2007), Özutku(2007), Walumbwa, Mayer, Wang, Workman ve Chritensen (2011), Polat (2019) araştırmalarında, lider-üye etkileşimi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı ve olumlu olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu nedenle, lider-üye etkileşiminin kalitesinin çalışanların iş tatminleri üzerinde olumlu etkileri olacağı düşünülmektedir.

Öte yandan Durak (2007), Büyükkaynakçı ve Sundu (2021) çalışmalarında yaş gruplarının lü ve iş tatminine etkisini incelenmiş sonuç olarak yaş değişkeninin lü ve iş tatminine etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı doğrultuda Gürbüz (2015) lider üye etkileşimini yaş değişkeniyle incelemiş ancak anlamlı bir sonuca varamamıştır. Çekmecelioğlu ve Ülker (2014) ise lider üye etkileşimi ve örgütsel bağlılık ilişkisi incelenmiş burada da yaş değişkeninin lider üye etkileşimini etkileyebileceği sonucuna ulaşmıştır. Truxillo ve Burlacu (2016) tarafından yapılan çalışmada da lider üye

etkileşimi ile yaş değişkeni arasında bir bağlantı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Akyüz, Koçak ve Balaban (2020) yaptıkları çalışmada yaş değişkeninin iş tatminine etkisi incelenmiş ve yaş değişkeninin anlamlı şekilde etkili olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç olarak literatürde yaş değişkeninin lider üye etkileşimi ve iş tatminine etkisi çok defa çalışılmış ve çeşitli sonuçlar bulunmuştur. Bu çalışmalar H1 hipotezinin oluşturulmasında destekleyici olmuştur. Bu doğrultuda, çalışmanın birinci hipotezini aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür:

**Hipotez 1:** Lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasındaki ilişkide yaşın rolü vardır.

Literatür bulgularına göre lider üye etkileşimi ve/ veya iş tatmini arasında cinsiyetin rolünü inceleyen çalışmalardan bazıları aşağıdaki gibidir:

Fairhurst, Gail (1993); Green ve diğerleri, (1996); Wayne ve diğerleri, (1994); Milner vd., (2007); Rai, (2008) çalışmalarında lider üye etkileşiminde cinsiyetin rolünü araştırmış ve kadın çalışanların kadın lider ile erkek çalışanların erkek liderle çalıştığına daha başarılı olduğuna dair anlamlı bir sonuç elde etmişlerdir.

Öte yandan Lo ve Ramayah (2009) ise lider üye etkileşimini cinsiyet değişkeni etkisi ile araştırmış fakat anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Özaydın ve Özdemir (2014) iş tatminini cinsiyet değişkeni etkisiyle incelemiş anlamlı bir sonuç elde edememiştir.

Cinsiyet ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi metaanaliz yöntemi ile inceleyen bazı çalışmalar, kadınların erkeklerden daha fazla işten ayrılmaya eğilimli ve iş tatminlerinin daha düşük olduklarını göstermiştir (Cotton ve Tuttle,1986). Geçmiş iş tecrübeleri, çalıştıkları işlerdeki görev sürelerinin kısa, kesik ve aralıklı olması, çalışma şartlarının zorlukları, aldıkları düşük ücretler ve aile baskısı ile cinsiyet ayrımcılığı gibi nedenlerle kadınların işten ayrılmaya eğilimli/iş tatminlerinin daha düşük oldukları belirtilmektedir (Şahin, 2011).Diğer taraftan, bazı araştırmalarda ise kadınların erkeklerle aynı oranda işten ayrılma eğiliminde oldukları bulunmuştur (Grifeth vd., 2000).

Genel olarak ifade etmek gerekirse literatürde cinsiyet değişkeninin lider üye etkileşimi ve iş tatminine etkisi araştırılmış ve çeşitli sonuçlar bulunmuştur. Bu çalışmalar H2 hipotezinin oluşturulmasında destekleyici olmuştur. Bu doğrultuda çalışmanın ikinci hipotezini aşağıdaki gibi ifade etmek mümkündür:

**Hipotez 2:** Lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü vardır.

## 2. Araştırma Metodolojisi

### 2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmada kasti (kararsal) örnekleme tercih edilmiştir. Bu teknikte, örneği oluşturan kişiler araştırmacının araştırma problemlerine cevap bulacağına inandığı kişilerden oluşmakta ve yeni katılımcıların belirlenmesindeki ölçüt araştırmacının yargısıdır. Denekler rastgele seçilmezler (Altunışık vd., 2010).

