

Kamu Yararına Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Rolü

Ersan DİKİLİ¹

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 28.03.2024 **Makale Kabul Tarihi / Accepted:** 14.04.2024

Atf/©: Dikili, E. (2024). Kamu Yararına Bağlılık İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Rolü. Journal of Public Economy and Public Financial Management, 4(1), 29-53

Öz

Sağlık ve eğitimden kolluk kuvvetleri ve çevre korumaya kadar uzanan, toplumsal işleyiş için temel öneme sahip olan kamu hizmetlerinde diğer sektörlerde olduğu gibi en önemli faktör insan kaynağıdır. Toplumun tüm kesimlerinin kamu kurumlarından yüksek güvenilirlik, performans ve verimlilik çerçevesinde faaliyet göstermesi beklentisini karşılayacak olan kamu çalışanlarının mevcut kurumlarına bağlı olması ve işten ayrılma niyetinden uzaklaştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda kamu çalışanlarının işten ayrılma niyetini şekillendiren unsurlarının belirlenmesi ve önlemeye yönelik stratejileri geliştirilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Mevcut araştırmada bu gerekliliği temel alarak kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolünü incelemiştir. Araştırmaya Türkiye genelindeki kamu kurumlarında sözleşmeli olarak çalışan 405 kişi dahil edilmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kamu yararına bağlılık ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır. Bununla birlikte kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolünün bulunduğu, kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü ile güçlendiği belirlenmiştir. Bu bulgular ışığında, kamu kurumları ve politika yapıcıların, duygusal zeka ve etkileşim becerilerini vurgulayan liderlik gelişim programlarına yatırım yapmaları, kamu yararına bağlılığı tanıyan ve ödüllendiren politikalar oluşturmaları ve daha istikrarlı ve bağlı bir kamu hizmeti işgücü için hem bireysel motivasyonları hem de kişiler arası işyeri dinamiklerinin kalitesini destekleyen çalışan bağlılığına yönelik bütünsel bir yaklaşım benimsemeleri önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kamu hizmeti motivasyonu, kamu yararına bağlılık, lider-üye etkileşimi, işten ayrılma niyeti.

¹ Dr., ersandikili@gmail.com Orcid No: 0000-0003-3042-3592

THE ROLE OF LEADER-MEMBER EXCHANGE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN COMMITMENT TO PUBLIC INTEREST AND TURNOVER INTENTION

Abstract

As in other sectors, the most important factor in public services, which are of fundamental importance for social functioning, ranging from health and education to law enforcement and environmental protection, is human resources. Public employees, who will meet the expectations of all segments of the society from public institutions to operate within the framework of high reliability, performance and efficiency, should be loyal to their current institutions and should be removed from turnover intention. In this context, it is necessary to determine the factors that shape the turnover intention of public employees and to develop strategies for prevention. Based on this necessity, the current study examined the moderator role of leader-member exchange in the effect of commitment to public interest on turnover intention. The study included 405 contracted employees working in public institutions across Turkey. According to the findings of the study, commitment to public interest and leader-member exchange have a negative effect on turnover intention. In addition, it was determined that leader-member exchange has a moderating role in the effect of commitment to the public interest on turnover intention, and the effect of commitment to the public interest on turnover intention is strengthened by the moderating role of leader-member exchange. In light of these findings, it is suggested that public institutions and policy makers invest in leadership development programs that emphasize emotional intelligence and interaction skills, create policies that recognize and reward public interest engagement, and adopt a holistic approach to employee engagement that supports both individual motivations and the quality of interpersonal workplace dynamics for a more stable and engaged public service workforce.

Keywords: Public service motivation, commitment to public interest, leader-member exchange, turnover intention.

1. GİRİŞ

İşten ayrılma niyeti hem bireyler hem de örgütler için geniş kapsamlı sonuçları nedeniyle örgütsel davranışın en temel ve önemli yönlerinden birini temsil etmektedir. Çalışan memnuniyeti, bağlılığı ve işyerindeki genel refahın kritik bir göstergesi olan işten ayrılma niyeti, tüm sektörlerde verimsizlik ve performans düşüklüğüne neden olmaktadır (Gebrekidan vd., 2023; Hur ve Abner, 2024). Toplumun tüm kesimlerinin kamu kurumlarından yüksek güvenilirlik, performans ve verimlilik çerçevesinde faaliyet göstermesine ilişkin beklentiler (Akbaş vd., 2023), işten ayrılma niyetinin kamu kurumları açısından önemini ortaya koymaktadır.

Kamu kurumları temel hizmetleri sunmak, düzenlemeleri uygulamak ve hukukun üstünlüğünü korumakla görevlendirilmiş olup, istikrar ve etkinliklerini toplumsal refah için hayati hale getirmektedir (Glemarec ve Puppim de Oliveira, 2012; Çevik, 2022). Sağlık ve eğitimden kolluk kuvvetleri ve çevre korumaya kadar uzanan kamu hizmetleri, toplumsal işleyiş için temel öneme sahiptir. Kamu kurumlarının mevcut önemine bağlı olarak, çalışanlarda ortaya çıkan işten ayrılma niyeti hizmet sunumu ve dolayısıyla vatandaş memnuniyetini doğrudan etkilemekte, bürokratik ve ulusal süreçleri sekteye uğratmaktadır (Zeffane ve Bani Melhem, 2017; Hur ve Abner, 2024). Kamu çalışanları arasında işten ayrılma niyetinin yüksek olması hizmet sürekliliğini bozarak gecikmelere, hatalara ve hizmet kalitesinin düşmesine yol açabilir (Ashil vd., 2008; Aktaş, 2016; Zeffane ve Bani Melhem, 2017). Bununla birlikte, vatandaşlar temel hizmetlerin sunumunda istikrarsızlık ve tutarsızlık algılayabileceğinden, sık işten ayrılmalar halkın kurumlara olan güvenini sarsabilir.

Diğer tüm sektörlerde olduğu gibi kamu kurumlarında ortaya çıkan işten ayrılma niyetinin eyleme dönüşerek çalışanın örgütten ayrılmasının doğal bir sonucu olarak örgütsel bilgi ve uzmanlık kaybı ortaya çıkmaktadır (Kızıldağ, 2010; Lee vd., 2021). Kamu sektörü çalışanları genellikle zaman içinde politikalar, prosedürler ve yönetmelikler hakkında uzmanlık bilgisi edinir ve bu da etkili karar alma ve hizmet sunumu için çok önemlidir. Örgütsel bilgiye sahip deneyimli çalışanlar yüksek işten ayrılma niyetleri nedeniyle işten ayrıldığında, kurumlar operasyonel verimliliği sürdürme ve değişen koşullara uyum sağlama konusunda zorluklarla karşılaşabilir. Bu uzmanlık kaybı örgütsel performansı engelleyebilir ve stratejik hedeflere ulaşılmasını sekteye uğratabilir. Tüm bunların doğal bir sonucu olarak doğrudan devlet tarafından sunulan hizmetlerin toplum üzerindeki yansımaları olan kamu kurumlarına duyulan güven ile birlikte vatandaşların hizmet memnuniyetleri azalacaktır (Ashil vd., 2008; Aktaş, 2016; Zeffane ve Bani Melhem, 2017; Gebrekidan vd., 2023; Hur ve Abner, 2024).

Kamu çalışanlarının yüksek örgütsel bağlılık sergilemesi ve işten ayrılma niyetinin azalması ya da ortadan kalkmasında dışsal ödüllerden elde edilen motivasyonlar ile birlikte değer ve kimlik bilinci çerçevesinde elde edilen motivasyonlar da etkilidir (Camilleri, 2007; Akbaş vd., 2023). Diğer bir ifade ile kamu çalışanlarının motivasyon ve eyleme geçme süreçlerinde Maslow'un (1943) motivasyonda ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisindeki üst düzey ihtiyaçların karşılanması yönelimi de etkilidir (Akbaş vd., 2023). Literatürdeki çalışmalar kamu çalışanlarının hizmet sunumunda toplumla özdeşleşme, toplum yararını koruma, kendi çıkarından uzaklaşarak toplumsal yarar ve çıkarları önceleme, fedakarlık ve merhamet gibi duygular temelinde motive oldukları gösterilmiştir (Arslan ve Karacaoğlu, 2019; Öztürk, 2020; Öztürk, 2021). Kamu hizmeti motivasyonu olarak adlandırılan bu prososyal davranış biçimi kavramı, diğer bireyler, gruplar, örgütler ve toplum için olumlu tutum ve davranışlar sergileme isteği olarak açıklanmaktadır (Kim, 2016; Öztürk, 2021). Kamu hizmeti motivasyonu kamu yararına bağlılık, kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk olmak üzere 3 temel bileşenden oluşmaktadır (Aydın vd., 2017).

Kamu hizmeti motivasyonunun temelini oluşturan Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisinin McGregor (1960) tarafından örgütsel davranışlar için de uyarlanabilirliğinin ortaya atılması, alt düzey ihtiyaçların doyurulmasının bir sonucu olarak örgütsel davranış motivasyonunun ortadan kalkacağı görüşünü ortaya çıkarmıştır (Akbaş vd., 2023). Bu sorunun çözümü için McGregor (1960), geleneksel yönetsel denetimden (X teorisi) bireysel ve örgütsel amaçların birleştirilmesi yaklaşımına (Y teorisi) geçişi önermiştir (Mustapha ve Eseosa, 2019). Le Grand'ın (2003) maddi refaha herhangi bir katkısı olmamasına rağmen bireylerin prososyal davranış motivasyonları ile hareket etmesinin doğal bir sonucu olarak çalışanların

tatmin düzeylerinin artacağı görüşü de göz önünde bulundurulduğunda, Y teorisine oturtulmuş bir kamu yönetimi anlayışının doğal bir sonucu olarak işten ayrılma niyetinin azalması beklenmektedir. Nitekim literatürdeki çalışmalar, kamu hizmet motivasyonuna ilişkin faktörler olan kamu yararına bağlılık, kamusal duyarlılık ve topluma karşı sorumluluk ile işten ayrılma niyeti arasında zıt yönlü, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasında ise aynı yönlü ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur (Bright, 2008; Shim vd., 2017; Gan vd., 2020; Wang vd., 2024).

Kamu kurumlarında genellikle katı hiyerarşiler ve resmileştirilmiş prosedürlerle karakterize edilen bürokratik yapılar hakimdir (Acar, 2018; Toprak vd., 2022). Bu çerçevede, karar alma, koordinasyon ve iletişim için odak noktası olarak hizmet veren liderin rolü çok önemlidir (Özsalman, 2005). Kamu kurumlarındaki liderler, örgüt kültürünü ve çalışan davranışlarını şekillendirerek önemli ölçüde yetki ve etki sahibidir. Literatürdeki çalışmalar kamu kurumlarındaki liderliğin başta işten ayrılma niyeti (Afacan Fındıklı, 2014; Sökmen, 2020; Backhaus ve Vogel, 2022) olmak üzere kamu hizmeti motivasyonu (Andersen vd., 2018; Hameduddin ve Engbers, 2022), bağlılık (Mafunisa, 2013; Mishra ve Kasim, 2023) ve iş tatmini (Sökmen ve Benk, 2020; Al-maaitah vd., 2021) gibi çalışanlara ilişkin özellikler üzerinde etki yarattığını ortaya koymuştur. Kamu kurumlarındaki lider özelliklerinin çalışanların örgütsel davranışı üzerindeki bu etkiler dikkate alındığında, kamu kurumları tarafından sunulan hizmetlere ilişkin vatandaşların güvenirlilik, verimlilik ve performans gibi algıları üzerinde dolaylı etki yaratacağı ve buna bağlı olarak da toplumsal normların şekilleneceği söylenebilir.

