

**ÖRGÜTLERDE İŞTEN AYRILMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER OLARAK;
PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İHLALİ VE ÜCRET TATMİNİ**Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ * Surac BAYRAMOV * **ÖZET**

Bu araştırmanın amacı, psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmininin işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğini belirlemektir. Ayrıca eğer bağımsız değişkenler işten ayrılma niyetini etkiliyorsa bu etkinin hangi düzeyde olduğunu araştırmak amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini Eskişehir / Tepebaşı ilçe merkezinde çalışmakta olan yaklaşık 400 gıda sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmaya 121 gıda sektörü çalışanı dahil edilmiş ve analize tabii tutulmuştur. Bu çalışma nicel bir çalışmadır. Araştırma kapsamında toplanan veriler IBM SPSS 25 paket programı aracılığı ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla çalışmada korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmininin çalışanın işten ayrılma niyetini etkilediği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşten Ayrılma Niyeti, Psikolojik Sözleşme İhlali, Ücret Tatmini.

JEL Kodları: M12, M19, I12

**AS FACTORS AFFECTING INTENTION TO LEAVE WORK IN ORGANIZATIONS;
PSYCHOLOGICAL CONTRACT VIOLATION AND WAGE SATISFACTION****ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine whether the violation of psychological contract and wage satisfaction affect the intention to leave work. In addition, if independent variables affect the intention to leave work, it is aimed to investigate the level of this effect. The universe of the research consists of about 400 food sector employees working in Eskişehir / Tepebaşı district center. 121 food industry workers were included in the study and subjected to analysis. This study is a quantitative study. The data collected within the scope of the research were analyzed and interpreted with the IBM SPSS 25 package program. Correlation and regression analyzes were conducted in the study in order to test the

* Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, Balıkesir/ Türkiye. E-mail: eorucu@bandirma.edu.tr

* Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi, S.B.E., İşletme Anabilim Dalı, Manisa/ Türkiye. E-mail: suracbayramov2015@gmail.com

Makale Geçmiři/Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 1 Haziran / June 2021

Düzeltilme Tarihi / Revision Date : 4 Kasım / November 2021

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 10 Şubat / February 2022

research hypotheses. As a result of the research, it is seen that psychological contract violation and wage satisfaction affect the employee's intention to leave.

Keywords: *Psychological Contract Violation, Turnover Intention, Wage Satisfaction.*

JEL Codes: *M12, M19, I12*

1. GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında, örgütlerin başarısında ve sürdürülebilirliğini sağlamasında insan kaynağının önemli faktörlerden olduğu bir gerçektir. Bu nedenle örgütler insan kaynağına olan ihtiyacının karşılamak için ciddi yatırımlar yapmaktadırlar. İnsan kaynağına yapılan yatırımların temel amacı, çalışanların performansını ve motivasyonunu artırarak çalışandan daha fazla verim ve performans elde etmektir. Çünkü bilim, bilgi ve teknoloji çağında işgörenlerin performansı ile örgütlerin performansı paralellik göstermektedir.

İnsan, var olduğu günden günümüze kadar çevresinde var olan tüm canlı ve cansız varlıklarla etkileşim içerisinde. Fakat etkileşim içinde olduğu şeyler arasında insan ilk sırada yer almaktadır. Buna sebep, insan dünyaya geldiği andan itibaren ailesi, akrabaları, eğitim hayatındaki arkadaşları veya dışarıda tesadüfen tanıştığı insanlar ile sürekli etkileşim içerisinde olmasıdır. Özellikle bireyler çalışmaya başladıkları zaman en çok etkileşimde bulunduğu sosyal ortamlardan birisi iş ortamıdır. Çalışanların iş hayatındaki diğer insanlar ile etkileşimi tanımlayan; hizmet, ürün veya mal sunabilmek için görevlerini belirleyen; örgüt ile çalışan arasındaki etkileşimi sürdüren olgu çalışan ile örgütü arasındaki yazılı sözleşmelerdir. Fakat yazılı sözleşmelerin yanı sıra daha çok içerisinde “beklenti” olgusunu barındıran ilişkinin sürdürülebilirliğini etkileyen bir kavram olarak “psikolojik sözleşme” kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram, yazılı olmayan tarafların karşılıklı olarak birbirlerinden beklentilerini ifade etmektedir. Bu beklentilerin karşılanmaması durumunda ise ortaya yeni bir kavram olarak psikolojik sözleşme ihlali kavramı karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali yaşanan bir örgütte işgören düşük performans gösterebilmekte hatta işten ayrılma niyeti içerisinde girebilmektedir. Ancak, ekonomik koşullar, aile içi mecburiyetler, geçiş yapılabilecek iş kanallarının darlığı, farklı iş kollarına geçişteki riski üstlenememe gibi çeşitli sebeplerden dolayı işgörenler bazen işten ayrılamamaktadırlar. Bireyin hayatını sürdürebilmesi için çalıştığı iş karşısında aldığı ücreti de gözardı etmemek gerekmektedir. Bu noktada çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyen önemli faktörlerden biri de iş karşılığında aldığı ücretten duyduğu memnuniyet düzeyidir. Çalışanın ücret düzeyinden duyduğu tatmin çalışanın işe devam etme veya işten ayrılma niyetleri üzerinde etkisinin olduğu düşünülmektedir. Ücretten duyulan memnuniyet düzeyi her zaman olmasa da çalışanın işten ayrılma niyetini bazen sadece niyet olarak kalmasına etki edebilmektedir. Bu nedenlerle işletmelerde işgören devir hızını yükselten ve performansı düşüren bir faktör olan işten ayrılma niyetinin azaltılması hangi değişkenlerle mümkün olabilir sorusuna cevap aranması araştırmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır.

