



T.C.

TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**SAĞLIK POLİTİKASI BAĞLAMINDA İŞTEN AYRILMA NİYETİ:
SAĞLIK ÇALIŞANLARININ DENEYİMLERİ VE ÇALIŞMA
ORTAM DAVRANIŞLARININ ARACI ROLÜ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Fatih HASGÜL

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY

TOKAT-2024

ETİK SÖZLEŞME

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY danışmanlığında hazırlamış olduğum “Sağlık Politikası Bağlamında İşten Ayrılma Niyeti: Sağlık Çalışanlarının Deneyimleri ve Çalışma Ortam Davranışlarının Aracı Rolü” adlı Yüksek Lisans tezinin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

.../.../...

Fatih HASGÜL



JÜRİ KABUL VE ONAY

Fatih HASGÜL tarafından hazırlanan “**Sağlık Politikası Bağlamında İşten Ayrılma Niyeti: Sağlık Çalışanlarının Deneyimleri ve Çalışma Ortam Davranışlarının Aracı Rolü**” adlı tez çalışmasının savunma sınavı 01/10/2024 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen Jüri tarafından Oy Birliği ile Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın hazırlanmasında desteklerini esirgemeyen birçok değerli insanın katkılarını anmak isterim. Öncelikle, tezimin hazırlanmasında bana rehberlik eden, bilgi ve deneyimlerini cömertçe paylaşan, değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Çalışmam boyunca bana gösterdiği sabır, anlayış ve akademik katkıları için kendisine minnettarım.

Ayrıca, araştırmamın analiz kısımlarında kendisine danışma fırsatı tanıyan Dr. Öğr. Üyesi Tugay ÜLKÜ'ye teşekkür etmek isterim.

Çalışmam süresince manevi desteğini her zaman yanımda hissettiğim aileme, teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak, beni her zaman motive eden arkadaşlarıma ve bu süreçte yanımda olan tüm sevdiklerime teşekkür ederim. Bu tez, onların desteği olmadan yine de tamamlanırdı.

Fatih HASGÜL

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK POLİTİKASI BAĞLAMINDA İŞTEN AYRILMA NİYETİ: SAĞLIK ÇALIŞANLARININ DENEYİMLERİ VE ÇALIŞMA ORTAM DAVRANIŞLARININ ARACI ROLÜ

Fatih HASGÜL

Yüksek Lisans, İşletme Anabilim Dalı Tez Danışmanı:

Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY

Ekim 2024, xi + 110 sayfa

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti, örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı davranışları arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmanın temel hedefi, çalışma ortamı davranışlarının, örgütsel politika algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayıp oynamadığını belirlemektir. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde görev yapan 340 sağlık çalışanından anket yoluyla veri toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS ve AMOS programları kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi uygulanmıştır.

Araştırma bulguları, örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını, ancak çalışma ortamı davranışları aracılığıyla dolaylı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Çalışma ortamı davranışları, örgütsel politika algısının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde önemli bir aracı rol oynamaktadır. Ayrıca, eğitim düzeyi, yaş, mesleki deneyim ve kurumda çalışma süresi gibi demografik faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkileri tespit edilmiştir.

Bu sonuçlar, sağlık kurumlarının çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmak için çalışma ortamı koşullarını iyileştirmeleri ve örgütsel politikalarını adil ve şeffaf bir şekilde belirlemeleri gerektiğini göstermektedir. Çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alan yönetim anlayışlarının benimsenmesi hem çalışan memnuniyetini hem de sağlık hizmetlerinin kalitesini artıracaktır.

Anahtar Kelimeler: İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı, Çalışma Ortamı Davranışları, Sağlık Çalışanları, Yapısal Eşitlik Modeli

ABSTRACT**MASTER'S THESIS****INTENTION TO LEAVE EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF HEALTH
POLICY: EXPERIENCES OF HEALTHCARE PROFESSIONALS AND THE
MEDIATING ROLE OF WORKPLACE BEHAVIORS**

Fatih HASGÜL

Master's Thesis, Business Administration Advisor: Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY

October 2024, xi + 110 pages

This study aims to examine the relationships between turnover intention, organizational politics perception, and workplace behaviors among healthcare professionals. The primary objective is to determine whether workplace behaviors play a mediating role in the relationship between organizational politics perception and turnover intention. Data were collected via questionnaires from 340 healthcare workers employed at Tokat Gaziosmanpaşa University Research and Application Hospital. Structural Equation Modeling (SEM) was applied using SPSS and AMOS software for data analysis.

The findings indicate that organizational politics perception does not have a direct effect on turnover intention but has an indirect effect through workplace behaviors. Workplace behaviors serve as a significant mediator in the impact of organizational politics perception on employees' turnover intention. Additionally, demographic factors such as education level, age, professional experience, and tenure at the institution were found to have significant effects on turnover intention.

These results suggest that healthcare institutions should improve workplace conditions and establish fair and transparent organizational policies to reduce employees' turnover intentions. Adopting management approaches that consider the needs and expectations of employees will enhance both employee satisfaction and the quality of healthcare services.