Araştırmada finans/sigorta sektörünün merkezi olarak İstanbul'da bulunması, sigorta merkezlerinin burada yoğunlaşmış olması ve istihdam yoğunluğu sebebiyle evren olarak İstanbul şehri seçilmiş ve araştırma Mart 2022 – Mayıs 2022 ayları arasında, İstanbul'da faaliyet gösteren sigorta sektörü çalışanları olmuştur. Bu sektörde çalışan 408 kişiye ulaşılmış 241 kişiden olumlu dönüş alınarak örneklem elde edilmiştir.

**Tablo 1: Örneklem Yaş ve Cinsiyet Durumu**

	<b>Değişken</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Geçerli Yüzde</b>
<b>Yaş</b>	<b>18-130</b>	<b>67</b>	<b>27,8</b>	<b>27,8</b>
	<b>31-40</b>	<b>77</b>	<b>32,0</b>	<b>59,8</b>
	<b>41-50</b>	<b>75</b>	<b>31,1</b>	<b>90,9</b>
	<b>50 ve üzeri</b>	<b>22</b>	<b>9,1</b>	<b>100,0</b>
<b>Cinsiyet</b>	<b>Kadın</b>	<b>120</b>	<b>49,8</b>	<b>49,8</b>
	<b>Erkek</b>	<b>121</b>	<b>50,2</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1'de görüldüğü gibi örnekleme dâhil edilen 241 katılımcının %27,8'ni (n=67) 18-30 yaş aralığı, % 59,8'ni (n=77) 31-40 yaş aralığı, % 31,1'i (n=75) 41-50 yaş aralığı, % 15,2'si (n=37) 39-45 yaş aralığı, %9,1'i (n=22) 51 yaş üzeri olmuştur. 241 Katılımcının 49,8'i (n=120) kadın 50,2'si (n=121) erkektir.

### 2.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulaması seçilmiştir. Anket formu online ve/veya fiziki olarak sigorta sektörü çalışanlarına ulaştırılmıştır. Araştırmada 2 boyuttan oluşan (yaş-cinsiyet) demografik bilgi formu, Liden ve Maslyn (1998) tarafından yılında geliştirilen “Çok Boyutlu Lider-Üye Etkileşimi 12” (LMX-MDX-12) ölçeği ve ‘Minnesota İş Tatmini’ ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 28.0 istatistik programı kullanılarak analiz edilmiştir.

### 2.3. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmanın örneklem grubunun evreni temsil ettiği varsayılmıştır. Bu araştırma, 2022 yılı İstanbul ili sigorta sektöründe görevli lider ve üyeler arasından araştırmayı kabul eden katılımcıların görüşleri ile sınırlıdır. Araştırma genelleme iddiası taşımamaktadır. Araştırma kurgusu araştırmacının bilgi ve deneyimiyle sınırlıdır.

#### 2.4. Bulgular

Güvenilirlik katsayısı 0.00 – 1,00 arasında değişen değer alır ve 1.00 değerine yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliğinin mükemmel olarak kabul edilir. Bir başka değişle Cronbach's Alpha değeri 0.70 ve üzerinde olduğunda ölçek güvenilir olarak kabul edilmektedir. Bu bilgilere aşağıda Tablo 2'de görüldüğü gibi lider üye ölçeği 0,859, iş tatmini ölçeği ise 0,839 bulunarak ölçeklerin güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Tablo 2: Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Değişkenler	Soru Sayısı	Cronbach Alfa Katsayısı ( $\alpha$ )
Lider Üye Etkileşimi	12	0,859
İş Tatmini	20	0,839

**Tablo 3: Korelasyon Bulguları**

Korelasyon		Lüe	İş Tatmini
<b>LÜE</b>	Pearson Korelasyon	1	,339**
	Anlamlılık düzeyi (p)		,000
	N	241	241
<b>İş Tatmini</b>	Pearson Korelasyon	,339**	1
	Anlamlılık düzeyi (p)	,000	
	N	241	241

Tablo 3'de görüleceği üzere korelasyon analizinde her iki değişkenin aldığı değerlerin birlikte artış ve azalış gösterdiği anlaşılmaktadır. 0,339 değeri lider üye etkileşimi ile iş



tatmini arasında orta düzeyde pozitif doğrusal bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu analiz sonrasında lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasında yaş ve cinsiyet değişkenlerinin rolleri araştırılmıştır.