Geleneksel liderlik algısında liderin üyeler ile etkileşimi dikkate alınmakta ve literatür de genel olarak çalışanların liderlerine ilişkin algılarına odaklanmaktadır (Gottfredson vd., 2020). Ancak son yıllarda çalışanlar ve lider arasındaki karşılıklı etkileşime dayanan lider-üye etkileşimi teorisi ön plana çıkmıştır (Yuan vd., 2023). Sosyal mübadele teorisi kapsamında örgüt yönetici ve üyeleri arasında oluşan ilişkiler bir çeşit takas olarak düşünülmektedir. Buna göre örgüt üyeleri maddi ve manevi ödüllendirme beklentisinde, liderler ise üyelerden örgüte karşı inanç, performans ve bağlılık içerisinde olmasını beklemektedir; bu da lider-üye etkileşimini doğurmaktadır (Jia vd., 2023). Lider-üye etkileşiminde üye ve liderlerin birbirlerinden beklentilerinin insanlar ve örgütler düzeyinde farklılaştığı, dolayısıyla liderin her bir üye için farklı davranışlar geliştirmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Alparslan ve Oktar, 2015). Teorinin temelinde lider ve takipçileri arasında doğru liderlik ilişkileri geliştirme yer almaktadır ve bu ilişkinin kalitesine göre hem bireysel hem de örgütsel düzeyde sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Jia vd., 2023). Sosyal mübadele teorisi çerçevesinde yapılacak ilişki takasında Maslow'un (1943) ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisine bağlı olarak çalışanların ihtiyaç doyumları gerçekleşirse örgüte karşı tutum ve davranışları farklılaşacak, sonuç olarak da işten ayrılma niyetleri azalacaktır. Literatürde yer alan çalışma sonuçlarında da lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetini azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır (Huang vd., 2021; Asif vd., 2023; Örucü vd., 2023).

Diğer taraftan sosyal mübadele teorisi kapsamında çalışanlar, topluma hizmet etmeye yönelik içsel arzularından hareketle kamu yararına güçlü bir bağlılık gösterdiklerinde, karşılıklı muamele ve destek beklentisiyle kurumlarıyla psikolojik bir sözleşme kuracaktır (Topaloğlu ve Arastaman, 2016; Ugaddan ve Park, 2017). Bu çerçevede, lider-üye etkileşimi, çalışanlar ve kurumları arasındaki değişim dinamiklerini etkileyen düzenleyici bir mekanizma olarak hizmet edebilir. Yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi, çalışanların kamu yararına olan bağlılıkları karşılığında kurumlarının kaynak, anlamlı iş fırsatları ve kariyer gelişimi için destek sağlayarak yükümlülüklerini yerine getirdiğini algıladıkları bir ortamı teşvik edecektir. Sonuç olarak, çalışanlar olumlu bir lider-üye etkileşimi deneyimi yaşadıklarında, kamu yararına olan düşük bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkisi hafifleyecektir. Lider-üye etkileşiminin destekleyici ve karşılıklı doğası, azalan bağlılığın olumsuz etkilerini tamponlayarak çalışanlar arasında daha düşük işten ayrılma niyetine yol açabilirken; tersine, güçlü bir lider-üye etkileşiminin yokluğunda, çalışanlar kamu yararına olan bağlılıkları için destek ve tanınma eksikliği algılayabilir ve bu da içsel motivasyonları yüksek kalsa bile işten ayrılma niyetlerini şiddetlendirebilir. Dolayısıyla, sosyal mübadele teorisi çerçevesinde lider-üye etkileşimi, çalışanlar ve örgütleri arasındaki mübadele dinamiklerini şekillendirerek kamu yararına bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi düzenleyen bir mekanizma olarak işlemekte ve kamu sektörü örgütlerinde işten ayrılma niyetlerini azaltmak ve örgütsel etkinliği artırmak için olumlu lider-üye ilişkileri geliştirmenin önemini vurgulamaktadır.

Bu bilgiler ışığında hazırlanan araştırmada, kamu hizmeti motivasyonu faktörlerinden kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilecek bulgular ile kamu sektöründe çalışan bağlılığı, örgütsel ilişkiler ve kurumda kalma dinamiklerine ilişkin önemli bilgiler sağlanacağı ve böylece örgütsel etkinliği artırmak ve toplumsal misyonların yerine getirilmesini teşvik etmek için uygulanabilir stratejiler geliştirilmesine katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

2. TEORİK ÇERÇEVE

2.1. Kamu Hizmeti Motivasyonu

Kamu hizmeti motivasyonu, bireyleri kamu sektöründe istihdam edilmeye iten içsel ve özgeci dürtüleri aydınlatmayı amaçlayan, kamu yönetimi ve örgütsel psikoloji alanında önemli bir yapı olarak ortaya çıkmıştır. Perry ve Wise'in (1990) tarafından ortaya atılan kamu hizmeti motivasyonu kavramı, bireyleri kişisel kazanımlardan ziyade kamu çıkarlarına hizmet etmeye yönlendiren motivasyonel unsurları ele almaktadır. Kamu hizmeti motivasyonu topluma katkıda bulunmak için doğuştan gelen bir arzu, fedakârlık değerleri, kamu refahına adanmışlık ve vatandaşlık görevi duygusu olarak tanımlanmıştır (Vandenabeele, 2007; Vandenabeele vd., 2014). Perry ve Wise'a (1990) göre kamu hizmeti motivasyonu, başkalarına yardım etmeye yönelik özgeci arzu, kamu yararına bağlılık ve vatandaşlık görevi inancı ile karakterize edilmektedir. Moynihan ve Pandey (2007) kamu hizmeti motivasyonunun bireylerin hükümet ve yönetime yönelik tutumlarını şekillendirmedeki rolünü araştırmış ve kamu hizmeti motivasyonunun yalnızca kariyer seçimlerini değil, aynı zamanda kamu hizmeti ve sivil katılıma ilişkin daha geniş perspektifleri de etkileyebileceğini öne sürmüştür. Bu bağlamda kamu hizmeti motivasyonu, kamu hizmetinin içsel değerleri ve hedefleriyle özel olarak uyumlu daha geniş bir motivasyonel itici güç yelpazesini kapsadığı için diğer motivasyon biçimlerinden ayrılmaktadır (Akbaş vd., 2023).

Kamu hizmeti motivasyonunun kavramsal çerçevesi kamusal duyarlılık, topluma karşı sorumluluk ve kamu yararına bağlılık olmak üzere tipik olarak üç ana faktör altında değerlendirilmektedir (Aydın vd., 2017). Kamusal duyarlılık, bireyin toplumsal ihtiyaç ve sorunlara yönelik farkındalığını ve duyarlılığını ifade etmekte olup, halkın endişelerini empati ve anlayışla algılama ve tepki verme kapasitesini somutlaştırmaktadır (Perry ve Wise, 1990; Alkaya ve Taştekin, 2021; Aydın vd., 2022). Bu boyut, kamu hizmeti yoluyla toplumun çeşitli ihtiyaçlarını tanımanın ve ele almanın önemini vurgulamaktadır. Bununla birlikte, topluma karşı sorumluluk, topluma olumlu katkıda bulunmak için köklü bir görev ve yükümlülük duygusunu içermektedir. Kamu görevlilerinin toplumun çıkarları doğrultusunda hareket etme, sosyal refahı ve adaleti teşvik etme konusundaki ahlaki ve etik sorumluluklarını kapsar (Vandenabeele, 2007; Wright ve Pandey, 2008). Her iki boyut da kamu görevlilerinin daha geniş toplumsal ihtiyaçlara yanıt verme ve hizmet etme rolünün altını çizmekte ve eylemlerini kamusal alanın iyileştirilmesi yönünde yönlendirmektedir.

Mevcut araştırmanın ana değişkeni olan kamu yararına bağlılık ise, halkın refahını ilerletmek ve yüksek kaliteli kamu hizmetlerinin sunulmasını sağlamak için derin bir adanmışlık gerektirmektedir (Yung, 2014; Akbaş vd., 2023). Bu bağlılık, kamu hizmetinin değerine ve toplum üzerinde yaratabileceği olumlu etkiye duyulan içsel bir inançtan kaynaklanmaktadır (Thompson ve Christensen, 2018). Literatürde, kamu hizmeti motivasyonunun bu yönünün, kamu çalışanlarını kamu yararına hizmet etmek için resmi iş gerekliliklerinin ötesine geçmeye motive etmek için çok önemli olduğu tespit etmiştir (Kim vd., 2013; Brewer vd., 2000). Kamu yararına bağlılık, kamu kurumlarında dürüstlük, hesap verebilirlik ve şeffaflık kültürünün teşvik edilmesinde hayati bir rol oynayarak kamu kaynaklarının etkili ve etik bir şekilde yönetilmesine katkıda bulunmaktadır (Vandenabeele, 2007).

Kamu hizmeti motivasyonunun öncülleri ve ardılları, özellikle de kamu yararına bağlılık, kamu yönetimi literatüründe yaygın olarak incelenmiştir. Kişisel değerler, etik yönelimler ve sosyalleşme deneyimleri gibi faktörler PSM'nin temel öncülleri olarak tanımlanmıştır (Perry ve Wise, 1990; Vandenabeele, 2007). Bu unsurlar, bireylerin kamu hizmetine yönelik motivasyonlarını ve yatkınlıklarını şekillendirerek, kamu sektöründe çalışma ve bağlılık kararlarını etkilemektedir. Kamu hizmeti motivasyonunun sonuçları,

özellikle de kamu yararına bağlılık, bireysel ve örgütsel sonuçların ötesine geçerek daha geniş toplumsal refahı etkilemektedir (Taylor, 2008; Ritz vd., 2016). Kamu görevlileri arasında yüksek düzeyde kamu hizmeti motivasyonu, gelişmiş kamu hizmeti sunumu, gelişmiş yönetim ve halkın devlet kurumlarına olan güveninin artmasıyla bağlantılıdır (Wright ve Pandey, 2008; Kim vd., 2013). Kamu hizmeti motivasyonu, adanmış ve etik bir işgücünü teşvik ederek, kamu politikalarının ve programlarının etkili bir şekilde yönetilmesine ve yürütülmesine katkıda bulunmakta ve nihayetinde toplumun geneline fayda sağlamaktadır (Brewer vd., 2000; Perry vd., 2010; Aydın vd., 2022). Bununla birlikte literatürdeki araştırmalarda kamu hizmeti motivasyonu kişi-örgüt uyumu (Kim ve Torneo, 2021; Hue vd., 2022), örgütsel bağlılık (Austen ve Zacny, 2015; Potipiroon ve Ford, 2017), iş tatmini (Bright, 2008; Wang vd., 2024) ve performans (Camilleri ve Van der Heijden, 2007; Stefurak vd., 2022) ile ilişkili bulunmuştur.

2.2. Lider-Üye Etkileşimi

Örgütsel davranış alanında köşe taşı niteliğinde bir kavram olan lider-üye etkileşimi, işyeri bağlamında liderler ve takipçileri arasındaki dinamikleri kapsamaktadır. Bu etkileşim, 1970'lerin ortalarında geleneksel, hiyerarşik liderlik modellerinden amirler ve astlar arasındaki ikili ilişkilere odaklanan bir paradigma değişimi olarak ortaya çıkan lider-üye etkileşimi teorisine dayanmaktadır (Dulebohn vd., 2012). Dansereau vd.'nin (1975) çalışması, liderlerin tüm astlara aynı şekilde davranmadığını, bunun yerine her üyeye benzersiz ilişkiler geliştirdiğini ortaya koymuştur. Bu ilişkilerin kalitesi farklılık göstermekte olup, karşılıklı güven, saygı ve yükümlülük ile karakterize edilen yüksek kaliteli etkileşimler, hem bireyler hem de kuruluşlar için bir dizi olumlu sonuca yol açmaktadır. Teorinin evrimi, lider-üye etkileşiminin çift yönlü doğasını vurgulayan Graen ve Uhl-Bien (1995) gibi araştırmacılar tarafından daha da ileriye taşınmış ve bunun yalnızca liderlerin ilişki kalitesini başlatmasını yansıtmadığını, aynı zamanda astların bu etkileşimleri geliştirme becerisine de bağlı olduğunu savunmuştur. Lider-üye etkileşiminin teorik temelleri çok yönlüdür ve sosyal mübadele teorisi ile rol teorisinin yönlerini içermektedir. Sosyal mübadele teorisi, yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi ilişkilerinin, hem liderin hem de üyenin zaman içinde faydalı alışverişlerde bulunduğu, sadakat ve destek duygusunu teşvik eden karşılıklılık normu üzerine inşa edildiğini öne sürmektedir (Blau, 1964). Rol teorisi, liderlerin ve üyelerin ilişki içindeki rollerini nasıl müzakere ettiklerini vurgulayarak katkıda bulunmakta; bu da rol netliğine, rol çatışmasının azalmasına ve rol performansının artmasını sağlamaktadır (Katz ve Kahn, 1978).