Keywords: Turnover Intention, Organizational Politics Perception, Workplace Behaviors, Healthcare Professionals, Structural Equation Modeling

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ETİK SÖZLEŞME	ii
JÜRİ KABUL VE ONAY	iii
TEŞEKKÜR	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ.....	1
1. BÖLÜM: SAĞLIK POLİTİKASI	3
1.1. SAĞLIK POLİTİKASI TANIMI.....	3
1.1.1. Sağlık Politikasının Amaçları ve Önemi.....	3
1.1.2. Türkiye'deki Sağlık Politikası Tarihi ve Gelişimi.....	4
1.1.3. Sağlık Politikalarının Çalışma Ortamına Etkileri	5
1.1.4. Politika Yapım Süreci ve Karar Alma Mekanizmaları.....	10
1.1.5. Karar Alma Süreçlerinin Şeffaflığı ve Hesap Verebilirliği	13
2. BÖLÜM: İŞTEN AYRILMA NİYETİ.....	15
2.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KURAMLARI.....	16
2.1.1. Sosyal Mübadele Kuramı (social exchange theory)	16
2.1.2. İnsan Sermayesi Kuramı (human capital theory)	17
2.1.3. Arayış Kuramı (search theory)	18
2.1.4. Eşitlik Kuramı (equity theory).....	19
2.1.5. Örgütsel Denge Kuramı (organizational equilibrium theory).....	19
2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE SONRASI.....	20
2.2.1. Bireyler İçin Sonrası	20
2.2.1. İşletmeler İçin Sonrası	21
3. BÖLÜM: ÇALIŞMA ORTAMI DAVRANIŞLARI.....	23
3.1. ÇALIŞMA ORTAM DAVRANIŞLARININ TANIMI VE ÖNEMİ.....	23
3.2. ÇALIŞMA ORTAMI DAVRANIŞLARININ KATAGORİLERİ.....	24
3.2.1. Pozitif Davranışlar	24
3.2.2. Çalışma Ortamını Etkileyen Faktörler	27

3.2.3. Çalışma Ortam Davranışlarının Sonuçları.....	31
4. BÖLÜM: YÖNTEM.....	35
4.1. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ.....	35
4.2. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	35
4.3. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI	35
4.4. VERİLERİN TOPLAMA ARAÇLARI	35
4.5. EVREN VE ÖRNEKLEM.....	38
4.6. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE MODELİ	38
4.7. ETİK YÖNDEN UYGUNLUK.....	39
5. BULGULAR	41
5.1. DEMOGRAFİK BİLGİLER.....	42
5.2. ÖN ANALİZLER	43
5.3. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE BULGULAR	50
5.3.1. Cinsiyete Yönelik Bulgular.....	50
5.3.2. Medeni Duruma Yönelik Bulgular	51
5.3.3. Eğitim Durumuna Yönelik Bulgular.....	52
5.3.4. Kurumdaki Göreve Yönelik Bulgular.....	54
5.3.5. Kurumdaki Çalışma Süresine Yönelik Bulgular.....	55
5.3.6. Yaşlara Yönelik Bulgular	57
5.4. KOLERASYON ANALİZİ	59
5.5. ÖLÇME MODELİ.....	67
5.6. YAPISAL MODEL	70
6. BÖLÜM: TARTIŞMA.....	77
7. BÖLÜM: SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	81
7.1. ÖNERİLER	84
7.1.1. Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler	85
KAYNAKÇA	87
EKLER	104
Ek 1. Anket Formu	104
Ek 2. Etik Kurul Raporu.....	109

TABLOLAR LİSTESİ

	Sayfa
Tablo 1. Demografik Dağılım	42
Tablo 2. Tanımlayıcı istatistikler.	43
Tablo 3. Kullanılan Ölçeklerin ve Boyutlarının Normallik Analizi Sonuçları.....	45
Tablo 4. Durbin-Watson değeri tablosu.....	48
Tablo 5. Tolerans ve Varyans Artış Faktör Tablosu.....	49
Tablo 6. İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenleri İçin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	50
Tablo 7. Cinsiyete Göre İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	50
Tablo 8. Medeni Duruma Göre İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.	51
Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenlerinin ANOVA Sonuçları.	52
Tablo 10. Kurumdaki Göreve Göre İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenlerinin ANOVA Sonuçları	54
Tablo 11. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenlerinin ANOVA Sonuçları	55
Tablo 12. Yaş'a Göreve Göre İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenlerinin ANOVA Sonuçları	57
Tablo 13. Kolerasyon Analizi Tablosu	59
Tablo 14. Yapısal Eşitlik Modelinde Yol Katsayıları, Standart Hatalar ve Anlamlılık Düzeyleri.....	68
Tablo 15. Ölçme Modeli Uyum İyiliği Değerleri.....	68
Tablo 16. Modifiye Edilmiş Ölçme Modeline Ait Parametre Değerleri	70
Tablo 17. Modifiye Edilmiş Ölçme Modeli Uyum İyiliği Değerleri	70
Tablo 18. Yapısal Modele Ait Parametre Değerleri.....	72
Tablo 19. Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri.....	72
Tablo 20. Modifiye Edilmiş Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri	74
Tablo 21. Modifiye Edilmiş Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri	74
Tablo 22. Hipotez Sonuçları Tablosu	76

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa
Şekil 1: Araştırma Modeli.....	39
Şekil 2. Ölçme Modeli Yol (Path) Diyagramı	67
Şekil 3. İkinci Ölçme Modeli Yol (Path) Diyagramı	69
Şekil 4. Yapısal Model Yol (Path) Diyagramı	71
Şekil 5. Modifiye Edilmiş Yapısal Model Yol (Path) Diyagramı.....	73



KISALTMALAR

AMOS:	Analysis of Moment Structures
ÇOD:	Çalışma Ortamı Değerlendirmesi
DSO:	Dünya Sağlık Örgütü
İAN:	İşten Ayrılma Niyeti
OECD:	Organisation for Economic Co-Operation and Development
ÖPA:	Örgütsel Politika Algısı
SDP:	Sağlıkta Dönüşüm Programı
SEM:	Structural Equation Modeling
SPSS:	Statistical Package for the Social Sciences
STK:	Sivil Toplum Kuruluşları
TTB:	Türk Tabipler Birliği
WHO:	World Health Organization
YEM:	Yapısal Eşitlik Modeli

GİRİŞ

Araştırmanın amacı sağlık politikalarındaki değişimlerin sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini incelemek, bu araştırmanın temel amacıdır. Bu bağlamda, araştırma, sağlık politikalarının sağlık çalışanlarının iş tatmini ve iş yükü algılarına nasıl etki ettiğini ve bu etkilerin işten ayrılma niyetleri ile nasıl ilişkilendirilebileceğini detaylandıracaktır. Özellikle, çalışma ortamı davranışlarının, sağlık politikaları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide aracı bir rol oynayıp oynamadığının analizi bu çalışmanın kapsamındadır.