**Tablo 4: Kısmi Korelasyon Testi Yaş Değişkeni**

Kontrol Değişkenleri		Lüe	İş Tatmini	
Yaş Grubu	Lüe	Korelasyon	1,000	,347
		Anlamlılık Düzeyi (p)		,000
		df	0	238
	İş Tatmini	Korelasyon	,347	1,000
		Anlamlılık Düzeyi (p)	,000	
		df	238	0

Yaş faktörünün değişkenler üzerindeki etkisi kısmi korelasyon ile test edilmiştir. Tablo 4'te yaş değişkeni dikkate alındıktan sonra r değeri 0,339'dan 0,347'ye düşmüştür. Bu durum yaşı lider üye etkileşimi ve iş tatmini değişkenleri üzerinde vasat bir etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile etkisi yoktur denilebilir.

**Tablo 5: Kısmi Korelasyon Testi Cinsiyet Değişkeni**

Kontrol Değişkenleri		Lüe	İş Tatmini	
Yaş Grubu	Lüe	Korelasyon	1,000	,356
		Anlamlılık Düzeyi (p)		,000
		df	0	238
		Korelasyon	,356	1,000

	İş Tatmini	Anlamlılık Düzeyi (p)	0,000	
		df	238	0

Cinsiyet faktörünün değişkenler üzerindeki etkisi kısmi korelasyon ile test edilmiştir. Cinsiyet faktörü dikkate alındıktan sonra r değeri 0,339'den 0,356 çıkmıştır. Bu durum tecrübe faktörünün çalışan memnuniyeti ve işe tutulma değişkenleri üzerinde etkisinin olmadığını göstermektedir.

Bu kapsamda;

“**Hipotez 1:** Lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasındaki ilişkide yaşın rolü vardır.”  
Hipotezi doğrulanamamıştır.

“**Hipotez 2:** Lider üye etkileşimi ve iş tatmini arasındaki ilişkide cinsiyetin rolü vardır.”  
Hipotezi doğrulanamamıştır.

### Sonuç

Yapılan literatür taraması, araştırma ve analizler genel muhtevası ile değerlendirilmiş olup lider üye etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişkide yaş ve cinsiyetin rolü İstanbul'da sigorta sektörü örneğinde incelenmiştir. Çalışmada İstanbul örneği seçilmesinin nedeni sigorta sektörünün ağırlıklı olarak İstanbul'da konumlanmış olmasından kaynaklanmıştır.

Lider üye etkileşimi ile ilgili literatür incelendiğinde lider-üye etkileşimi kalitesinin yüksek olduğu durumlarda, astın daha çok iş tatmini hissetmesi ile sonuçlandığını ifade etmektedir (Gerstner ve Day, 1997; Sparrowe ve Liden, 1997; Vecchio ve Gobel, 1984; Liden ve Graen, 1980). Yapılmış olan bu araştırma ve incelemeler neticesinde lider üye etkileşimi ve iş tatmininin birçok farklı değişkene bağlı olduğu tespit edilmiştir. Bu iki kavramın örgüt için etkisi bu kadar önemli iken bu kavramları etkileyen faktörlerin tespiti de oldukça önemlidir. Bu doğrultuda yaş ve cinsiyet değişkenleri temel alınmış olup İstanbul'da sigorta sektörü örneğinde lider üye etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişkide yaş ve cinsiyetin rolünde anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Bu bulgu literatürde Durak (2007), Lo ve Ramayah (2009), Özaydın ve Özdemir (2014), Gürbüz (2015) Büyükkaynakçı ve Sundu (2021) araştırma sonuçlarını destekler niteliktedir.

