



Psikolojik Sözleşme İhlali – İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Ücret Düzeyinden Duyulan Tatminin Aracılık Etkisi: Bir Alan Araştırması

The Mediating Effect of Satisfaction with the Level of Wages in the Relationship between Psychological Breach of Contract and Intention to Leave Work: A Field Study

Prof. Dr. Edip ÖRÜCÜ¹, Doktora Öğrencisi Surac BAYRAMOV²

Öz

Bu araştırmanın amacı, psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde ücretten duyulan tatmin düzeyinin aracılık etkisinin olup olmadığını belirlemektir. Bu kapsamda evren ve örneklem belirlenmiş veriler toplanmış ve analize edilmiştir. Araştırmada dört bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular hazırlanmış, ikinci bölümünde psikolojik sözleşme ihlali ölçeği, üçüncü bölümde işten ayrılma niyeti ölçeği ve son olarak dördüncü bölümde ise ücret tatmini ölçeği kullanılmıştır. 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 bir paket programı aracılığı ile analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Katılımcılardan toplanan veriler ışığında çalışmada güvenilirlik analizi, normallik testi, frekans analizi, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett's küresellik testleri, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan araştırma sonucuna göre, psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Ücretten duyulan tatminin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Psikolojik sözleşme ihlalinin ücretten duyulan memnuniyet düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ve psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde ücret tatminin aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşten ayrılma niyeti, psikolojik sözleşme ihlali, ücret tatmini

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The aim of this research is to determine whether the level of satisfaction with the wage has a mediating effect in the relationship between psychological contract violation and intention to leave. In this context, population and sample determined data were collected and analyzed. A questionnaire consisting of four parts was used in the study. In the first part of the questionnaire, questions were prepared to determine the demographic characteristics of the participants, in the second part, the psychological contract violation scale, in the third part the turnover intention scale and finally in the fourth part, the wage satisfaction scale was used. The population of the research consists of approximately 400 food industry employees working in Eskişehir / Tepebaşı district center. 121 food industry employees were included and analyzed in the study. This study is a quantitative study. The data collected within the scope of the research were analyzed and interpreted through a package program. In the light of the data collected from the participants, reliability analysis, normality test, frequency analysis, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's sphericity tests, factor analysis, correlation and regression analyzes were performed in the study. According to the results of the research, it was concluded that both psychological contract violation and wage satisfaction have significant effects on intention to leave. At the same time, it has been determined that psychological contract violation has a significant effect on the level of satisfaction with wages and

¹ Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, eorucu@bandirma.edu.tr

² Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, suracbayramov2015@gmail.com

Atf için (to cite): Örucü, E. ve Bayramov, S. (2022). Psikolojik sözleşme ihlali – işten ayrılma niyeti ilişkisinde ücret düzeyinden duyulan tatminin aracılık etkisi: Bir alan araştırması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(4), 1383-1399.

that wage satisfaction has a mediating effect on the effect of psychological contract violation on turnover intention.

Keywords: Intention to leave the job, psychological contract breach, wage satisfaction

