

BİR ÜNİVERSİTE HASTANESİNDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERDE LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİNİN İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNDE İŞE YABANCILAŞMANIN ARACILIK ROLÜ

Aysun TÜRE *
İrfan AKKOÇ **


ÖZ

Araştırmanın amacı, hemşirelerde algılanan lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisinde işe yabancılaştırmanın aracılık rolünün araştırılmasıdır. Çalışma evreni olarak Eskişehir’de hizmet veren bir üniversitenin Sağlık, Uygulama ve Araştırma hastanesinde (N=560) çalışan hemşireler alınmıştır. Demografik özellikler ve üç değişkene ait ifadelerinin yer aldığı anket formu ile 342 hemşireden toplanan veriler kullanılarak, araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkiler doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, yapısal eşiklik modeli ve bootstrap istatistiksel yöntemler ile analiz edilmiştir. Bu analizler sonucunda, lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisinde işe yabancılaştırmanın kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.


Anahtar Kelimeler: Lider Üye Etkileşimi, İşten Ayrılma Niyeti, İşte Yabancılaştırma, Hemşirelik

MAKALE HAKKINDA

* Dr. Öğr. Üyesi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, aysunnture@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-2513-0904>

** Doç. Dr., Toros Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Mersin, dr.irfanakkoc@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5653-0508>

Gönderim Tarihi: 04.09.2020

Kabul Tarihi: 01.03.2021

Atıfta Bulunmak İçin:

Türe, A. ve Akkoç, İ. (2021). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde lider üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisinde işe yabancılaştırmanın aracılık rolü. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 24(1), 93-108

THE MEDIATING ROLE OF WORK ALIENATION IN THE EFFECT OF LEADER-MEMBER EXCHANGE ON TURNOVER INTENTIONS IN NURSES WORKING IN A UNIVERSITY HOSPITAL

Aysun TÜRE *
İrfan AKKOÇ **


ABSTRACT

This study sought to investigate the effects of leader-member exchange on turnover intentions, mediating role of work alienation in these effects. The population of the research is the nurses working in the health, practice and research hospital of a university operating in Eskişehir. Descriptive questionnaire-based survey was conducted. Data collected from 342 nurses were used with a questionnaire including demographic characteristics and items of three variables. The research variables were analyzed using statistical methods such as confirmatory factor analysis, correlation analysis, structural equality model and bootstrapping method. As a result of these analyzes, it was determined that work alienation has a partial mediating effect on the effect of leader-member exchange on turnover intentions.

Keywords: Leader-Member Exchange, Work Alienation, Turnover Intentions, Nursing

ARTICLE INFO

* Assist. Prof., Eskişehir Osmangazi University, aysunnture@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-2513-0904>

** Assoc. Prof., Toros University, dr.irfanakkoc@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5653-0508>

Received: 04.09.2020

Accepted: 01.03.2021

Cite This Paper:

Türe, A. ve Akkoç, İ. (2021). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde lider üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 24(1), 93-108

I. GİRİŞ

Sağlık bakım ortamları rol belirsizliği, rol çatışması, iş yükü, iş stresi (Akkoç vd., 2020), sınırlı kariyer fırsatları, ağır hastalık ve hasta ölümleriyle yüzleşmek gibi çok çeşitli stres faktörlerinin etkisine maruz kalan iş çevresine sahiptir (Schaefer ve Moos, 1993). COVID 19 salgını ve buna benzer salgınlara gelecekte ortaya çıkma olasılığının artması ile birlikte sağlık profesyonelleri artan iş talepleriyle karşı karşıya kalmaktadır. İş talebi kavramı aynı zamanda kişinin sorumluluklarının kayda değer çaba gerektiren (yani psikolojik ve/veya fiziksel) ve dolayısıyla strese neden olan yönlerini de içermektedir (Panatik vd., 2011). Bu zorlu koşullar hemşirelerin işe bağlılıklarının azalmasına ve işten ayrılmalarına neden olmaktadır. Önümüzdeki 10-20 yıl içinde, küresel ölçekte bir hemşire açığının oluşacağı öngörülmektedir (Moloney vd., 2018). Daha da önemlisi yapılan çalışmalar küresel ölçekte birçok hemşirenin işi bırakmayı planladığını göstermektedir (Flinkman vd., 2010; Heininen vd., 2013). Bu nedenle hemşirelerin mesleklerinden ayrılmalarına yönelik araştırmalar oldukça önemlidir. Çalışanların işten ayrılması hem örgütsel hem de bireysel düzeyde, insan kaynakları için kritik bir konudur. Örgütsel açıdan bakıldığında, işten ayrılma nitelikli çalışan kaybını temsil eder, bu durum ayrılanların yerine istihdam edilen çalışanların eğitim ile ilgili yatırım maliyetlerinin artmasına neden olmaktadır (Liu vd., 2010). Çalışanların değiştirilmesi, çalışanların katılımı ve eğitimi için ek örgütsel kaynakların harcanmasına yol açabilmektedir (Choi ve Lee, 2014). Aslında, işten ayrılma niyeti, yetenekli çalışanların kaybı, işin yapılmasındaki zorluklar ve potansiyel maliyetler yoluyla örgütsel verimliliği etkilemektedir (Matz vd., 2014). Günümüzde en iyi profesyonel yetenekleri korumak ve yeni çalışanları seçmek ve işe almak ile ilgili maliyetleri kontrol etmek gittikçe zorlaşmaktadır (Tymon vd., 2011). Dolayısıyla kalifiye çalışanların işten ayrılma tutumuna sahip olmaları ve bu durumun işten ayrılma ile sonuçlanması liderler için çözüm üretilmesi gereken karmaşık bir problem olarak ortaya çıkmaktadır. Bu problemin çözüme kavuşturulmasında liderin anahtar rol üstlenebileceği değerlendirilmektedir. Çünkü İşten ayrılma niyetinin önemli belirleyici değişkenlerinden birisi liderliktir (Long ve Thean, 2011).