Bu düşünceden yola çıkarak çalışanın işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda işten ayrılma niyetine etki edebileceği düşünülen psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmini üzerinde durulmuştur. Çalışmada ilk olarak işten ayrılma niyeti, psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmini kavramları ile ilgili alanyazın bilgilerine yer verilmiştir. Akabinde değişkenler hakkında daha önce yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Son olarakta araştırma kapsamında geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla IBM SPSS 25 paket programından faydalanarak veriler analiz edilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti kavramının İngilizce literatürde, “turnover intention” “intention to quit” ve “job quit intention” olarak ifade edilmektedir. İşten ayrılma niyeti, çalışanın örgüt içindeki sorumlulukları ile var olan durumlardan tatmin olmaması sonucunda verdiği negatif reaksiyon olarak tanımlanabilir (Rusbult, Farrell, Rogers, ve Mainous III, 1988). İlgili literatür incelendiğinde işten ayrılma niyeti kavramını farklı şekilde birçok bilim insanı tanımlamıştır. Tett ve Mayer (1993) işten ayrılma niyetini, “örgütlerden ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı bir şekilde istekli olmak” şeklinde tanımlamışlardır. Moynihan, Boswel ve Boudreau (2000) çalışanın kurumdan ayrılma eğilimine paralel olarak işten ayrılma sonucunun gerçekleşeceğinin habercisi şeklinde tanımlamışlardır. Yıldız ve Çolak (2018) ise işten ayrılma niyetini çalışanın kurumdan fiili olarak ayrılması işten ayrılma olarak kabul edilmekle birlikte bu durumun gerçekleşmesine yönelik davranışlar sergileme süreci olarak tanımlamışlardır. İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin çalışma koşullarından hoşnut olmadığında, işgörenlerin yıkıcı ve aktif eylemlerin gösterilmemesi olarak da ifade edilmektedir (Onay ve Kılıcı, 2011).

İşten ayrılma niyeti bir süreçtir. Önce çalışan bu niyet içine kapılır sonrasında eylem gerçekleşir. Çalışanın işten ayrılma niyeti iki şekilde gerçekleşmektedir. Birincisi gönüllü ayrılma ikincisi ise gönülsüz ayrılma. Gönüllü ayrılma bireysel faktörlerle birlikte, iş tatminsizliği, alternatif iş fırsatları, ücret gibi unsurlar nedeniyle çalışanın kendi isteği ile işten ayrılmasıdır. Gönülsüz ayrılma ise, herhangi bir sebepten kaynaklı olarak işverenin çalışanın işine son vermesi olarak bilinmektedir (Chang ve Chang, 2008).

Çalışanlar işten ayrılma niyetine çeşitli nedenlerden kaynaklı olarak girebilirler. Genellikle çalışanların işten ayrılma niyetini tetikleyen üç farklı faktörün olduğunu söylemek mümkündür. Bunlar (Ayrık, 2019);

- Kişisel Faktörler,
- Örgüte Bağlı faktörler ve
- Örgüt Dışı faktörler olarak sıralanabilir.

Çalışanın işten ayrılma niyetindeki kişisel faktörler, yaşam standartlarındaki değişim, demografik özellikler, farklı işe ve iş kollarına yönelmesi, özel ve aile ilişkileri, emeklilik yaşına ulaşması, çalışanın fiziksel veya ruhsal sorunları, tükenmişlik, alternatif işlerin olması, iş stresi, örgütsel adalet ve yaptığı işten tatmin olmaması şeklinde sıralanmaktadır (Ayrık, 2019).

Çalışanın işten ayrılma niyetini tetikleyen örgüte bağlı faktörler, kurumdaki katı kurallar, ulaşım yetersizliği, ücretten duyulan tatminin yetersiz olması, işin hem fiziksel hem de ruhsal zorlukları, iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem, işveren tarafından sunulan imkanların yetersizliği, psikolojik sözleşme ihlali ve kurum tarafından sağlanan hakların az veya yetersiz olması şeklinde sıralanmaktadır (Şimşek, Akgemici, ve Çelik, 2008).

Çalışanın işten ayrılma niyetini tetikleyen örgüt dışı faktörler ise, kurumun yetki alanı dışında gerçekleşen ve kurumu olumlu veya olumsuz yönde etkileyen faktörlerdir. Bu faktörlere, ekonomideki değişiklikler, devlet ve hükümet politikaları ve milli gelir gibi çeşitli faktörler örnek olarak gösterilmektedir (Aydm, 2018).

Çalışanın işten ayrılmasının işletme açısından olumlu ve olumsuz yönlerinin olduğu bir gerçektir. Bir işletmede çalışanın istihdam edilmesi kadar, çalışanın örgütteki sürekliliği de esastır. Örgütte uzun yıllar çalışan bir çalışanın işten ayrılması verimliliği düşürdüğü kadar işletme karlılığını da düşürmektedir. Çünkü verimlilik arttıkça kar artışı gibi verimlilik azaldıkça karda azalmaktadır. Bunu yanısıra çalışanların maliyeti, örgütün maliyetinin büyük bir kısmını kapsadığı bilinmektedir. Çalışanın yasak hakları, tazminatları ve diğer birtakım ödemeler örgüt maliyeti içerisine dahildir. Örgüt içerisinde personel devir hızının yüksek olması müşteri memnuniyetini de etkilemektedir (Demirbaş ve Haşit, 2016). Ayrıca uzun süreli çalışanın örgütün kültürüne, vizyonuna ve misyonuna hâkim olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla örgüt açısından çalışanın sürekliliği önemlidir.

2.2. Psikolojik Sözleşme İhlali Kavramı

Psikolojik sözleşme kavramı 1938 yılında Chester Barnard tarafından ilk kez dile getirilmiştir. Chester Barnard kavramı; “işgörenlerin sosyal, psikolojik ve daha farklı kazançlar sağlamak için kurumsal hedeflere sadakat hususunda ikna edilmesi gerektiği” şeklinde tanımlayarak bilime kazandırdığı ifade edilmektedir (Lynne ve Cropley, 2003). Psikolojik sözleşme kavramının öncüsü olan Argyris (1960) kavramı “iş gören ve işveren arasında, birbirlerinin normlarına saygılı olmaya yönelik, örtük ve kâğıt üstünde yazılı olmayan anlaşma” olarak tanımlamıştır (Smithson ve Lewis, 2004). Sonrasında 1960’lı yılların başında psikolojik sözleşme kavramı Levinson, Munden, Mandl, Soley (1962) ve Schein (1965) tarafından araştırılmıştır.

20. yüzyılın ikinci çeyreğinde ortaya atılan psikolojik sözleşme kavramı üzerinde birçok bilim adamı araştırma yapmış ve genel olarak psikolojik sözleşmeyi işçi ve işveren arasında yazılı olmayan beklentiler olarak tanımlamıştır (Rousseau, 1989). Psikolojik sözleşmeyi ilk defa kavramlaştıran

Rousseau (1989) ise bu kavramı çalışan ile kurum arasındaki değişim anlaşmasıyla ilgili kurum tarafından şekillenen beklentiler olarak yeniden tanımlamıştır (Rousseau, 1989).

Psikolojik sözleşme, temelinde beklenti olgusunun yer aldığı, sözleşmenin her iki tarafının belli beklentilerinin karşılık bulması neticesinde süregelen ve geçerliliğini koruyan bir anlaşmadır (Örcü ve Biyan, 2018). Bu sözleşme, temelinde beklentilerin karşılanması olgusunun yer almasından dolayı, bozulmaya oldukça müsaittir (Aslanov, 2019).

