

Article Arrival : 02/05/2021

Published : 25.06.2021

Doi Number  <http://dx.doi.org/10.26449/sssj.3332>Reference  Kızılkuş, A. & Öge, E. (2021). "Psikolojik Güçlendirme Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Ücret Tatmininin Aracılık Rolü ve Bir Araştırma" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN2587-1587) Vol:7, Issue:84; pp:2827-2841.

PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME ALGISININ İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÜCRET TATMİNİNİN ARACILIK ROLÜ VE BİR ARAŞTIRMA¹

The Intermediate Role Of Compensation Satisfaction In The Effect Of Psychological Empowerment Perception On Turnover Intention And A Research

Ayşe KIZILKUŞ

İstanbul Aydın Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı Y. Lisans Öğrencisi, İstanbul/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3447-7531>

Dr. Öğr. Üyesi. Ercan ÖGE

İstanbul Aydın Üniversitesi, ABMYO, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı,

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-2345-6789>

ÖZET

İnsan faktörü, işletmenin en önemli yapı taşlarından birisidir. Bu nedenle, işletmeler çalışanın cezbedilmesine, geliştirilmesine, elde tutulmasına ve güçlendirilmesine yönelik birçok faaliyet uygulamaktadır. Bu araştırmada da belirtilen unsurların önemine bağlı olarak psikolojik güçlendirmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki doğrudan ve aracı değişken olarak ücret tatmini etkisi araştırılmış olup, bu ilişkinin nasıl modellenebileceğini amaç edinir. İlişkisel tarama yöntemi ile yapılan araştırmanın örneklemini; faaliyetlerine devam eden bir tesis yönetim (Dış Kaynak Hizmeti Sağlayan) işletmesinin 200 çalışanından oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda psikolojik güçlendirme algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkinin olduğu ve bu ilişki üzerinde psikolojik güçlendirmenin alt faktörlerinden olan özerklik faktörünün aracı değişken (mediatör) olan ücret tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulguların literatüre katkı sağlayacağı ve araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik Güçlendirme, İşten Ayrılma Niyeti, Ücret Tatmini

ABSTRACT

Human factor is one of the most important elements of the organization. Therefore, organizations implement many activities in order to attract, improve, retain and empower employees. In this research, the effect of compensation satisfaction as a direct and mediating variable in the effect of psychological empowerment on turnover intention, depending on the importance of the elements mentioned, and it aims at how this relationship can be modelled. The sample of the research, which has been conducted with correlational survey method, consists of 200 employees of a facility management (Outsourcing Service Provider) organization that continues its activities. As a result of the research, it has been concluded that there is a significant and negative relationship between psychological empowerment perception and turnover intention and that on this relationship, the self-determination factor, which is one of the sub-factors of psychological empowerment, has a significant effect on the mediating variable compensation satisfaction. It is thought that the findings which have been obtained as a result of the research will contribute to the literature and guide the researchers.

Key Words: Psychological empowerment, Turnover intention, Compensation satisfaction

¹ Bu çalışma; İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalında, 2021 yılında, Dr. Öğr. Üyesi Ercan ÖGE danışmanlığında yürütülen ve henüz savunması yapılmamış "Psikolojik Güçlendirme Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Ücret Tatmininin Rolü: Bir Uygulama" adlı yüksek lisans tezinden üretilerek hazırlanmıştır.

1. GİRİŞ

Bir işletmeyi değerli kılan faktörlerin başında o işletmenin sahip olduğu çalışanları gelmektedir. Çalışanlar işletmenin kuruluş amacına hizmet ederken aynı zamanda sunduğu hizmet, yetenek ve becerileri ile o işleme katkı sağlamaktadır. Bu değer, çalışanın kendisini geliştirebilmesi, yeteneklerini ve bilgisini işine yansıtabilmesiyle doğru orantılıdır. Bu noktada işletmeler çalışanlarını eğitmek ve geliştirmek adına birçok faaliyetlerde bulunarak personellerini güçlendirme yoluna gitmektedirler.

Psikolojik güçlendirme, çalışanın yetki alanlarının genişletilmesine, yaptığı işte söz sahibi olmasına ve böylece çalışanın işini sahiplenmesine olanak tanımaktadır. Bir işletmede psikolojik güçlendirme faaliyetlerinin uygulanması, o işletmedeki çalışanlarda kurumun kendisine önem ve değer verdiği algısı yaratır. Bu durumun çalışanın kuruma olan bağlılığını olumlu etkileyerek çalışanın işten ayrılma niyetinden uzaklaştırması beklenir. İşten ayrılma niyeti, bireyin mevcut işinden ayrılma isteğinin bulunmasını ifade eder.

Araştırmanın diğer bir konusu olan ücret tatmini ise; bireyin elde ettiği ücrete ilişkin duyduğu tatmin düzeyidir. Günümüzde çalışanın işleme çekebilme, işletmede tutabilme ve bağlılığını arttırmak için ücret faktörünün önemli rol oynadığı ifade edilmektedir. Bu nedenle çalışanların ücret tatmininin artırılması konusu işletmelerin amaçları arasında yerini almıştır. İşletmeler uyguladıkları ücret sistemleri ile çalışanlarının ücret tatmin düzeyinin üzerinde bir ilişki söz konusu iken, aynı zamanda işten ayrılma niyeti üzerine etki eden bir faktördür. Çalışmada; psikolojik güçlendirme uygulamalarının veya algısının çalışanların işten ayrılma niyetine olan etkisi diğer yandan çalışanların işten ayrılma niyetine olan etkisi üzerinde ücret tatmininin aracı değişken rolünün açıklanmasıyla ilgili yazına katkı sağlanması beklenmektedir.

2. PSİKOLOJİK GÜÇLENDİRME

Psikolojik Güçlendirme, bireyin işi ile ilgili bilişsel bakışını değiştiren ve onları ‘muktedirim, yapabilirim noktasına getiren’ bir enerji verme/enerjilendirme ve güdüleme süreci (Bozkurt, 2011:128) olup, güçlendirme kavramının bilişsel boyutunu ifade eden bir yaklaşımdır. Buna göre psikolojik güçlendirme, üst yönetimin uyguladığı yönetsel faaliyetlerin çalışanlar tarafından nasıl algılandığıyla ilgilidir (Çalışkan ve Hazır, 2012:50).

Alanyazında kavram birçok araştırmacı tarafından farklı bakış açılarıyla ele alınmıştır. Psikolojik güçlendirmeyi; Conger ve Konungo (1988) bireyin öz yeterlilik algısının güçlenmesi, Thomas ve Velthouse (1990) ‘enerji’ kavramı ile ilişkilendirmiş, Spreitzer ise diğerlerinden farklı olarak bütüncül bir yaklaşımla irdelemiştir. Buna göre; anlam, yetkinlik, özerklik ve etki güçlendirmenin farklı yüzlerini temsil eden bileşenleridir. Bireyin bu alt faktörlerden sadece birini bile olumsuz değerlendirmesi psikolojik açıdan yeterince güçlendirilmiş hissetmemesine neden olacaktır (Bozkurt, 2011:128-129).