Scandura ve Graen (1984) lider-üye etkileşiminin gelişimsel yönünü vurgulayarak, bunu liderlerin ve üyelerin resmi, rol tanımlı etkileşimlerden daha kişiselleştirilmiş, sosyal alışverişlere doğru evrildiği bir süreç olarak tanımlamıştır. Bu evrim, ilişkiye yapılan karşılıklı yatırımı yansıtmakta ve artan iş tatmini, daha fazla örgütsel bağlılık ve daha iyi performans gibi gelişmiş sonuçları ortaya çıkarmaktadır (Lee, 2005; Martin vd., 2016; Chen vd., 2024). Örgütsel düzeyde, etkili lider-üye etkileşimleri daha uyumlu, uyarlanabilir ve yenilikçi bir örgüte katkıda bulunarak hedeflere ulaşılmasını ve rekabet avantajı elde edilmesini kolaylaştırır (Sparrowe vd., 2006). Bununla birlikte, bu etkileşimlerin kalitesi kurumun genel iklimini etkileyerek morali, üretkenliği ve zorlukların üstesinden gelmek için kolektif kapasiteyi etkileyebilir (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Diğer taraftan yüksek kaliteli lider-üye etkileşimlerinin öncülleri arasında lider ve üyelerin kişilik özellikleri (Nahrgang vd., 2009), empati ve iletişim becerileri gibi kişilerarası özellikler (Mahsud vd., 2010) ve ilişki gelişimini destekleyen ya da engelleyen örgüt kültürü ve normları (Herrera vd., 2013) yer almaktadır.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut iş pozisyonundan ayrılma olasılığı veya niyetidir (Diril, 2019). Bu kavram, örgütsel performans, çalışanların refahı ve işgücü piyasasının daha geniş dinamikleri üzerindeki etkileri nedeniyle büyük ilgi görmüştür (Ozkan vd., 2010). Tett ve Meyer (1993) işten ayrılma niyetini bireyin bilinçli ve kasıtlı olarak kurumdan ayrılma isteği olarak tanımlamakta ve bu süreçte kişisel eylemliliğin rolünü vurgulamaktadır. Schyns vd. (2007) tarafından ise çalışanın işletmeden ayrılma düşüncesine yönelik bilinçli istek olarak tanımlanmıştır. Literatürdeki diğer tanımlarda işten ayrılma niyeti Mobley (1977) tarafından işten ayrılmanın fiilen gerçekleşmesinden önceki son aşama, Hanisch ve Hulin (1990) tarafından iş memnuniyetsizliğinden doğan işten kaçınmak için uygulanan davranışlar ve Allica

(2008) tarafından daha iyi bir iş bulan çalışanın mevcut örgütünden ayrılması olarak açıklanmıştır. İşten ayrılma niyeti ile işten ayrılma birbirinden farklı kavramlar olup, işten ayrılma niyeti işten ayrılmanın bir habercisi olarak görülmektedir (Tett ve Meyer, 1993). Örgütlerin sahip olduğu yetenekli iş gücünün kaybına bağlı yüksek maliyetler doğurması nedeniyle işten ayrılma niyeti, örgütsel dinamikler açısından çok önemlidir (Akça ve Karagüzel, 2023).

İşten ayrılma niyetine ilişkin teorik incelemeler genellikle March ve Simon'ın (1958) bir örgütten ayrılma kararının bireyin algıladığı hareket kolaylığı ve değişim arzusundan etkilendiğini öne süren ve örgütsel denge teorilerinde özetlenen çalışmasına dayanmaktadır. Mobley (1977) daha sonra bu temeli genişleterek, iş tatminsizliğinden nihai ayrılma kararına giden bilişsel süreci vurgulayan ve mevcut iş tatmininin değerlendirilmesi, ayrılma düşünceleri, ayrılmanın maliyetlerinin değerlendirilmesi ve alternatiflerin karşılaştırılması gibi aşamaları içeren bir ara bağlantı modeli ortaya koymuştur. Daha ileri teorik katkılar, işten ayrılma niyetinin çok yönlü doğasını vurgulamış, iş stresi teorisi, sosyal mübadele teorisi ve işten ayrılma modelinden kavramları bütünleştirmiştir (Blau, 1964; Karasek, 1979; Lee ve Mitchell, 1994). Bu modeller, işten ayrılma niyetinin yalnızca iş tatminsizliğinin bir sonucu olmadığını, aynı zamanda algılanan iş stresinden, örgüt içindeki sosyal alışverişlerin kalitesizliğinden, çalışan ve işveren arasındaki psikolojik sözleşmedeki ihlallerden veya çalışanın değerleri ile kurumun değerleri arasındaki uyumsuzluktan da kaynaklanabileceğini öne sürmektedir.

İşten ayrılma niyetinin öncülleri işle ilgili, örgütsel ve bireysel faktörleri kapsamaktadır (Hur ve Abner, 2024). İş tatmini (ya da tatminsizliği) sürekli olarak birincil öncül olarak tanımlanmış ve çok sayıda çalışma iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki güçlü negatif korelasyonu doğrulamıştır (Tüfekçi Yaman vd., 2023; Chen vd., 2023; Wang vd., 2024). Diğer önemli öncüller arasında, düşük bağlılık seviyelerinin daha yüksek işten ayrılma niyetleriyle ilişkilendirildiği örgütsel bağlılık (Guzeller ve Celiker, 2020) ve örgütleri tarafından değer verildiğini ve desteklendiğini hisseden çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğunu öne süren algılanan örgütsel destek yer almaktadır (Galanis vd., 2024). Kariyer fırsatları, kişisel yaşam olayları ve kişilik özellikleri gibi bireysel faktörler de işten ayrılma niyetinin şekillenmesinde önemli rol oynamaktadır (Zimmerman, 2008; Nouri ve Parker, 2013; Ahmad, 2022). Diğer taraftan yüksek işten ayrılma niyetinin ve fiili işten ayrılmanın sonuçları örgütler için işe alım ve eğitim maliyetlerinin artmasına, örtük bilgi kaybına ve ekip dinamikleri ile üretkenlikte bozulmalara yol açma gibi çeşitli maliyetler doğurmaktadır (Hinkin ve Tracey, 2000; Heawey vd., 2013).

3. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER VE HİPOTEZLER

3.1. Kamu Yararına Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Herzberg'in çift faktör teorisine göre, kamu yararına bağlılığın bir motivasyon aracı olarak iş tatminini artırması ve çalışanlar arasında işten ayrılma niyetini azaltması beklenmektedir (Herzberg vd., 1959; Alshmemri vd., 2017). Bu teori, kamu yararına katkıda bulunmaktan kaynaklanan amaç ve tatmin duygusu gibi içsel faktörlerin daha yüksek iş tatmini ve daha düşük işten ayrılma niyetine yol açabileceğini düşündürmektedir. Buna ek olarak, sosyal mübadele teorisi, bireylerin örgütleriyle olan ilişkilerinin maliyet ve faydalarını tarttıklarını ileri sürmektedir (Blau, 1964). Çalışanlar kendilerini kamu yararına adadıklarında, işlerinden maddi ödüllerin ötesinde kişisel tatmin ve toplumsal etki gibi daha büyük faydalar algılayabilirler. Sonuç olarak, daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık sergileyerek ve işten ayrılma niyetlerini azaltarak karşılık verme olasılıkları daha yüksektir. Diğer taraftan, öz belirleme teorisi, davranışları yönlendirmede içsel motivasyonun önemini vurgulamaktadır (Deci ve Ryan, 1985). Kamu yararına kendini adanmış çalışanların işlerinde özerklik, yetkinlik ve bağlılık duygusu yaşamaları daha olasıdır ve bu da daha yüksek iş tatmini ve daha düşük işten ayrılma niyetine yol açacaktır. Tersine, kamu yararına bağlılıktan yoksun çalışanlar işlerinden kopuk hissedebilir, bu da yabancılaşma duygularına ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına yol açabilir. Dolayısıyla, bu teorilerin merceğinden bakıldığında, kamu yararına bağlılığın çalışanların kurumlarına yönelik tutum ve davranışlarını şekillendirmede önemli bir belirleyici olduğu ve nihayetinde işten ayrılma niyetini etkilediği söylenebilir. Literatürdeki araştırmaların (Bright, 2008; Shim vd., 2017; Jia vd., 2022; Wang vd., 2024) kamu yararına bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkiye yönelik bulgularına dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır.

3.2. Lider-Üye Etkileşimi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964) çerçevesinde lider-üye etkileşiminin kalitesi ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında karşılıklı mübadele merceği üzerinden doğrudan bir ilişki kurulabilir. Bu çerçevede, yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi ilişkilerinde çalışanların daha büyük örgütsel destek ve adalet duygusu algılaması muhtemeldir ve bu da resmi iş sözleşmelerinin ötesinde psikolojik bir sözleşmeyi teşvik edecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Algılanan bu örgütsel destek, çalışanların yükümlülük ve sadakat duygularını artırarak örgütten ayrılmayı daha az düşüncelerini sağlayacaktır. Bununla birlikte işe gömülmüşlük teorisi (Mitchell vd., 2001), yüksek kaliteli lider-üye etkileşiminin bir çalışanın işinin ve örgütünün uyum, bağlantı ve fedakârlık bileşenlerini nasıl geliştirdiğini vurgulayarak bu ilişkiyi daha da detaylandırmaktadır (Doğantekin ve Seçilmiş, 2021). Özellikle, liderleriyle güçlü ve olumlu ilişkilere sahip olan çalışanların işlerine ve iş arkadaşlarına daha derin bağlar geliştirmeleri, örgütlerinin kültür ve değerleriyle daha iyi bir uyum algılamaları ve işten ayrılmayı kişisel, mesleki ve sosyal bağlardan daha büyük bir fedakârlık olarak görmeleri daha olasıdır (Mitchell vd., 2001). Diğer taraftan duygusal olaylar teorisi, lider-üye değişimlerinin kalitesinin, bir çalışanın işte kalma veya ayrılma niyeti de dahil olmak üzere işine yönelik tutumunu etkileyebilecek duygusal tepkileri tetiklediğini ileri sürerek psikolojik bir bakış açısı sağlamaktadır (Weiss ve Cropanzano, 1996). Karşılıklı saygı, güven ve destek ile karakterize edilen yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi ilişkilerinin olumlu duygusal deneyimler yaratması muhtemeldir. Bu olumlu deneyimler, her ikisi de işten ayrılma niyetiyle ters orantılı olan daha yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılığa katkıda bulunmaktadır. Bunun aksine, düşük kaliteli lider-üye etkileşimi ilişkileri olumsuz duygusal deneyimlere yol açarak iş tatmini ve bağlılığı azaltabilir ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerini artırabilir (Wegge vd., 2006). Literatürdeki araştırmaların (Huang vd., 2021; Asif vd., 2023; Örucü vd., 2023; Jalius ve Salim, 2024) lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkisine yönelik bulgularına dayanarak aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₂: Lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır.