İlerleyen zaman içinde gerek çalışan gerekse işveren insan olma psikolojisinden hareketle içinde buldukları koşullardan ve durumlardan ötürü arzularında, isteklerinde ve beklentilerinde değişikliğe gidebilirler. Ayrıca beklentilerinin arzu ve isteklerinin yanısıra bu arzu, istek ve beklentilerin karşılanmaması gibi olumsuz durumların yaşanması halinde psikolojik sözleşme ihlali algısı ortaya çıkabilmektedir (Karcıoğlu ve Türker, 2010). Yani psikolojik sözleşme ihlali, taraflardan herhangi birinin sözleşmeyi ihlal etmesi durumunda gerçekleşmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlali üzerinde birçok bilim adamı araştırma yapmış olsa da kavramın tanımı üzerinde çeşitli tanımlamaların mevcut olduğu görülmektedir. Örneğin, Shore ve Tetrick (1994) psikolojik sözleşme ihlalinin “çalışanın, psikolojik sözleşmenin temel koşullarına yönelik sorumlulukların yerine getirilmediği şeklinde örgütten elde ettiği bilgi sonucunda ortaya çıkan tepkisel süreç” olarak tanımladığı bilinmektedir. Robinson ve Rousseau (1994) ise psikolojik sözleşme ihlalinin, “istihdam ilişkisindeki taraflardan birinin (işçi veya işverenin), diğerine yapmayı taahhüt ettiği sorumlulukları yerine getirmemesi veya eksik yapması durumunda yaşanan algı” şeklinde tanımlamışlardır.

Bireylere, örgütlere, ekonomik faktörlere ve yaşanan konjonktürel dalgalanmalara göre psikolojik sözleşme ihlali olgusu değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin, daha yaşlı çalışanlar için iş güvenliği, iş sürekliliği gibi hususlar daha çok önem arz etmekte ve bu konular üstünde yaşanan herhangi bir olumsuzluk onlar açısından psikolojik sözleşme ihlali olarak algılanmaktadır (Özgen ve Özgen, 2010). Fakat daha genç olan işçiler için psikolojik sözleşme ihlali olgusu değişiklik gösterebilmektedir. Herhangi bir kurum veya kuruluşta yaşanan psikolojik sözleşme ihlali, o kurum ve kuruluşlarda çalışanların performansına, verimliliğine hatta işten ayrılma niyetine etki edebileceği düşünülmektedir.

2.3. Ücret Tatmini Kavramı

İşgörenlerin ücret tatmini, yaptıkları iş karşılığında aldıkları ücretin bireysel tatminlerini sağlamanın yanında, başarı ve performans farklılıklarını yansıtması, aynı veya benzer işlerde çalışanlara göre eşit olması ve işgörenlerin aldıkları ücretin sürekliliğine güvenmeleri ile ilgili algılardan ortaya çıkmaktadır (Ataay, 1985). Basit bir ifadeyle ücret tatmini, işgörenin yaptığı iş karşılığında aldığı ücretten duyduğu memnuniyet düzeyi olarak tanımlanabilir. Ücret işgörenleri heveslendiren ve motive eden bir faktör olarak görülmektedir. Fakat ücret tek başına çalışanların tatminini belirleyen bir öğe değildir. Ancak işgörenlerin adil bir şekilde ücretlendirilmeleri oldukça önemlidir. Çünkü işgörenler

yaptıkları iş karşılığında hak etikleri ücreti alamadıkları zaman çalışmaktan mutluluk duyamaz ve aynı zamanda iş tatmin düzeylerinde düşümlere neden olabilir. İş görenlerin aldıkları ücret düzeyleri onların memnuniyetlerini etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. İşgörenlerin ücretten duyulan tatmin düzeylerinin yüksek olması için aldıkları ücretin beklentinin altında olmaması gerekmektedir (Şapçı, 2016).

Örgütlerde işgörenlerin ücret tatmin düzeylerini olumlu yönde olmasını sağlamak oldukça önemlidir. İşgörenlerin ücret tatminini sağlamada etkili birtakım faktörler bulunmaktadır (Örcü ve Biyan, 2018). Bu faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür.

- İşgörenin yaşı, kıdemi, yaşantısı ve öğrenimi gibi farklı kişisel özellikleri,
- İşgörenlerin harcadıkları çaba, yenileme eğitimi, üretimin niteliği ve yaratıcılık gibi kişisel eylemleri,
- İşgörenlerin üslendikleri sorumlulukları ve iş yükü ile elde etikleri ücret arasındaki denge,
- Bu dengenin işgörenler tarafından algılanması.

İşgörenler kendileri ile aynı veya benzer işlerde çalışan ve kendisinden birçok konuda (beceri, yetenek ve bilgi vs.) daha düşük durumda olan başka çalışanlara kıyasla maddi olarak daha az bir karşılık aldığı zaman işinden tatmin olma durumu azalmaktadır. Bu durumda çalışanlar işinden tatminsizlik duyması nedeniyle, işinden memnun olmamakta ve aynı zamanda verimlilik ve performans bağlamında bir düşüş yaşamaktadırlar. Bu durum işletme açısından bakıldığında da olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Çakır, 2006).

Bütün bunlara ek olarak ücret tatminsizliği personel devir hızını, tatminsizliği, işe devamsızlığı artırmakta ve çalışanların performansını düşürebilmektedir. Bütün bu sürecin sonunda çalışanlar işten ayrılma niyeti içine girebilmektedirler (Aydemir, 2013). Dolayısıyla örgütler ücret stratejilerini belirlerken adil bir ücretlendirme yapmaya özen göstermelidirler.

3. LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın bu bölümünde literatür taraması yapılarak çalışmada kullanılan işten ayrılma niyeti, psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmini değişkenleri üzerine daha önce yapılmış çalışmalar incelenecektir. Alanda yapılmış bazı çalışmalar aşağıdaki gibidir.

Kurt (2019)'da yaptığı çalışmada anket yöntemi kullanılarak 634 banka çalışanın katılımı ile araştırmayı yapmıştır. Araştırma sonucuna göre, çalışanlar psikolojik sözleşme ihlali yaşadıklarında işten ayrılma niyeti davranışlarında artışın meydana geldiği görülmüştür.

Aslanov (2019)'da yaptığı çalışmada araştırma amacına uygun olarak 229 doktor ve hemşireye anketler doldurulmuş ve analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti arasında ve tükenmişlik ile işten ayrılma arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür.