Araştırma, Tokat ilinde yer alan Gaziosmanpaşa Üniversitesi Hastanesi ve Tokat Devlet Hastanesi'nde çalışan sağlık çalışanları arasında yapılacak bir anket çalışması ile desteklenecek nicel bir metodolojiyi temel alacaktır. Araştırmanın nihai hedefi, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmaya yönelik etkili stratejiler geliştirilmesine yönelik veri sağlamaktır.

Bu çalışma, sağlık politikaları, iş tatmini, iş yükü algıları ve çalışma ortamı davranışlarının sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini derinlemesine inceleyerek, sağlık sektöründeki politika yapıcılar ve yöneticilere yönelik önemli içgörüler sunmayı amaçlamaktadır. Elde edilecek bulgular, sağlık sektöründe çalışan memnuniyetini ve bağlılığını artırma yönünde politikaların ve uygulamaların geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

Araştırmanın önemi, sağlık sektörü çalışanları açısından sürekli değişen politikalar ve artan iş yükü nedeniyle zorlu bir çalışma ortamı sunmaktadır. Sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörlerin anlaşılması, sektörün karşılaştığı acil sorunlardan birini temsil etmektedir. Sağlık çalışanlarının işten ayrılması, hastaların bakım kalitesini etkileyebilecek ve sağlık hizmetlerinin sürekliliğinde aksamalara yol açabilecek önemli bir sorundur. Bu nedenle, sağlık politikalarının çalışanların iş tatmini, iş yükü algıları ve çalışma ortamı davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen bu araştırma büyük bir öneme sahiptir.

Bu araştırma, sağlık hizmetlerinin kalitesini korumak ve iyileştirmek amacıyla sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirilmesine katkı sunacaktır. Araştırma sonuçları, sağlık politikalarının tasarımı ve uygulanmasında

politika yapıcılara ve yöneticilere rehberlik edecek içgörüler sağlayacaktır. Ayrıca bu çalışma, işten ayrılma niyeti, sağlık politikaları, iş tatmini, iş yükü algıları ve çalışma ortamı davranışları arasındaki ilişkileri kapsayan bir model sunarak literatüre teorik katkıda bulunacaktır. Aynı zamanda, sağlık sektöründe çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik pratik öneriler geliştirilmesine yardımcı olacak bilgileri de sunacaktır. Bu çalışma, sağlık hizmetlerinin daha erişilebilir ve kaliteli hale gelmesi için sürdürülebilirlik ve çalışan memnuniyetinin artırılması yönünde önemli adımlar atılmasını sağlayacak bulguları ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Bu araştırmanın temel amacı doğrultusunda, üç ana araştırma sorusu ve hipotez geliştirilmiştir. İlk olarak, sağlık politikalarındaki değişikliklerin sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkileyip etkilemediği incelenmektedir. İkinci olarak, örgütsel politika algısının, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini, çalışma ortamı davranışları aracılığıyla dolaylı olarak etkileyip etkilemediği sorgulanmaktadır. Son olarak, çalışma ortamı davranışlarının, sağlık politikalarının sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde aracı bir rol oynayıp oynamadığı araştırılmaktadır.

Hipotezler:

- H1: Sağlık politikalarının değişimi, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilemektedir.
- H2: Örgütsel politika algısı, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini, çalışma ortamı davranışları aracılığıyla dolaylı olarak etkilemektedir.
- H3: Çalışma ortamı davranışları, sağlık politikalarının sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde önemli bir aracı rol oynamaktadır.

Bu araştırma soruları ve hipotezler, çalışmanın odak noktasını belirlemekte ve araştırmanın yönlendirilmesi için bir çerçeve sağlamaktadır. Nicel veri analizi yöntemleri kullanılarak bu hipotezlerin test edilmesi, sağlık politikaları ve sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiler hakkında önemli bulguların elde edilmesine olanak tanıyacaktır. Bu bulgular, sağlık sektöründe politika yapıcılar ve yöneticiler için değerli içgörüler sunacak ve sağlık çalışanlarının iş tatmini ve bağlılığını artırmaya yönelik stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.

1. BÖLÜM: SAĞLIK POLİTİKASI

1.1. SAĞLIK POLİTİKASI TANIMI

Sağlık politikası, bir toplumun sağlıkla ilgili amaçlarını belirlemek ve bu amaçlara ulaşmak için yapılan planlama, düzenleme ve uygulama faaliyetlerini kapsayan bir alandır. Bu politika, toplum sağlığını iyileştirmek, sağlık hizmetlerinin erişilebilirliğini ve kalitesini artırmak ve sağlık hizmetlerinin maliyetini kontrol altında tutmak amacıyla oluşturulur. Sağlık politikaları, sağlık hizmetlerinin finansmanı, sağlık çalışanlarının eğitimi ve istihdamı, halk sağlığı önlemleri, hastane ve klinik hizmetleri gibi geniş bir yelpazede konuları içerir. Bu politikaların oluşturulmasında hükümetler, sivil toplum kuruluşları, sağlık profesyonelleri ve diğer paydaşlar önemli rol oynar (Glied vd., 2011).