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma ile yakından ilişkilidir. Genel olarak literatür, işten ayrılmanın, iş ile ilgili, bireysel ve ekonomik olmak üzere birçok farklı değişkenle ilişkili olduğunu göstermektedir (Muchinsky ve Morrow, 1980). Bu kapsamda çalışanlarda işten ayrılma niyetinin oluşmasının engellenmesi ve çalışan bağlılığının artırılması zorlu ve karmaşık bir iştir; bazı araştırmacılar, bir çalışanın lider üye etkileşim olarak bilinen lideri ile paylaştığı ilişki kalitesinin, işe katılımı teşvik etmede çok önemli bir rol oynadığını öne sürmektedir (Macey ve Schneider, 2008). Lider-üye etkileşimi teorisinin temel iddiası, liderlerin lider-üye etkileşimi farklılaşması olarak adlandırılmış bir fenomen olan doğrudan ilişkiler ile farklı tipte değişim ilişkileri geliştirmeleridir (Liden vd., 2006). Bu ilişkilerin kalitesi lider ile çalışanların tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Gerstner ve Day, 1997; Sparrowe ve Liden, 1997). Ayrıca liderler örgütün temsilcileri olduğundan, davranışları çalışanların tutum ve davranışlarını şekillendirmede kritik rol oynamaktadır (Joo, 2010; Tymon vd., 2011). Lider ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin kalitesi genellikle Lider-üye etkileşimi teorisi ile incelenir. Lider-üye etkileşimi teorisi, yüksek kaliteli lider-üye etkileşiminin yüksek derecede karşılıklı güven, saygı ve sadakat ile karakterize olduğunu öne sürerken, düşük kaliteli lider-üye etkileşimi ise iş sözleşmesi ile belirtilen ekonomik değişimlerle sınırlı olmaktadır (Graen ve Uhl-Bien, 1995; Uhl-Bien ve Maslyn, 2003). Düşük kaliteli ilişkilere kıyasla yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi içerisinde yer alan çalışanlara, lider daha fazla zaman ayırmakta, yönlendirmede bulunmakta ve duygusal destek vermektedir (Sparrowe ve Liden, 1997). Lider-üye etkileşimi teorisi iki nedenden dolayı liderlik teorileri arasından tercih edilmektedir. Birincisi, lider-üye etkileşimi her lider ve çalışan arasındaki bireysel ikili ilişkiye odaklanan tek teoridir (Dansereau vd., 1975; Graen ve Uhl-Bien, 1995). Lider-üye etkileşimi teorisi aynı liderin farklı çalışanlar ile çeşitli ilişkiler geliştirebileceğini ileri sürmektedir (Dansereau vd., 1975). İkincisi, lider-üye etkileşiminin liderler ve çalışanlar arasındaki bağlantıya odaklanması, lider-üye etkileşimi teorisinin liderlik öncülleri ve sonuçları arasındaki varsayılmış ilişkinin güçlü ve anlamlı bir açıklamasını sağlamaktadır. Bu faydalar göz önüne alındığında, lider-üye etkileşiminin çalışan davranışları üzerindeki açıklayıcı gücü bu değişkene ilişkin araştırmalara ilgiyi arttırmaktadır. Bu çalışmada lider-üye etkileşimi teorisi bakış açısıyla hemşirelerin işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma ilişkileri açıklanmaya çalışılmıştır.

Sonuç olarak, araştırmanın temel amacı, işe yabancılaştırmanın lider üye etkileşimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye aracılık edip etmediğini belirlemektir. İkincisi ise, lider üye etkileşimi ve işe yabancılaştırma gibi farklı yapıların işten ayrılma niyeti ile ilişkili (ve yordayıcıları) olup olmadığıdır. Bu çalışmada, lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetini üzerindeki etkisinde bu etkiyi aktaran bir yapı olarak işe yabancılaştırma değişkenine yer verilmiştir.

II. TEORİ VE HİPOTEZLER

2.1. Lider Üye Etkileşimi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Lider-üye etkileşimi, lider ve astları arasındaki ikili ilişkilere odaklanan bir yaklaşımdır (Graen ve Uhl-Bien, 1995). Lider üye etkileşimi teorisi lider-üye ilişkilerinin, liderler ve üyeler arasındaki bir dizi etkileşim veya değişim yoluyla zaman içinde geliştirildiğini savunmaktadır (Dienesch ve Liden, 1986). Sosyal değişim teorisinden (Blau, 1964) yararlanarak açıklanan, lider-üye etkileşim teorisi, liderlerin iki taraf arasında değiş tokuş edilen çaba, kaynak ve desteğe dayanarak çalışanlar ile farklılaşmış ilişkiler oluşturduğunu önermektedir (Dansereau vd., 1975; Graen ve Uhl-Bien, 1995). Liderler ile astları arasında kurulan ilişkinin yüksek kalitede olması, örgütte bilgi paylaşımının olduğunu ve çalışanların örgüt bünyesinde alınan kararlara katılımının yüksek olduğunu göstermektedir. Söz konusu durum çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını arttırmakta ve işten ayrılma gibi olumsuz davranışlardan uzaklaşmalarını sağlamaktadır (Gerstner ve Day, 1997; Dulebohn vd., 2012).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütü gönüllü olarak terk etme niyetini ifade etmektedir (Nicol vd., 2011). Hemşireler arasında işten ayrılma niyeti, fiili işten ayrılmaya ilişkin en önemli belirleyicidir (Hayes vd., 2006). Hemşireler ve liderler arasındaki yapıcı ilişki, grup uyumu ve olumlu sosyal iklim yaratılmasında son derece önemlidir. Bu doğrultuda ekip çalışmasını geliştirerek ve sisteme birçok fayda sağlayarak çalışanları destekleyebilir. Destekleyici ilişkiler oluşturmak ve sürdürmek, politika belirleme ve yürütme kararları almaya katılmak çalışma ortamını iyileştirmede ve hemşirelerin işten ayrılma niyetinin azaltılmasında önemlidir (Ohly ve Fritz, 2010; Duffield vd., 2011). Yapılan çalışmalar, lider ile çalışanlar arasındaki ilişkinin kalitesi ile çalışanların işten ayrılma niyetleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Ballinger vd., 2010; Rosen vd., 2011; Kim vd., 2017). Bu kapsamda teori ve çalışmalardan yola çıkılarak hipotez 1 geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Lider üye etkileşimi hemşirelerin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

2.2. Lider Üye Etkileşimi ve İşe Yabancılaştırma İlişkisi

Kaynakların Korunması Teori'si, tüm çalışanların değer verdikleri kaynakları kazanma ve koruma eğiliminde olduklarına işaret etmektedir. Bu kaynaklar tehdit edildiğinde, kaybolduğunda veya yeterince telafi edilmediğinde (Hobfoll, 1989), stres reaksiyonları meydana gelmektedir. Kaynaklarının daha fazla tükenmesini önlemek için, çalışanlar yeni ve daha fazla kaynak elde etmek için kalan kaynakları kullanarak veya çabalarını geri çekerek strese cevap verebilirler (Ng ve Feldman, 2012). Stres reaksiyonu, çalışanların çabalarını geri çekme şeklinde gerçekleşmesi durumunda işe yabancılaştırma ortaya çıkmaktadır. İşe yabancılaştırma, çalışanın çeşitli sebeplerle işine olan coşkusunu, ilgisini ve bağlılığını yitirmesi sonucunda bireyin kendi içinde yaşadığı psikolojik bir durum (Hirschfeld, vd., 2000) olarak açıklanmaktadır.