Paper Type: Research

Giriş

Günümüz iş dünyasında, örgütlerin başarısında ve sürdürülebilirliğini sağlamasında insan kaynağının önemli faktörlerden olduğu bir gerçektir. Bilindiği üzere dünya genelinde bilimin ve teknolojinin gelişiminin yegâne sahibi insan kaynağıdır. Bu sebeple örgütler insan kaynağını en gerekli üretim faktörü olarak görmekte ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için insan kaynağına çeşitli yatırımlar yapmaktadırlar. Rekabet gücünü etkileyen çok önemli bir faktördür insan kaynağı. İnsan kaynağına yapılan yatırımların temel amacı, işgörenlerin 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. Bunun sebebi insanın 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 buldukları 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. Yazılı sözleşmelerin yanısıra örgütlerde daha çok tarafların beklentilerinin yer aldığı ve ilişkilerin devamlılığını önemli ölçüde etkileyen bir kavram olarak “psikolojik sözleşme” kavramı karşımıza çıkmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, psikolojik sözleşme kavramı yazılı olmayan, işveren ve işgörenin karşılıklı olarak birbirlerinden beklentilerini ifade etmektedir. Fakat bu beklentilerin karşılanmaması durumunda ise psikolojik sözleşme ihlali ortaya çıkmaktadır. Psikolojik sözleşme ihlali örgütlerde birçok olumsuz davranışı tetiklemektedir. Psikolojik sözleşme ihlali yaşanan bir örgütte işgören düşük performans gösterebilmekte hatta işten ayrılma niyeti içerisine 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. Bu noktada çalışanın ücret düzeyinden duyduğu tatminin çalışanın işe devam etme veya işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Ücretten duyulan memnuniyet düzeyi her zaman olmasa da ekonomik nedenler sebebiyle 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 psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde ücretten duyulan tatmin düzeyinin aracılık etkisinin olup olmadığının ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmada ilk olarak kavramsal çerçeve açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda psikolojik sözleşme ihlali, işten ayrılma niyeti ve ücret tatmini kavramları ile ilgili alanyazın bilgilerine yer verilmiştir. Akabinde literatür taraması yapılarak değişkenler hakkında daha önce yapılmış çalışmalar incelenmiştir. Makalenin son kısmında ise araştırma kapsamında geliştirilen hipotezleri test etmek amacıyla bir paket programından faydalanarak veriler analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Psikolojik Sözleşme İhlali

Psikolojik sözleşme kavramı 1938 yılında Chester Barnard tarafından ilk kez dile getirilmiştir. Chester Barnard kavramı; “çalışanların sosyal, psikolojik ve daha farklı ödülleri elde etmek için kurumsal hedeflere sadakat hususunda ikna edilmesi” şeklinde tanımlayarak bilime kazandırdığı ifade edilmektedir (Lynne ve Cropley, 2003). Psikolojik sözleşme kavramının öncüsü olan Argyris (1960) kavramı “iş gören ve işveren arasında, birbirlerinin değerlerine, normlarına saygı ile davranmaya 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). Yapılan bu tanımda odaklanılması gereken husus, beklentilerin işgören ve işveren arasındaki karşılıklı değişime bağlı olmasıdır (Tziner, Felea ve Vasiliu, 2017).

Psikolojik sözleşme için yapılan bu tanımlamalardan yola çıkılarak özellikleri kısaca aşağıdaki gibi özetlenebilir (Rousseau, 1989).

- Taraflardan birinin verdiği sözlü taahhüte karşılık, karşı taraf çaba gösterir. Çalışan ve işveren arasındaki karşılıklı yükümlülükler dair kişisel inanç söz konusudur.
- Hem işveren hem de çalışan adil anlaşma, iyi niyet ve güven konusunda beklenti içine girerler.

Psikolojik sözleşme, temelinde beklenti olgusunun yer aldığı, sözleşmenin her iki tarafının belli beklentilerinin karşılık bulması neticesinde süregelen ve geçerliliğini koruyan bir anlaşmadır (Örücü 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 karşılanmaması gibi olumsuz durumların yaşanması halinde psikolojik sözleşmenin ihlali algısı ortaya çıkabilmektedir (Karcıoğlu ve Türker, 2010). Yani psikolojik sözleşme ihlali, taraflardan herhangi birinin sözleşmenin ihlal edildiğini algılaması durumunda gerçekleşmektedir.

Psikolojik sözleşme ihlaline ilişkin çeşitli tanımlamaların mevcut olduğu görülmektedir. Örneğin, Shore ve Tetrick (1994) psikolojik sözleşme ihlalinin “çalışanın, psikolojik sözleşme şartlarına ilişkin yükümlülüklerin 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, çalışanların performansına, verimliliğine hatta işten ayrılma niyetine etki edebilmektedir.