Sağlık politikası, sağlık sisteminin çeşitli bileşenlerini entegre ederek, toplumun sağlık düzeyini artırmayı ve sağlık hizmetlerinin adil dağılımını sağlamayı amaçlar. Bu süreç, sağlık hizmetlerinin sunumunda etkinlik, verimlilik ve eşitliği gözetir. Sağlık politikalarının belirlenmesi ve uygulanması sürecinde bilimsel veriler ve istatistikler önemli bir rehberlik sağlar (Buse vd., 2023).

1.1.1. Sağlık Politikasının Amaçları ve Önemi

Sağlık politikalarının ana amaçları arasında halk sağlığını korumak ve geliştirmek, sağlık hizmetlerine erişimi artırmak, sağlık hizmetlerinin kalitesini yükseltmek ve mali sürdürülebilirliği sağlamak yer alır. Bu amaçlar doğrultusunda, sağlık politikaları toplumun genel sağlık düzeyini iyileştirmeyi hedefler. Örneğin, aşı kampanyaları, halk sağlığı eğitim programları ve çevre sağlığı düzenlemeleri gibi politikalar, halk sağlığını koruma ve geliştirme amacı taşır (Oliver, 2016).

Sağlık politikalarının önemi, toplum sağlığını doğrudan etkileme kapasitesinden kaynaklanır. İyi tasarlanmış ve etkili bir sağlık politikası, bireylerin yaşam kalitesini artırabilir ve toplum genelinde sağlık eşitsizliklerini azaltabilir. Ayrıca, sağlık hizmetlerinin maliyetlerini kontrol altına alarak ekonomik sürdürülebilirliğe katkıda bulunur. Sağlık politikaları, sağlık hizmetlerinin adil bir şekilde dağıtılmasını ve herkesin kaliteli sağlık hizmetlerine erişimini sağlamayı amaçlar. Bu, sosyal adalet ve insan hakları perspektifinden de büyük bir öneme sahiptir (Braveman ve Gruskin, 2003).

Sağlık politikalarının amaçlarını ve önemini daha iyi anlamak için, bu politikaların sağlık sistemine olan etkilerini gözlemlemek önemlidir. Sağlık sistemleri, bir ülkenin sağlık politikalarının başarısını değerlendiren önemli bir göstergedir. Örneğin, Türkiye’de uygulanan Sağlıkta Dönüşüm Programı, sağlık hizmetlerine erişimi artırmış ve sağlık göstergelerinde önemli iyileşmelere yol açmıştır. Bu program, sağlık harcamalarının kontrol altına alınması ve sağlık hizmetlerinin kalitesinin artırılması açısından başarılı bir örnek olarak gösterilebilir (Tatar vd., 2011).

Sağlık politikalarının etkinliği, politika yapıcılarının bilimsel verilere dayanarak kararlar almasına ve bu kararları uygulamada kararlılık göstermesine bağlıdır. Aynı zamanda, sağlık politikalarının başarısı, toplumun ihtiyaçlarına ve beklentilerine uygun olarak geliştirilmesine ve uygulanmasına da bağlıdır. Toplumun sağlık ihtiyaçları sürekli değiştiğinden, sağlık politikalarının da bu değişikliklere uyum sağlayacak şekilde esnek ve dinamik olması gerekmektedir (Glieb vd., 2011).

Sağlık politikalarının oluşturulması ve uygulanması sürecinde, paydaşların katılımı ve işbirliği büyük önem taşır. Sağlık profesyonelleri, akademisyenler, sivil toplum kuruluşları ve halkın katılımı, politika yapım sürecinde çeşitlilik ve zenginlik sağlar. Bu katılım, politikaların daha kapsayıcı ve etkili olmasını destekler (Kickbusch, 2013).

Sağlık politikalarının tanımı, amaçları ve önemi, toplum sağlığını iyileştirmek ve sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak için kritik bir role sahiptir. İyi tasarlanmış ve uygulanan sağlık politikaları, bireylerin yaşam kalitesini artırabilir, sağlık eşitsizliklerini azaltabilir ve ekonomik sürdürülebilirliğe katkıda bulunabilir. Sağlık politikalarının başarısı, bilimsel verilere dayalı kararlar alınmasına, paydaşların katılımına ve politikaların esnek ve dinamik olmasına bağlıdır (Glieb vd., 2011).

1.1.2. Türkiye’deki Sağlık Politikası Tarihi ve Gelişimi

Türkiye’nin sağlık politikası, Cumhuriyet’in kuruluşundan itibaren önemli değişim ve gelişmeler geçirmiştir. Cumhuriyet’in ilk yıllarında, sağlık hizmetlerinin modernizasyonu ve yaygınlaştırılması temel hedefler arasındaydı. 1923 yılında Cumhuriyet’in kurulmasıyla birlikte, sağlık hizmetleri alanında köklü reformlar

yapılmaya başlandı. Örneğin, 1928'de kurulan Refik Saydam Hıfzıssıhha Enstitüsü, halk sağlığını korumak amacıyla önemli çalışmalar gerçekleştirdi (Savaş vd., 2002).

1930'larda çıkarılan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, bulaşıcı hastalıklarla mücadelede ve halk sağlığının korunmasında önemli bir rol oynadı. Bu kanun, Türkiye'nin sağlık politikasında bir dönüm noktası olarak kabul edilir. 1946 yılında Sağlık Bakanlığı'nın kurulması ise sağlık hizmetlerinin merkezi bir otorite tarafından yönetilmesini sağladı. Bu dönemde, sağlık ocakları ve dispanserler aracılığıyla kırsal bölgelere sağlık hizmeti götürülmesi hedeflendi (Işık vd., 2016).