Özgül Katlav ve Koyuncu (2014)'de bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Çalışmada anket formu kullanılmış ve 228 otel çalışanı üzerinde çalışma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre, psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Özgen ve Özgen (2010). Yaptıkları çalışmada Türkiye'de faaliyet gösteren beş farklı ilaç firması üzerinde araştırmalar yapılmış ve veriler toplanmıştır. Toplanan veriler ışığında çalışma sonucunda ilişkisel psikolojik sözleşmelerin örgütsel bağlılıkla ve iş tatmini ile pozitif yönlü bir ilişki gösterdiği ve işlemsel psikolojik sözleşmelerin ise işten ayrılma niyeti ile pozitif yönlü bir ilişkide olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İşçi (2010)'da İstanbul Avcılar ve Tuzla arasında faaliyet gösteren hastanelerde çalışmakta olan hemşireler üzerinde bir araştırma yapmış ve 41 maddeden ibaret bir anket formu kullanılmıştır. Toplanan veriler ışığında analizler gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırma sonucuna göre, psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyetini orta düzeyde etkilediği görülmüştür. Bunun yanısıra işten ayrılma niyeti üzerine psikolojik sözleşme ihlalinin etkisinin vatandaşlık davranışına göre daha etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Seçkin ve Çoban (2017). Aksaray ilinde faaliyet gösteren unlu gıda imalatı yapan mavi yakalı çalışanlar üzerinde 197 kişinin katılımıyla bir araştırma yapmışlardır. Yaptıkları araştırma sonucuna göre, ücret düzeyinden duyulan tatmin ve yaşam tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bunun yanısıra işte kalma niyetinin bu ilişkide aracılık etkisine sahip olduğu görülmüştür.

Tekingündüz, Top ve Seçkin (2015)' de Elazığ'da bir çalışma yapmışlardır. Yapılan bu çalışmanın örneklemini Elazığ'da faaliyet gösteren bir kamu hastanesi oluşturmaktadır. Araştırmada anket formu kullanılmış 196 kişiden yanıt alınmıştır. Araştırma sonucuna göre, çalışanın performans ortalamasının iş tatmini, stres ve işten ayrılma niyeti ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmanın bir diğer ve önemli sonucu ise performans ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Carraher, Gibson ve Buckley (2006) tarafından yapılan çalışmaya ABD' de 423 çalışan ve Baltikler'de 519 çalışan dahil edilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda ücret tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Ramlall (2003) ve Sturman vd. (2003)'nin yaptıkları araştırmada ücret tatmininin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Yapılan bu çalışmaya göre ücret tatmini işten ayrılma niyetini etkileyen önemli faktörlerden biridir.

Galizzi ve Lang (1998)' de Yaptıkları çalışmada İtalyan Sosyal Güvenlik kayıtlarını kullanarak 1981'den 1983'e kadar Torino'daki bir firma örneğinden erkek işçiler hakkındaki bilgiler incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma kapsamında incelemeler gerçekleştirilmiş ve ücretten duyulan tatmin düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu kanaatine varılmıştır.

Dailey ve Kirk (1992)'de gerçekleştirdikleri çalışmaya bilgisayar destekli tasarım ve bilgisayar onarımı gibi teknik alanlarda çalışan 88 kişi katılmıştır. Yaptıkları bu araştırma sonucuna göre ücret düzeyinden duyulan tatmin ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yani ücretten duyulan tatmin düzeyi azaldıkça işten ayrılma niyetinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmada hem ulusal hem de uluslararası literatür incelenmiştir. Literatür araştırması sonucunda hem psikolojik sözleşme ihlali ile ücret tatmini arasında hem de araştırmada kullanılan üç değişkenin bir arada olduğu çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırma bu yönüyle bilime katkı sağlayacağı düşünülmektedir

4. YÖNTEM

4.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Eskişehir / Tepebaşı ilçe merkezinde çalışan gıda sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada olasılıklı olmayan örnekleme tekniklerinden olan kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Yaklaşık 400 gıda sektörü çalışanın 121 ile yüz-yüze görüşerek anketler doldurulmuştur. Araştırmaya katılan katılımcıların evreni temsil ettiği düşünülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015). Anket formu doldurulurken katılımcıların gönüllüğü esas alınmış ve araştırma konusu hakkında katılımcılara gerekli bilgiler verilmiştir.

4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler sosyal değişim kuramı ışığında geliştirilmiştir.

H1. Ücretten duyulan tatmin düzeyi, psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5. Psikolojik sözleşme ihlalinin ve ücretten duyulan tatmin düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkileri vardır.

4.3. Veri toplama aracı

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Veriler Eskişehir'in Tepebaşı ilçesinde çalışmakta olan 18-65 yaş arası nüfusunun katılımıyla oluşturulmuştur. Anket Ekim 2020 – Kasım 2020 tarihleri arasında Eskişehir / Tepebaşı ilçesi özel sektör çalışanları ile yüz yüze görüşme esnasında doldurulmuştur. Veri toplama aşamasında çalışmanın amacı deneklere açıklanmış, anket formunda anlaşılmayan noktalara açıklık getirilmiş ve deneklerin anket formunu doğru cevaplaması için verdikleri sorular yanıtlatılmıştır. Veri toplama sonucu elde edilen 121 anket formu analize tabi tutulmuştur.

Çalışmada istifade edilen anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Formun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için katılımcıların yaşı, cinsiyeti, medeni durumu,

eğitim düzeyi, aylık geliri ve kurumlarında çalışma süreleri ile ilgili sorular sorulmuştur. Anket formunun ikinci bölümünde “Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği”; üçüncü bölümde “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ve dördüncü bölümde ise “Ücret Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler ile ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Araştırmada çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek için Cammann ve diğerleri (1983) tarafından geliştirdikleri işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçek 3 maddeden ibarettir. Bu ölçekteki ifadeler beşli likert ile şu şekilde derecelendirilmiştir: (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum).

Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği: Araştırmada, Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilmiş olan psikolojik sözleşme ihlali ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçek 9 maddeden ibarettir. Bu ölçekteki ifadeler beşli likert ile şu şekilde derecelendirilmiştir: (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum).

Ücret Tatmini Ölçeği: Araştırmada çalışanların ücret tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla Heneman ve Schwab’ın geliştirmiş olduğu, 18 maddeden ibaret olan ölçeğin, Ergüney’in araştırması için Türkçe’ye uyarlandığı, 13 maddeden oluşan hali kullanılmıştır. Kullanılan Ücret tatmini ölçeğinin 4 alt boyutu bulunmaktadır. Kullanılan ölçeğin alt boyutları, ücret düzeyi tatmini, ücret artışı tatmini, ücret yapısı tatmini, sosyal yararlar tatmini şeklindedir.