Liderin çalışanlar ile ilişkisinin, örgütte görev başarısı için gerekli olduğu düşünülmektedir (Lee ve Jablin, 1995). Lider ve çalışan arasındaki uyumsuzlukların, çalışanların ayrılma niyeti ile ilişkili olduğu (Wilhelm vd., 1993) bilinmektedir. Bu nedenle, zayıf lider ve çalışan ilişkileri, yabancılaştırmayı tetikleyen bir faktör olabilir. İş ilişkilerinin doğası, yabancılaştırmayı önemli ölçüde etkileyen bir husustur. Lider-üye etkileşimi iş ilişkileri doğasını belirleyen önemli bir faktördür (Dansereau vd., 1975; Graen ve Uhl-Bien, 1995). Dolayısıyla liderlerin çalışanların işe yabancılaştırma algıları üzerinde belirleyici bir role sahip olduğu belirtilmektedir (Sarros vd., 2002; Banai ve Reisel, 2007; Ceylan ve

Sulu, 2010; Kanten ve Ülker, 2014; Tüzün, 2014). Bu kapsamda teori ve çalışmalardan yola çıkılarak hipotez 2 geliştirilmiştir.

Hipotez 2: Lider üye etkileşimi hemşirelerin işe yabancılaşmasını negatif ve anlamlı olarak etkiler.

2.3. İşe yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

İşten ayrılma niyeti işten ayrılmayı düşünmeyi, yeni bir iş arayışına girmeyi, alternatif iş olanaklarını değerlendirmeyi, mevcut işte çalışmaya devam etmeyi veya ayrılma kararını kapsayan bir süreçtir (Addae vd., 2006). Çalışanın işe yabancılaşmasının bu sürecin hızlanmasına ve işten ayrılma kararının alınmasında belirleyici bir role sahip olduğu düşünülmektedir. İşe yabancılaşma çalışanın çalışma yaşamına karşı göstermiş olduğu ilgisizliktir (Hirschfeld ve Feild, 2000.) İşe yabancılaşma algısına sahip birey, kaygı, stres, depresyon ve bir takım zihinsel hastalıklar yaşayabilmekte ve işe karşı ilgisi kalmadığı için verimi dramatik bir şekilde azalmaktadır. Dolayısıyla işe geç kalma, iş devamsızlığı, iş sürecinde olmasına rağmen işe katkıda bulunmama ve işe karşı zarar verici davranışlar sergileyebilmektedir (Farahbod vd., 2012). İşe yabancılaşma aynı zamanda çalışanlarda işten ayrılma niyetini oluşturmaktadır (Chiaburu vd., 2014). Yapılan çalışmalar, işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir (Chiaburu vd., 2014; Tuna ve Yeşiltaş, 2014; Tokmak, 2020). Bu kapsamda çalışmalardan yola çıkılarak hipotez 3 geliştirilmiştir.

Hipotez 3: İşe yabancılaşma hemşirelerin işten ayrılma niyetini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

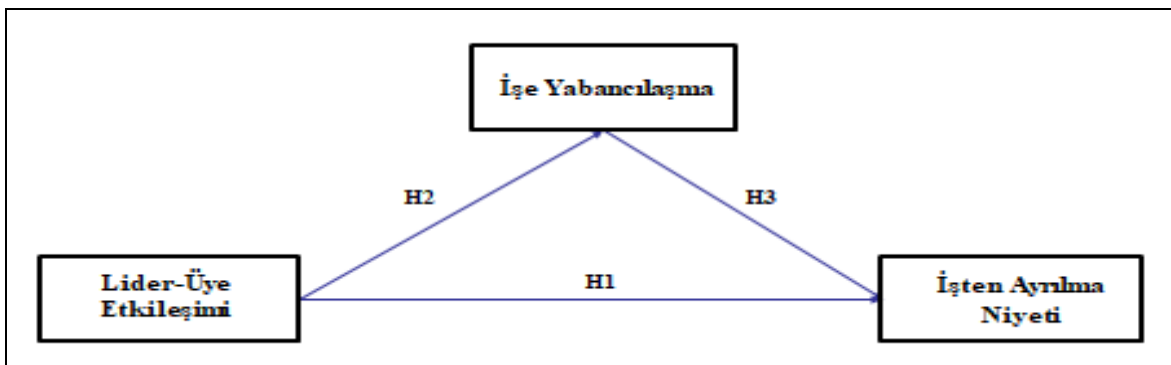
2.4. İşe Yabancılaşmanın Aracılık Etkisi

Literatürde işe yabancılaşma değişkeninin çeşitli bağımsız ve bağımlı değişkenlerin yer aldığı araştırma modellerinde aracılık rolüne ilişkin çalışmalar bulunmaktadır (Kanten ve Ülker, 2014; Altay ve Dedeoğlu, 2016; Li ve Chen, 2018). “Aracılık değişkenleri, bir değişkenin etkisini başka bir değişkene aktaran davranışsal, biyolojik, psikolojik veya sosyal yapılarıdır. Aracılık etkisi, araştırmacının bir değişkenin diğer bir değişkeni etkilediği süreci açıklayabilmesinin bir yoludur” (MacKinnon vd., 2007). Bu kapsamda algılanan lider-üye etkileşiminin hemşirelerin işten ayrılma niyetini etkileme sürecini açıklayabilmek ve bu süreçte işe yabancılaşmanın rolünün belirlenmesi için hipotez 4 geliştirilmiştir.

Hipotez 4: Lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetine etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık etkisi vardır.

Kuramdan ve araştırmalardan yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli ve hipotezler Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezler



III. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Başkanlığı'nın 14 Şubat 2020 tarihli ve 16 nolu karar sayısı ile etik kurul izni alınarak ve klinik hemşirelerin gönüllü katılımı ile bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni Eskişehir'de faaliyet gösteren bir üniversitenin sağlık, uygulama ve araştırma hastanesinde (n= 560) çalışan hemşirelerdir. Çalışmanın örnekleme kolayda örnekleme yöntemiyle tesadüfi olarak seçilen hemşirelerden oluşmaktadır. %95 güvenilirlik sınırları içerisinde örneklem büyüklüğü 227 kişi olarak hesap edilmiştir (Sekaran, 1992). Katılımcılardan geri dönüşü sağlanan anketlerden tamamlanmayan anket formları çıkarıldıktan sonra, 342'si analiz yapmak için uygun bulunmuştur.