1.2. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti kavramı 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 niyetinin çeşitli şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Tett ve Mayer (1993) işten ayrılma niyetini, “örgütlerden ayrılmak için bilinçli ve kasıtlı bir şekilde istekli olmak” şeklinde tanımlamışlardır. Aynı zamanda, Yıldız ve Çolak (2018) işten ayrılmayı işgörenin kurumdan fiili olarak ayrılması olarak kabul edilmekle birlikte bu durumun gerçekleşmesine yönelik davranışlar sergileme süreci ise işten ayrılma niyeti olarak tanımlamışlardır. İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin çalışma koşullarından hoşnut olmadıkları ve kurumla özdeşleşemedikleri durumlarda göstermiş oldukları aktif eylemlerdir (Onay ve Kılıcı, 2011).

Çalışanlar işten ayrılma niyetine çeşitli nedenlerden ötürü yönelebilirler. 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 hayat 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.

Çalışanın işten ayrılma niyetini tetikleyen faktörler, kurumdaki katı kurallar, ulaşım yetersizliği, ücretten duyulan tatminin yetersiz olması, işin hem fiziksel hem de ruhsal zorlukları, iş sağlığı ve güvenliğine verilen düşük 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 (Onay ve Kılıcı, 2011).

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 işgörenin işten ayrılması verimliliği düşürdüğü kadar işletme karlılığını da düşürmektedir. Çünkü verimlilik arttıkça kâr artışı gibi verimlilik azaldıkça kârda azalmaktadır. Bunu yanı sıra çalışanların maliyeti, örgütün maliyetinin büyük bir kısmını kapsadığı bilinmektedir. Çalışanın yasal hakları, tazminatları ve diğer birtakım ödemeler maliyetler 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.

Öte yandan çalışanın işten ayrılmasının örgüt açısından olumlu yönlerinin olduğunu da söylemek mümkündür. Örgütte uzun süre istihdam edilen bir çalışanın işe yeni girmiş bir çalışana kıyasla daha yüksek bir meblağ ile çalışıyor olması ihtimali düşünüldüğünde yeni bir çalışanın işe alınması örgüt maliyetlerini olumlu yönde etkileyecektir. Bunun yanı sıra örgüt değişime açıksa eğer yeni beyinlerin örgüt içine dahil olması örgütün bakış açısını da olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca çalışan eğer işten ayrılma niyeti içine girmiş ise performansının

beklentilerin altında düşmesi muhtemeldir (Güzel, 2019). Bu nedenle, yeni ve hevesli çalışanlar örgütün verimliliğini olumlu yönde etkileyecektir.

1.3. 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 bu durum iş tatmin düzeylerinde düşümlere neden olabilir. İşgörenlerin 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 tatminlerinin yüksek olmasını sağlamak oldukça önemlidir. İşgörenlerin ücret tatminini sağlamada etkili birtakım faktörler bulunmaktadır. Bu faktörleri aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür:

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

Çalışan kendisi 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 işlerinden duydukları tatminsizlik sebebiyle, 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.

2. Literatür Taraması

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

Kurt (2019)'da yaptığı çalışmada anket aracılığıyla 634 banka çalışanı ile araştırmasını gerçekleştirmiş ve 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 hemşireden anket yolu ile veriler toplanmış ve analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında ve tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü ilişkilerin olduğu görülmüştür.

Üzüm (2018)' yaptığı çalışmada araştırmanın amacına uygun olarak İzmit bölge müdürlüğüne bağlı olan şube çalışanları ile iletişime geçmiş ve 321 kişi tarafından anket formu yanıtlanmıştır. Yapılan çalışmada işten ayrılma niyeti ile psikolojik sözleşme arasında kariyer yönetiminin aracılık rolünün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda psikolojik sözleşme ihlalinin alt boyutları ve psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında kariyer yönetiminin aracılık etkisinin olduğu saptanmıştır.