Psikolojik güçlendirme ile ilgili, Thomas ve Velthouse (1990) tarafından; anlam, yetkinlik, otonomi (seçim) ve etki olmak üzere dört alt boyutu olan bir model geliştirilmiştir (Kesen, 2015:6532). Spreitzer (1995) bu boyutları tekrar yorumlayarak anlam, yeterlilik, özerklik ve etki boyutları şeklinde geliştirmiştir (Polatçı ve Özçalık, 2013:20). Anlam boyutu, yaptığı işin birey için ne kadar önem taşıdığıyla ilgilidir. Yeterlilik, bireyin işi yapabilme konusunda kendine duyduğu güven ile ifade ederken özerklik, bireyin işi yaparken ne derece kontrol sahibi olduğu ve karar vermede ne kadar özgür olduğunu ifade eder. Etki boyutu ise, bireyin elde ettiği sonuçlar üzerinde ne ölçüde etkili olabildiğiyle ilgilidir (Tolay, Sürgevil ve Topoyan, 2012:452).

Psikolojik yönden güçlendirilmiş çalışanlar kendilerine verilen yetki ve sorumluluk dâhilinde müşteriler ile kurduğu aracısız iletişimde hızlı ve yerinde karar alabilmesi ve bu kararları etkili bir biçimde uygulaması sonucunda müşteri memnuniyetinin oluşmasına ve zamandan tasarrufa neden olmaktadır. Bu durum ise psikolojik güçlendirmenin önemini ve gerekliliğini ortaya koymaktadır (Batmaz, 2020:4-5).

3. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyeti kavramı, işletme biliminde ilgi çeken bir konu olması sebebiyle üzerinde birçok araştırma yapılmış ve böylece kavramla ilgili birçok tanım ortaya çıkmıştır. İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütten ayrılma konusundaki bilinçli ve temkinli bir kararı veya eğilimi olarak tanımlanmıştır (Seyfullahoğulları, 2018:53). Bir başka tanıma göre ise işten ayrılma, örgütten ayrılmaya eğilimli olma ve istifadan önceki son adımdır (Yıldırım, Erul ve Kelebek, 2014:37).



İşten ayrılma niyetini, Mobley vd. (1978 bir süreç olarak ele almışlar ve konu ile teorik bir model geliştirmişlerdir. İşten ayrılma niyeti, aşamaları olan bir süreci ifade etmektedir. Buna göre işten ayrılma niyetinin dört temel öncülü bulunmaktadır. Birinci öncül, bireyi işten ayrılmaya sevk edecek ya da aynı işte çalışmaya devam etmesini sağlayacak demografik özelliklerdir. İkincisi ise bireyin işine karşı duyduğu haz olarak nitelendirilen iş tatmini ve daha sonra da işten ayrılma niyetini etkileyen işle ilgili çevresel faktörler, üçüncüsü iş tatmin düzeyi ve dördüncüsü gönüllü işten ayrılma durumudur (Seyfullahoğulları, 2018:54).

Bireyin işten ayrılma niyeti içerisine girmesinde etkili birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler yaş, cinsiyet, tecrübe, eğitim olarak sıralanabilir. Bunların yanında yönetim tarzı, ücret düzeyi, örgütsel bağlılık gibi faktörler de eklenebilir (Sökmen ve Şimşek, 2016:611). İşten ayrılma niyetine neden olan bu faktörler; bireysel, örgütsel olmak ve çevresel olmak üzere üç başlık halinde gruplandırılabilir (Seyfullahoğulları, 2018:57).

4. ÜCRET TATMİNİ

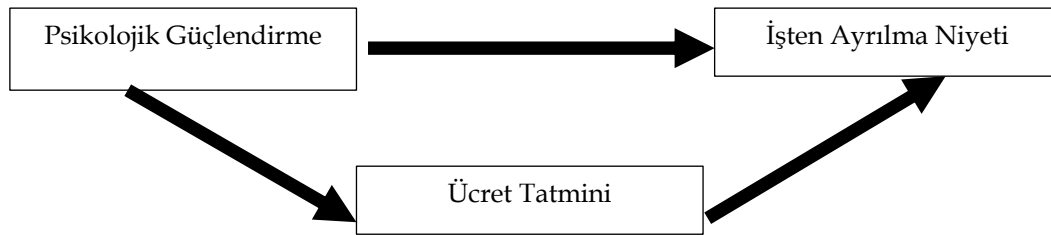
Birey, aldığı ücret ile beklediği ücreti karşılaştırdığında yeterli bulması, benzer işlerle karşılaştırdığında ise eşit ve adil olduğu sonucuna varması halinde ücret tatmini ortaya çıkmaktadır. Burada ücrete ilişkin algının temelini yeterlilik ve adalet oluşturmaktadır. (Yıldırım ve Demirel, 2015:136).

Literatürde ücret tatminine yönelik çeşitli teoriler bulunmaktadır. Bu teorilerden birisi Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisidir. Bu teoriye göre, kişiler girdi olarak nitelendirilen emek, çaba, bilgi, beceri, tecrübe ve katkıların sonucunda elde ettiği çıktıları yani ücret, işe ilişkin ödüller, kıdem tazminatı, sosyal yardımları benzer pozisyondaki iş arkadaşlarıyla karşılaştırır. Birey bu karşılaştırmada üç sonuca varabilir. Birincisi; birey, kendisinin girdi-çıkıtı oranının diğerlerinin girdi-çıkıtı oranlarıyla eşit olduğu sonucuna varırsa eşitlik algısı oluşacak ve birey işletmeye karşı olumlu tutum sergileyecektir. İkincisi ise birey karşılaştırmada kendi girdi-çıkıtı oranının diğerlerinin girdi-çıkıtı oranlarından yüksek olduğu sonucuna varırsa yine olumlu tutum sergileyecektir. Üçüncü durumda ise, karşılaştırmada kendi girdi-çıkıtı oranını diğerlerinin girdi-çıkıtı oranlarından düşük olduğu sonucuna vardığında ise birey adaletsizlik sezer ve bireyde tatminsizlik algısı oluşur. Diğer bir önemli teori ise Patchen tarafından geliştirilen Adalet-Sosyal Karşılaştırma Teorisidir. Bu teoriye göre birey yeteneklerini geliştirdiğinde daha iyi bir ücret alabileceğini düşünür. Burada birey şimdiki ve gelecekteki ücret adaletini dikkate alır (Gürbüz, 2007:243). Sonuç olarak çalışan sahip olduğu yetkinlikleri ve çalıştığı kurum için sağladığı katkıların karşılığını görmek istemektedir. Bu katkıları göremediği takdirde yani ücret tatminsizliği ortaya çıktığında çalışanın iş tatminsizliği ve beraberinde işten ayrılma niyetinin artması beklenebilir.

Ücret tatminini etkileyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Bu faktörler; bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler olmak üzere gruplandırılır. Bireysel faktörler; adalet hassasiyeti, adil dünya inancı, öz-saygı, demografik özellikler şeklinde sıralanabilir. Ücret yönetimi ve ücret düzeyi, işin niteliği, kişilerarası ilişkiler, örgütsel adalet ise örgütsel faktörler arasında gösterilebilir. Toplumsal faktörler ise; toplumun kültür ve sahip olduğu değerler şeklinde ifade edilebilir (Yıldırım ve Demirel, 2015:136-140).

5. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Bu araştırma kapsamında, faaliyetlerine devam eden bir tesis yönetim (Dış Kaynak Hizmeti Sağlayan) işletmesinin çalışanlarında; psikolojik güçlendirmenin çalışanların işten ayrılma niyeti üstündeki etkisini belirlemek ve beraberinde ücret tatminini aracı değişkeninin bir aracılık rolünün olup olmadığının tespiti amacıyla nicel paradigma kapsamında karma model (betimsel model, ilişkisel model, karşılaştırmalı model, aracılık etki rolü) kullanılmıştır. Değişkenleri içeren araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

Bu çalışma ilişkisel tarama yöntemi ile yapılmış nicel desenli bir çalışmadır. İlişkisel tarama yöntemi bir bağımlı değişkenin ilişkili olduğu en az bir bağımsız değişken barındıran araştırma türüdür. Araştırmancın bağımlı değişkeni işten ayrılma niyetidir. Bağımsız değişkeni psikolojik güçlendirmedir. Ücret tatminini ise aracı bir değişken olarak ele alınmıştır.

5.1. Evren ve Örneklem

Araştırmancın çalışma evrenini faaliyetlerine devam eden bir tesis yönetim (Dış Kaynak Hizmeti Sağlayan) işletmesinin çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmada herhangi bir kişisel bilgi sorulmadığı ve çıktılarının sadece bilimsel amaçlarla kurum ve kişi isimlerine yer vermeden değerlendirileceği bilgisi katılımcılarla paylaşılmış ve sadece gönüllü katılımcılardan veri toplanmıştır. Doldurulan veri toplama formundan 200 tanesi değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmancın tek bir işletmede yapılması ve bölge kısıtlaması olması araştırmanın sınırlılıklarındandır. Ayrıca genellenebilir sonuçlara ulaşmak için araştırmanın daha büyük bir örneklem üzerinde uygulanması önerilmektedir.

5.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama formu dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyo-demografik bilgiler bulunmaktadır. İkinci bölümde Psikolojik Güçlendirme Ölçeği, üçüncü bölümde ise İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği ve dördüncü bölümde ise Ücret Tatmini Ölçeği bulunmaktadır.

Sosyo-Demografik Sorular şunlardan oluşmaktadır: Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durumu, aylık gelir, çocuk sahibi olma durumu, aynı evde bakmakla yükümlü oldukları kişiler ve sayısı, pozisyon ünvanı ve işletmedeki çalıştığı süre

Psikolojik Güçlendirme Ölçeği: Spreitzer tarafından geliştirilmiş olup Aksoy (2008) tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Beşli likert tipi ölçekte; anlam, yeterlilik, olmak üzere dört alt boyut bulunmaktadır.

Ücret Tatmini Algısı Ölçeği: Heneman ve Schwab (1985) tarafından geliştirilen ve 13 maddeden oluşan Ücret Tatmini Ölçeği, Özlem Ergüney (2006) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Beşli likert tipi ölçekte; ücret düzeyi tatmini, ücret yapısı tatmini, ücret artışları tatmini alt boyutlarından oluşmaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Wayne vd. (1997) tarafından geliştirilip, Küçükusta (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği", tek boyutta toplanmış 3 maddeden oluşmaktadır üç ifadeden oluşmakta ve tek boyutludur. Araştırmada cevaplar 5'li Likert ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

5.3. Hipotezler

İstatistikte hipotezleri test etme sürecinde öncelikle yokluk hipotezi olarak da değerlendirilen hipotezin ardından da istatistiksel hipotezi yani araştırma hipotezinin (alternatif hipotez) oluşturulması gerekir. Yokluk hipotezi (H_0), genellikle değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin ya da farkın olmadığını ileri sürer. Yokluk ifadesi de buradan gelmektedir. Araştırma hipotezi ise (H_1), değişkenler arasında anlamlı bir ilişkinin ya da farkın varlığını işaret eder. İstatistiksel testler bu hipotezlerin hangisinin reddedileceğine ya da kabul edeceğine hizmet eder. Çalışmanın en temel amacı öncelikle psikolojik güçlendirme alt faktörlerinin ilk olarak bağımlı değişken olarak düşünülen işten ayrılma niyeti ölçeği üzerindeki etkisinin direkt olarak ve daha sonra da bir aracı değişken olarak düşünülen ücret tatmini ölçeğinin mediatör yani bir aracı değişken olarak bu ilişki üzerinde bir etkisinin olup olmadığını araştırılmasıdır. Ana amaca dahil olmayarak çalışmada merak edilenler ise ölçeklerden elde edilebilecek anlamlı faktörlerin belirli başlı demografik değişkenlere farklılık gösterip göstermeyeceğinin araştırılmasıdır. Aşağıdaki hipotezlerde bu amaçlara göre oluşturulmuştur.

Hipotezler:

H_{01} : Psikolojik Güçlendirme ile İşten Ayrılma Niyeti Arasında ilişki yoktur

H_1 : Psikolojik Güçlendirme ile İşten Ayrılma Niyeti Arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki vardır.

H_{02} : Psikolojik Güçlendirme Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Ücret Tatmininin ilişkiliyi farklılaştırıcı (Mediatör) rolü yoktur.

H_2 : Psikolojik Güçlendirme Algısının İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Ücret Tatmininin ilişkiliyi farklılaştırıcı (Mediatör) rolü vardır.



Yukarıda belirtilen ilk iki hipotez ve onlardan türetilen alt hipotezler nedensellik ilişkileri üzerinden test edilecektir. Ancak diğer tüm hipotezler ise iki grubun ölçüm farklılığının belirlenmesinde kullanılacak olan Bağımsız t testi üzerinden değerlendirilecektir. Kullanılacak değişkenler ise;

Bağımsız Değişken: Psikolojik Güçlendirme

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Ara Değişken: Ücret Tatmini

6. BULGULAR

6.1. Demografik Bulgular

Çalışmada ilk olarak ankette yer alan demografik soruların sıklık analizi ve buna bağlı yorumlarına değinilecektir. Örnekleme oluşturan bireylerin sırasıyla cinsiyet, yaş durumu, medeni durum, eğitim durumu, halen buldukları kurumdaki çalışma süreleri ile ilgili demografik değişkenlere ait frekans dağılımları çizelgeler halinde gösterilmiştir.

Çizelge 1. Cinsiyet Sıklık Düzeyi

Cinsiyet	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
E	136	68.0	68.0
K	64	32.0	100.0
Toplam	200	100.0	

Çizelge 2. Yaş Sıklık Düzeyi

Yaş.	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
25 ve altı	21	10.5	10.5
25-35	86	43.0	53.5
36-45	72	36.0	89.5
45 ve üstü	21	10.5	100.0
Toplam	200	100.0	

Çizelge 3. Eğitim Sıklık Düzeyi

Eğitim	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
İlköğretim	81	40.5	40.5
Lise	97	48.5	89.0
Ön lisans	9	4.5	93.5
Yüksek Lisans	11	5.5	99.0
Doktora	2	1.0	100.0
Toplam	200	100.0	

Çalışmamızda üzerinde çalışılan örneklem grubunun yaklaşık %68'i erkek ve %32'si kadınlardan oluşmaktadır (Çizelge 1). TÜİK'in "İstatistiklerle Kadın 2020" raporuna göre Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı kadınlarda yüzde 28,7, erkeklerde yüzde 63,'nin erkek olduğu tespit edilmiştir. Bu tespit bizim sonuçlarımız ile yaklaşık paralel olduğu görülmektedir (TÜİK haber bülteni 05.03.2021).Grubun yaklaşık %80' i ilköğretim ve lise mezunlarından oluşmaktadır. Lisans ve önlisans mezunlarının sayısı oransal olarak da az kalmaktadır.