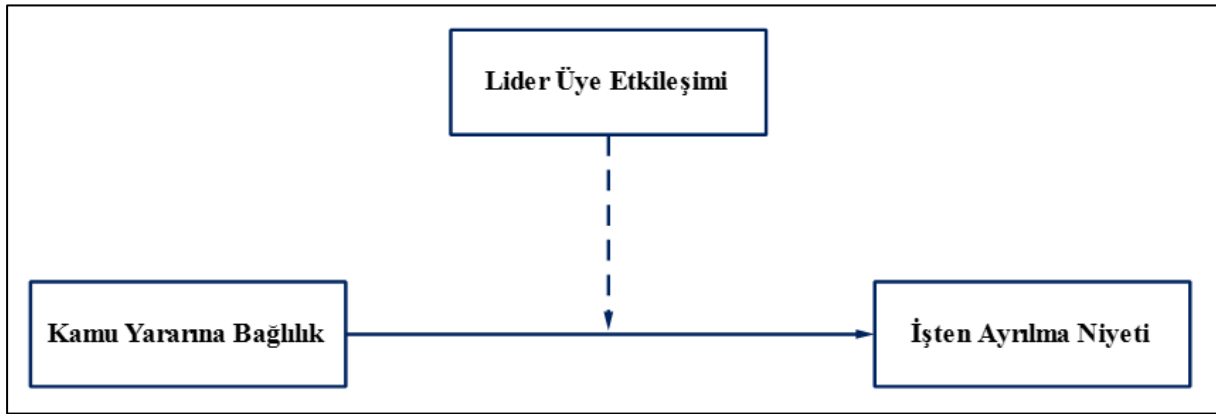
3.3. Kamu Yararına Bağlılığın İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Düzenleyici Rolü

Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964) kapsamında, lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü, liderler ve üyeler arasındaki olumlu mübadelelerin daha fazla çalışan bağlılığına ve daha az işten ayrılma niyetine yol açtığı karşılıklılık normu aracılığıyla anlaşılabilir. Bu bağlamda, lider-üye etkileşiminin kamu yararına bağlı çalışanlar için sosyal mübadelenin algılanan değerini artırması, böylece sadakatle karşılık verme olasılıklarını yükselterek ve işten ayrılma niyetlerini azaltması muhtemeldir (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Yüksek kaliteli etkileşimler, çalışanlara kamu yararına yaptıkları katkıların fark edildiği ve değer verildiği sinyalini vererek, algılanan örgütsel destek yoluyla bağlılıklarını güçlendirecektir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu karşılıklı ilişki, lider-üye etkileşimi ne kadar güçlü olursa, kamu yararına olan bağlılıkları sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılayan destekleyici değişimlerle karşılandığı için çalışanların işten ayrılma olasılığının o kadar az olacağını göstermektedir. Bununla birlikte kaynakların korunması teorisi (Hobfoll, 1989) açısından bakıldığında, lider-üye etkileşiminin, çalışanların kamu yararına olan bağlılıklarını yönetmek ve korumak için yararlandıkları kritik bir kaynak olduğu söylenebilir. Yüksek kaliteye sahip lider-üye etkileşimi, çalışanlara duygusal destek ve tanınma gibi ek kaynaklar sağlayarak kaynak kaybına karşı tampon görevi görecek ve kamu hizmeti işiyle ilişkili stresi azaltacaktır (Brennan vd., 2023). Bu teori, liderlerin yüksek kaliteli etkileşimlerde bulduklarında, çalışanların değerini ve kamu yararına katkılarını onaylayarak psikolojik kaynaklarının korunmasına yardımcı olduklarını açıklayabilmektedir (Hobfoll, 2001). Sonuç olarak, kaynakların bu şekilde korunması, çalışanlar bağlılıklarının sürdürülebilir olduğunu ve kurum içinde desteklendiğini hissettiklerinden, işten ayrılma niyetleri olasılığını azaltacaktır. Diğer taraftan beklenti teorisi (Vroom, 1964) çerçevesinde, kamu yararına bağlılık ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi yönetmede lider-üye etkileşiminin etkinliğinin,

çalışanların çabalarının değerli sonuçlara yol açacağına dair beklentilerine bağlı olduğu söylenebilir. Yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi, kamu yararına olan bağlılıklarının tanınacağını ve ödüllendirileceğini teyit ederek çalışanların beklentilerini artıracak ve böylece onları örgütte kalmaya motive edecektir (Vroom, 1964; Lin, 2019; Altınay vd., 2019). Bu tür etkileşimler, çalışanların bağlılıkları ile kişisel ve mesleki hedeflerine ulaşmaları arasında net bir yol görmelerini sağlayacak ve çabaları hem kişisel değerlerle hem de örgütsel takdirle uyumlu olduğu için işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır. Bu teorik açıklamalar çerçevesinde aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₃: Kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır.

Geliştirilen hipotezler çerçevesinde test edilecek araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur:



Şekil 1. Araştırma Modeli

3. METODOLOJİ

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Türkiye genelinde kamu kurumlarında görev yapan sözleşmeli çalışanlardan oluşmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2024) tarafından açıklanan 2023 yılı Aralık sonu verilerine göre merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde görev yapan toplam sözleşmeli çalışan sayısı 330.863 kişidir. Araştırma evreninin tümüne ulaşmanın imkansızlığı göz önünde bulundurularak örneklem alımına gidilmiştir. Örneklem hesaplaması için evreni belli örneklem hesabı kullanılmış, araştırılan değer $\pm\%5$ 'i içinde olduğuna dair $\%95$ 'lik bir güven düzeyinde en az 384 katılımcıya ulaşılması gerektiği hesaplanmıştır (Büyüköztürk vd., 2012). Belirlenen minimum örneklem sayısına ulaşmak için anket formu online olarak hazırlanmış ve kadrolu kamu çalışanlarına ulaşılmış ve 421 katılımcıdan yanıt alınmıştır. Yanıtlardan 16'sının analizler için uygun olmadığı belirlenerek bu katılımcılara araştırma dışında bırakılmıştır. Bu doğrultuda araştırma örneklemini toplam 405 katılımcıdan oluşmuştur. Örnekleme ilişkin özellikler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Örneklem İlişkin Demografik Özellikler

		f ($\bar{X}\pm ss$)	% (Min-Maks)
Cinsiyet	Erkek	222	54,8
	Kadın	183	45,2
Yaş (yıl)		(30,131±9,695)	(24-59)
Medeni Durum	Bekar	170	42
	Evli	235	58
Eğitim Düzeyi	Lise	19	4,7
	Ön lisans	25	6,2
	Lisans	272	67,2
	Lisansüstü	89	22
Kıdem		(8,556±9,648)	(1-35)

Tablo 1'de yer alan bilgilere göre örneklemin %54,8 ile çoğunluğu erkeklerden oluşmaktadır ve yaş ortalaması 30,131±9,695 olarak hesaplanmıştır. Örneklemin %58 ile çoğunluğu evli iken, %67,2 ile çoğunluğu lisans mezunudur. Örneklemin kıdem ortalaması ise 8,556±9,648 yıl olarak hesaplanmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması için hazırlanan anket formu dört ana bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler Demografik Bilgi Formu, Kamu Yararına Bağlılık Ölçeği, Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği olup, ölçeklere ilişkin özellikler aşağıda verilmiştir.

Demografik Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından hazırlanan formda 5 madde yer almaktadır. Bu maddeler ile katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdeme ilişkin bilgilere ulaşılmıştır.

Kamu Yararına Bağlılık Ölçeği: Ölçek, Aydın vd. (2017) tarafından geliştirilen Kamu Hizmet Motivasyonu Ölçeğinin kamu yararına bağlılık faktöründen alınmıştır. 8 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tiptedir ve yanıtlar 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-Kesinlikle katılıyorum aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın artması, kamu yararına bağlılığın arttığını göstermektedir. Aydın vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa değeri 0,75 olarak hesaplanmıştır.

Lider-Üye Etkileşimi Ölçeği: Ölçek, Liden ve Maslyn (1998) tarafından geliştirilmiş, Baş vd. (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 12 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tiptedir ve yanıtlar 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-Kesinlikle katılıyorum aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın artması, lider-üye etkileşimine ilişkin algının arttığını göstermektedir. Baş vd. (2010) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa değeri 0,90 olarak hesaplanmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Ölçek Cammann vd. (1979) tarafından geliştirilmiş ve Doğan vd. (2019) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 3 maddeden oluşan ölçek 5'li likert tiptedir ve yanıtlar 1-Kesinlikle katılmıyorum ile 5-Kesinlikle katılıyorum aralığında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın artması, işten ayrılma niyetinin arttığını göstermektedir. Doğan vd. (2019) tarafından yapılan uyarlama çalışmasında ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alfa değeri 0,80 olarak hesaplanmıştır.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırma verileri Smart PLS 4 kullanılarak kısmi en küçük kareler yöntemi ile analiz edilmiştir. Analizler ölçüm/işsel ve yapısal/dışsal model olmak üzere iki aşamada yapılmıştır. Ölçüm modeli, indikatör güvenilirliği, iç tutarlılık güvenilirliği, yakınsak geçerlik ve ayırt edici geçerlik incelenerek değerlendirilmiştir. Bununla birlikte elde edilen faktör yapıları için betimleyici istatistikler sunulmuştur. Yapısal modelde ise araştırma hipotezleri test edilmiştir. Bu basamakta yol katsayısı değerlerine karşılık gelen t değerlerini oluşturmak için tam model üzerinde 5000 yeniden örnekleme prosedürü kullanılmıştır. Model uyumu, iyi model uyumuna işaret eden Standartlaştırılmış Ortalama Karekök (SRMR) ve Normlaştırılmış Düzeltme İndeksi (NFI) değerlerine göre değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Ölçüm Modelinin Değerlendirilmesi

Ölçüm modelinin değerlendirilmesi için en sık kullanılan yöntemler gösterge güvenilirlik ve geçerlik analizleridir. Güvenirlik analizlerinde gösterge ve iç tutarlılık güvenilirlikleri değerlendirilirken, geçerlik analizlerinde ise yakınsak ve ayırt edici geçerlik kontrol edilmektedir (Henseler vd., 2016). Bu bilgiler ışığında analizler kapsamında öncelikle güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Bu basamakta faktör yükleri, kompozit güvenilirlik (CR), Cronbach alfa ve rho_A değerleri incelenmiştir (Ringle vd., 2012). Bu değerlerin 0,70'tün büyük olması ölçüm modelinin güvenilir olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2021). Yapılan analizlerde Tablo 2'de sunulduğu üzere 3 faktörlü ölçüm modeli için güvenilirlik sağlanmıştır.