Bu ölçekteki ifadeler beşli likert ile şu şekilde derecelendirilmiştir: (1- Hiç Tatmin Edici Değil, 5-Oldukça Tatmin Edici).

4.4. Kullanılan Analiz Teknikleri

Analizlerin yapılmasında IBM SPSS paket programından faydalanılmıştır. Toplamda 121 kişiye uygulanan anket formuna öncelikle güvenilirlik analiz uygulanmış ve anketin güvenilir olup olmadığı kontrol edilmiştir. Sonrasında katılımcıların demografik profillerini belirlemek amacıyla demografik değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir.

Hipotezleri test etmeden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini kontrol etmek için ise normallik testi yapılmıştır. Daha sonrası da hipotezleri test etmek amacıyla korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

5. BULGULAR VE YORUM

5.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 1’de araştırmaya dahil olan katılımcıların demografik özellikleri gösterilmektedir. Yapılan Frekans analizi sonuçlarına göre araştırmaya katılan 121 katılımcının %45,5’nin kadın (55 kişi) ve %54,5’nin ise erkek (66 kişi) olduğunu görülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların medeni durumlarını incelediğinde ise katılımcıların %36,4’nün evli (44 kişi) ve %63,6’sinin ise bekar (77 kişi)

olduğunu görülmektedir. Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında büyük çoğunluğunun 26-35 yaş arası (%39,7) olduğunu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyinde bakıldığında lisans ve lisansüstü eğitim derecesine sahip katılımcıların çalışmanın örnekleminin büyük çoğunluğunu oluşturdukları görülmektedir. Lisans eğitim derecesine sahip katılımcılar %34,7 (42 kişi), lisansüstü eğitim derecesine sahip katılımcıların %34,7 (42 kişi) lisans eğitim derecesiyle aynı olduğu görülmektedir. Araştırmaya dahil edilen katılımcıların aylık gelirleri incelendiğinde ise %36,4'nün (44 kişi) aylık geliri 1600-2500 TL arası, %21,5'nin (26 kişi) aylık geliri 2501-3500 TL arası, %20,7'sinin (25 kişi) 3501-4500 TL arası, %12,4'nün (15 kişi) 4501-5500 TL arası, %9,1'nin (11 kişi) ise aylık gelirin 5501 TL ve üstü gelire sahip oldukları görülmektedir. Son olarak katılımcıların kurumlarında çalışma süreleri incelendiğinde ise katılımcıların %32'nin (39 kişi) 1 yıl ve daha az çalışma süresine, %38'nin (46 kişi) 1-5 yıl arası çalışma süresine, %15,7'nin (19 kişi) 5-10 yıl arası çalışma süresine, %14'nün (17 kişi) ise 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken		Frekans	Yüzde
Cinsiyetiniz	Kadın	55	%45,5
	Erkek	66	%54,5
Medeni Dururumunuz	Evli	44	%36,4
	Bekar	77	%63,6
Yaşınız	18-25	31	%25,6
	26-35	48	%39,7
	36-45	23	%19
	46-55	15	%12,4
	56 ve üstü	4	%3,3
Eğitim Düzeyiniz	Lise	27	%22,3
	Önlisans	10	%8,3
	Lisans	42	%34,7
	Lisansüstü	42	%34,7
Aylık Gelir Düzeyiniz	1600-2500	44	%36,4
	2501-3500	26	%21,5
	3501-4500	25	%20,7
	4501-5500	15	%12,4
	5501 ve üstü	11	%9,1
Kurumunuzda Çalışma Süreniz	1 yıl ve daha az	39	%32
	1-5 yıl arası	46	%38
	5-10 yıl arası	19	%15,7
	10yıl ve üzeri	17	%14

5.2. Güvenirlilik Analizi

Öncelikli olarak çalışmada 121 kişiye kullanılan anket formunun genel güvenirliliği analiz edilmiştir. Daha sonra anket formunda kullanılan Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeğinin, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin ve Ücret Tatmin düzeyinin ve alt boyutlarının güvenirlilik analizleri sırasıyla yapılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Yapılan güvenilirlik analizi sonuçlarına göre; kullanılan anket formunun genel güvenilirliğinin (0,934) olduğu görülmektedir. Psikolojik Sözleşme İhlali ölçeğinin güvenilirliğinin (0,935), İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin (0,905), ve Ücret Tatmini Ölçeğinin (0,964) olduğu sonucu görülmektedir. Ayrıca Ücret Tatmini Ölçeğinin alt boyutlarının da 0,65'den yüksek olması alt boyutlarında güvenilirliğinin kabul edilebilir güvenlikte olduğu söylenebilir. Tablo 2'de anket formunun güvenilirlik analizi sonuçları detaylı olarak görülmektedir.

Tablo 2. Güvenirlilik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha Değeri	N
Genel Güvenirlilik	0,934	25
Psikolojik Sözleşme İhlali	0,935	9
İşten Ayrılma Niyeti	0,905	3
Ücret Tatmini	0,964	13
Ücret Düzeyi tatmini (alt boyut)	0,906	3
Ücret artışı tatmini (alt boyut)	0,921	4
Ücret yapısı tatmini (alt boyut)	0,884	4
Sosyal yararlar tatmini (alt boyut)	0,789	2

5.3. Normallik Testi Sonuçları

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek amacıyla normallik testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması sebebiyle verilerin normal dağıldığını söyleyebiliriz. Normallik testi sonuçları Tablo 3'te ayrıntılı olarak görülmektedir.

Tablo 3. Normallik Testi Sonuçları

	Varyans	Çarpıklık		Basıklık	
	İstatistik	İstatistik	Std. Hata	İstatistik	Std. Hata
Psikolojik Sözleşme İhlali	1.162	-.374	.220	-.603	.437
İşten Ayrılma Niyeti	1.402	-.008	.220	-.913	.437
Ücret Tatmini	1.140	.208	.220	-.982	.437

5.4. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's Küresellik Testleri

Çalışmada kullanılan anket formunun geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Tablo 3'de görüldüğü üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sonuçlarına göre, psikolojik sözleşme ihlali, işten ayrılma niyeti ve ücret tatmini ölçeklerinin oluşturduğu anket formunun örneklem yeterliliği (**0,946**) olduğu tespit edilmiştir. Gürbüz ve Şahin (2015)'e göre faktör analizi yapılabilmesi için KMO değerinin 0,60 ve üstü olması gerekmektedir. Çalışmada analiz sonucu elde edilen bu KMO (**0,946**) değerinin faktör analizi için uygun olduğunu görmekteyiz. Bununla birlikte Bartlett's küresellik testlerinin sonuçlarının sig. = 0,000 ve anlamlı (P<0,05) olduğu görülmektedir.