Araştırmaya katılan hemşirelerin (Tablo 1); %75,1'i kadın (n=257), %51,1'i (n=209) evli ve %57'si (n=195) lisans mezunudur. Örneklemin, yaş ortalaması 31,89, çalışma yılı ortalaması ise 10,14 yıldır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri (n = 342)

Özellik	n	%		
Eğitim Düzeyi	Lise	72	21,1	
	Ön Lisans	75	21,9	
	Lisans	195	57	
Cinsiyet	Kadın	257	75,1	
	Erkek	85	24,9	
Medeni Durum	Evli	209	61,1	
	Bekar	133	38,9	
Yaş	En Düşük	18		
	En Yüksek	55		
	Ort.	31,89	SH	
		8,01		
Hemşire Olarak Çalışma Süresi (yıl)	1	30	10,14	7,58

3.2. Verilerin Analizi

342 katılımcıdan elde edilen verilerin SPSS ve POROCESSE eklenti programında analizleri yapılmıştır. İlk aşamada ölçme modelinin veri ile uyumuna bakılmıştır. Araştırma modelinde yer alan değişkenlere ait ölçüklerin yapısal geçerliğini ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analizde en yüksek olabilirlik (Maksimum Likelihood) kestirim yöntemi kullanılmıştır. Daha sonra tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi yapılmıştır.

Aracılık analizlerinde çeşitli araştırmacılar Yapısal Eşitlik Modeli ile birlikte Bootstrap yönteminin kullanılmasının (Cheung ve Lau, 2008; MacKinnon vd., 2002) ve Bootstrap yönteminin Sobel testine göre daha iyi sonuçlar verdiğini (Hayes, 2009) yaptıkları çalışmalar ile göstermişlerdir. Bu nedenle çalışmamızda hipotezlerin test edilmesinde her iki analiz yöntemi birlikte kullanılmıştır. PROCESS makrosunda model tahminleri tipik olarak uygulanan normal en küçük kareler yöntemi ile regresyon-tabanlı (diğer yapısal eşitlik modelleme programlarında olduğu gibi) yol analizi ile yapılmaktadır (Hayes, 2013). Bootstrap yöntemi geleneksel yaklaşımlarda gözlemlenen güven aralığı tahmin etmedeki yanlışlıklar nedeniyle ortaya çıkan birincil hataları önlemektedir (MacKinnon vd., 2004).

3.3. Ölçekler

Lider-üye etkileşimi ölçeği: Hemşirelerin lider-üye etkileşimi tutumlarının ölçülmesinde Graen, Liden ve Hoel (1982) tarafından geliştirilen ve dört ifadeden oluşan lider-üye etkileşimi ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Çalışkan, Akkoç ve Turunç (2011) tarafından yapılmıştır.

İşe Yabancılaşma Ölçeği: Hemşirelerin işe yabancılaşma tutumlarını belirlemek üzere Hirschfeld ve Field (2000) tarafından geliştirilen 8 ifadeden oluşan işe yabancılaşma ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Kanten ve Ülker (2014) tarafından yapılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirlemek üzere Cammann, Fichman, Jenkins ve Klesh (1979) tarafından geliştirilen 3 maddeli ölçek kullanılmıştır.

Araştırmada cevaplar 5'li Likert ölçeği ile alınmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin puanlanması 1- kesinlikle katılmıyorum, 5 - kesinlikle katılıyorum şeklindedir.

IV. BULGULAR

İlk olarak, değişkenlerimizin yapı geçerliliğini incelemek için ölçüm modeli test edilmiştir. Ölçüm modeli, ilgili gizil yapılarını yansıtan ölçek maddeleri içeren çalışma değişkenlerinden oluşmaktadır. Ölçüm modeli lider-üye etkileşimi (beş ifade), işten ayrılma niyeti (üç ifade) ve işe yabancılaşma (sekiz ifade) olmak üzere üç değişkenden oluşmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda gözlemlenen faktör yükleri istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ve 0,63-0,87 arasında değişen değerler almıştır (işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma ölçeklerine ait birer adet ifade faktör yükleri düşük çıkması nedeniyle çıkarılmıştır). Tablo 2'de görüldüğü gibi, doğrulayıcı faktör analizinin model uyum iyiliği değerleri, ölçüm modelinin verilere kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını göstermektedir ($\chi^2/sd = 2,74$; $p < 0,001$; CFI = 0,95; TLI = 0,94; RMSEA= 0,07; SRMR= 0,05).

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Gösterge	İyi Uyum Değerleri	Kabul Edilebilir Uyum Değerleri	Araştırma Modeli
χ^2	-	-	200,292
Sd	-	-	75
χ^2/sd	≤ 3	≤ 5	2,745
p değeri	-	-	0,000
CFI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	0,950
TLI	$\geq 0,95$	$0,90 \leq TLI < 0,95$	0,938
RMSEA	$\leq 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,08$	0,072
SRMR	$\leq 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,08$	0,053

Kaynak: Hair vd., 2010; Kline, 2011

İkinci aşamada, algılanan lider-üye etkileşimi, işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma değişkenlerine ilişkin hemşirelerden elde edilen verilerin güvenilirlik, ortalama, standart sapma ve korelasyon analizine ilişkin bulgular Tablo 3'de sunulmuştur. Araştırma modelinde yer alan bağımlı, bağımsız ve aracı değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir (Tablo 3). İki değişken arasında korelasyon katsayısının mutlak değeri, 0,70 ile 1,00 arasında yüksek; 0,70 ile 0,30 arasında orta; 0,30 ile 0,00 arasında ise düşük düzeyde bir ilişki olduğu ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2014). Korelasyon analiz sonuçlarına göre bağımsız değişken lider-üye etkileşimi ile bağımlı değişken işten ayrılma niyeti ve aracı değişken işe yabancılaşma ile arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve anlamlı ($p < 0,01$) ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