1980'ler ve 1990'lar boyunca, Türkiye sağlık sisteminde çeşitli reformlar yaparak sağlık hizmetlerinin kalitesini ve erişilebilirliğini artırmayı amaçladı. 1987'de başlatılan Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Projesi, birinci basamak sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesine katkıda bulundu. Bu proje, sağlık hizmetlerinin daha geniş bir kesime ulaşmasını sağladı (Tatar vd., 2011).

2003 yılında başlatılan Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP), Türkiye'nin sağlık sisteminde köklü değişiklikler getirdi. Bu programın ana hedefleri arasında sağlık hizmetlerine erişimin artırılması, hizmet kalitesinin yükseltilmesi ve sağlık sisteminin finansal sürdürülebilirliğinin sağlanması bulunuyordu. SDP kapsamında, aile hekimliği sistemi uygulamaya konuldu ve sağlık sigortası kapsamı genişletildi. Bu reformlar, sağlık göstergelerinde önemli iyileşmelere yol açtı ve Türkiye'nin sağlık sistemini uluslararası alanda daha rekabetçi hale getirdi (Atun vdl., 2013).

1.1.3. Sağlık Politikalarının Çalışma Ortamına Etkileri

Sağlık politikalarının iş yükü ve tükenmişlik üzerindeki etkileri, sağlık çalışanlarının motivasyonunu doğrudan etkileyebilmektedir. Özellikle iş yükünün artması, çalışanların yaşam kalitesi ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinde düşüşe neden olabilmektedir. Bu da motivasyon kaybına yol açarak sağlık çalışanlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerini olumsuz etkileyebilir (Atalay ve Çakırel, 2022).

1.1.3.1. Politikaların sağlık çalışanlarının iş koşullarına etkisi

Sağlık politikaları, sağlık çalışanlarının iş koşullarını doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Etkin ve iyi tasarlanmış politikalar, sağlık çalışanlarının iş yükünü azaltabilir, iş tatminini artırabilir ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunabilir. Türkiye'de

uygulanan Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP), bu alanda önemli değişiklikler getirmiştir (Çağatay, vd., 2021).

Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın en belirgin özelliklerinden biri, aile hekimliği sisteminin getirilmesidir. Aile hekimliği sistemi, hekimlerin daha organize ve sistematik bir şekilde çalışmasını sağlamıştır. Bu sistem sayesinde, hasta başına düşen hekim sayısı artmış ve hekimlerin iş yükü azalmıştır. Ayrıca, aile hekimleri için getirilen performans değerlendirme sistemi, hekimlerin daha verimli çalışmasını teşvik etmiştir (Tatar vd., 2011).

SDP kapsamında, sağlık çalışanlarına yönelik eğitim ve geliştirme programları da yaygınlaştırılmıştır. Bu programlar, sağlık çalışanlarının mesleki yeterliliklerini artırmış ve sürekli eğitim imkanları sunmuştur. Böylece, sağlık çalışanlarının mesleki bilgi ve becerileri güncellenmiş ve iş tatminleri artırılmıştır (Atun vd., 2013). Ayrıca, bu eğitim programları, sağlık çalışanlarının kariyer gelişimlerini destekleyerek uzun vadeli iş motivasyonu sağlamıştır.

Bununla birlikte, SDP'nin bir diğer önemli bileşeni olan genel sağlık sigortası sistemi, sağlık çalışanlarının iş koşullarını dolaylı olarak etkilemiştir. Bu sistem, sağlık hizmetlerine erişimi artırmış ve sağlık hizmetlerine olan talebi yükseltmiştir. Artan talep, sağlık çalışanlarının iş yükünü artırabilirken, sağlık hizmetlerinin daha geniş bir kesime ulaşması ve hastaların memnuniyetinin artması, sağlık çalışanlarının mesleki tatminini de olumlu yönde etkilemiştir (Atun vd., 2013).

Sağlık politikalarının iş koşullarına etkilerini değerlendirirken, yasa ve yönetmeliklerin rolü de göz ardı edilmemelidir. Örneğin, 2010 yılında çıkarılan Sağlık Çalışanlarının Güvenliği ve Sağlığı Yönetmeliği, sağlık çalışanlarının iş güvenliğini artırmaya yönelik önemli düzenlemeler içermektedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2010). Bu yönetmelik, sağlık çalışanlarının güvenli ve sağlıklı bir iş ortamında çalışmasını sağlayarak iş tatminini artırmıştır.

1.1.3.2.Sağlık hizmetlerinin finansmanı ve kaynak dağılımı

Sağlık hizmetlerinin finansmanı ve kaynak dağılımı, bir ülkenin sağlık sisteminin sürdürülebilirliği ve etkinliği açısından kritik öneme sahiptir. Türkiye'de, 2003 yılında başlatılan Sağlıkta Dönüşüm Programı (SDP) kapsamında, genel sağlık sigortası sistemi

uygulanmaya başlanmıştır. Bu sistem, sağlık hizmetlerine erişimi artırmış ve sağlık harcamalarının daha etkin yönetilmesini sağlamıştır (Atun vd., 2013). Genel sağlık sigortası, tüm vatandaşların sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesini sağlarken, sağlık harcamalarının da adil ve dengeli bir şekilde dağıtılmasına olanak tanımıştır.

Türkiye'deki sağlık harcamaları, yıllar içinde önemli değişiklikler göstermiştir. OECD verilerine göre, Türkiye'nin sağlık harcamaları 2010-2020 yılları arasında %5 oranında artış göstermiştir (Güleryüz, 2021). Bu artış, sağlık hizmetlerine yapılan yatırımların ve kaynak dağılımının etkin bir şekilde yönetildiğini göstermektedir. Ayrıca, sağlık harcamalarının kontrol altında tutulması, sağlık sisteminin mali sürdürülebilirliğini sağlamıştır (Barış vd., 2011).