Çizelge 4. Çalışma Süresi Sıklık

Çal.S	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1 yıldan az	24	12.0	12.0
1-5 yıl arası	147	73.5	85.5
6-10 yıl arası	20	10.0	95.5
11-15 yıl arası	8	4.0	99.5
15 yıl ve üstü	1	0.5	100.0
Toplam	200	100.0	

Çizelge 5. Medeni Hal

Medeni H.	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	123	61,5	61,5
Bekar	77	38,5	100.0
Toplam	200	100,0	

Çizelge 6. Gelir Durumu

Gelir (TL)	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Asgari Ü.	69	34,5	34,5
3000-5000	123	61,5	96
5001-7500	3	1,5	97,5
7501-10000	5	2,5	100
10.000 ve üstü	200	100	

Çizelge 7. Bakmakta Yükümlü Olduğunuz Kişi Sayısı

Yükümlülük	Sıklık	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1	43	21,5	21,5
2	51	25,5	47,0
3	34	17,0	64,0
4	50	25	89,0
5	22	11,0	100
Toplam	200	100	

Çalışma ile elde edilen önemli bir tespit ise Çizelge 6'ya göre asgari ücret ve üstü maaş alan insanların oranı yaklaşık %70'tir. En son 2014 yılında yayımlanan bilgiler ışığında Türkiye'de asgari ücret ile çalışanların sayısı çalışanların yaklaşık %40'ını temsil etmektedir. Bu açıdan üzerinde çalışılan kurumun bu noktada bir değer kattığı söylenebilir.

6.2. Ölçek Güvenirlik Analizi

Çalışma modelimizde temel olarak ölçmeye çalıştığımız şey, psikolojik güçlendirme faktörünün işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisidir. Ancak bu etki ölçümlenmeye çalışılırken aracı etki olarak ücret tatmininin bir rolünün olup olmadığı da araştırılacaktır. Psikolojik güçlendirme, bağımsız değişken olarak sahip olduğu dört alt faktörü ile birlikte değerlendirilecektir. Nedensellik analizindeki bağımlı değişkenimiz ise İşten Ayrılma Niyeti ölçeğidir. Son olarak bu nedensellik ilişkisi içerisinde ücret tatmini ölçeğinin de bir mediatör etkisine sahip olup olmadığı araştırılacaktır. Araştırmada kullanılan Psikolojik Güçlendirme, İşten Ayrılma Niyeti ve Ücret Tatmini ölçekleri önce ayrı ayrı, daha sonra birlikte güvenilirlik analizine tabi tutulmuş, sonuçlar değerlendirilmiş ve güvenilirliği düşüren sorular mevcut ise ölçek içerisinde çıkarılarak araştırmanın güvenilirliği artırılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısı, ölçekte yer alan soru grubunun varyanslarına bağlı olarak homojen bir yapıyı açıklamak üzere bir bütün oluşturup oluşturmadıklarını araştırır (Cronbach,1951). Alfa katsayısının bulunabileceği aralıklar ve buna bağlı olarak da ölçeğin güvenilirlik durumu aşağıda verilmiştir;

1. $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değil
2. $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte
3. $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir
4. $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir

Çizelge 8. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği İstatistiği

Madde (Soru) Sayısı	Sayı (N)	Cronbach Alpha (α)
12	200	0.931

Çizelge 9. İşten Ayrılma Ölçeği İstatistiği

Madde (Soru) Sayısı	Sayı (N)	Cronbach Alpha (α)
3	200	0.911

Çizelge 10. Ücret Tatmini Ölçeği

Madde (Soru) Sayısı	Sayı (N)	Cronbach Alpha (α)
13	200	0.925

Çizelge 8, 9 ve 10'a baktığımızda Cronbach Alpha değerlerinin sırasıyla 0,931;0,911;0,925 değeri ile oldukça yüksek güvenilirlik değerlerine sahip olduğu ve bu durumunda bize ölçeklerin herhangi bir güvenilirlik problemi olmadığını ispat etmiştir. Tüm ölçek sorularının beraberce güvenilirlik analizine tabi olduğunda da beraberce oldukça güçlü bir güvenilirlik katsayısı (0,919) elde edildiği Çizelge 11'de görülmektedir.

Çizelge 11. Tüm Ölçek Soruları

Madde (Soru) Sayısı	Sayı (N)	Cronbach Alpha (α)
28	200	0.919

Güvenirlilik analizlerinin gerçekleştirilip oldukça tatmin edici cevaplar alınmasıyla, çalışmada her bir ölçek grubunun sahip oldukları alt faktör ya da faktörlerin ortaya çıkarılması hedeflenmektedir. İlk olarak psikolojik güçlendirme ölçeğinin sahip olduğu genel ölçek yapısına bakılacak ve sahip olduğu alt faktör gruplar ortaya çıkarılacaktır. Psikolojik güçlendirmenin; yeterlilik, anlam, özerklik ve etki olmak üzere dört alt boyutu vardır. Öncelikle bu dört boyutu oluşturan tüm soruların faktör analizine girmeden önce birer faktör yapısı oluşturup oluşturamayacağının test edilecektir. Ancak açıklayıcı faktör analizinin gerçekleştirilebilmesi için önce varsayımlarının sağlanması gerekmektedir. Bu varsayımlar Kaiser Meyer Örneklem yeterliliği ölçütü ile Barlett's testidir.

KMO ölçütü örneklem büyüklüğünün analiz için yeterli olup olmadığını açıklar. KMO 0 ile 1 arasında değer alır 1 e ne kadar yakınsa örneklem o kadar faktör analizine uygundur. KMO değerinin 0,50 den büyük olması gerek şarttır. Bartlett testi (Barlett, 1950) ise veri matrisinin birim matris olup olmadığına, değişkenler arasındaki korelasyonun yeterli olup olmadığını karar verir. Tüm korelasyon katsayıları sıfırdır boş hipotezini test eder, p değeri $< 0,05$ ise veri seti faktör analizi için uygun olduğu kabul edilir.

Çizelge 12. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Kaiser Meyer Olkin Testi

Overall MSA	0.866
An1	0.793
An2	0.892
An3	0.876
Yeter1	0.857
Yeter2	0.882
Yeter3	0.888
Özr1	0.887
Özr2	0.887
Özr3	0.832
Etk1	0.869
Etk2	0.882
Etk3	0.851

Çizelge 12'ye göre Psikolojik Güçlendirme Ölçeği'nin Kaiser Meryer Olkin Testi ile önce tüm soruların sonra da her bir ölçek sorusunun tek tek KMO değeri sunulmuştur. Tüm ölçek sorularının hep birlikte oluşturduğu örneklem yeterliliği değeri ise 0.866'dır ve her bir ölçek sorusunun da değeri $0.7 >$ olduğu için anlamlı ve çıkarılması gerekli ölçek sorusu yoktur.