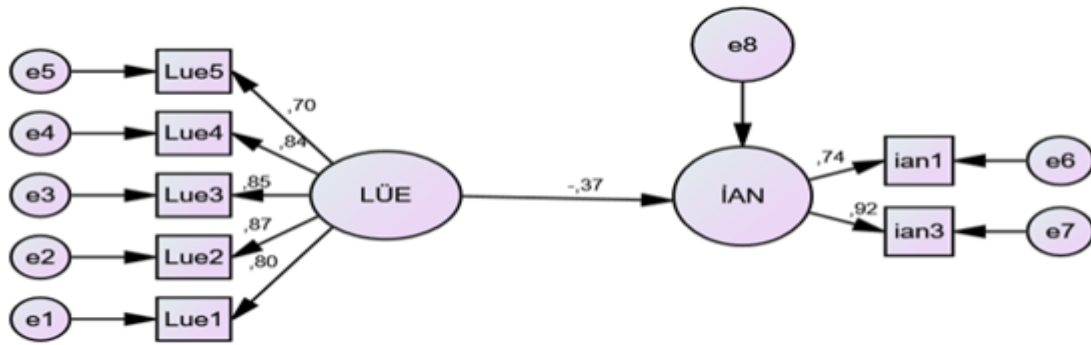
Tablo 3. Verilere İlişkin Güvenirlik, Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Cronbach Alpha	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1. Lider-Üye Etkileşimi	0,906	3,342	0,952			
2. İşe Yabancılaşma	0,803	2,454	0,974	-0,189**		
3. İşten Ayrılma Niyeti	0,877	2,466	1,127	-0,320**	0,499**	

** $p \leq 0,01$

Son aşamada hipotezleri test etmek amacıyla yol diyagramı oluşturularak aracılık testi yapılmıştır. Yol analizi, araştırmadan elde edilen verilerin oluşturduğu modeli doğrulayıp doğrulamadığını bununla birlikte değişkenlerin dolaylı etkilerini test edebilen bir yöntemdir (Meydan ve Şeşen, 2011). Bağımlı değişkenin bağımsız değişken üzerindeki etkisinde Aracı değişkenin, rolünü görmek için yol analizi, önemli bir yöntem olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda ilk koşul olan egzogen (bağımsız) değişkenin endojen (bağımlı) değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olup olmadığını test etmek maksadıyla yapısal eşitlik modeli oluşturulmuş ve Şekil 2’de gösterilmiştir. Lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini görmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modeline ait uyum değerleri; $\chi^2/sd= 2,218$, CFI= 0,988, NFI= 0,979, IFI= 0,988 ve GFI= 0,977, SRMR= 0,026 olarak ölçülmüş ve iyi uyum değerleri olduğu tespit edilmiştir. RMSEA= 0,060 değeri ise kabul edilebilir düzeydedir (Hair vd., 2010; Kline, 2011). Analiz bulgularına göre lider-üye etkileşimi, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($\beta= -0,37$, $p<0,001$). İlk koşul olan bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkisi olmalı şartı böylelikle sağlanmış olmaktadır. Bu bulgulara göre Hipotez1 desteklenmektedir.

Şekil 2. Birinci Model Test Sonucu

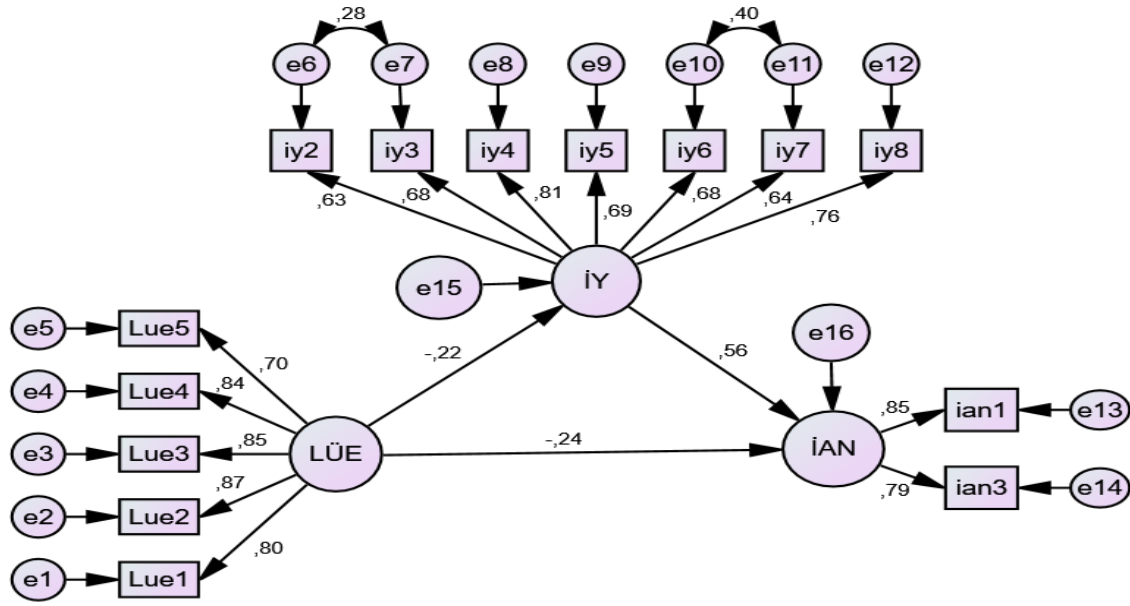


Aracılık testinin ikinci aşamasında lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe yabancılaşma değişkeninin aracılık etkisini test etmek amacıyla Şekil 3’deki yol diyagramı oluşturulmuştur.

Aracılık analizinde diğer şartların sağlanıp sağlanmadığını tespit etmek amacıyla oluşturulan yapısal eşitlik modelinin uyum değerleri $\chi^2/sd= 2,486$, CFI= 0,958 ve IFI= 0,959 olarak ölçülmüş ve iyi uyum değerlerine sahip olduğu görülmüştür. NFI= 0,933, GFI= 0,930, RMSEA= 0,066, SRMR= 0,050 değerleri ise kabul edilebilir düzeyde uyum değerleridir (Hair vd., 2010; Kline, 2011).

Lider-üye etkileşimi, işe yabancılaşmayı anlamlı ve negatif yönde etkilemektedir ($\beta= -0,22$, $p<0,001$). Bu bulguya göre ikinci koşul olan bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı çıkması şartı sağlanmıştır. İşe yabancılaşma işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif yönde etkilemektedir ($\beta= 0,56$, $p<0,001$). Bu bulgu üçüncü koşul olan aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisi olması şartını karşılamaktadır. Lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi, işe yabancılaşma değişkeninin modelde yer alması ile birlikte ($\beta= -0,24$, $p<0,001$) azalmış ancak devam etmiştir. Bu bulgulara göre lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinde işe yabancılaşmanın kısmi aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre Hipotez2, Hipotez3 ve aracılık hipotezi olan Hipotez4 desteklenmektedir.