Tablo 4. KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları

Anket Formu	
Örneklem Yeterliliğine Yönelik	
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri	0,946
Yaklaşık Ki-Kare Değeri	2771,190
Serbestlik Derecesi (Df)	300
Anlamlılık (Sig.)	0,000

5.5. Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla keşfedici faktör analizi kullanılmıştır. Üç farklı (Ücret Tatmini Ölçeği, Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği) ölçeğin oluşturduğu anket formunun faktör analizi sonuçları tablo 4’de görüldüğü üzere üç faktörde toplanmıştır. Sadece psikolojik sözleşme ihlali ölçeğinin ikinci sorusunun çıkarılması ile ölçeklerin faktör yükleri kabul edilebilir hale gelmiştir.

Tablo 5. Faktör Analizi Sonuçları

Madde	Ücret Tatmini	Psikolojik Sözleşme İhlali	İşten Ayrılma Niyeti
1. Ücretimde yapılan artışların belirlenme şekli	,850		
2. Ücretimde daha önce yapılan artışlar	,836		
3. Ücretimde yapılan en son artış	,828		
4. İşletmenin ücret politikalarındaki tutarlılık	,783		
5. Şu anki aylık ücretimin yeterliliği	,779		
6. Kesintilerden sonra elime geçen net ödeme tutarı	,772		
7. İşletme tarafından bana yapılan bütün ödemelerin düzeyi (ücret, ikramiye, prim gibi ek ödemeler)	,741		
8. Amirimin ücretimin belirlenmesi üzerindeki etkisi	,733		
9. Aldığım sosyal yardım miktarı ve bana katkısı	,732		
10. Ödemelere ilişkin beni ilgilendiren konularda işletmenin bana yaptığı açıklama	,725		
11. Ödemelere ilişkin beni ilgilendiren konularda işletmenin bana yaptığı açıklama	,722		
12. İşletmedeki diğer işlere ödenen ücretlerle karşılaştığımda kendi ücretim	,667		
13. İşletmedeki işler arasındaki ücret farklılıkları	,599		
14. Çalıştığım kurum, kendisinin ve çalışanların uzmanlık alanlarını, çalışma tarzlarını ve itibarını net bir şekilde ifade etmiştir.		,800	
15. Çalıştığım kurum, kişisel eğitim ve gelişimime söz verdiği şekilde katkıda bulunmuştur.		,797	
16. Çalıştığım kurumun terfi ve yükselme programı söz verildiği şekilde gerçekleşmektedir.		,748	
17. Çalıştığım kurum, sorumluluk alarak kendimi gösterme fırsatı tanıma konusunda sözlerini yerine getirmiştir.		,725	
18. Yaptığım işin ve kurumun yapısı söz verildiği şekildedir.		,722	
19. Çalışanlara, kurum içinde yapılan değişikliklerle ilgili duyurular söz verildiği şekilde yapılmıştır.		,719	
20. Çalıştığım kurum, iş güvenliği seviyesine ilişkin verdiği sözleri yerine getirmiştir.		,696	
21. Çalışma performansıyla ilgili geribildirim ve değerlendirmeler söz verildiği gibi yerine getirilmiştir.		,684	
22. Önümüzdeki yıl kesinlikle farklı bir kurumda çalışıyor olacağım.			,912
23. Önümüzdeki yıl muhtemelen farklı bir kurumda çalışmak için iş arıyor olacağım.			,902
24. Çalıştığım kurumdan ayrılmayı sık sık düşünüyorum.			,733

5.6. Korelasyon Analizi

Araştırmada belirlenen hipotezler kapsamında çalışanların ücretten duyulan tatmin düzeyleri, psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkileri korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında negatif (-0,517), (P<0.01) yönde güçlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Psikolojik sözleşme ihlali ile ücret tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde ise aralarında pozitif (0,742), (P<0.01)

yönde güçlü bir ilişki olduğu kanaatine varılmıştır. Bunların yanı sıra işten ayrılma niyeti ve ücret tatmini arasında da negatif (-0,567), ($P < 0.01$) yönde güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür.

Yapılan analiz sonucunda çalışmada belirlenen H1 (*Ücretten duyulan tatmin düzeyi, psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır*) hipotezi kabul edilmiştir.

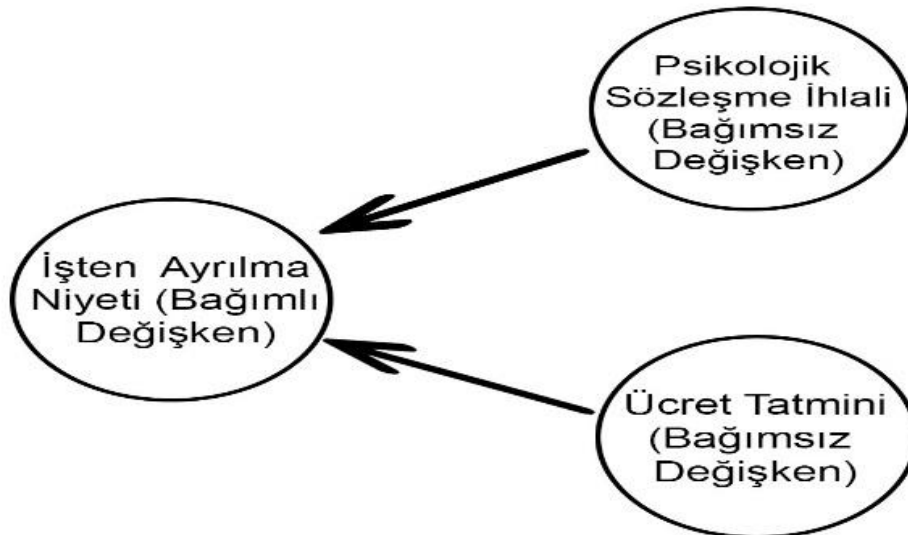
Tablo 6. Çoklu Korelasyon Analizi Sonuçları

		PSİ	İAN	ÜT
Psikolojik Sözleşme İhlali	Pearson Korelasyonu	1		
	Sig.			
	N	121		
İşten Ayrılma Niyeti	Pearson Correlation	-.517**	1	
	Sig.	.000		
	N	121	121	
Ücret Tatmini	Pearson Korelasyonu	.742**	-.567**	1
	Sig.	.000	.000	
	N	121	121	121

5.7. Araştırma Modeli

İlgili araştırmada psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve ücret tatminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin değerlendirildiği araştırma modeli şekil 1’de görüldüğü gibidir.