Sağlık hizmetlerinin finansmanında, kamu ve özel sektörün rolü de önemlidir. Türkiye'de, sağlık hizmetlerinin büyük bir kısmı kamu tarafından finanse edilmektedir. Ancak, özel sağlık sigortası ve özel sağlık kuruluşlarının da sağlık hizmetlerine katkısı büyüktür. Bu çeşitlilik, sağlık hizmetlerinin daha geniş bir kesime ulaşmasını ve hizmet kalitesinin artmasını sağlamaktadır (Tatar vd., 2011).

Kaynak dağılımında, sağlık hizmetlerinin etkinliği ve verimliliği büyük önem taşır. Sağlıkta Dönüşüm Programı, sağlık hizmetlerinin daha verimli ve etkili bir şekilde sunulmasını amaçlamıştır. Bu kapsamda, aile hekimliği sistemi ve performansa dayalı ödeme sistemleri gibi yenilikler getirilmiştir. Bu sistemler, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmış ve sağlık çalışanlarının motivasyonunu yükseltmiştir (Atun vd., 2013).

1.1.3.3. Yasa ve yönetmeliklerin çalışma ortamına yansımaları

Yasa ve yönetmelikler, sağlık çalışanlarının iş ortamını ve iş tatminini önemli ölçüde etkileyen unsurlardır. Türkiye'de 2010 yılında çıkarılan Sağlık Çalışanlarının Güvenliği ve Sağlığı Yönetmeliği, sağlık çalışanlarının iş güvenliğini artırmaya yönelik önemli düzenlemeler içermektedir (Gürer, 2018). Bu yönetmelik, sağlık çalışanlarının güvenli ve sağlıklı bir iş ortamında çalışmasını sağlayarak iş tatminini artırmıştır.

Yasal düzenlemeler, işyerinde şiddeti önleme ve sağlık çalışanlarının haklarını koruma konusunda da önemli rol oynamaktadır. Türkiye'de, sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin önlenmesi amacıyla çeşitli yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler, sağlık çalışanlarının işyerinde maruz kaldıkları şiddet olaylarını azaltmayı ve güvenli bir

çalışma ortamı sağlamayı hedeflemektedir (Yıldırım ve Yıldırım, 2007). Ayrıca, Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından önerilen çalışma standartlarına uyum, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırmaktadır (Kıdak ve Aksaraylı, 2009).

Sağlık politikaları ve yasa düzenlemeleri, sağlık çalışanlarının iş tatmini ve motivasyonunu artırarak sağlık hizmetlerinin kalitesini yükseltmektedir. Sağlık Çalışanlarının Güvenliği ve Sağlığı Yönetmeliği, iş güvenliği ve sağlığı konularında önemli düzenlemeler getirerek çalışanların daha güvenli ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarını sağlamıştır (Aldem vd., 2013). Bu düzenlemeler, sağlık çalışanlarının iş tatminini artırmış ve sağlık hizmetlerinin kalitesini yükseltmiştir.

Ayrıca, sağlık çalışanlarının çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla yapılan düzenlemeler, iş yükünü azaltarak ve iş-yaşam dengesini destekleyerek çalışanların genel memnuniyetini artırmıştır. Sağlıkta Dönüşüm Programı kapsamında uygulanan performansa dayalı ödeme sistemleri, sağlık çalışanlarının daha motive ve verimli çalışmasını sağlamıştır (Tatar vd., 2011). Bu sistemler, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırırken, sağlık çalışanlarının mesleki tatminini de yükseltmiştir.

Türkiye'de, sağlık çalışanlarının iş güvenliği ve sağlığı konusundaki yasal düzenlemeler, uluslararası standartlara uyumlu hale getirilmiştir. Bu düzenlemeler, sağlık çalışanlarının maruz kaldığı riskleri azaltmayı ve daha güvenli çalışma koşulları sağlamayı amaçlamaktadır (Kıdak ve Aksaraylı, 2009). Ayrıca, sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin önlenmesi ve işyerinde daha güvenli bir ortam sağlanması için çeşitli programlar ve eğitimler düzenlenmektedir (Yıldırım ve Yıldırım, 2007).

Sonuç olarak, sağlık hizmetlerinin finansmanı ve kaynak dağılımı, sağlık politikalarının etkinliği açısından büyük önem taşır. Türkiye'de uygulanan Sağlıkta Dönüşüm Programı ve genel sağlık sigortası sistemi, sağlık hizmetlerine erişimi artırmış ve sağlık harcamalarının daha etkin yönetilmesini sağlamıştır. Yasa ve yönetmelikler ise sağlık çalışanlarının iş ortamını ve iş tatminini doğrudan etkileyerek, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve verimliliğini artırmıştır.

1.1.3.4. Güncel sağlık politikalarının analizi

Güncel sağlık politikalarının analizi, sağlık sistemlerinin performansını değerlendirme ve iyileştirme sürecinde kritik öneme sahiptir. Türkiye'de, Sağlıkta

Dönüşüm Programı (SDP) kapsamında uygulanan politikalar, sağlık hizmetlerine erişim, kalite ve mali sürdürülebilirlik açısından incelenmelidir. SDP'nin ana hedefleri arasında, sağlık hizmetlerinin erişilebilirliğinin artırılması, sağlık göstergelerinin iyileştirilmesi ve sağlık harcamalarının kontrol altına alınması yer almaktadır (Atun vd., 2013).

Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın başarılarından biri, aile hekimliği sisteminin getirilmesidir. Bu sistem, birinci basamak sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesine ve kişiye özel sağlık hizmetlerinin sunulmasına olanak tanımıştır. Aile hekimliği sistemi, bireylerin sağlık ihtiyaçlarının daha yakından takip edilmesini sağlamış ve sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmıştır (Akdağ, 2011). Aile hekimliği uygulaması, hasta-hekim ilişkisinin güçlenmesine ve önleyici sağlık hizmetlerinin yaygınlaşmasına katkıda bulunmuştur (Tatar vd., 2011).

Bir diğer önemli gelişme, genel sağlık sigortası sisteminin uygulanmaya başlanmasıdır. Genel sağlık sigortası, tüm vatandaşların sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesini sağlamakta ve sağlık hizmetlerine erişimi artırmaktadır (Barış vd., 2011). Bu sistem, sağlık harcamalarının daha etkin yönetilmesini sağlamış ve sağlık hizmetlerinin finansmanında sürdürülebilirliği desteklemiştir (Atun vd., 2013).

SDP'nin bir diğer bileşeni, performansa dayalı ödeme sistemidir. Bu sistem, sağlık çalışanlarının performansını teşvik ederek, hizmet kalitesini artırmayı hedeflemektedir. Performansa dayalı ödeme, sağlık çalışanlarının motivasyonunu artırmış ve sağlık hizmetlerinin verimliliğini yükseltmiştir (Özer ve Bakır, 2003). Ancak, bu sistemin bazı dezavantajları da bulunmaktadır. Performansa dayalı ödeme, bazı durumlarda sağlık çalışanları arasında rekabeti artırabilir ve ekip çalışmasını olumsuz etkileyebilir (Eyigün, 2015).

Son olarak, sağlık altyapısının güçlendirilmesi de SDP'nin önemli bir parçasıdır. Hastane ve sağlık merkezlerinin modernizasyonu, sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmış ve hasta memnuniyetini yükseltmiştir. Ayrıca, teknolojik yeniliklerin sağlık hizmetlerine entegrasyonu, tanı ve tedavi süreçlerini hızlandırmış ve etkinliğini artırmıştır (Habibzadeh vd., 2019).

1.1.3.5. Politikaların sürdürülebilirliği ve etkinliği

Sağlık politikalarının sürdürülebilirliği ve etkinliği, uzun vadeli sağlık hedeflerinin başarılması açısından kritik öneme sahiptir. Türkiye'de uygulanan Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın sürdürülebilirliği ve etkinliği, çeşitli faktörlere bağlıdır. Bu faktörler arasında finansal sürdürülebilirlik, sağlık hizmetlerinin kalitesi, erişilebilirlik ve toplumun genel sağlık durumu yer almaktadır (Atun vd., 2013).

Finansal sürdürülebilirlik, sağlık politikalarının etkinliğini belirleyen temel unsurlardan biridir. Genel sağlık sigortası sistemi, sağlık hizmetlerinin finansmanında önemli bir rol oynamaktadır. Bu sistem, sağlık hizmetlerinin maliyetlerini kontrol altına alırken, sağlık hizmetlerine erişimi artırmaktadır (Barış, vd., 2011). Ancak, genel sağlık sigortası sisteminin sürdürülebilirliği, uzun vadede mali kaynakların etkin yönetimine bağlıdır (Sonymol ve Shankar, 2022).

Sağlık hizmetlerinin kalitesi ve erişilebilirliği, sağlık politikalarının etkinliğini değerlendirmede önemli ölçütlerdir. Aile hekimliği sistemi, birinci basamak sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmış ve bireylerin sağlık ihtiyaçlarının daha iyi karşılanmasını sağlamıştır (Akdağ, 2011). Ancak, kırsal alanlarda sağlık hizmetlerine erişim hala bir sorun olarak devam etmektedir. Bu sorunun çözümü, sağlık altyapısının daha da güçlendirilmesi ve sağlık çalışanlarının bu bölgelerde istihdam edilmesiyle mümkündür (Tatar vd., 2011).

Sağlık politikalarının sürdürülebilirliği, ayrıca toplumun genel sağlık durumu ve sağlık göstergeleri ile de ilişkilidir. Türkiye'de uygulanan sağlık politikaları, çocuk ölümleri, anne ölümleri ve bulaşıcı hastalıkların kontrol altına alınmasında önemli başarılar elde etmiştir (Sonymol ve shankar, 2022). Ancak, kronik hastalıkların yönetimi ve yaşlı nüfusun sağlık ihtiyaçlarının karşılanması, sağlık politikalarının sürdürülebilirliği açısından önemli bir meydan okuma olmaya devam etmektedir (Lu vd., 2022).

1.1.4. Politika Yapım Süreci ve Karar Alma Mekanizmaları

Politika yapım süreci, sorunların belirlenmesi ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi aşamalarını içerir. Karar alma mekanizmaları ise bu süreçte farklı aktörlerin katılımını sağlar ve kararlar bu mekanizmalar aracılığıyla alınır (Öztürk ve Erdem, 2020).

1.1.4.1.Politika yapım sürecinin aşamaları

Sağlık politika yapım süreci, sistematik ve aşamalı bir yaklaşımla ilerler. Bu süreç, sorunların tanımlanmasından politikaların uygulanmasına ve değerlendirilmesine kadar çeşitli aşamalardan oluşur. Etkili sağlık politikalarının geliştirilmesi, her aşamada bilimsel veriler ve paydaşların katılımı ile mümkündür (Buse vd., 2023).