Güvenirlik analizlerinin ardından geçerlik analizlerinin ilk basamağında yakınsak geçerliğin test edilmesi için çıkarılan ortalama varyans (AVE) değeri incelenmiştir. Tüm yapılarda AVE değerinin 0,50'den büyük olması ve CR değerinin tüm yapılarda AVE'den yüksek olması durumunda yakınsak geçerlik sağlanmaktadır (Henseler vd., 2016). Tablo 2'de aktarıldığı üzere tüm yapılarda AVE değeri 0,50'den büyüktür ve tüm AVE değerleri CR'den büyük bulunmuştur. Bu sonuçlar yakınsak geçerliğin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 1. Ölçüm Modeli Sonuçları

Faktör	Madde	Faktör Yüğü	p	Cronbach Alfa	rho_A	CR	AVE	VIF
Kamu Yararına Bağlılık (KYB)	KYB1	0,783	0,000	0,919	0,928	0,933	0,638	2,232
	KYB2	0,778	0,000					1,952
	KYB3	0,800	0,000					2,248
	KYB4	0,742	0,000					1,909
	KYB5	0,825	0,000					2,614
	KYB6	0,886	0,000					2,729
	KYB7	0,735	0,000					1,895
	KYB8	0,828	0,000					2,420
Lider-Üye Etkileşimi (LUE)	LUE1	0,767	0,000	0,950	0,952	0,956	0,645	2,198
	LUE2	0,828	0,000					2,861
	LUE3	0,777	0,000					2,751
	LUE4	0,786	0,000					2,160
	LUE5	0,837	0,000					2,147
	LUE6	0,792	0,000					2,578
	LUE7	0,877	0,000					1,686
	LUE8	0,820	0,000					2,204
	LUE9	0,767	0,000					1,362
	LUE10	0,760	0,000					2,198
	LUE11	0,852	0,000					2,517
	LUE12	0,768	0,000					1,601
İşten Ayrılma Niyeti	IAN1	0,908	0,000	0,908	0,909	0,942	0,845	2,752
	IAN2	0,931	0,000					2,339
	IAN3	0,919	0,000					2,040

Ayırıcı edici geçerlik test aşamasında Leguina (2015) tarafından önerilen çapraz yükleme matrisi, Fornell-Larcker kriteri ve Heterotrait-Monotrait oranı (HTMT) kriterleri kullanılmıştır. Öncelikle faktörlerin çapraz yükleme matrisleri oluşturularak Tablo 3'te sunulmuştur. Çapraz yükleme matrisinde maddelerin yüklendiği faktör değerinin çapraz yükleme değerlerinden yüksek olması halinde ayırıcı edici geçerliğin sağlandığını göstermektedir. Tablo 3'te maddelerin ait olduğu faktöre ilişkin yüklenme değerleri koyu işaretlenmiştir ve bu tablo kriterin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 2. Çapraz Yükleme Matrisi

	KYB	LUE	IAN
KYB1	0,783	0,260	-0,303
KYB2	0,778	0,296	-0,338
KYB3	0,800	0,289	-0,403
KYB4	0,742	0,327	-0,215
KYB5	0,825	0,280	-0,311
KYB6	0,886	0,346	-0,327
KYB7	0,735	0,286	-0,319
KYB8	0,828	0,285	-0,283
LUE1	0,187	0,767	-0,331
LUE2	0,244	0,828	-0,358
LUE3	0,292	0,777	-0,403
LUE4	0,296	0,786	-0,383
LUE5	0,261	0,837	-0,361
LUE6	0,279	0,792	-0,299
LUE7	0,357	0,877	-0,267
LUE8	0,345	0,820	-0,291
LUE9	0,328	0,767	-0,347
LUE10	0,410	0,760	-0,291
LUE11	0,328	0,852	-0,355
LUE12	0,412	0,768	-0,359
IAN1	-0,316	-0,310	0,908
IAN2	-0,387	-0,216	0,931
IAN3	-0,362	-0,399	0,919

Ayırıcı edici geçerlikte ikinci basamak olarak Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen AVE'nin karekökünün modeldeki tüm faktörlerin birbirleri ile korelasyonlarından daha yüksek değer alma kriteri kontrol edilmiştir. Tablo 4'te sunulan analiz çıktıları Fornell ve Larcker (1981) kriterinin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 3. Fornell-Larcker Kriteri

	KYB	LUE	IAN
KYB	0,798		
LUE	0,407	0,803	
IAN	-0,495	-0,661	0,919

Not: Koyu işaretli köşegen değerleri AVE'nin karekökünü göstermektedir.

Ayrt edici geçerliğin son basamağında HTMT değerlendirmesi yapılmıştır. Faktörler arası kesişimlerde HTMT değerinin 0,90'dan küçük olması durumunda ayrt edici geçerlik sağlanmaktadır (Henseler vd., 2015). Tablo 5'te sunulan analiz çıktılarından göre tüm faktörler için HTMT değerleri 0,90'dan küçüktür ve bu sonuçlar HTMT'ye göre ayrt edici geçerliğin sağlandığını göstermektedir.

Tablo 4. Heterotrait-Monotrait Oranı

	KYB	LUE	IAN
KYB			
LUE	0,433		
IAN	0,531	0,710	

Ölçüm modelinin değerlendirilmesi için yapılan tüm analizler birlikte ele alındığında sonuçlar, modelin güvenilirliği ile birlikte yakınsak ve ayrt edici geçerliğini doğrulamaktadır. Doğrulanın faktör yapısına ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 5. Betimleyici İstatistikler

	$\bar{X} \pm ss$	Aralık	Skewness	Kurtosis
KYB	3,819±0,778	1,00-5,00	-0,325	0,860
LUE	3,514±0,865	1,00-5,00	-0,805	0,646
IAN	2,463±0,988	1,00-5,00	0,995	0,569

Tabachnick vd.'ne (2013) göre verilerin normal dağılım göstermesi için Skewness ve Kurtosis değerlerinin $\pm 1,50$ aralığında kalması gerekmektedir ve araştırma değişkenleri buna göre normal dağılım göstermektedir. Çarpıklık ve Basıklık değerleri ile birlikte ölçeklerin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 6'da görülmektedir. Ölçüm modelinin test edilmesinin ardından bir sonraki basamakta araştırma hipotezlerini test etmek için yapısal modelin değerlendirilmesine geçilmiştir.

4.2. Yapısal Modelin Değerlendirilmesi

Kısmi en küçük kareler yönteminde model uyumunun sağlanmasında Ortalama Karekök (SRMR), Normlaştırılmış Düzeltme İndeksi (NFI), R^2 ve Stone-Geisser Q^2 değerleri kullanılmaktadır (Hair vd., 2021). Henseler vd. (2014)'e göre 0,08'den küçük SRMR değerleri iyi uyuma işaret etmektedir. Bununla birlikte Lohmöller (1989)'a göre NFI değerinin 0,80'den büyük olması iyi uyumu göstermektedir. Tablo 7'de görüldüğü üzere yapısal modelin SRMR değeri $0,062 < 0,080$ ve NFI değeri $0,844 > 0,80$ olup, bu değerler iyi bir uyuma işaret etmektedir. Diğer taraftan Chin (1998), tatmin edici bir model uyumu sağlamak için R^2 değerinin en az 0,10 olmasını önermiştir. Buna göre, endojen değişken olan IAN için R^2 değeri 0,401 olarak hesaplanmıştır ve bu değer önerilen eşik puanını aşmıştır. Bununla birlikte, Stone-Geisser Q^2 hesaplaması sonucu 0,217 bulunmuş olup, bu değer sıfırdan büyük olduğu için yapısal modelin tatmin edici bir tahmin gücüne sahip olduğunu göstermektedir (Henseler vd., 2009). Sonuç olarak Tablo 7'deki değerler iyi bir yapısal model uyumuna işaret etmektedir.

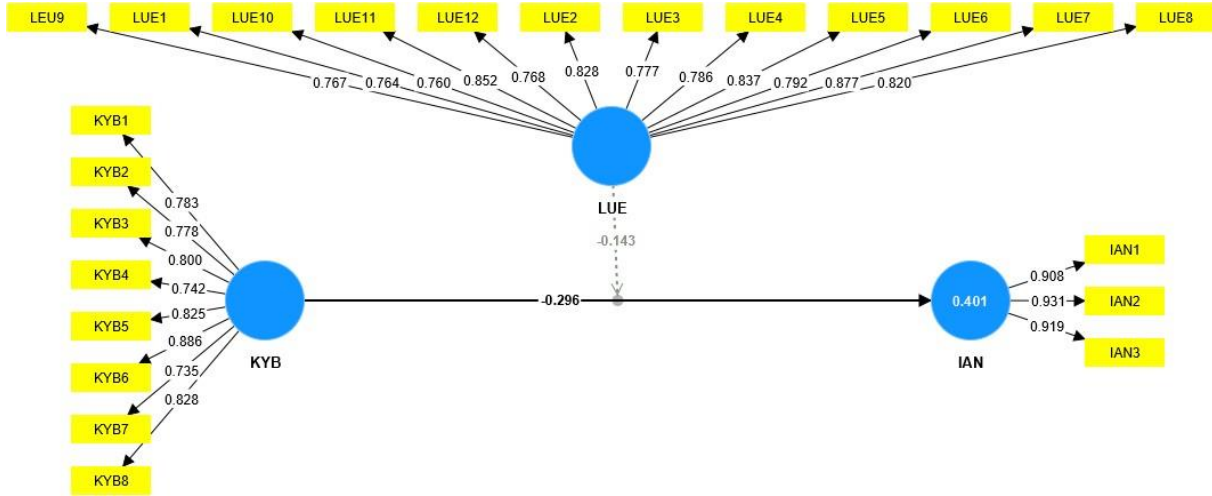
Tablo 6. Determinasyon Katsayıları (R^2 ve Q^2) ve Model Uyumu (SRMR ve NFI)

Endojen Gizil Faktör	R^2	Q^2
IAN	0,401	0,217
Model Uyumu	SRMR	NFI
	0,062	0,844

Yapısal modelin test edilmesinde hem doğrusal hem de dolaylı ilişkiler için yol katsayısı ve bu değerlere karşılık gelen t değerlerini tespit etmek için değerlerini oluşturmak için model üzerinde 5000 yeniden örnekleme prosedürü kullanılmıştır (Hair vd., 2021). Mevcut araştırmada 2 doğrusal etki ve 1 dolaylı etki olmak üzere toplam 3 hipotez test edilmiştir. Test sonuçları Tablo 8 ve Şekil 2’de sunulmuştur.

Tablo 7. Yapısal Model Sonuçları

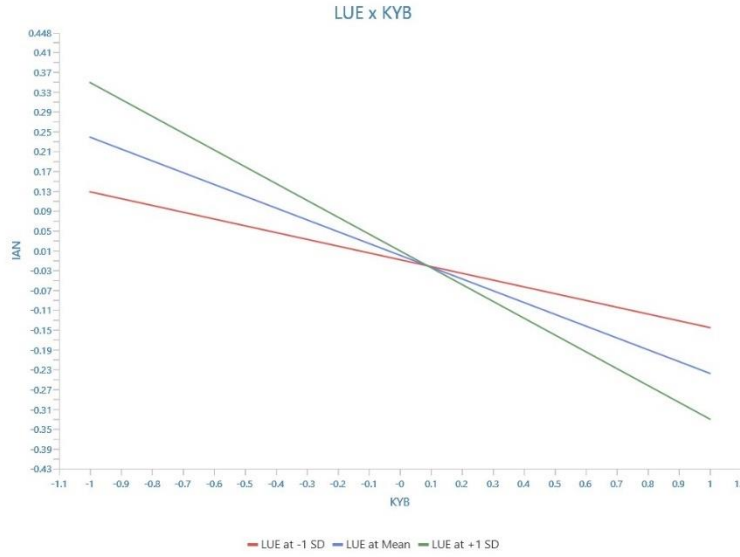
Hipotez	β	ss	t	p	Güven Aralığı (BC)		Sonuç
					LL	UL	
H ₁ KYB → IAN	-0,296	0,071	4,252	0,000	-0,439	-0,163	Kabul
H ₂ LUE → IAN	-0,353	0,052	10,720	0,000	-0,648	-0,445	Kabul
H ₃ KYB X LUE → IAN	-0,143	0,031	3,529	0,006	-0,310	-0,113	Kabul



Şekil 1. Yapısal Ölçüm Modeli

Tablo 7 ve Şekil 2’de yer alan doğrusal etki sonuçlarına göre kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır (KYB → IAN, $\beta=-0,296$, $t=4,252$ ve $p=0,000$). Bununla birlikte lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı etkisi vardır (LUE → IAN, $\beta=-0,353$, $t=10,720$ ve $p=0,000$). Elde edilen bu doğrusal etki sonuçlarına göre araştırmanın H₁ ve H₂ hipotezleri kabul edilmiştir.

Dolaylı etki test sonuçlarına göre ise kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır (KYB X LUE → IAN, $\beta=-0,143$, $t=3,529$ ve $p=0,006$). Elde edilen bu bulgu çerçevesinde H₃ hipotezi kabul edilmiştir. Düzenleyici role ilişkin grafik Şekil 3’te verilmiştir.