Çizelge 13. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Barlett Testi

X ²	df	p
2414.413	66.000	$< .001$

Çizelge 13'te kabul edilebilir p değeri 0.05'in altında olması gerekir, bu değer de < 0.001 gibi neredeyse 0 diyebileceğimiz bir değer olduğu için her bir soru grubundaki korelasyon değerinin faktör ile olan korelatif ilişkisinin kabul edilebilir bir seviyede olduğunu bize göstermektedir.

Çizelge 14. Psikolojik Güçlendirme Ölçeği Faktör Yükleri

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4
An1	0.970			
An2	0.851			
An3	0.878			
Yeter1			0.980	
Yeter2			0.718	
Yeter3			0.704	
Özr1				0.798
Özr2				0.907
Özr3				0.888
Etk1		0.821		
Etk2		0.9		
Etk3		0.89		

Çizelge 14 ise ayrıntılı incelendiğinde her bir faktör kendi alt faktör grubuna oldukça düzgün bir biçimde dağılmıştır. Bu durum da oldukça etkili bir ölçek ile çalışıldığının göstergesidir.

Toplamda 3 soru ve tek bir yapıyı içerisinde barındıran İşten Ayrılma Ölçeği için de sırasıyla KMO ve Barlett's testleri gerçekleştirilecektir.

Çizelge 15. İşten Ayrılma Ölçeği Kaiser Meyer Olkin Testi

	MSA
Overall MSA	0.735
İA.Ö1	0.692
İA.Ö2	0.854
İA.Ö3	0.696

Çizelge 16. İşten Ayrılma Ölçeği Barlett Testi

X ²	df	p
431.170	3.000	< .001

Çizelge 17. İşten Ayrılma Ölçeği Faktör Yük Değerleri

	Factor 1	Uniqueness
İA.Ö1	0.927	0.140
İA.Ö2	0.796	0.367
İA.Ö3	0.922	0.151

Note. Applied rotation method is promax.

Çizelge 15 ve Çizelge 16 incelendiğinde istatistiksel olarak elde edilen değerlerin kabul edilebilir düzeyde anlamlı çıktığı görülmektedir. Çizelge 17'de ise 3 sorunun birlikte bir faktör olabilecek yük değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 18. Ücret Tatmini Ölçeği Kaiser Meyer Olkin Testi

	MSA
Overall MSA	0.951
Üc.T.1	0.935
Üc.T.2	0.963
Üc.T.3	0.946
Üc.T.4	0.941
Üc.T.5	0.950
Üc.T.6	0.964
Üc.T.7	0.962
Üc.T.8	0.968
Üc.T.9	0.969
Üc.T.10	0.947
Üc.T.11	0.960
Üc.T.12	0.941
Üc.T.13	0.925

Çizelge 19. Ücret Tatmini Ölçeği Barlett Testi

X ²	df	p
3869.397	78.000	< .001

Çizelge 18 ve Çizelge 19 incelendiğinde istatistiksel olarak elde edilen KMO değerinin ve Barlett testinin kabul edilebilir düzeyde anlamlı çıktığı görülmektedir. Çizelge 20'de ise 13 sorunun birlikte bir faktör olabilecek yük değerlerine sahip olduğu ve bu faktörün yaklaşık % 80 açıklayıcılığa sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 20. Ücret Tatmini Ölçeği Faktör Yükleri Değerleri

	Factor 1	Uniqueness
Üc.T.1	0.887	0.887
Üc.T.2	0.923	0.923
Üc.T.3	0.904	0.904
Üc.T.4	0.888	0.888
Üc.T.5	0.897	0.897
Üc.T.6	0.772	0.772

Üc.T.7		0.886
Üc.T.8		0.904
Üc.T.9		0.941
Üc.T.10		0.921
Üc.T.11		0.930
Üc.T.12		0.900
Üc.T.13		0.907

Note. Applied rotation method is promax.

6.3. Korelasyon ve Regresyon Analizi

Bu bölümde, öncelikle araştırmanın bağımlı değişkeni olan işten ayrılma niyeti ile bağımsız değişken olan psikolojik güçlendirme arasında belirli düzeyde bir ilişkinin olup olmadığı, var ise bu ilişkinin gücü ve anlamlılığına dair araştırma hipotezleri test edilmiştir. Ayrıca bu ilişki arasında aracı değişken olan ücret tatmini değişkeninin bir moderatör etkiye sahip olup olmadığı analizleri de gerçekleştirilecektir.

Bağımsız değişken kendi içerisinde anlamlı 4 faktör, bağımlı ve ara değişken ise tek bir faktör yapısından oluşmaktadır.

İlk olarak da her bir faktör grubunun temel tanımsal istatistikleri olan ortalama ve standart sapma değerlerine, daha sonra da aralarındaki ilişkinin gücü ve yönünü ölçmek için de korelasyon analizlerine sırasıyla bakılacaktır.

Çizelge 21. Bağımlı ve Bağımsız Değişken Gruplarının Ortalama ve Sapma Değerleri

	Örneklem Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
İAFac	200	2.788	1.307
Ücretfac	200	2.769	1.151
Facanlam	200	3.969	1.033
Facyeter	200	4.346	0.868
FacÖzr	200	3.506	1.273
FacEtk	200	3.829	0.999

Regresyon analizinin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle her bir bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında belirli düzeyde bir ilişki gücünün bulunması gerekmektedir. Bağımsız değişkenlerin kendi aralarında ve bağımlı değişken ile aralarındaki korelasyon değerleri Çizelge 22'da gösterilmiştir.

Çalışmada psikolojik güçlendirme ölçeğinin 4 alt faktörü olan anlam (Facanlam), yeterlilik (Facyeter), özerklik (FacÖzr) ve etki (FacEtk) kendi aralarındaki korelasyon yaklaşık orta ve iyi seviye arasında ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Anlam faktörü ile yeterlilik faktörü arasındaki ilişki 0.663 yani pozitif yönlü orta seviyededir. Ancak bu tablo üzerinde değerlendirilmesi gerekli olan en önemli durum bağımsız değişken olan değerlendireceğimiz alt grup faktörlerinin öncelikle bağımlı değişken ile daha sonra da ara değişken ile arasındaki ilişkilerin gücünün ve yönünün tespitidir. Psikolojik güçlendirme faktörünün alt faktörleri olan anlam, yeterlilik, özerklik ve etki faktörlerinin bağımlı değişken işten ayrılma niyeti ile korelasyon ilki değerleri sırasıyla -0,168;-0,264;-0,04;-0,211 gibi biraz zayıf negatif ilişkiler mevcuttur ancak bu durum bir faktörün sadece bir alt grubunun bir diğer faktörün belirli bir oranda açıklaması da bu açıdan gayet doğal bir sonuçtur.