Özgen ve Özgen (2010)' yaptıkları çalışmada Türkiye'de faaliyet gösteren beş farklı ilaç firması belirleyerek araştırmayı gerçekleştirmişlerdir. Toplanan veriler ışığında çalışma sonucunda ilişkisel psikolojik sözleşmelerin örgütsel bağlılıkla ve iş tatmini ile pozitif yönlü bir ilişki gösterdiği görülmüştür. Ulaşılan bu sonucun yanısıra işlemsel psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti arasında da pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

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. Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyetini orta düzeyde etkilediği görülmüştür.

Seçkin ve Çoban (2017), Aksaray ilinde faaliyet gösteren unlu gıda imalatı yapan mavi yakalı çalışanlar üzerinde 197 kişinin katılımıyla bir araştırma yapmışlardır. Ücretten duyulan tatmin düzeyi 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 hastanesinin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada anket formu kullanılmış 196 kişiden yanıt alınmıştır. Araştırma sonucuna göre, çalışanın performans ortalamasının stres, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ortalamalarından fazla olduğu görülmüştür.

Carraher, Gibson ve Buckley (2006)'ın ortaklaşa yaptıkları çalışmaya ABD' de 423 çalışan ve Baltıklar'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 araştırmalarda ücret tatminin işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Buna göre çalışanın işten ayrılma niyetini tetikleyen önemli faktörlerden biridir ücret tatmini.

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 bilgileri incelemişlerdir. 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. Ücret düzeyinden duyulan tatmin ile işten ayrılma niyeti arasında bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Bulunan bu ilişkinin negatif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani ücretten duyulan tatmin düzeyi azaldıkça işten ayrılma niyetinin arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Literatür araştırması sonucunda bu araştırmada ele alınan üç değişkenin bir arada olduğu çalışmaya rastlanılmamıştır. Araştırmanın bu yönüyle bilime katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3. Yöntem

3.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Eskişehir / Tepebaşı ilçe merkezinde çalışan gıda sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Yaklaşık 400 gıda sektörü çalışanından 121 ile yüz-yüze görüşerek

anketler doldurulmuştur. Tüm katılımcılara çalışma hakkında bilgi verilmiş, katılımcılardan gelen sorular yanıtlanmış ve katılımın gönüllülük esasında olduğu vurgulanmıştır. Çalışmada olasılıklı örnekleme yöntemlerinden olan basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların evreni temsil ettiği düşünülmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2015).

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Bandırma Onyedü Eylül üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı'ndan 2021/2 toplantı nolu ve 05.02.2021 tarihinde "Etik Kurul" onayı alınmıştır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotezler sosyal değişim kuramı ışığında geliştirilmiştir.

H1: Psikolojik Sözleşme İhlalinin ücretten duyulan tatmin düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Ücretten duyulan tatmin düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H3: Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4: Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti etkisinde ücret düzeyinden duyulan tatminin aracılık etkisi vardır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Veriler Eskişehir / Tepebaşı ilçe merkezinde çalışmakta olan gıda sektörü çalışanlarından yüz yüze anket uygulaması yoluyla toplanmıştır. Veri toplama sürecinde katılımcılara tüm gerekli açıklamalar yapılmış ve çalışmanın amacı açıklanmıştır. Veri toplama sürecinde bireylerin gönüllü katılımı sağlanmış ve 121 katılımcı tarafından anket formu doldurulmuştur. Akabinde toplanan anket formları analiz edilmiştir. Kullanılan ölçekler ile ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeği: Araştırmada, Robinson ve Rousseau (1994) tarafından geliştirilen psikolojik sözleşme ihlali ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan bu ölçek 9 maddeden ibarettir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Araştırmada çalışanların işten ayrılma niyetini ölçmek için Cammann ve diğerlerinin (1983) geliştirdikleri işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Kullanılan ölçek 3 maddeden ibarettir.