Ayrıca “51 ve üstü” yaş grupları arasında lider üye etkileşiminde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Söz konusu grupta lider üye etkileşimi en yüksektir. En genç olan “18-30” yaş arası grubunun ise lider üye etkileşim düzeyinin en düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. X, Y ve Z kuşakları arası sayılan bu farklılık iş dünyasında genel kanıları destekler niteliktedir denilebilir. İş tatmini açısından sonuçlar incelendiğinde ise tatmin düzeyi en yüksek grubun “31-40” yaş grubu olduğu görülmektedir. “41-50” yaş arası grubun ise en düşük tatmin düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgulardan şöyle bir çıkarım yapılabilir: İş hayatında yaş ve tecrübe arttıkça lider ve üyeler arasında iletişim kalitesi artmakta ancak iş tatmini azalmaktadır.

Bu çalışmada, lider üye etkileşimi ile iş tatmini arasındaki ilişkide yaş ve cinsiyetin rolü İstanbul’da sigorta sektörü örneğinde incelenmesinin alana olumlu bir katkı yapacağı düşünülebilir. Sonuç olarak; sigorta sektöründe şirketlerin, lider veya üyelerin rekabetin yoğun olduğu bir piyasada en nitelikli çalışanları elde tutmaya ve iş tatminlerini arttırmalarına yönelik stratejilerini yeniden değerlendirmeleri yerinde olacaktır.

Araştırma, bu konuda yapılacak araştırmalar için bir dayanak olmak ile birlikte araştırmacılara yeni fikirler ortaya çıkmasına da fayda sağlayabilecek niteliktedir. Araştırma bulguları, konuya ilişkin gelecekte daha çok araştırma yapılmasını ve tartışmaların daha ileri düzeye taşınması gerekliliğini oluşturmaktadır. Araştırma genelleme iddiası taşımaması nedeniyle genelleme yapılabilecek araştırmalara ihtiyaç vardır. Gelecekte yapılacak lider üye etkileşimi araştırmalarının sigorta sektörünün dinamiklerine uygun farklılıklara dikkat etmeleri veya saha üzerinde ele alındığında ilişkinin sektör bazında genelleştirilebilmesi için örneklemin daha geniş ele alınması daha doğru sonuçları mümkün kılacaktır.

## **Kaynakça**

- Akkurt, Büşra. “Aile İşletmelerinde Çalışanların Etik Liderlik ve Etik İklim Algılarının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kurumsallaşmanın Aracı Rolü”. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2021.
- Akyüz, Kadri Cemil vd. “Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin İncelenmesi (Muğla Orman Bölge Müdürlüğü Örneği)”. *Turkish Journal of Forestry* 12 (Nisan 2011), 20-26.
- Altunışık, Remzi vd. ‘Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı’. Sakarya: Sakarya Yayınları, 6.Baskı, 2010.
- Büyükkaymakçı, Yasemin. - Sundu, Mustafa. “Lider-Üye Etkileşiminin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü”. *OPUS International Journal of Society Researches* 18/42 (2021), 5276-5313.
- Cotton, John L.- Tuttle, Jeffrey M. “Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research”. *Academy of Management Review* (1986), 55-70.
- Çalışkan, Abdullah. - Gündoğdu Özel, Eda. “İş Performansının Artırılmasında Motivasyonel Faktörlerin Rolü; Yenilikçi Davranışın Aracılık Rolü: Mersin Bölgesi Özel Bankalarında Bir Uygulama”. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi* 3/1 (2018), 1-25.
- Dedeoğlu, Bora vd, “Moderate Role of Gender and Working Duration in Relationship Among Ethical Leadership, Organizational Commitment and Job Satisfaction”. *Journal of Management and Economics Research* 14/4 (2016), 45-70.
- Durak, İbrahim.- Serinkan, Celalettin. “Hemşirelerde İş Tatmini: Denizli Devlet Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde Bir Araştırma”. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2007/2 (2007), 119-135.
- Efe, Nazlıhan. “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Lider Üye Etkileşiminin İş Doyumuna Etkisinde Yöneticiye Güvenin Aracılık Rolü”. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2021.
- Fairhurst, Gail Theus. “Endüstrideki Kadın Liderlerin Lider-Üye Alışverişi Kalıpları: Bir Söylem Analizi”. *İletişim Monografı* 60(4) (1993), 321–351.