Bir başka incelenmesi gerekli ilişki düzeyi ise bağımlı değişken ile aracı değişken arası ilişkinin tespitidir. Bu ilişki gücü de yaklaşık orta seviye diyebileceğimiz negatif yönlü bir ilişkidir.

Çizelge 22. Bağımlı, Bağımsız ve Ara Değişken Arası Korelasyon Tablosu

Variable		İAFac	Ücretfac	Facanlam	Facyeter	FacÖzr	FacEtk
1. İAFac	Pearson's r	—					
	p-value	—					
2. Ücretfac	Pearson's r	-0.339	—				
	p-value	< .001	—				
3. Facanlam	Pearson's r	-0.168	0.05	—			
	p-value	0.018	0.483	—			
4. Facyeter	Pearson's r	-0.264	0.037	0.663	—		
	p-value	< .001	0.606	< .001	—		
5. FacÖzr	Pearson's r	-0.04	-0.097	0.511	0.416	—	
	p-value	0.57	0.173	< .001	< .001	—	
6. FacEtk	Pearson's r	-0.211	0.006	0.477	0.617	0.65	—
	p-value	0.003	0.937	< .001	< .001	< .001	—

6.4. Bağımsız değişken alt faktör grupları ile ve bağımlı değişken arası regresyon ilişkileri

Çizelge 23. Model Açıklayıcılığı

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
H ₁	0.302	0.091	0.073	1.258

Bağımlı değişkendeki toplam değişimin yüzde kaçının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını bulmak için regresyon analizinde R² değerinden yararlanır. Bu değer tüm değişkenlerin birlikte açıkladıkları varyans oranını verir. R değeri 0 ile 1 arasında değer alır. Değer 0' a yaklaşırsa, modelin veriye uyum göstermediği veya bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkendeki değişmeyi açıklayamadığı, "1" e yaklaşırsa, bağımlı değişkendeki değişimin, bağımlı değişkenler tarafından iyi açıklandığını gösterir.

R² değeri (0,09) değeri, bağımsız değişkenimiz psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan anlam; etki; yeterlilik ve özerklik faktörlerinin olan işten ayrılma niyeti bağımlı değişkeni yaklaşık olarak % 9 oranında açıkladığını göstermektedir. Bu değer çok yüksek olması zaten beklenemezdi çünkü tek bir faktör ve onu alt gruplarının tek başına bir değişkeni anlatmaktan sorumlu olması çok da mümkün değildir.

Çizelge 24. ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H ₁	Regression	31.070	4	7.768	4.906	< .001
	Residual	308.747	195	1.583		< .001
	Total	339.817	199			< .001

Modelinin anlamlılığını sınamak için F (ANOVA) testinden yararlanır (Bayram, 2004: 119). ANOVA tablosu incelendiğinde, F test değerinin 4.906 ve bu değere ait sig .(anlamlılık) sütunundaki değer 0,001'den düşük (p=,000) olduğu görülmektedir.

Bu durum değişkenler arasındaki ilişkinin p < 0,001 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu durumda bize bu analizin yorumlanıp değerlendirilmesinin imkânını anlatır.

Çizelge 25. Katsayılar Matrisi

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p	Collinearity Statistics	
							Tolerance	VIF
H ₀	(Intercept)	2.788	0.092		30.176	< .001		
H ₁	(Intercept)	4.564	0.466		9.791	< .001		
	Facanlam	-0.054	0.124	-0.043	-0.438	0.662	0.488	2.049
	Facyeter	-0.292	0.157	-0.194	-1.864	0.049	0.430	2.327
	FacÖzr	0.192	0.098	0.187	1.960	0.041	0.510	1.961
	FacEtk	-0.252	0.136	-0.193	-1.846	0.036	0.428	2.337

Katsayı (coefficients) tablosu ise regresyon denkleminin kurulduğu katsayıların hem değerinin hem de anlamlılıklarının gösterildiği bir tablodur. Bu tabloya göre, p < 0,05 küçük ve anlamlı olan faktörlerimiz; Facyeter (Yeterlilik Faktörü), FacÖzr (Özerklik Faktörü) ve FacEtk (Etki faktörü)'dür. Buna karşılık Facanlam (Anlam Faktörünün) faktörünün istatistiksel olarak anlamlı olmadığı (p > 0,05) görülmektedir.

Bu durum da bize anlam faktörünün bağımlı değişken isten ayrılma niyeti üzerinde etkisinin olmadığını göstermektedir.

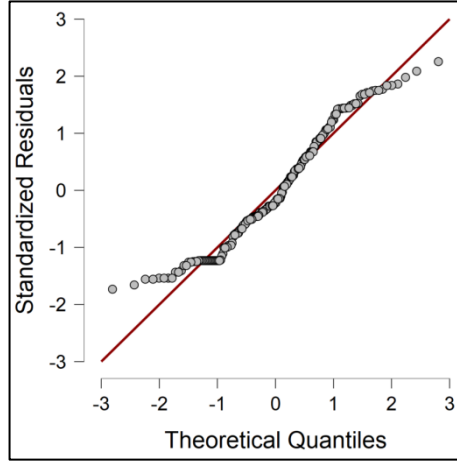
6.5. Regresyon Varsayımları

Öncelikle kullanılan regresyon analizi çok değişkenli doğrusal regresyon analizidir. Bu analizin elde edilen sonuçlarının kullanılabilmesi için analiz için gerekli temel varsayımlarının da sağlanması gerekmektedir.

İlk olarak test edilmesi gerekli olan varsayım her bir bağımsız değişkenin bağımlı değişken ile yaklaşık doğrusal bir ilişki içerisinde olmasıdır. Korelasyon analizi elde edilen ilişki doğrusal ilişkinin gücünü anlamlılık seviyesinde tespit etmiştir.

İkinci önemli varsayım bağımsız değişkenler arasında yüksek seviyede güçlü ilişki olmaması durumudur (Multicollinearity). Bu durumda korelasyon matrisinde bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin pozitif ya da negatif 0,8 ve üstü olması durumudur. Böyle bir durumda mevcut değildir.

Bir diğer önemli varsayım ise standardize edilmiş artık değerlerin yaklaşık doğrusal bir biçimde dağılmasıdır. Şekil 2’de görüldüğü gibi bu durum da bir ölçüde sağlanmıştır. Tüm değişkenler için bu koşullar sağlanmıştır.

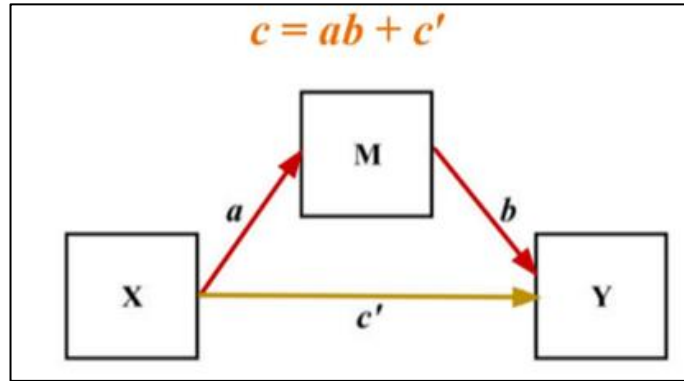


Şekil 2. Q-Q Plot Standardized Residuals

Regresyon analizi varsayımlarının belirli ölçüde sağlanması da bizlere analiz sonuçlarına güvenebileceğimizi göstermektedir.