Şekil 2. Düzenleyici Rol Grafiği

Şekil 3'te sunulan düzenleyici rol grafiğine göre kamu yararına bağlılık işten ayrılma niyetini azaltırken, lider-üye etkileşiminin modele düzenleyici olarak dahil edilmesi ile birlikte kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi daha da artmaktadır.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre kamu çalışanlarında kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır. Herzberg'in işyerindeki bazı faktörlerin iş tatminine yol açarken diğerlerinin tatminsizliği önlediğini öne süren çift faktör teorisine göre, bu bulgu kamu hizmeti motivasyonunun 'motive edici' bir faktör olarak hareket ettiği şeklinde yorumlanabilir. Bu, kamu yararına bağlılığın doğal olarak çalışanlara olumlu tatmin ve memnuniyet sağladığı ve böylece işten ayrılma niyetlerini azalttığı anlamına gelmektedir (Herzberg vd., 1959). Bununla birlikte, ilişkilerin ödül ve maliyetlerin değiş tokuşuna ve karşılıklılık normuna dayandığını öne süren sosyal mübadele teorisine göre, kamu yararına bağlı çalışanlar, işlerini daha anlamlı olarak algılayabilir ve böylece maliyetler karşısında daha olumlu bir ödül dengesi yaşayarak daha düşük işten ayrılma niyeti sergileyebilir (Blau, 1964). Diğer taraftan, insan davranışını yönlendirmede içsel ve dışsal motivasyonların rolünü vurgulayan öz belirleme teorisi perspektifinden bakıldığında, kamu yararına bağlılık, çalışanların özerklik, yetkinlik ve ilişkili olma ihtiyaçlarını karşılayan ve böylece doğal olarak işten ayrılma isteklerini azaltan içsel bir motivasyon kaynağı olarak görülebilir (Deci ve Ryan, 1985). Bu bulgu, kamu yararına bağlılığın iş tatmini ve örgütsel sadakati artırmada önemli bir faktör olarak hareket ettiği ve bunun da işten ayrılma niyetlerini azalttığı çok yönlü bir psikolojik mekanizmaya işaret etmektedir. Kamu yararına bağlılık, çalışanların kişisel değerlerini ve hedeflerini mesleki rolleriyle uyumlu hale getirerek, işlerinde daha derin bir amaç ve tatmin duygusuna yol açmaktadır. Öz belirleme teorisinin önerdiği gibi bu uyumdan kaynaklanan içsel motivasyon, pozisyonun sunabileceği dışsal ödülleri aşarak kamu yararına katkıda bulunmak için güçlü bir içsel dürtüyü teşvik edecektir. Buna ek olarak, sosyal değişim yönü, çalışan ile kamu sektörü işvereni arasındaki ilişkinin kalitesini artırarak adalet, saygı ve karşılıklı yatırım duygusunu oluşturacaktır. İşlerini anlamlı olarak algılayan ve işverenlerinden karşılıklı bir yatırım gören çalışanların, kamu yararına hizmet etmenin getirdiği benzersiz ödüllere değer verdikleri için işten ayrılma niyeti gösterme olasılıkları daha düşüktür. İçsel motivasyon ve sosyal mübadelenin bu sentezi, kamu sektöründe kişisel tatmin, sosyal yükümlülük ve örgütsel bağlılık arasındaki karmaşık etkileşimi vurgulayarak çalışanların elde tutulması üzerinde güçlü bir etki yaratmaktadır. Literatürdeki araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Bright, 2008; Shim vd., 2017; Jia vd., 2022; Wang vd., 2024).

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif etkisi vardır. Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964) merceğinden bakıldığında bu bulgu, lider-üye etkileşiminin kalitesinin çalışan ve örgüt arasındaki mübadele ilişkisinin algılanan değerini artırdığı şeklinde yorumlanabilir. Liderlerle kurulan yüksek kaliteli etkileşimler saygı, güven ve karşılıklı yatırım duygusunu besleyerek çalışanların kendilerini daha değerli hissetmelerine ve kurumdan ayrılmaya daha az meyilli olmalarına yol açmaktadır (Blau, 1964; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bununla birlikte işe gömülmüşlük teorisi (Mitchell vd., 2001), liderler ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler de dahil olmak üzere, bir çalışanın iş çevresiyle olan bağlantısının önemini vurgulayarak ek bir anlayış katmanı sağlamaktadır. Olumlu lider-üye etkileşimleri, bir çalışanın örgüt içindeki uyum, bağ ve fedakarlık hissine katkıda bulunarak, ayrılma düşüncesini kayıp bağlantılar ve yerine getirilmemiş potansiyel açısından daha maliyetli hale getirecektir (Mitchell vd., 2001; Doğantekin ve Seçilmiş, 2021). Diğer taraftan, duygusal olaylar teorisi (Weiss ve Cropanzano), lider-üye etkileşimlerinin çalışanların duygusal deneyimlerini ve iş yerindeki sonraki tepkilerini önemli ölçüde etkileyebileceğini öne sürmektedir. Liderlerle olumlu etkileşimler, olumlu duygusal olaylar olarak hareket edebilir, olumlu bir duygusal iklimi ve psikolojik refahı teşvik ederek iş memnuniyetini artırabilir ve işten ayrılma niyetlerini azaltabilir (Weiss ve Cropanzano, 1996; Wegge vd., 2006). Bu bulgu, lider-üye etkileşiminin dinamiklerinin çalışanların duygusal durumlarını, çalışma ortamlarına ilişkin algılarını ve örgüt içindeki yerleşikliklerini şekillendirmede kritik bir rol oynadığını ve toplu olarak örgütte kalma niyetlerini etkilediğini düşündürmektedir. Liderlerle kurulan olumlu etkileşimler, çalışanların sadece sosyal alışveriş ve duygusal iyi oluş ihtiyaçlarını karşılamakla kalmaz, aynı zamanda aidiyet ve işyerine bağlanma duygularını da güçlendirir. Destek, takdir ve yapıcı geri bildirimle karakterize edilen bu etkileşimler, çalışanların kendilerini sadece görevleri aracılığıyla değil, aynı zamanda onları liderlerine ve genel olarak örgüte bağlayan sosyal ve duygusal bağlar aracılığıyla derinlemesine gömülü hissettikleri bir çalışma ortamına katkıda bulunur. Bu derin bağ ve etkili lider-üye etkileşimlerinin yarattığı olumlu duygusal ortam, liderlik uygulamalarının ve iş yerindeki kişiler arası ilişkilerin kalitesinin çalışanları elde tutmayı etkilediği çok yönlü yolları göstererek, işten ayrılma konusunda önemli caydırıcı unsurlar olarak hizmet etmektedir. Literatürdeki araştırma sonuçları da bu bulguyu desteklemektedir (Huang vd., 2021; Asif vd., 2023; Örucü vd., 2023; Jalius ve Salim, 2024).

Araştırmanın son bulgusuna göre kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü vardır. Buna göre kamu yararına bağlılık işten ayrılma niyetini azaltırken, lider-üye etkileşiminin modele düzenleyici olarak dahil edilmesi ile birlikte kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi daha da artmaktadır. Sosyal mübadele teorisi (Blau, 1964) çerçevesinde, liderler ve üyeler arasındaki alışverişin kalitesi, bir çalışanın kamu yararına katkısının algılanan değerini artırabilir ve kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetlerini azaltma üzerindeki olumlu etkisini güçlendirebilir (Blau, 1964; Rhoades ve Eisenberger, 2002; Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bununla birlikte kaynakların korunması teorisi, bireylerin kaynakları korumak, elde tutmak ve inşa etmek için çaba gösterdiğini öne sürerek bu düzenleyici etkiyi daha da desteklemektedir. Yüksek kaliteli lider-üye etkileşimleri, kamu yararına bağlılıkla birleştiğinde, bir çalışanın kaynak havuzunu önemli ölçüde zenginleştiren, ayrılma olasılığını daha fazla kaynak tüketen ve dolayısıyla daha az arzu edilen hale getiren hayati bir kaynak olarak görülebilir (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2001; Brennan vd., 2023). Diğer taraftan beklenti teorisi (Vroom, 1964) çerçevesinde, kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetlerini azaltmadaki etkinliğinin, çalışanın başarılı sonuçlara yönelik beklentilerine bağlı olduğu ve bu beklentilerin de lider-üye etkileşimlerinin kalitesinden etkilendiği söylenebilir. Liderler, çalışanın kamu yararına yaptığı katkıların değerini etkili bir şekilde iletildiğinde ve destekleyici davranışlar sergilediğinde, çalışanın çabalarının anlamlı olduğuna ve takdir edildiğine dair inancını güçlendirecek ve böylece kamu yararına bağlılığın işten ayrılma niyetini azaltma üzerindeki etkisini artıracaktır (Vroom, 1964; Lin, 2019; Altınay vd., 2019). Bu bulgu, lider-üye etkileşiminin sadece bir katkı faktörü olarak değil, kamu yararına bağlılığın çalışmanı elde tutma üzerindeki olumlu etkilerinin güçlü bir çarpanı olarak kritik rolünün altını çizmektedir. Bu bulgu, kamu yararına bağlılığın bağımsız olarak işten ayrılma niyetini azaltırken, olumlu ve destekleyici lider-üye etkileşimleri ile etkinliğinin önemli ölçüde desteklendiğini göstermektedir. Bu etkileşimler bir katalizör görevi görerek, çalışanların katkılarının değerini teyit ederek, aidiyet ve amaç duygularını güçlendirerek ve nihayetinde kalma kararlılıklarını güçlendirerek motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırmaktadır. Kamu yararına bağlılık ve lider-üye etkileşimleri arasındaki bu etkileşim, işyerinde yüksek kaliteli ilişkiler

geliştirmenin önemini vurgulamakta ve etkili iletişim, takdir ve desteğe öncelik veren liderlik uygulamalarının yalnızca olumlu bir çalışma ortamını teşvik etmekle kalmayıp aynı zamanda kamu yararına bağlılığın çalışanlar üzerindeki bağlayıcı etkisini de artırdığını göstermektedir.

Araştırma bulgularına dayanarak kamu çalışanları için, liderleriyle aktif olarak olumlu etkileşimler aramak ve geliştirmek tavsiye edilmektedir, çünkü bu tür etkileşimlerin kamu çıkarlarına bağlılığın işten ayrılma niyetlerini azaltma üzerindeki olumlu etkilerini artırdığı gösterilmiştir. Açık iletişim kurmak, geri bildirim almak ve rollerinde inisiyatif göstermek daha güçlü lider-üye ilişkilerini teşvik edebilir. Örgütler için, kaliteli lider-üye etkileşimlerinin önemini vurgulayan liderlik gelişim programlarının uygulanması oyunun kurallarını değiştirebilir. Liderlerin, çalışanların kamu yararına olan bağlılıklarını tanımaları ve beslemeleri ve katkıları için takdir ve desteklerini etkili bir şekilde iletmeleri için eğitilmeleri, işgücünün örgüt içinde kalma kararlılığını önemli ölçüde güçlendirebilir. Ayrıca, çalışanlar ve liderlik arasında daha anlamlı bir etkileşime olanak tanıyan platformlar oluşturmak bu ilişkileri daha da geliştirebilir. Yasama organları için bulgular, kamu sektörü örgütlerini bu tür liderlik geliştirme girişimlerini uygulamaya teşvik eden ve destekleyen politikalara ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Kamu sektörü çalışanlarının kamu yararına olan bağlılıklarını tanıyan ve ödüllendiren mevzuat, işgücü istikrarını ve bağlılığını teşvik edebilir. Bu tür politikalar, düşük işgücü devir oranı ve yüksek düzeyde çalışan bağlılığı ve memnuniyeti gösteren örgütlerin tanınması ve mali olarak ödüllendirilmesine yönelik hükümler içerebilir ve böylece kamu yararına bağlılığa değer veren ve destekleyen bir kültürü teşvik edebilir.