Şekil 1. Araştırma Modeli



5.8. Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında geliştirilen H2 hipotezini test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 8’de görüldüğü üzere yapılan analiz sonucuna göre psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ($\beta=-0,236$) ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bunun yanısıra yine tablodan görüldüğü üzere ücret tatmininin de işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ($\beta=-0,452$) ve anlamlı bir etkisi olduğu görülmektedir. Bu nedenle çalışma kapsamında geliştirilen H2 (*Psikolojik sözleşme ihlalinin ve ücretten duyulan tatmin düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkileri vardır*) hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Tablodaki R² değeri bağımlı değişkendeki (İşten Ayrılma Niyeti) değişimin yüzde kaçının bağımsız değişkenlerden (Psikolojik Sözleşme İhlali, Ücret Tatmini) kaynaklandığını açıklamaktadır. R² değerine bakıldığında işten ayrılma niyetindeki %34’lük değişimin bağımsız değişkenlere bağlı olduğu görülmektedir. Düzeltilmiş R² değeri ise bağımlı değişkendeki (İşten Ayrılma Niyeti) varyansın yüzde kaçının bağımsız (Psikolojik Sözleşme İhlali, Ücret Tatmini) değişkenler tarafından açıklandığını göstermektedir. Tablodaki düzeltilmiş R² değerine bakıldığında işten ayrılma niyetinin %33’lük varyansının bağımsız değişkenlerden kaynaklandığı görülmektedir.

Tablo 7. Psikolojik Sözleşme İhlalinin ve Ücretten duyulan Tatmin Düzeyinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin Çoklu Regresyon Analizi.

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std.Hata	B	T	Sig.	Tolerans	VIF
İşten Ayrılma Niyeti	Psikolojik Sözleşme İhlali	-.236	.122	-.215	-1.927	.056	.449	2.225
	Ücret Tatmini	-.452	.124	-.408	-3.663	.000	.449	2.225
F=30.723								
R ² =.342								
Düzeltilmiş R ² =.331								
Tahmini Std.Hata=.96836								
ANOVA(Anlamlılık)=.000								

6. SONUÇ

Bu çalışmada, psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatmininin çalışanın işten ayrılma niyetini etkileyip etkilemediğini belirlemek ve eğer etki varsa bunun hangi düzeyde olduğunu araştırmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Eskişehir / Tepebaşı ilçe merkezinde gıda sektörü çalışanları üzerinde anket çalışması yapılmış ve veriler analiz edilmiştir. Toplanan veriler ışığında araştırmanın amacına uygun olarak öncelikle psikolojik sözleşme ihlali, işten ayrılma niyeti ve ücret tatmini arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Akabinde yine çalışmanın amacına uygun olarak çalışmada kullanılan değişkenler arasında etkiyi belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında negatif (-0,517), (P<0.01) yönlü güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde (Kurt, 2019; Koyuncu ve Özgül Katlav, 2014; ve Özgen ve Özgen, 2010) yaptıkları çalışmalarda psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Atıf verilen çalışmaların ulaştıkları sonuçlar bu çalışmada ulaşılan sonuçları destekler niteliktedir. Yani psikolojik sözleşme ihlali arttıkça çalışanların işten ayrılma niyetlerinde de artışlar söz konusu olmaktadır. Bir başka ifadeyle çalışanın örgüt tarafından beklentileri karşılandıkça işten ayrılma niyetinin azalacağını söylemek yerinde bir ifade olacaktır. Yine korelasyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sözleşme ve ücret tatmini arasında pozitif (0,742), (P<0.01) yönlü güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Aynı zamanda işten ayrılma niyeti ve ücret tatmini arasında negatif (-0,567), (P<0.01) yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Daha önce yapılmış çalışmalar incelendiğinde (Tekingündüz S., Top M. ve Seçkin M, 2015; Carraher S. M., Gibson J. ve Buckley M, 2006; Ramlall S, 2003; Sturman M. vd, 2003; Galizzi M ve Lang K, 1998; Dailey R. C ve Kirk D. J, 1992) yaptıkları çalışmalarda ücret tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani çalışanların ücret tatmin düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını söylemek mümkündür. Bu nedenle araştırmanın H1 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir.

Çalışmada psikolojik sözleşme ihlalinin ve ücret tatmininin çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek için regresyon analizi yapılmış ve psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ($\beta=-0.236$) yönlü bir etkisinin olduğu görülmüştür. Aynı zamanda ücret tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında da negatif ($\beta=-0,452$) yönlü bir etkinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmada geliştirilen H2 hipotezinin kabul edildiği görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda her iki bağımsız değişkenin işten ayrılma niyetini etkilediği görülmüştür. Ancak psikolojik sözleşme ihlaline göre ücret tatmininin çalışanın işten ayrılma niyetine daha çok etki ettiği görülmüştür. Günümüz dünyasında yaşanan sürekli değişim ve belirsizlik çalışanın hayatına, istek ve beklentilerine birebir etki ettiği görülmektedir. Yaşanan bu olaylar karşısında artık çalışan için ücretin öneminin çok daha fazla olduğunu söylemek mümkün olmaktadır. Araştırma sonucunda psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatminini işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin %33'nu kapsadığı görülmektedir.

Bilimin, teknolojinin hızla gelişmesi ve ekonominin bu denli değişkenlik gösterdiği günümüz dünyasında çalışanların elde tutulması işletmeler açısından oldukça önemlidir. İşletmeler rekabet edebilmek, büyüebilmek veya sürdürülebilirliğini sağlayabilmek için insan kaynağını iyi seçmeli ve elinde tutmayı başarabilmelidir. Çalışanların maddi manevi ve psikolojik durumlarının iyice analiz edilip ona göre bir strateji belirlenmesi bir zorunluluk haline gelmiştir. Yapılan bu çalışmanın bilime ve iş dünyasına az da olsa ışık tutması beklenmektedir. Bu araştırmada çalışanın işten ayrılma niyetine etki eden sadece iki faktör üzerinde durulmuştur. Bundan sonra yapılacak olan çalışmalarda işten ayrılma niyetine etki eden diğer faktörlerin de araştırılması önerilebilir. Araştırmanın sadece Eskişehir /