Ücret Tatmini Ölçeği: Araştırmada çalışanların ücret tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla Heneman ve Schwab (1985)'in geliştirmiş olduğu, 18 maddeden ibaret olan ölçeğin, Ergüney'in araştırması için Türkçeye uyarlandığı, 13 maddeden oluşan hali kullanılmıştır. Kullanılan ücret tatmini ölçeğinin 4 alt boyutu bulunmaktadır. Bunlar;

- Ücret düzeyi tatmini (1,5,9)
- Ücret artışı tatmini (2,6,10,12)
- Ücret yapısı tatmini (3,7,11,13)
- Sosyal yararlar tatmini (4,8)

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

3.4. Kullanılan Analiz Teknikleri

Araştırmada toplanan veriler bir paket program yardımı ile test edilmiştir. Toplamda 121 kişiye uygulanan anket formuna ilk önce güvenilirlik analizi uygulanmış ve anketin güvenilir olup olmadığı tespit edilmiştir. Akabinde demografik değişkenlere ilişkin frekans analizi yapılarak katılımcıların demografik profilleri belirlenmiştir.

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

4. Bulgular ve Yorum

4.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Tablo 1’de araştırmaya dâhil 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) olduğu, medeni durumlarını incelediğinde katılımcıların %36,4’nün evli (44 kişi) ve %63,6’sinin ise bekar (77 kişi) olduğu, yaş aralıklarına bakıldığında, büyük çoğunluğunun 26-35 yaş arası (%39,7) olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyinde bakıldığında lisans ve lisansüstü eğitim derecesine sahip katılımcıların çalışmanın örnekleminin büyük çoğunluğunu oluşturdukları saptanmıştır. Lisans eğitim derecesine sahip katılımcılar %34,7 (42 kişi), lisansüstü eğitim derecesine sahip katılımcıların %34,7 (42 kişi) ile lisans eğitim derecesiyle aynı oranda olmuştur. 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 ortaya çıkmıştır. 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’sinin (19 kişi) 5-10 arası yıl çalışma süresine, %14’nün (17 kişi) ise 10 yıl ve daha fazla çalışma süresine sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 1. Demografik özelliklere ilişkin bulgular

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	26 %22,3
	Önlisans	9 %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

4.2. Normallik Testi Sonuçları

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını kontrol etmek amacıyla normallik testi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 arasında olması sebebiyle verilerin normal dağılıma sahip olduğunu söyleyebiliriz. Normallik testi sonuçları Tablo 2’de ayrıntılı olarak görülmektedir.

Tablo 2. 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

4.3. 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 sonuçlarında $p = 0,000$ ve anlamlıdır ($P < 0,05$).

Tablo 3. 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	0,000

4.4. Faktör Analizi

Çalışmada istifade edilen 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 4. 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 karşılaştırdığımda 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 kurumdaki ayrılmayı sık sık düşünüyorum.			,733

4.5. Güvenilirlik Analizi

Öncelikli olarak çalışmada 121 katılımcı tarafından doldurulan anket formunun genel güvenilirliği analiz edilmiştir. Sonrasında anket formunda kullanılan Psikolojik Sözleşme İhlali Ölçeğinin, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin ve Ücret Tatmin ölçeğinin güvenilirlik analizleri sırasıyla yapılmış ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Yapılan analizi sonuçlarına göre; kullanılan anket formunun genel güvenilirliğinin (0,934), Psikolojik Sözleşme İhlali ölçeğinin güvenilirliğinin (0,935), İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin (0,905) ve Ücret Tatmini Ölçeğinin ise (0,964) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu veriler ışığında hem genel güvenilirliğin hem de ölçeklerin ayrı ayrı güvenilirliklerinin

kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Tablo 5’de anket formunun güvenilirlik analizi sonuçlarını detaylı olarak verilmiştir.

Tablo 5. 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

4.6. Korelasyon Analizi

Araştırmada belirlenen hipotezler kapsamında çalışanların ücretten duyulan tatmin düzeyleri, psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile araştırılmıştır. Yapılan çoklu 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.