Şekil 3. İkinci Model Test Sonucu



Araştırmanın bu aşamasında yapısal eşitlik modeli ile elde edilen bulgular Hayes'in (2013) önerdiği Bootstrap yöntemi ile test edilmiştir. PROCESS makro ile araştırma modelindeki aracı değişkenlerin etkisi bootstrap yöntemi ile hesaplanmakta (Hayes, 2013) ve bootstrap güven aralığı temel alınarak yorumlanmaktadır (Preacher ve Hayes, 2008). Bu araştırma için önerilen modelin karşılığı Model 4 olup aracılık ilişkilerini içermektedir (Hayes, 2013). Bu çalışma modelinde yer alan değişkenler arasında toplam, direkt ve dolaylı etkiler bootstrap yöntemi (Hayes ve Scharkow, 2013) 5000 yeniden örnekleme, %95 simetrik güven aralığı ile kullanılmıştır (Preacher ve Hayes, 2008). Bu çalışmada aracı değişken olan işe yabancılaşmanın dolaylı etkisi bootstrap yöntemi kullanılarak açıklanmaya çalışılmıştır. %95 güven aralığında bootstrap üst (BootULCI) ve alt (BootLLCI) değerlerinin her ikisinin de birlikte sıfırın üstünde veya altında ölçülmesi durumunda aracı değişkenin, bağımsız ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide aracılık rolünün anlamlı olduğu (Hayes, 2013) ifade edilmektedir. Araştırma modelinde yer alan bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde yapılan analizleri neticesinde lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma ile ilişkisi ve bu iki değişkenin işten ayrılma niyetine olan ilişkileri içeren yol katsayıları Tablo 4'te toplam, doğrudan ve dolaylı etkileri ise Tablo 5'de görülmektedir.

Modelde yer alan değişkenler arasındaki ilişkilerin yol katsayılarını gösteren yol analizinde; lider-üye etkileşimi ile işe yabancılaşma değişkeni arasında yol katsayısının $a = -0,19$ ve anlamlı bir ilişki olduğu ($p < 0,001$), işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasındaki yol katsayısının $b = 0,53$ ve anlamlı bir ilişki olduğu ($p < 0,001$), lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında yol katsayısının $c = -0,28$ ($p < 0,001$) ve lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerinden işten ayrılma niyeti üzerinde oluşan yol katsayısının $c = -0,38$ ve ($p < 0,001$) anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgular, yapısal eşitlik modelinde elde edilen bulgular ile örtüşmekte ve Hipotez 1, Hipotez 2 ve Hipotez 3 desteklenmektedir.

Tablo 4. Yol Analizi Sonuçları

Model: İşe Yabancılaşma						
R	R - sg	MSE	F	df1	df2	p
0,1893	0,0358	0,9185	12,6348	1,0000	340,0000	0,0004
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,1016	0,1894	16,3752	0,0000	2,7291	3,4742
Lider-üye Etkileş.	-0,1937	0,0545	-3,5545	0,0004	-0,3009	-0,0865
Model: İşten Ayrılma Niyeti						
R	R - sg	MSE	F	df1	df2	p
0,5493	0,3017	0,8937	73,2382	2,0000	339,0000	0,0000
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	2,1023	0,2499	8,4131	0,0000	1,6107	2,5938
Lider-üye Etkileş.	-0,2773	0,0548	-5,0649	0,0000	-0,3850	-0,1696
İşe Yabancılaşma	0,5261	0,0535	9,8345	0,0000	0,2626	0,6313
Model: Toplam Etki (İşten Ayrılma Niyeti)						
R	R - sg	MSE	F	df1	df2	p
0,3201	0,1025	1,1453	38,8282	1,0000	340,0000	0,0000
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
Sabit	3,7340	0,2115	17,6543	0,0000	3,3180	3,9006
Lider-üye Etkileş.	-0,3792	0,0609	-6,2312	0,0000	-0,4989	-0,2595

Bootstrap örneklem büyüklüğü= 5000; LLCI= %95 güven aralığında alt sınır; ULCI= %95 güven aralığında üst sınır.

Tablo 5'te görüldüğü gibi Bootstrap sonuçların %95 güven aralığında alt limiti (BootLLCI= -0,1821) ve üst limiti (BootULCI= -0,0354) sıfırın altında olduğu için aracılık rolü istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir (Hayes, 2013). Lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerinde işe yabancılaşma ile dolaylı bir ilişki içinde olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulguya göre aracılık hipotezi (H4) desteklenmektedir.

Aracılık ilişkisinin büyüklüğü için tam standart dolaylı etki değeri (β) esas alınmaktadır (Preacher ve Kelly, 2011). İşe yabancılaşma değişkeninin aracılık ilişkisinin büyüklüğü Tablo 5'in son satırında yer alan lider üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki tam standart dolaylı etkisinde görüleceği gibi alt seviye güven (%95) aralığında -0,15 ve üst seviye güven (%95) aralığında -0,03 olarak ölçülmüştür.

Tablo 5. Lider-Üye Etkileşiminin Toplam, Doğrudan ve Dolaylı Etkileri

Lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki toplam etkisi						
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
	-0,3792	0,0609	-6,2312	0,0000	-0,4989	-0,2595
Lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan etkisi						
	β	se	t	p	LLCI	ULCI
	-0,2773	0,0548	-5,0649	0,0000	-0,3850	0,1696
Lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti zerindeki dolaylı etkisi						
	β		BootSE	BootLLCI	BootULCI	
İşe Yabancılaşma	-0,1019		0,0377	-0,1821	-0,0354	
Lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki kısmi standart dolaylı etkisi						
	β		BootSE	BootLLCI	BootULCI	
İşe Yabancılaşma	-0,0904		0,0332	-0,1612	-0,0313	
Lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki tam standart dolaylı etkisi						
	β		BootSE	BootLLCI	BootULCI	
İşe Yabancılaşma	-0,0860		0,0313	-0,1519	-0,0299	

Bootstrap örneklem büyüklüğü= 5000; se= standart hata katsayısı; LLCI= %95 güven aralığında alt sınır; ULCI= %95 güven aralığında üst sınır.

V. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, lider-üye etkileşimi ve işe yabancılaşmanın hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini yordayıp yordamadığı yapısal eşitlik modeli ve bootstrap yöntemi ile test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda, hemşirelerin algıladığı lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyetini doğrudan ve işe yabancılaşmanın aracılığıyla dolaylı olarak yordadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Bulgular çerçevesinde lider-üye etkileşimi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın kısmi aracılık etkisine sahip olduğu tespit edilmiştir. İşe yabancılaşma modele dâhil edildiğinde lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi azalmıştır. Lider-üye etkileşimi işten ayrılma niyetini işe yabancılaşmanın geliştirici yöndeki katkısı ile daha güçlü bir şekilde açıklamaktadır.

Yürütülen analizler sonucunda araştırmanın aracılık hipotezi doğrulanmış, lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma değişkeni aracılığı ile işten ayrılma niyetini yordadığı ortaya çıkmıştır. Böylece işe yabancılaşma değişkeninin lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasında aracılık etkisi kanıtlanmıştır. Bu bulgular; daha önce lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti ilişkisini (Ballinger vd., 2010; Rosen vd., 2011; Kim vd., 2017), lider-üye etkileşimi ile işe yabancılaşma ilişkisini (Ceylan ve Sulu, 2010; Banai ve Reisel, 2007; Kanten ve Ülker, 2014; Sarros, vd., 2002) ve işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti ilişkisini (Chiaburu vd., 2014; Tuna ve Yeşiltaş, 2014; Tokmak, 2020) inceleyen araştırmaların bulguları ile örtüşmektedir.

Lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma aracılığıyla işten ayrılma niyeti üzerindeki tam standart dolaylı etkisi alt güven (%95) aralığında -0,1519 ve üst güven (%95) aralığında -0,0299'dur. Literatür incelemelerinde işe yabancılaşma değişkeninin modele dâhil edildiği diğer bir ifade ile bu iki değişken arasında aracılık rolünü araştıran başka bir çalışmaya rastlanmadığından bu araştırmanın bulguları üzerinden bir kıyas yapma imkânı elde edilememiştir.

Bu çalışma, liderler-üye etkileşiminin hemşirelerin işten ayrılma niyetini azaltabileceğini göstererek Lider-Üye Etkileşim Teori'si hakkındaki literatüre katkıda bulunmaktadır. Lider Üye Etkileşim Teori'sine uygun olarak, araştırmamızda lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşmanın engellenmesinde önemli bir kaynak olduğu kanıtlanmıştır. Her ne kadar lider-üye etkileşiminin işten ayrılma niyeti (Ballinger vd., 2010; Rosen vd., 2011; Kim vd., 2017) ve işe yabancılaşma (Ceylan ve Sulu, 2010; Banai ve Reisel, 2007; Kanten ve Ülker, 2014; Sarros vd., 2002) ile doğrudan ve negatif olarak ilişkili olduğu gösterilse de, lider-üye etkileşimi ve işten ayrılma niyetinin nasıl ilişkili olduğu hakkında çok fazla şey bilinmemektedir. Çalışmamız, liderlerin hem kaliteli lider üye etkileşimi oluşturmaları hem de dolaylı olarak işe yabancılaşma değişkeni üzerinden hemşirelere ulaşması hemşirelerin işten ayrılma niyetini ortadan kaldırma veya minimum düzeye düşürülmesini sağlayacak şekilde etkileyebileceğini göstermektedir.

Bu çalışmada aracı değişken olarak olumsuz bir tutum olan işe yabancılaşma belirlenmiştir. Sonuçlar lider-üye etkileşiminin yalnızca hemşirelerin işe yabancılaşmasını doğrudan etkilemekle kalmayıp, aynı zamanda işe yabancılaşmasının aracılık etkileri yoluyla işten ayrılma niyetini de etkilediğini göstermiştir. Bu nedenle çalışmamız, işe yabancılaşmanın lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide önemli bir rol oynadığını ortaya koymuştur. Bu çalışma bildiğimiz kadarıyla, lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı olarak işe yabancılaşma değişkenine yer veren ilk çalışmadır.

Liderlerin oluşturacağı kaliteli etkileşimler aracılığı ile hemşirelerin meslektaşlarıyla güçlü bir ilişki kurması işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşmayı azaltmanın etkili bir yönetimi olabilir. Kaliteli lider çalışan etkileşimi işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma tutumlarını azaltmada önemli bir rol üstlenebilir. Örneğin liderler, hemşirelerin karar verme sürecine katılmalarını sağlayabilir ve onlara işlerini kontrol etmeleri için belirli yetkiler verebilir. Ayrıca hemşirelerin iş motivasyonunu arttırılması, iş ve rol streslerinin azaltılması sağlanarak örgütte kaliteli etkileşim çevresi oluşturulabilir ve

böylelikle hemşirelerin işten ayrılma niyeti ve işe yabancılaşma tutumlarının ortaya çıkması önlenebilir.

KAYNAKLAR

- Addae, H. M., Parboteeah, K. P., & Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14, 225-238.
- Akkoç, İ., Okun, O., & Türe, A. (2020). The effect of role-related stressors on nurses' burnout syndrome: The mediating role of work-related stress. *Perspective in Psychiatry Care*. <https://doi.org/10.1111/ppc.12581>.
- Altay, H., & Dedeoğlu, B. B. (2016). Etik liderlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide örgütsel sinizm ve işe yabancılaşmanın aracılık rolü Antakya turizm sektörü çalışanları örneği. *Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, Özel Sayı*, 458-474.
- Ballinger, G. A., Lehman, D. W., & Schoorman, F. D. (2010). Leader-member exchange and turnover before and after succession events. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 113(1), 25-36.
- Banai, M., Reisel, W. D., & Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(3), 375-392.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). The michigan organisational assessment questionnaire (Unpublished manuscript). University of Michigan, Michigan.
- Ceylan, A., & Sulu, S. (2010). Work alienation as a mediator of the relationship of procedural injustice to job stress. *South East European Journal of Economics and Business*, 5(2), 65-74.
- Cheung, G. W., & Lau, R. S. (2008). Testing mediation and suppression effects of latent variables: bootstrapping with structural equation models. *Organizational Research Methods*, 11(2), 296-325.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Choi, Y., & Lee, D. (2014). Psychological capital, big five traits, and employee outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(2), 122-140.
- Çalışkan, A., Akkoç, İ., & Turunç, Ö. (2011). Örgütsel performansın artırılmasında motivasyonel davranışların rolü: yenilikçilik ve girişimciliğin aracılık rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 363-401.
- Dansereau, F., Graen, G. B., & 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, 46-78.
- Dienesch, R. M., & Liden, R. C. (1986). Leader-member exchange model of leadership: a critique and further development. *Academy Of Management Review*, 11(3), 618-634.
- Duffield, C., Diers, D., O'Brien Pallas, L., Aisbett, C., Roche, M., King, M., & Aisbett, K. (2011). Nursing staffing, nursing workload, the work environment and patient outcomes. *Applied Nursing Research*, 24, 244-255.