Araştırmanın 405 kişilik bir örneklem büyüklüğü içinde sözleşmeli kamu çalışanı ile sınırlandırılması, kamu sektöründeki daha geniş bir istihdam türü ve sözleşme yelpazesini kapsayan daha geniş bir araştırma ihtiyacını ortaya koymaktadır. Gelecekteki araştırmalar kadrolu personeli de kapsamlı ve sözleşmeli ve kadrolu çalışanlar arasındaki işten ayrılma niyetleri arasındaki potansiyel farklılıkları araştırmalıdır. Bununla birlikte, araştırma kapsamında kamu hizmeti motivasyonunun bir bileşeni olarak sadece kamu yararına bağlılığın incelendiği göz önünde bulundurulduğunda, sonraki araştırmalar, işten ayrılma niyetleri üzerindeki bireysel veya birleşik etkilerini tespit etmek için kamu hizmeti motivasyonunun ek unsurlarını içermelidir. Bu, kamu hizmeti motivasyonunun çeşitli yönlerinin çalışanların elde tutulmasını etkilemek için nasıl etkileşime girdiğine dair daha bütünsel bir bakış açısı sağlayabilir. Diğer taraftan, mevcut araştırma modelinde demografik özelliklerin ihmal edilmesi, yaş, cinsiyet ve hizmet yılı gibi faktörlerin bu çalışmada araştırılan ilişkileri nasıl etkileyeceğini inceleyen gelecek araştırmalar bir fırsata işaret etmektedir. Bu değişkenlerin dahil edilmesi, farklı çalışan kesimlerinde işten ayrılma niyetlerinin dinamiklerine ilişkin daha ayrıntılı bilgiler ortaya çıkarabilir. Son olarak, araştırmanın kesitsel yapısından kaynaklanan sınırlılık, kamu yararına bağlılığın ve lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkilerinin çalışanların kariyerlerinin çeşitli aşamalarında nasıl gelişebileceği veya farklı şekilde ortaya çıkabileceği konusunda içgörüler sunarak zaman içindeki değişiklikleri izleyebilen boylamsal araştırmalara duyulan ihtiyacın altını çizmektedir. Bu tür boylamsal araştırmalar, araştırma modelindeki mekanizmaların daha derinlemesine anlaşılmasını sağlayabilir ve farklı kariyer aşamalarına göre uyarlanmış daha etkili elde tutma stratejileri hakkında bilgi verebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2018). Kamu Güvenliğinin Sağlanmasında Weberyen bürokrasi ve hiyerarşi kavramı. *International Journal of Management Economics & Business*, 14(3), 667-684. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1123845>
- Ahmad, A. F. (2022). The influence of interpersonal conflict, job stress, and work life balance on employee turnover intention. *International Journal of Humanities and Education Development (IJHED)*, 4(2), 1-14. <https://dx.doi.org/10.22161/jhed.4.2.1>
- Akbaş, T. T., Eminoğlu, G. M., & Gürsel, M. (2023). Kamu yararına bağlılık ile iş tatmini ilişkisinde kişi-örgüt uyumunun aracı değişken rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 41(1), 85-108. <https://doi.org/10.17065/huniibf.1088986>
- Akça, Y., & Karagüzel, A. (2023). İşten ayrılma niyeti. *Yönetim Ekonomi Edebiyat İslami ve Politik Bilimler Dergisi*, 8(2), 9-18. <https://doi.org/10.24013/jomelips.1352689>
- Alkaya, A., & Taştekin, İ. (2021). Kamu hizmeti motivasyonuna örgütsel bağlılığın etkisi: Nevşehir ili lise öğretmenleri uygulaması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(79), 1385-1404. <https://doi.org/10.17755/esosder.746553>
- Al-maaitah, D. A., Alsoud, M., & Al-maaitah, T. A. (2021). The role of leadership styles on staffs job satisfaction in public organizations. *The journal of contemporary issues in business and government*, 27(1), 772-783. Erişim adresi: <https://cibgp.com/au/index.php/1323-6903/article/view/598/565>
- Alparslan, A. M., & Oktar, Ö. F. (2015). Türkiye'de Lider-üye etkileşim kuramına dair makale kapsamındaki araştırmalar: Bibliyometrik bir içerik analizi. *Business and Economics Research Journal*, 6(1), 107-123. Erişim adresi: <https://www.berjournal.com/turkiyede-lider-uye-etkilesim-kuramina-dair-makale-kapsamindaki-arastirmalar-bibliyometrik-bir-icerik-analizi>
- Alshmemri, M., Shahwan-Akl, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's two-factor theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. <https://doi.org/10.7537/marslsj140517.03>
- Altınay, L., Dai, Y. D., Chang, J., Lee, C. H., Zhuang, W. L., & Liu, Y. C. (2019). How to facilitate hotel employees' work engagement: The roles of leader-member exchange, role overload and job security. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(3), 1525-1542. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0959-6119>
- Andersen, L. B., Bjørnholt, B., Bro, L. L., & Holm-Petersen, C. (2018). Leadership and motivation: A qualitative study of transformational leadership and public service motivation. *International Review of Administrative Sciences*, 84(4), 675-691. <https://doi.org/10.1177/0020852316654747>
- Arslan, M., & Karacaoğlu, K. (2019). Kamu hizmeti motivasyonunun sektör tercihine etkisinde özgeci davranışın aracılık rolü: lisans öğrencileri örneği. *Third Sector Social Economic Review*, 54(3), 1150-1167. <http://dx.doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.19.08.1168>
- Ashill, N. J., Rod, M., & Carruthers, J. (2008). The effect of management commitment to service quality on frontline employees' job attitudes, turnover intentions and service recovery performance in a new public management context. *Journal of strategic marketing*, 16(5), 437-462. <https://doi.org/10.1080/09652540802480944>
- Asif, M., Li, M., Hussain, A., & Jameel, A. (2023). Impact of perceived supervisor support and leader-member exchange on employees' intention to leave in public sector museums: A parallel mediation approach. *Frontiers in psychology*, 14, 1131896. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1131896>
- Austen, A., & Zacny, B. (2015). The role of public service motivation and organizational culture for organizational commitment. *Management*, 19(2), 21-34. <https://doi.org/10.1515/manment-2015-0011>

- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Demir, T. G., & Erdemli, Ö. (2022). Öğretmen ve okul yöneticilerinin kamu hizmet motivasyonları ve çalışma etiği tutumları arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 47(209). <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2022.10838>
- Aydın, İ., Demirkasımoğlu, N., Demir, T. G., & Sıldıroğlu, Ö. E. (2017). Kamu hizmeti motivasyonu ölçeğinin geliştirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 50(2), 105-125. https://doi.org/10.1501/Egifak_0000001399
- Backhaus, L., & Vogel, R. (2022). Leadership in the public sector: A meta-analysis of styles, outcomes, contexts, and methods. *Public Administration Review*, 82(6), 986-1003. <https://doi.org/10.1111/puar.13516>
- Baş, T., Keskin, N., & Mert, İ. S. (2010). Lider üye etkileşimi (LÜE) modeli ve ölçme aracının Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Ege Academic Review*, 10(3), 1013-1039. Erişim adresi: <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423876939.pdf>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Brennan, A., Garavan, T., Egan, T., O'Brien, F., & Ullah, I. (2023). A conservation of resources perspective on public sector employee work engagement. *European Management Review*, 1-15. <https://doi.org/10.1111/emre.12594>
- Brewer, G. A., Selden, S. C., & Facer Ii, R. L. (2000). Individual conceptions of public service motivation. *Public administration review*, 60(3), 254-264. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00085>
- Bright, L. (2008). Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees?. *The American Review of Public Administration*, 38(2), 149-166. <https://doi.org/10.1177/0275074008317248>
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Camilleri, E., & Van der Heijden, B. I.J.M. (2007). Organizational commitment, public service motivation, and performance within the public sector. *Public Performance & Management Review*, 31(2), 241-274. <https://doi.org/10.2753/PMR1530-9576310205>
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D. & Klesh, J. (1979). *The Michigan Organisational Assessment Questionnaire*. Unpublished Manuscript, University of Michigan, Ann Arbor, Michigan.
- Chen, X., Al Mamun, A., Hussain, W. M. H. W., Jingzu, G., Yang, Q., & Shami, S. S. A. A. (2023). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *Plos one*, 18(6), e0287284. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>
- Chen, Y., Zhao, G., & Cheng, M. Y. (2024). Longitudinal associations between the rates of change in family to work enrichment, leader-member exchange, and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 103986. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2024.103986>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Çevik, S. N. (2022). Paradigma değişimi olarak yeni kamu yönetimi ve çıkmazları karşısında arayışlar. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(4), 441-450. <https://doi.org/10.52791/aksarayibd.1027878>
- Dansereau Jr, F., Graen, G., & Haga, W. J. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46-78. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90005-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90005-7)

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, NY: Plenum Press
- Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 26(1), 131-155. <https://doi.org/10.18657/yonveek.520699>
- Doğan, A., Bozkurt, S. & Karaeminoğulları, A. (2019). İş kazalarının dolaylı maliyeti: Kaza deneyiminin örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti açısından incelenmesi. *Social Sciences Studies Journal*, 5(46), 5423–5434. <http://dx.doi.org/10.26449/sssj.1785>.
- Doğantekin, A., & Seçilmiş, C. (2021). Otel çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerine göre işe gömülmüşlük düzeyleri. *Abant sosyal bilimler dergisi*, 21(3), 1099-1119. <https://doi.org/10.11616/asbi.959510>
- Dulebohn, J. H., Bommer, W. H., Liden, R. C., Brouer, R. L., & Ferris, G. R. (2012). A meta-analysis of antecedents and consequences of leader-member exchange: Integrating the past with an eye toward the future. *Journal of Management*, 38(6), 1715-1759. <https://doi.org/10.1177/0149206311415280>
- Fındıklı, M. A. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü: İstanbul’da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(77), 136-157. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/98091>
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Galanis, P., Moissoglou, I., Papathanasiou, I. V., Malliarou, M., Katsiroumpa, A., Vraka, I., ... & Kaitelidou, D. (2024). Association between organizational support and turnover intention in nurses: a systematic review and meta-analysis. In *Healthcare*, 12(3), 291. <https://doi.org/10.3390/healthcare12030291>
- Gan, K. P., Lin, Y., & Wang, Q. (2020). Public service motivation and turnover intention: testing the mediating effects of job attitudes. *Frontiers in psychology*, 11, 521483. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01289>
- Gebrekidan, A. Y., Enaro, E. Y., Azeze, G., Adella, G. A., Kassie, G. A., Haile, K. E., & Asgedom, Y. S. (2023). Turnover intention among healthcare workers in Ethiopia: a systematic review and meta-analysis. *BMJ open*, 13(5), e067266. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-067266>
- Glemarec, Y., & Puppim de Oliveira, J. A. (2012). The role of the visible hand of public institutions in creating a sustainable future. *Public Administration and Development*, 32(3), 200-214. <https://doi.org/10.1080/713666418>
- Gottfredson, R. K., Wright, S. L., & Heaphy, E. D. (2020). A critique of the Leader-Member Exchange construct: Back to square one. *The Leadership Quarterly*, 31(6), 101385. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2020.101385>
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Guzeller, C. O., & Celiker, N. (2020). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 14(1), 102-120. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/1750-6182>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. New York City: Sage Publications.
- Hameduddin, T., & Engbers, T. (2022). Leadership and public service motivation: a systematic synthesis. *International Public Management Journal*, 25(1), 86-119. <https://doi.org/10.1080/10967494.2021.1884150>