6.6. Mediator (Aracı Değişken) Analizi

Aracı değişken nedensellik tabanlı ilişkide bağımlı ve bağımsız değişken arasında yer alan ve nedenselliğin gücünü artıran değişkendir.



Yukarıdaki şekle göre X bağımsız değişkeni, Y bağımlı değişkeni ve M aracı değişkeni temsil eder. Ayrıca, c' yolu bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkiyi, a yolu bağımsız değişken ile aracı değişken arasındaki etkiyi, b ise aracı değişken ile bağımlı değişken arasındaki etkiyi göstermektedir (Baron ve Kenny, 1986: 116).

Bağımsız değişken ya da değişkenleri arasında bir aracılık etkisinden söz edebilmek için bazı koşulların sağlanması gerekir. Baron ve Kenny'nin tarafından önerilen adımlar aşağıdaki gibidir (Baron ve Kenny, 1986) ;

Bağımsız değişkenin, aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalıdır.

$X \rightarrow M$

Bağımsız değişken, bağımlı değişken üzerinde etkili olmalıdır.

$X \rightarrow Y$

Aracı değişken, ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde; bağımsız değişkenle bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki ortaya çıkarsa tam aracılık etkisinden; bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisinden söz edilebilir.

$X+M \rightarrow Y$ (Toplam Etki)

Toplam etkiden direkt etkinin çıkması bize indirekt etkiyi yani moderatör etkiyi göstermektedir. Ancak bu etkiyi anlamının en etkin yolu Baron ve Kenny'in de işaret ettiği tüm etkileri (anlamli olanları sadece dikkate alarak) X' değişkenin Y üzerindeki etkisi eğer X ile M'nin analize beraberce Y üzerindeki etkisinin araştırıldığı regresyon ilişkisinde azaldığı görülüyorsa (ya da tamamen anlamsızlaştığı) bu durumda M'in mediatör etkisinden bahsedebilir.

Çalışmanın bağımsız değişkeni olan psikolojik güçlendirmenin tüm alt faktörlerinin ücret tatminin aracı olarak görüp işten ayrılma durumunu nasıl ne derece etkileyip etkilemedikleri araştırılacaktır. Sırasıyla mediatör yani aracılık değişkenin etkisinin olup olmadığının Baron ve Kenny'nin önerdiği regresyon analizlerindeki X yani bağımsız değişkenin beta katsayısının takibiyle bulanacaktır.

Bağımsız değişken aracı değişken üzerinde bir etkisi olmalı

X → M

Çizelge 26. Bağımsız Değişkenlerin Aracı Değişken Üzerindeki Etkisi

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	2.769	0.081		34.007	< .001
H ₁	(Intercept)	2.568	0.425		6.043	< .001
	Facyeter	-0.021	0.143	-0.016	-0.15	0.881
	FacÖzr	-0.196	0.089	-0.217	-2.194	0.029
	Facanlam	0.14	0.113	0.125	1.241	0.216
	FacEtk	0.112	0.124	0.097	0.897	0.371

Bağımsız değişkenlerin mediatör (aracı) değişken üzerindeki etkisinin değerlendirilmesi amacıyla elde edilen regresyon denklemi anlamlı olsa da faktörlerden sadece bir tanesinin o da Özerklik faktörünün aracı değişken üzerinde etkisi olduğu görülmektedir.

X → Y

Çizelge 27. Bağımsız Değişkenlerin Bağımlı Değişken Üzerindeki Etkisi

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	2.788	0.092		30.176	< .001
H ₁	(Intercept)	4.564	0.466		9.791	< .001
	Facyeter	-0.292	0.157	-0.194	-1.864	0.064
	FacÖzer	0.192	0.098	0.187	1.960	0.041
	Facanlam	-0.054	0.124	-0.043	-0.438	0.662
	FacEtk	-0.252	0.136	-0.193	-1.846	0.056

Çizelge 27 ise bağımsız değişkenlerin tek tek bağımlı değiş bağımlı değişkeni ne derece etkileyip etkilemediğinin tespitidir. Bu tabloya göre anlamlı seviyede bağımlı değişkeni etkileyen bağımsız değişkenlerimiz özerklik faktörü ile etki faktörüdür (sınır değerde).

Çizelge 28. Hem Bağımsız hem de Moderatör Değişkenin Birlikte Bağımlı Değişken Etkisi

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H ₀	(Intercept)	2.788	0.092		30.176	< .001
H ₁	(Intercept)	5.495	0.481		11.436	< .001
	Facyeter	-0.3	0.148	-0.199	-2.022	0.045
	FacÖzr	0.121	0.094	0.118	1.289	0.199
	Facanlam	-0.003	0.117	-0.003	-0.029	0.977
	FacEtk	-0.211	0.129	-0.162	-1.634	0.104
	Ücretfac	-0.363	0.074	-0.32	-4.882	< .001

Son elde edilmesi gerekli tablo ise hem aracı hem de bağımsız değişken alt gruplarının birlikte bağımlı değişken üzerindeki nedenselliliği test eden Çizelge 28'dir. Bu tabloya göre anlamlılık gösteren tek faktör yeterlilik faktörü ve moderatör değişken olan ücret faktörüdür. Bu tablo ile elde edilen en çarpıcı tespit özerklik faktörü her bir kontrol basamağında anlamlılık arz etmiş ve bağımsız değişkenler ile birlikte iken sahip olduğu beta katsayısı (0,187) iken bu değer toplam etki de (0,11)'e düştüğü görülmüştür. Bu değerin

toplam etkide düşüyor ya da yok oluyor olması bu değişken üzerinden olan aracı değişken yani ücret faktörünün bir aracılık etkisinin varlığından söz edilebilmektedir

$X+M \rightarrow Y$

7. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada, psikolojik güçlendirme algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve beraberinde psikolojik güçlendirme algısının işten ayrılma niyetine etkisinde aracı etki olarak ücret tatmininin bir rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Bu bağlamda hipotezler test edilmiş ve araştırma sonucunda konuyla ilgili bulgular elde edilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durum doğaldır çünkü psikolojik yönden güçlendirilmiş çalışanların işten ayrılma niyetinin düşük olması beklenir. İşletmeler mevcut çalışanlarını elde tutabilmek ve işten ayrılma düşüncesinden uzaklaştırmak için çalışanlarının kendi işinde söz sahibi olmasına, işin yürütülebilmesinde gerekli yetkinin verilmesine ve çalışanın yaptığı işte etki derecesini arttırmasına olanak sağlamalıdır. Çalışanın yaptığı işi anlamlı bulması, bir işi başardığını ve elde ettiği sonuçta etkisinin büyük olduğunu görmesi, işine ve işletmeye olan bağlılığını olumlu yönde etkileyecek ve böylece çalışanın işten ayrılma niyeti düşük olacaktır. Araştırma sonucunda elde edilen diğer bulgular ise; psikolojik güçlendirmenin alt boyutları olan anlam, etki, yeterlilik ve özerklik faktörlerinin işten ayrılma niyetinin %9'luk kısmını açıkladığı tespit edilmiştir. Buna göre çalışanların psikolojik yönden güçlendirilmesi işten ayrılma niyetinden uzaklaşmasında %9 oranında etkili olduğu ve psikolojik güçlendirmenin alt faktörlerinden biri olan özerklik faktörünün aracı değişken olan ücret tatmini üzerinde anlamlı seviyede etkisi olduğu görülmektedir.