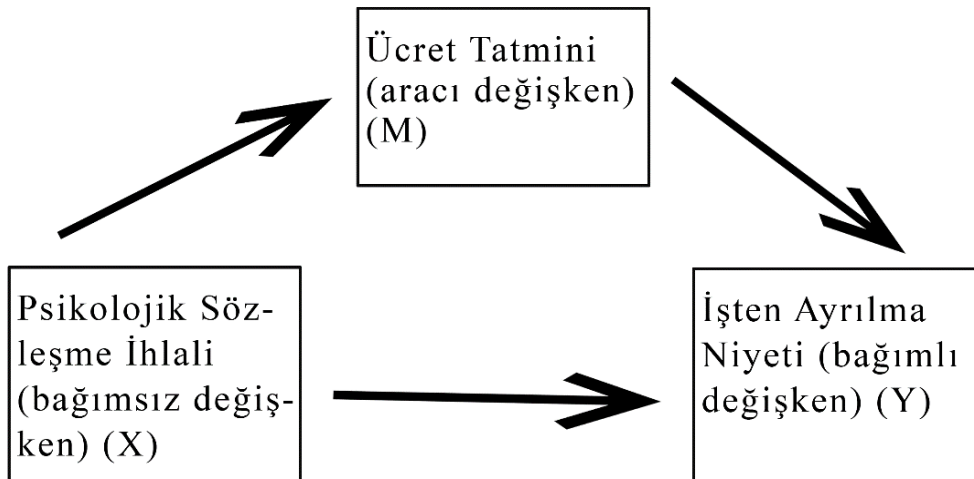
Tablo 6. Korelasyon analizi sonuçları

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

4.7. Psikolojik Sözleşme İhlali ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Ücret Tatminin Aracılık Etkisinin Hiyerarşik Regresyon Analizi ile Tespiti

Şekil 1’de aracılık etkisini gösteren model yer almaktadır. Bağımsız değişkenle (PSİ) bağımlı değişken (İAN) ilişkisinde aracı değişkeninin (ÜT) etkisi belirtilmektedir.

Şekil 1. Temel aracılık modeli



4.8. Hiyerarşik Regresyon Analizi

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezi test etmek için birinci adımda psikolojik sözleşme ihlalinin ücret tatmini üzerindeki etkisini test etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre psikolojik sözleşme ihlalinin ücretten duyulan tatmin düzeyi üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($P<0.05$; $\beta=0.742$). Dolayısıyla araştırmada oluşturulan H₁ (***Psikolojik Sözleşme İhlalinin ücretten duyulan tatmin düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır***) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7. Psikolojik sözleşme ihlalinin ücretten duyulan tatmin düzeyi üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi (1. adım)

Model	B	Std. Hata	Beta	T	P
Sabit	.296	.206		1.438	.153
Psikolojik Sözleşme İhlali	.735	.061	.742	12.074	.000

*Bağımlı Değişken: Ücret Tatmini

*Bağımsız Değişken: Psikolojik Sözleşme İhlali

İkinci adımda H₂ hipotezini test etmek amacıyla basit regresyon analizi yapılmış ve yapılan analiz sonucu incelendiğinde ücret tatmini düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu görülmüştür ($p<0,05$; $\beta=-0.567$). Bu nedenle H₂ (***Ücretten duyulan tatmin düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır***) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 8. Ücret düzeyinden duyulan tatminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi (2. adım)

Model	B	Std. Hata	Beta	T	P
Sabit	4.576	.239		19.113	.000
Ücret Tatmini	-.629	.084	-.567	-7.5	.000

*Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

*Bağımsız Değişken: Ücret Tatmini

Üçüncü adımda H₃ hipotezini test etmek amacıyla psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucu incelendiğinde psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$; $\beta=-0.517$). Bu nedenle araştırma kapsamında geliştirilen H₃ (***Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır***) hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin basit regresyon analizi (3. adım)