- Heavey, A. L., Holwerda, J. A., & Hausknecht, J. P. (2013). Causes and consequences of collective turnover: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 412–453. <https://doi.org/10.1037/a0032380>
- Henseler, J., Dijkstra, T. K., Sarstedt, M., Ringle, C. M., Diamantopoulos, A., Straub, D. W., ... & Calantone, R. J. (2014). Common beliefs and reality about PLS: Comments on Rönkkö and Evermann (2013). *Organizational Research Methods*, 17(2), 182-209. <https://doi.org/10.1177/1094428114526928>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Henseler, J., Hubona, G., & Ray, P. A. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: Updated guidelines. *Industrial Management & Data Systems*. 116(1), 2-20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. In *New challenges to international marketing* (Vol. 20, pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited.
- Herrera, R., Duncan, P., & Ree, M. (2013). Aligning Organizational Culture With Leader-Member Exchange. *Global Business and Organizational Excellence*, 32(5), 53-65. <https://doi.org/10.1002/joe.21503>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Hinkin, T. R., & Tracey, J. B. (2000). The cost of turnover: Putting a price on the learning curve. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(3), 14-21. <https://doi.org/10.1177/001088040004100313>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Huang, I. C., Du, P. L., Wu, L. F., Achylurdyyeva, J., Wu, L. C., & Lin, C. S. (2021). Leader–member exchange, employee turnover intention and presenteeism: the mediating role of perceived organizational support. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(2), 249-264. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2020-0094>
- Hue, T. H. H., Vo Thai, H. C., & Tran, M. L. (2022). A link between public service motivation, employee outcomes, and person–organization fit: Evidence from Vietnam. *International Journal of Public Administration*, 45(5), 379-398. <https://doi.org/10.1080/01900692.2021.1912086>
- Hur, H., & Abner, G. (2024). What makes public employees want to leave their job? A meta-analysis of turnover intention predictors among public sector employees. *Public Administration Review*, 84(1), 115-142. <https://doi.org/10.1111/puar.13601>
- Jalius, H., & Salim, A. (2024). The Influence The Influence of Leader Member Exchange Quality on Employee Performance through Intention to Quit Work. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 5(2), 317-327. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v5i2.2255>
- Jia, H., Gao, S., Shang, P., Cao, P., Yu, J., & Yu, X. (2022). The relationship between public service motivation and turnover intention: the mediating role of work stress and task performance. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 27, 31-31. <https://doi.org/10.1265/ehpm.22-00045>

- Jia, J., Wu, F., Liu, M., Tang, G., Cai, Y., & Jia, H. (2023). How leader-member exchange influences person-organization fit: a social exchange perspective. *Asian Business & Management*, 22(2), 792-827. <https://doi.org/10.1057/s41291-022-00199-x>
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karataş, A. (2016). Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma (kurum değiştirme) niyeti ilişkisi (kamu kurumlarında çalışan personel üzerinde bir araştırma). *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (53), 71-83. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/383143>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. New York, NY: Wiley.
- Kızıldağ, D. (2010). Örgütsel hafıza kaybını önlemede işten ayrılma mülakatları: Bir mülakat formu örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (27), 181-190. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/55630>
- Kim, M. Y., & Torneo, A. (2021). The roles of strategic human resource management and person-environment fit on nonprofit public service motivation. *Public Integrity*, 23(1), 33-51. <https://doi.org/10.1080/10999922.2020.1775059>
- Kim, S. (2016). Job characteristics, public service motivation, and work performance in Korea. *Gestion et Management Public*, 5(3), 7-24. Erişim adresi: <https://www.cairn.info/revue-gestion-et-management-public-2016-3-page-7.htm>
- Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., ... & De Vivo, P. (2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 79-102. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus027>
- Le Grand, J. (2003). *Motivation, agency, and public policy, of knights and knaves, pawns and queens*. Oxford University Press.
- Lee, G. R., Fernandez, S., & Lee, S. (2021). An overlooked cost of contracting out: Evidence from employee turnover intention in US federal agencies. *Public Personnel Management*, 50(3), 381-407. <https://doi.org/10.1177/0091026020944558>
- Lee, J. (2005). Effects of leadership and leader-member exchange on commitment. *Leadership & organization development journal*, 26(8), 655-672. <https://doi.org/10.1108/01437730510633728>
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51-89. <https://doi.org/10.5465/amr.1994.9410122008>
- Leguina, A. (2015). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *Int. J. Res. Method Educ.*, 38, 220-221. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2015.1005806>
- 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. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80053-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80053-1)
- Lin, C. P. (2019). Modeling corporate citizenship and turnover intention: social identity and expectancy theories. *Review of Managerial Science*, 13, 823-840. <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0275-7>
- Lohmöller, J.-B. (1989). *Latent variable path modeling with partial least squares*. Physica: Heidelberg.
- Mafunisa, M. J. (2013). Role of leadership in creating commitment in the public service. *Journal of Public Administration*, 48(si-1), 751-763. Erişim adresi: <https://hdl.handle.net/10520/EJC149789>
- Mahsud, R., Yukl, G., & Prussia, G. (2010). Leader empathy, ethical leadership, and relations-oriented behaviors as antecedents of leader-member exchange quality. *Journal of managerial Psychology*, 25(6), 561-577. <https://doi.org/10.1108/02683941011056932>

- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York, NY: John Wiley.
- Martin, R., Guillaume, Y., Thomas, G., Lee, A., & Epitropaki, O. (2016). Leader–member exchange (LMX) and performance: A meta-analytic review. *Personnel psychology*, 69(1), 67-121. <https://doi.org/10.1111/peps.12100>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- McGregor, D. M. (1960). The human side of enterprise. In Shafritz, J. M., Ott, J. S., Jang, Y. S. (ed.), *Classics of Organization Theory*, 2016, 154-160. Cengage Learning.
- Mishra, S. S., & Kasim, J. J. (2023). Team culture, employee commitment and job performance in public sectors: a multi-level analysis. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(2), 351-367. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2021-2631>
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121. <https://doi.org/10.5465/3069391>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237-240. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mustapha, A. I., & Eseosa, A. E. (2019). Organizational Culture of Discipline and Efficiency Narrative in the Nigerian Public Sector: Revisiting McGregor Theory X and Y. *Lapai Journal of Economics*, 3(1), 215-228. <https://doi.org/10.2022/lje.v3i1.40>
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Ilies, R. (2009). The development of leader–member exchanges: Exploring how personality and performance influence leader and member relationships over time. *Organizational behavior and human decision processes*, 108(2), 256-266. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2008.09.002>
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*, 45(2), 138-148. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2013.03.002>
- Ozkan, A., Elci, M., Karabay, M., Kitapci, H., & Garip, C. (2020). Antecedents of turnover intention: A meta-analysis study in the United States. *E a M: Ekonomie a Management*, 23(1), 93-110. <http://doi.org/10.15240/tul/001/2020-1-007>
- Örücü, E., Dogan, 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>
- Özsalmanlı, A. Y. (2005). Türkiye’de kamu yönetiminde liderlik ve lider yöneticilik. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 137-146. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/844454>
- Öztürk, H. (2020). *Akademik personelin psikolojik sözleşme ve kamu hizmeti motivasyonu algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi örnekleri*. [Yayımlanmış doktora tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Öztürk, H. (2021). İl özel idarelerinde kamu hizmeti motivasyonu: Burdur ili örneği. *Alanya Akademik Bakış*, 5(3), 1231-1248. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.841421>
- Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public administration review*, 70(5), 681-690. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2010.02196.x>

- Potipiroon, W., & Ford, M. T. (2017). Does public service motivation always lead to organizational commitment? Examining the moderating roles of intrinsic motivation and ethical leadership. *Public Personnel Management*, 46(3), 211-238. <https://doi.org/10.1177/0091026017717241>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Straub, D. W. (2012). Editor's comments: A critical look at the use of PLS-SEM in "MIS Quarterly". *MIS Quarterly*, 36(1), iii-xiv. <https://doi.org/10.2307/41410402>
- Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426. <https://doi.org/10.1111/puar.12505>
- Schyns, B., Torka, N., & Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International*, 12(7), 660-679. <https://doi.org/10.1108/13620430710834413>
- Shim, D. C., Park, H. H., & Eom, T. H. (2017). Street-level bureaucrats' turnover intention: Does public service motivation matter?. *International Review of Administrative Sciences*, 83(3), 563-582. <https://doi.org/10.1177/0020852315582137>
- Shim, D. C., Park, H. H., & Eom, T. H. (2017). Street-level bureaucrats' turnover intention: Does public service motivation matter?. *International Review of Administrative Sciences*, 83(3), 563-582. <https://doi.org/10.1177/0020852315582137>
- Sökmen, A. (2020). Etik liderliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinde algılanan örgütsel desteğin aracı rolü: kamu sektöründe bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3467-3481. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1052>
- Sökmen, A., & Benk, O. (2020). Dönüşümsel liderlik, kişi-örgüt uyumu ve iş tatmini ilişkisi: Kamu çalışanlarına yönelik araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1347-1357. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.916>
- Sparrowe, R. T., Soetjijto, B. W., & Kraimer, M. L. (2006). Do leaders' influence tactics relate to members' helping behavior? It depends on the quality of the relationship. *Academy of Management Journal*, 49(6), 1194-1208. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.23478645>
- Stefurak, T., Morgan, R., & Johnson, R. B. (2020). The relationship of public service motivation to job satisfaction and job performance of emergency medical services professionals. *Public Personnel Management*, 49(4), 590-616. <https://doi.org/10.1177/0091026020917695>
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston, MA: Pearson.
- Taylor, J. (2008). Organizational influences, public service motivation and work outcomes: An Australian study. *International Public Management Journal*, 11(1), 67-88. <https://doi.org/10.1080/10967490801887921>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Thompson, J. A., & Christensen, R. K. (2018). Bridging the public service motivation and calling literatures. *Public Administration Review*, 78(3), 444-456. <https://doi.org/10.1111/puar.12913>
- Topaloğlu, H., & Arastaman, G. (2016). Örgütlerde psikolojik sözleşme üzerine kuramsal bir değerlendirme. *Ihlara Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 25-36. Erişim adresi: <http://ihead.aksaray.edu.tr/en/download/article-file/397248>
- Toprak, M., Saylık, A., & Törün, M. K. (2022). Türkiye'deki kamu okullarında bürokrasi: Mevcut ampirik çalışmaların tematik bir analizi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (58), 245-257. <https://doi.org/10.53568/yyusbed.1098054>

- Tüfekçi Yaman, Ü., Bağdoğan, S. Y., & Keser, A. (2023). COVID-19 sürecinde uzaktan çalışmada iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 163-184. <https://doi.org/10.54558/jiss.1241552>
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2024). *Kamu istihdamı*. Erişim adresi: <https://www.sbb.gov.tr/kamu-istihdami/>
- Ugaddan, R. G., & Park, S. M. (2017). Quality of leadership and public service motivation: A social exchange perspective on employee engagement. *International Journal of Public Sector Management*, 30(3), 270-285. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0951-3558>
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556. <https://doi.org/10.1080/14719030701726697>
- Vandenabeele, W., Brewer, G. A., & Ritz, A. (2014). Past, present, and future of public service motivation research. *Public Administration*, 92(4), 779-789. <https://doi.org/10.1111/padm.12136>
- Wang, Q., Gan, K. P., Wei, H. Y., Sun, A. Q., Wang, Y. C., & Zhou, X. M. (2024). Public service motivation and public employees' turnover intention: the role of job satisfaction and career growth opportunity. *Personnel Review*, 53(1), 99-118. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2020-0836>
- Wegge, J., Dick, R. V., Fisher, G. K., West, M. A., & Dawson, J. F. (2006). A test of basic assumptions of Affective Events Theory (AET) in call centre work 1. *British Journal of Management*, 17(3), 237-254. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00489.x>
- Wright, B. E., & Pandey, S. K. (2008). Public service motivation and the assumption of person—Organization fit: Testing the mediating effect of value congruence. *Administration & society*, 40(5), 502-521. <https://doi.org/10.1177/0095399708320187>
- Yuan, Z., Sun, U. Y., Effinger, A. L., & Zhang, J. (2023). Being on the same page matters: A meta-analytic investigation of leader—member exchange (LMX) agreement. *Journal of Applied Psychology*, 108(9), 1540–1558. <https://doi.org/10.1037/apl0001089>
- Yung, B. (2014). In what way is Confucianism linked to public service motivation? Philosophical and classical insights. *International Journal of Public Administration*, 37(5), 281-287. <https://doi.org/10.1080/01900692.2013.833938>
- Zeffane, R., & Bani Melhem, S. J. (2017). Trust, job satisfaction, perceived organizational performance and turnover intention: A public-private sector comparison in the United Arab Emirates. *Employee Relations*, 39(7), 1148-1167. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2017-0135>
- Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: a meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61(2), 309-348. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2008.00115.x>