- Gerstner,Charlotte- Day,David. “Meta Analytic Review of Leader Member Exchange Theory: Correlates and Construct Issues”. *Journal of Applied Psychology* 82/6 (1997), 827-844.
- Gökalp, Serkan vd. “Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürüne Güvenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracı Rolü”. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4 (2015), 45-70.
- Griffeth, Rodger.- Hom, Peter. “A MetaAnalysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium”. *Journal of Management* 26 (2000), 463–488.
- Gündüz Çekmeceliolu. - Hülya-Ülker, Filiz. “Lider- Üye Etkileşimi ve Çalışan Tutumları Üzerindeki Etkisi: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma”. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 28 (2014), 35-58.
- Gürbüz, Duygu. “Algılanan Örgüt Kültürü ve Lider Üye Etkileşiminin İşe Adanma Üzerindeki Etkisi”. İstanbul: Okan Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2015.
- Hackett, Rick D. -Lapierre, Laurent M. “A Meta-Analytical Explanation of The Relationship Between LMX and OCB” *Academy Of Management Best Conference* (2004), 1-6.
- Milner, K vd.“Lider-Üye Değişiminin Cinsiyeti ve Kalitesi: Bir Güney Afrika Kuruluşundan Bulgular” *Güney Afrika Psikoloji Dergisi*, 37/2 (2007), 316-329.
- Orhan, Sevilay. “Liderlerin Algılanan Cinsiyet Rolünün Algılanan Liderlik Tarzına Etkisi: Emniyet Teşkilatı Personeli, Öğretmenler ve Banka Çalışanlarının Karşılaştırmalı Analizi” .İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Özaydın, Mehmet Merve- Özdemir, Ömer. “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği” *İşletme Araştırmaları Dergisi* 6/1 (2014), 251- 281.
- Öztürk, Necati - Şahin, Sevilay. “Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürü Ve Öğretmen Liderliği: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Rolü”. *İlköğretim Online Dergisi* 16/4 (2017), 1451-1468.

- Özutku, Hatice. “Yönetici-Ast Etkileşimi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki”. *Amme İdaresi Dergisi* 40/2 (2007), 79-98.
- Polat, Eray. “Demografik Değişkenlerin Lider-Üye Etkileşimi Üzerindeki Etkisinin Lojistik Regresyon Analizi ile Belirlenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi* 22/2 (2019), 742-757.
- Ramayah, T vd. “Leader Member Exchange, Gender, and Influence Tactics. A Test on Multinational Companies in Malaysia”. *Problems and Perspectives in Management* 7/1 (2009), 49-56.
- Scandura, Terri. A.- Graen, Bear George. “Moderating Effects of Initial Leader Member Exchange Status on the Effects of a Leadership Intervention”. *Journal of Applied Psychology* 6 (1984), 428-436.
- Sökmen, Alev. “Lider Üye Etkileşimi, İş Tatmini ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Ankara'daki Otel İşletmelerinde Ampirik Bir Araştırma”. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies* 8/3(2020), 2132-2143.
- Şahin, Faruk. “Lider Üye Etkileşimi ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi”. *Ege Akademik Bakış Dergisi* 11/2 (2011), 277-288.
- Tanrıverdi, Haluk. - Kahraman, Onur Cüneyt. “5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Lider-Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Marmaris ve İstanbul Destinasyonlarında Bir Araştırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 18/3 (2016), 463-493.
- Truxillo, Donald. M. - Burlacu, Gabriela. “Does Age Matter to LMX and Its Outcomes? A Review and Future Research Directions”. In Bauer, Talya N. - Erdoğan, Berrin. (Eds.) *The Oxford Handbook of Leader-Member Exchange*. (2016), Oxford University Press.
- Walumbwa, Fred vd. “Linking Ethical Leadership to Employee Performance: The Roles of Leader– Member Exchange, Self-Efficacy and Organizational Identification”. *Organizational Decision Processes* 115/2 (2011), 204-213.

Xiaoju, Gou - Wei, Zhao. “Research on LMX as a Moderator on Job Satisfaction and Turnover Intention”. Proceedings of the 7th International Conference on Innovation Management (2010), 1302-1306.

Yakın, Mutlu. “Lider-Üye Etkileşiminin Çalışan Performansı ve Memnuniyeti Üzerindeki İlişkisinde İşe Tutulmanın Aracı Rolü”. Kocaeli:Gebze Teknik Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2021.