Model	B	Std. Hata	Beta	T	P
Sabit	4.730	.292		16.221	.000
Psikolojik Sözleşme İhlali	-.568	.086	-.517	-6.594	.000

*Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

*Bağımsız Değişken: Psikolojik Sözleşme İhlali

Dördüncü adımda ise H₄ hipotezini test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Tablo 8'de görüldüğü üzere yapılan analiz sonucuna göre psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlılık etkisi kalkmıştır ($P>0,560$). Bunun yanı sıra yine tablodan görüldüğü üzere ücret tatminin de işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü ($P<0.05$, $\beta=-0,452$) ve anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir. Tablo 9'da (Bkz) yapılan basit regresyon analizi sonuçlarına göre psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi anlamlı sonuç verirken, çoklu regresyon analizi sonuçlarında ise bu anlamlılık ortadan kalkmıştır. Bu nedenle, psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde ücretten duyulan tatminin tam aracılık etkisi olduğu kanaatine varılmıştır. Bu nedenle H₄ (***Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti etkisinde ücret düzeyinden duyulan tatminin aracılık etkisi vardır***) hipotezi kabul edilmiştir.

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 10. Psikolojik sözleşme ihlalinin ve ücretten duyulan tatmin düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin çoklu regresyon analizi (4.adım)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Std.Hata	β	t	P	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								

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti etkisinde ücretten duyulan tatmin düzeyinin aracılık etkisinin araştırılması 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 çalışmanın amacına uygun olarak aracılık etkisinin olup olmadığını tespit etmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. 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 yönlü güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Aynı zamanda işten ayrılma niyeti ve ücret tatmini arasında negatif yönlü ve güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani çalışanların ücret tatmin düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını söylemek mümkündür.

Araştırmada kullanılan değişkenler arasında neden sonuç ilişkisini belirlemek için yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre, psikolojik sözleşme ihlalinin ücret tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine regresyon analizi sonuçlarına göre, ücretten duyulan tatmin düzeyinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu kantine varılmıştır. Daha önce yapılmış çalışmalara bakıldığında (Tekingündüz, Top ve Seçkin, 2015; Carraher, Gibson ve Buckley, 2006; Ramlall, 2003; Sturman vd, 2003; Galizzi ve Lang, 1998; Dailey ve Kirk D, 1992) ücretten duyulan tatmin düzeyinin işten ayrılma niyeti etkisinde ulaştıkları sonuçlar bu çalışma ile paralellik göstermektedir. Bunların yanısıra çalışmada, psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Yine 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 etkinin olduğu sonucuna ulaşılmışlardır. Atıf verilen çalışmaların ulaştıkları sonuçlar bu çalışmada ulaşılan sonuçları destekler niteliktedir. Yukarıda açıklanan bilgiler ışığında çalışmanın H₁, H₂ ve H₃ hipotezlerinin kabul edildiği görülmektedir.

Çalışmada son olarak çoklu regresyon analizi yapılmış ve psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanın işten ayrılma niyeti üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Fakat ücret tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında da negatif yönlü bir etkinin olduğu görülmektedir. Fakat yapılan basit regresyon analizi sonucunda psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde p değerinin (0,000) olduğu görülürken, çoklu regresyon analizi sonucunda p değerinin (0,560) olduğu görülmüştür. Aynı değişkenler arasında ki etki hiyerarşik regresyon analizi sonucunda bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsız hale dönüştüğü için tam aracılık etkisi olduğu kanaatine varılmıştır. Bu nedenle psikolojik sözleşme ihlali ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde ücretten duyulan tatmin düzeyinin aracılık etkisini olduğu söylenebilir. Bu nedenle çalışmanın H₄ hipotezinin kabul edildiği kanaatine varılmıştır.

Son yıllarda bilimde ve teknolojiye yaşanan gelişimler ülkeler arasındaki sınırları ortadan kaldırmıştır. Yaşanan bu değişimler nedeniyle örgütlerin rekabet edebilmeleri ve hayatta kalabilmeleri oldukça zorlaşmıştır. Bu kapsamda işletmeler entelektüel sermayeye büyük önem vermeye başlamışlardır. İşletmeler rekabet edebilmek, büyüyebilmek 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.