- 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.
- Farahbod, F., Azadehdel, M. R., Goudarzvand-Chegini, M., & Ashraf, A. N. (2012). Work alienation: Historical backgrounds, concepts, reasons and effects. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(8), 8408-8415.
- Flinkman, M., Leino-Kilpi, H., & Salanterä, S. (2010). Nurses' intention to leave the profession: Integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 66, 1422-1434.
- Gerstner, C. R., & Day, D. V. (1997). Meta-analytic review of leader-member exchange theory: Correlates and construct issues. *Journal of Applied Psychology*, 82, 827-844.
- 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. *Leadership Quarterly*, 6, 219-47.
- Graen, G. B., Liden, R. C., & Hoel, W. (1982). Role of Leadership in The Employee Withdrawal Process. *Journal of Applied Psychology*, 67, 868-872.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, (7th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: statistical mediation analysis in the new millenium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420.
- Hayes, A. F., & Scharkow, M. (2013). The Relative Trustworthiness of Inferential Tests of the İndirect Effect in Statistical Mediation Analysis: Does Method Really Matter? *Psychological Science*, 24(10), 1918-1927.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. New York: Guilford Press.
- Hayes, L. J., O'Brien-Pallas, L., Duffield, C., Shamian, J., Buchan, J., Hughes, F., Spence Laschinger, H. K., North, N., & Stone, P. W. (2006). Nurse turnover: a literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 43(2), 237-263.
- Hirschfeld, R. R., & Feild, H. S. (2000). Work centrality and work alienation: Distinct aspects of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), 789-800.
- Hirschfeld, R. R., Feild, H. S., & Bedeian, A. G. (2000). Work alienation as an individual-difference construct for predicting workplace adjustment: A test in two samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1880-1902.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Joo, B. K. (2010). Organizational commitment for knowledge workers: the roles of perceived organizational learning culture, leader-member exchange quality and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 69-85.
- Kanten, P., & Ülker, E. F. (2014). Yönetim tarzının üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 16-41.
- Kim, S., Tam, L., Kim, J. N., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention: understanding the roles of organizational justice, supervisory justice, authoritarian organizational culture and organization – employee relationship quality. *Corporate Communications: An International Journal*, 22(3), 308-328.

- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*, (3rd ed.). The Guilford Press, New York.
- Lee, J., & Jablin, F. M. (1995). Maintenance communication in superior-subordinate work relationships. *Human Communication Research*, 22(2), 220-257.
- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: The mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1-13.
- Liden, R. C., Erdogan, B., Wayne, S. J., & Sparrowe, R. T. (2006). Leader-member exchange, differentiation, and task interdependence: Implications for individual and group performance. *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 723-746.
- Liu, B., Liu, J., & Hu, J. (2010). Person organization fit, job satisfaction, and turnover intention: An empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality*, 38(5), 615-626.
- Long, C. S., & Thean, L. Y. (2011). Relationship between leadership style, job satisfaction and employees' turnover intention: a literature review. *Research Journal of Business Management*, 5(3), 91-100.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7, 83-104.
- Matz, A., Woo, Y., & Kim, B. (2014). A meta-analysis of the correlates of turnover intent in criminal justice organizations: does agency type matter. *Journal of Criminal Justice*, 42(3), 233-242.
- Moloney, W., Boxall, P., Parsons, M., & Cheung, G. (2018). Factors predicting registered nurses' intentions to leave their organisation and profession? A job demands-resources framework. *Journal of Advanced Nursing*, 74(4), 864-875.
- Muchinsky, P. M., & Morrow, P. C. (1980). A multidimensional model of voluntary employee turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 17(3), 263-290.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2012). Employee voice behavior: A meta-analytic test of the conservation of resources framework. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 216-234.
- Nicol, A., Rounding, K., & Macintyre, A. (2011). The impact of social dominance orientation and right-wing Authorization on the relation between person-organization fit with commitment, satisfaction, and turnover intentions. *Personality and Individual Differences*, 51, 893-898.
- Ohly, S., & Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multi-level study. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 543-565.
- Panatik, S. A., O'Driscoll, M. P., & Anderson, M. H. (2011). Job demands and work-related psychological responses among Malaysian technical workers: the moderating effects of self-efficacy. *Work & Stress*, 25(4), 355-370.
- Preacher, K. J., & Kelly, K. (2011). Effect size measures for mediation models: Quantitative strategies for communicating indirect effects. *Psychological Methods*, 16(2), 93-115.

- Rosen, C. C., Harris, K. J., & Kacmar, K. M. (2011). LMX, context perceptions, and performance: an uncertainty management perspective. *Journal of Management*, 37(3), 819-838.
- Sarros, J. C., Teanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.
- Schaefer, J. A., & Moos, R. H. (1993). Relationship, task, and system stressors in the health care workplace. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 3(4), 285-298.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business*. Canada: John Wiley ve Sons.
- Sparrowe, R. T., & Liden, R. C. (1997). Process and structure in leader-member exchange. *Academy of Management Review*, 22(2), 522-552.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*, (Sixth edition). United States: Pearson Education.
- Tokmak, M. (2020). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların işe yabancılaşması ve işten ayrılma niyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 429-439.
- Tuna, M., & Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia. Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Tüzün, A. (2014). *Algılanan örgütsel destek ve lider-üye etkileşiminin işe yabancılaşma üzerine etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Haliç Üniversitesi.
- Tymon, W. G., Stumpf, S. A., & Smith, R. R. (2011). Manager support predicts turnover of professionals in India. *Career Development International*, 16(3), 293-312.
- Uhl-Bien, M., & Maslyn, J. M. (2003). Reciprocity in manager-subordinate relationships: Components, configurations, and outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 511-532.
- Wilhelm, C. C., Herd, A. M., & Steiner, D. D. (1993). Attributional conflict between managers and subordinates: an investigation of leader-member exchange effects. *Journal of Organizational Behavior*, 14(6), 531-544.