Çalışmanın konularını oluşturan; psikolojik güçlendirme, işten ayrılma niyeti ve ücret tatmini kavramları ile ilgili, bu üç kavramın ilişkisini bir arada ele alan bir çalışmanın olmadığından yola çıkılarak ikili ilişkiler halinde yapılan çalışmalar dikkate alınarak çalışmanın bulguları ile yorumlanmıştır. Kanbur (2018) "Havacılık sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi" adlı makale çalışmasında psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit ederken, ayrıca psikolojik güçlendirmenin boyutları ile işten ayrılma niyeti ilişkisi ayrı ayrı test edilerek anlamlılık-yeterlilik boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu, ancak özerklik ve etki boyutları ile arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı sonucuna da varmıştır. Taşkıran (2019) "Psikolojik Güçlendirmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü: Konaklama Sektöründe Bir Araştırma" adlı yüksek lisans çalışmasında psikolojik güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları beraber alındığında işten ayrılma niyeti üzerinde etkileri olduğu sonucuna ulaşmış ; Kim ve Fernandez (2016) personel güçlendirmenin ile işten ayrılma niyetine yönelik yaptıkları çalışmada bu değişkenler arasında negatif ve güçlü bir ilişki sonucuna ulaşırlarken; Kitapçı, Kaynakçı ve Ökten (2013) "Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma" adlı çalışmalarında, güçlendirmenin alt boyutu olan anlam boyutunun, işten ayrılma niyetini negatif, etki boyutunun kamu sektöründe iş tatmini ve işten ayrılma niyetini olumlu, otonomi boyutunun ise, özel sektörde işten ayrılma niyetini olumsuz etkilediğini, yetkinlik boyutunun ise hiçbir ilişkide anlamlı çıkmadığı; Wilutantria ve Etikariena (2017), "The Influence of Psychological Empowerment on Turnover Intention through Appreciative Inquiry Workshop for Employee at Division X" adlı çalışmalarında 103 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyetiyle önemli bir negatif korelasyon olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Batmaz (2020) "Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Ücret Tatmininin Rolü ve Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tez çalışmasında çalışanların ücret tatmini düzeyi ile psikolojik güçlendirmenin anlam ve etki boyutu düzeyleri arasında pozitif yönde, orta düzeyde güçte ve anlamlı bir ilişki olduğu; yeterlilik ve özerklik boyutu düzeyleri arasında pozitif yönde, zayıf düzeyde güçte ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu çalışma ve diğer çalışmaların bulguları dikkate alındığında; psikolojik güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki, özellikle psikolojik güçlendirmenin özerklik boyutu ile ücret tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucu dikkat çekmektedir. Sonuç olarak, çalışani işten ayrılma niyetini arttıran birçok faktör bulunurken, bu faktörlerin neler olduğunun ve etki derecelerinin ne büyüklükte olduğunun tespit edilmesi işten ayrılma niyetinin ortadan kaldırılması ya da azaltılması için önem teşkil etmektedir. Bu durumun analiz edilmesi ile işten ayrılma niyetinin artmasına neden olan faktörler için



önlem alınması, işten ayrılma niyetini düşmesine neden olan faktörlerin ise işletme içinde etkinliğinin artırılması yönünde işletmelere yol gösterici olacaktır. Buna göre, işletmeler çalışanlarının işten ayrılma niyetinden uzaklaşması için psikolojik güçlendirmeye yönelik uygulamaları işletme içinde yaygınlaştırmalıdır. Benzer şekilde, çalışanların yaptığı işin başlangıçtan sonucuna kadar olan süreçte kendi kararlarını uygulayabilmesi, karar alırken inisiyatif kullanma haklarının olabilmesi işlerinde özerk hissetmesine ve kendilerini psikolojik yönden güçlenmiş hissetmelerine neden olacağı için aldığı ücrete yönelik tatmin hissi duymalarını sağlamaktadır.

KAYNAKÇA

- Bozkurt, T. (2011). Çalışma İlişkilerinin Evrimi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, cilt 51, sayı6, 1173.
- Batmaz, M. C. (2020). Psikolojik Güçlendirmenin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Ücret Tatmininin Rolü ve Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, cilt 16, sayı 3, 297-334.
- Çalışkan, A. ve Hazır, K. (2012). Psikolojik Güçlendirmenin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt 9, sayı 2, 48-76.
- Erdirencelebi, M. ve Ertürk, E. (2018). Çalışanların Örgütsel Yalnızlık Algısının İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt 17, sayı 2, 603-617.
- Gürbüz, S. (2007). Kamu Personelinin Ücret Tatmin Seviyelerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt 6, sayı 21, 240-260.
- Kanbur, E. (2018). Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, 147-162.
- Kesen, M. (2015). Psikolojik Güçlendirme Çalışanların Sosyal Kaytarma Davranışlarını Azaltır mı?. *Journal of Yasar University*, cilt 10, sayı 8, 6531-6540.
- Kim, S. Y., & Fernandez, S. (2016). Employee Empowerment and Turnover Intention in the U.S. Federal Bureaucracy. *American Review of Public Administration*, 1-19.
- Kitapçı, H., Kaynak, R. ve Ökten, S.S. (2013). Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Kamu ve Özel Sektörde Mukayeseli Bir Araştırma, *International Review of Economics and Management*, Vol 1(1), p.49-73.
- Polatçı, S. ve Özçalık, F. (2013). Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin İşyeri Nezaketsizliği ve Tükenmişliğe Etkisi. *İşletme Bilimi Dergisi*, cilt 1, sayı 1, 17-34.
- Seyfullahoğulları, Ç. A. (2018). İşten Ayrılma Niyeti. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, cilt 18, sayı 3, 606-620.
- Taşkıran, G. (2019). Psikolojik Güçlendirmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Rolü: Konaklama Sektöründe Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Tolay, E. , Sürgevil, O. ve Topoyan, M. (2012). Akademik Çalışma Ortamında Yapısal ve Psikolojik Güçlendirmenin Duygusal Bağlılık ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri. *Ege Akademik Bakış*, cilt 12, sayı 4, 449-465.

TUİK haber bülteni, “İstatistiklerle Kadın, 2020”
https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=37221, Erişim Tarihi 1.05.2021

Wilutantria,A. ve Etikariena, A. (2017). The Influence of Psychological Empowerment on Turnover Intention through Appreciative Inquiry Workshop for Employee at Division X, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, Vol.135, p.484-494.

Yıldırım, A. ve Demirel, E. T. (2015). Ücret Tatmininin Yaşam Tatminini Belirleyici Etkisi Var mı? Elazığ Banka Çalışanları Örneği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, cilt 25, sayı 2, 133-154.

Yıldırım, M. H. , Erul, E. E. ve Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, cilt 6, sayı 1, 34-44.