İnsan kaynağının bu denli önemli olduğu bir zamanda çalışanın eğitimi ve gelişimi için programlar yapılmalı ve bunun yanı sıra çalışanın ücretinin doğru şekilde belirlenmesi gerekmektedir. Çalışanın ücret memnuniyeti ne kadar artarsa kuruma olan bağlılığı ve verimliliği de bir o kadar artacaktır. Bu şekilde kurumun personel devir hızı da düşecektir. Bunun yanı sıra çalışanlara karşı psikolojik sözleşme ihlali de yapılmaması gerekmektedir. Psikolojik sözleşme ihlali yaşayan bir işgören işten ayrılma niyeti düşüncesine kapılabilmekte ve bu da işgörenin verimliliğine ve performansına olumsuz yönde etki etmektedir. İşgörenin performansının ve verimliliğin düşmesi işletmeyi de olumsuz yönde etkileyecektir. Yöneticilerin bu hususlara dikkat etmesi önemlilik arz etmektedir.

Araştırmanın sadece Eskişehir / Tepebaşı ilçesinde yapılması araştırmanın bir sınırır. Bundan sonra araştırma yapacak olan araştırmacılar bu değişkenler üstünde daha geniş bir evrende, farklı sektörlerde nicel veya nitel araştırmalara dayanan çalışmalar yapmaları önerilebilir. Psikolojik sözleşme ihlali ve ücret tatminini yanısıra çalışanın işten ayrılma niyetini tetikleyen diğer hususların ortaya konulması için daha detaylı ve daha kapsamlı çalışmaların yapılması ve çalışanın işten ayrılmasına olanak sağlayacak diğer faktörlerin ortaya çıkarılması sebebiyle farklı değişkenler üzerinde çalışmalar yapılmasının önemlilik arz ettiği düşünülmektedir.

Kaynakça

- Aslanov, K. (2019). Psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde 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, iş tatmini ve performans algısı: bir uygulama, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Zonguldak: Bülent Ecevit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, Ö. (2018). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel sinizmin işten 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 işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin incelenmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Balci, 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., ve 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 işten 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.
- Gürbüz, Ş., ve Şahin, F. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- 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 ihlalinin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü. (Yayınlanmamış doktora tezi), *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Karacioğlu, F., ve Türker, E. (2010). Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi, sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 121-140.
- Koyuncu, M., ve Özgül Katlav, E. (2014). Otel işletmelerinde psikolojik sözleşme ihlalinin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Seyahat Ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 11(2), 6-27.
- Kurt, H. S. (2019). Psikolojik sözleşme ihlalinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde çalışanın algıladığı lider-üye etkileşimi kalitesini rolü. (Yayınlanmamış doktora tezi), İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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 aşçıbaşılar. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Örücü, E., ve Biyan, N. A. (2018). Psikolojik sözleşme ihlali ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki: imalat sektörüne yönelik bir araştırma. *Mcbü Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(4), 45-72.

- Özgen, H. M., ve Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.
- Özgen, H. M., ve Özgen, H. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir araştırma. *Ç.Ü. 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 implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities And Rights Journal*, 2, 121-139.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., ve Mainous Iıı, 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, işte kalma niyeti ve yaşam tatmini ilişkisinde algılanan alternatif iş 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 the talent 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. 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, leader-member exchange, perceived ethical climate and organisational justice: are they interrelated and how? *Journal Of East European Management Studies*, 22(1), 63-82.
- Üzüm, B., ve Özdemir, Y. (2018). Psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde 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 işten ayrılma eğilimlerine etkileri: seyahat acentaları üzerine bir araştırma. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 607-632.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu

Tarih: 05.02.2021

No: 2021-2

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %50

2. yazar katkı oranı : %50