Tepebaşı ilçesinde yapılması araştırmanın bir sınırlandırmasıdır. Bu değişkenler üstünde daha geniş bir evrende nicel veya nitel çalışmalar yapılarak daha genellenebilir sonuçlara ulaşılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Argyris, C. (1960). *Understanding Organizational Behaviour*. Homewood, IL: The Dorsey Press.
- Aslanov, K. (2019). Psikolojik Sözleşme ile İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Tükenmişliğin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ataay, İ. D. (1985). *Ücret Tatmini ve Ücret Sistemleri*. İstanbul: Banksis Yayınları.
- Aydemir, P. (2013). İş Görenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı: Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Ö. (2018). Algılanan Örgütsel Destek İle Örgütsel Sinizmin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Atatürk Havalimanı Temsil-Gözetim Ve Yönetim Hizmetleri Şirketlerine Yönelik Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ayrık, Ö. (2019). Yeni İş Fırsatları, Sosyal Destek, Öz Yeterlilik Ve Kişi-Örgüt Uyumunun İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balcı, A. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma: yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Carraher, S. M., Gibson, J., ve Buckley, M. (2006). Compensation Satisfaction In The Baltics And The USA. *Baltic Journal of Management*, 1(1), 7-23.
- Chang, C. P., ve Chang, W. C. (2008). Internal Marketing Practices And Employees Turnover Intentions In Tourism And Leisure Hotels. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(2), 161-172.
- Çakır, Ö. (2006). *Ücret adaletinin iş davranışları üzerindeki etkisi*. Kamu-İş.
- Dailey, R. C., Kirk, D. J. (1992). Distributive and procedural justice as antecedents of job dissatisfaction and intent to turnover. *Human Relations*, 305-317.
- Demirbaş, B., ve Haşit, G. (2016). İşyerindeki Yalnızlık Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 137-158.

- Galizzi, M., ve Lang, K. (1998). Relative Wages, Wage Growth And Quit Behavior. *Journal of Labor Economics*, 16(2), 367-391.
- Güzel, C. (2019). The Mediating Effect Of Organizational Commitment And Job Satisfaction In The Relationship Between Workplace Incivility And Turnover Intention. Master Thesis. Ankara: Middle East Technical University GSSS.
- İşçi, E. (2010). Psikolojik Sözleşme İhlalinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Güvenin Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. *MARMARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ*.
- Karcıoğlu, F., ve Türker, E. (2010). Psikolojik Sözleşme İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Koyuncu, M., ve Özgül Katlav, E. (2014). Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme İhlalinin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2), 6-27.
- Kurt, H. S. (2019). Psikolojik Sözleşme İhlalinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Çalışanın Algıladığı Lider-Üye Etkileşimi Kalitesini Rolü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Levinson, H., Munden, K., ve Solley, C. (1962). *Men, Management, and Mental Health*. Boston, MA: Harvard University Press.
- Lynne, J. P., ve Cropley, M. (2003). The Psychological Contract of National Health Service Nurses. *Journal of Nursing Management*, 11(2), 108.
- Moynihan, L. M., Boswell, W. R., ve Boudreau, J. W. (2000). The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance (CAHRS Working Paper: 00-16). NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Onay, M., ve Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşlar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Özgen, H. M., ve Özgen, H. (2010). Psikolojik Sözleşme ve Boyutlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.
- Ramlall, S. (2003). Managing Employee Retention As A Strategy For Increasing Organizational Competitiveness. *Applied Human Resource Management Research*, 8(2), 63-72.
- Robinson, S., ve Rousseau, D. (1994). Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.

- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and İmplied Contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., ve Mainous III, A. G. (1988). Impact of Exchange Variables on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect: An Integrative Model of Responses to Declining Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Seçkin, N. Ş., ve Çoban, R. (2017). Ücret Düzeyinden Tatmin, İşte Kalma Niyeti ve Yaşam Tatmini İlişkisinde Algılanan Alternatif İş Fırsatlarının Düzenleyici Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3), 134-148.
- Shore, L. M., ve Tetrick, L. E. (1994). The Psychological Contract as an Explanatory Framework in the Employment Relationship, Trends in Organizational Behavior. (L. C. Carl, ve D. M. Rousseau, Dü) *John Wiley ve Sons*(1), 91-109.
- Smithson, J., ve Lewis, S. (2004). The Psychological Contract and Work-Family. *Organization Management Journal*, 1(1), 70-80.
- Sturman, M., Trevor, C., Boudreau, J., ve Gerhart, B. (2003). Is It Worth It To Win Thetalent War? Evaluating The Utility Of Performance-Based Pay. *Personnel Psychology*, 56, 997-1035.
- Şapçı, M. (2016). Ücret tatmininin örgütsel bağlılığa etkisi ve bir araştırma. YAYınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şimşek, M. Ş., Akgemici, T., ve Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış* (8. baskı b.). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tett, R. P., ve 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.
- Tziner, A., Felea, M., ve Vasiliu, C. (2017). Psychological Contract Breach, LeaderMember Exchange, Perceived Ethical Climate and Organisational Justice: Are They İnterrelated and How? *Journal of East European Management Studies*, 22(1), 63-82.
- Üzüm, B., ve Özdemir, Y. (2018). Psikolojik Sözleşme İle İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Kariyer Yönetiminin Rolünün belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Social, Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 4(14), 1110-1119.
- Yıldız, S. B., ve Çolak, U. (2018). Liderlik Davranış Tarzlarının Örgütsel Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Eğilimlerine Etkileri: Seyahat Acentaları Üzerine Bir Araştırma. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 607-632.

KATKI ORANI / CONTRIBUTION RATE	AÇIKLAMA / EXPLANATION	KATKIDA BULUNANLAR / CONTRIBUTORS
Fikir veya Kavram / <i>Idea or Notion</i>	Araştırma hipotezini veya fikirini oluşturmak / <i>Form the research hypothesis or idea</i>	Doç. Dr. Burcu GEDİZ ORAL Arş. Gör. Dr. Tuğba ARPAZLI FAZLILAR
Tasarım / <i>Design</i>	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / <i>Designing method, scale and pattern</i>	Doç. Dr. Burcu GEDİZ ORAL Arş. Gör. Dr. Tuğba ARPAZLI FAZLILAR
Veri Toplama ve İşleme / <i>Data Collecting and Processing</i>	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / <i>Collecting, organizing and reporting data</i>	Doç. Dr. Burcu GEDİZ ORAL Arş. Gör. Dr. Tuğba ARPAZLI FAZLILAR
Tartışma ve Yorum / <i>Discussion and Interpretation</i>	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / <i>Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings</i>	Doç. Dr. Burcu GEDİZ ORAL Arş. Gör. Dr. Tuğba ARPAZLI FAZLILAR
Literatür Taraması / <i>Literature Review</i>	Çalışma için gerekli literatürü taramak / <i>Review the literature required for the study</i>	Doç. Dr. Burcu GEDİZ ORAL Arş. Gör. Dr. Tuğba ARPAZLI FAZLILAR

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Teşekkür: -

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors have no conflict of interest to declare.

Grant Support: The authors declared that this study has received no financial support.

Acknowledgement: -