Sorunların Tanımlanması ve Gündem Belirleme: Politika yapım sürecinin ilk aşaması, toplumun sağlıkla ilgili sorunlarının belirlenmesi ve bu sorunların politika gündemine taşınmasıdır. Bu aşamada, halk sağlığı verileri, epidemiyolojik çalışmalar ve paydaşların geri bildirimleri dikkate alınır (Valle-Kruz vd., 2020). Örneğin, Türkiye'de obezite oranlarının artması, bu sorunun sağlık politikası gündemine alınmasını sağlamıştır.

- **Politika Formülasyonu:** Bu aşamada, belirlenen sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirilir ve çeşitli politika seçenekleri oluşturulur. Politika formülasyonu sürecinde, bilimsel araştırmalar, uluslararası örnekler ve uzman görüşleri önemli rol oynar (Goyal ve Howlett, 2020). Türkiye'de aile hekimliği sisteminin benimsenmesi, bu aşamada yapılan analizler ve uluslararası örneklerin incelenmesi sonucu gerçekleştirilmiştir.
- **Karar Verme:** Politika seçeneklerinin değerlendirilmesi ve en uygun çözümün seçilmesi aşamasıdır. Bu süreçte, karar vericiler ekonomik, sosyal ve siyasi faktörleri dikkate alarak nihai kararı verirler. Karar verme sürecinde, politika analizleri ve maliyet-etkililik değerlendirmeleri önemli rol oynar (Aydın, 2022). Türkiye'de genel sağlık sigortası sisteminin kabul edilmesi, kapsamlı maliyet-etkililik analizleri sonucunda alınan bir karardır.
- **Uygulama:** Kabul edilen politikanın hayata geçirilmesi sürecidir. Bu aşamada, uygulama planları hazırlanır, kaynaklar tahsis edilir ve ilgili kurumlar arasında koordinasyon sağlanır. Uygulama sürecinde, sağlık çalışanlarının eğitimi ve bilgilendirilmesi de kritik öneme sahiptir (Atun vd., 2013). Türkiye'de Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın uygulanması, kapsamlı bir planlama ve koordinasyon gerektirmiştir.
- **Değerlendirme ve İzleme:** Uygulanan politikanın etkilerinin ve başarısının değerlendirilmesi aşamasıdır. Bu süreçte, belirlenen hedeflere ulaşma düzeyi ve ortaya çıkan sonuçlar analiz edilir. Politika değerlendirmesi, gelecekte yapılacak

iyileştirmeler için geri bildirim sağlar (Buse vd., 2023). Türkiye'de aile hekimliği sisteminin değerlendirilmesi, hizmet kalitesinin ve hasta memnuniyetinin artırılması açısından önemli sonuçlar vermiştir.

Politika yapım sürecinin her aşamasında, paydaşların katılımı ve işbirliği büyük önem taşır. Sağlık profesyonelleri, akademisyenler, sivil toplum kuruluşları ve halkın katılımı, politika yapım sürecinde çeşitlilik ve zenginlik sağlar. Bu katılım, politikaların daha kapsayıcı ve etkili olmasını destekler (Dawes, 2020).

Politika yapım süreci ayrıca, uluslararası sağlık kuruluşlarının rehberlik ettiği ilkeler ve standartlar doğrultusunda ilerler. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve diğer uluslararası kuruluşlar, ülkelere sağlık politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasında yol gösterici rehberlik sağlarlar (Dalglish ve Khalid, 2020). Bu rehberlik, ulusal sağlık politikalarının küresel sağlık hedefleri ile uyumlu olmasını destekler.

1.1.4.2.Sağlık politikalarında paydaşların rolü

Sağlık politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasında paydaşların rolü kritiktir. Paydaşlar, sağlık politikalarının başarısında ve sürdürülebilirliğinde önemli etkilerde bulunurlar. Sağlık politikalarının oluşturulması sürecinde çeşitli paydaşların katılımı, politikaların daha kapsayıcı ve etkili olmasını sağlar (Buse vd., 2023).

- Hükümet ve Kamu Kurumları: Sağlık politikalarının başlıca paydaşı, genellikle politikaların oluşturulmasında ve uygulanmasında liderlik rolü üstlenen hükümet ve kamu kurumlarıdır. Türkiye'de Sağlık Bakanlığı, sağlık politikalarının geliştirilmesi, uygulanması ve izlenmesinde merkezi bir rol oynamaktadır (Aydın, 2022).
- Sağlık Profesyonelleri: Doktorlar, hemşireler ve diğer sağlık çalışanları, sağlık politikalarının etkin bir şekilde uygulanabilmesi için kritik öneme sahiptir. Sağlık profesyonelleri, politika yapım sürecine katılarak deneyimlerini ve uzmanlıklarını paylaşırlar, böylece politikaların pratikte uygulanabilirliği artar (Şahbaz vd., 2022).
- Akademisyenler ve Araştırmacılar: Bilimsel araştırmalar ve akademik çalışmalar, sağlık politikalarının oluşturulmasında ve değerlendirilmesinde önemli bir rol

oyunar. Araştırmacılar, sağlık sorunlarına yönelik çözüm önerileri sunar ve politika yapıcıların bilgiye dayalı kararlar almasını sağlar (Buse vd., 2023).

- Sivil Toplum Kuruluşları (STK'lar): STK'lar, sağlık politikalarının geliştirilmesinde ve uygulanmasında önemli bir rol oynar. Bu kuruluşlar, halkın ihtiyaçlarını ve beklentilerini dile getirir ve sağlık politikalarının toplumsal açıdan daha kabul edilebilir olmasını sağlar (Kestellioğlu, 2023). Örneğin, Türkiye'de Türk Tabipleri Birliği (TTB), sağlık politikalarının oluşturulmasında aktif bir rol oynamaktadır.
- Halk ve Hasta Grupları: Sağlık hizmetlerinin nihai kullanıcıları olan halk ve hasta grupları, sağlık politikalarının başarısı açısından önemli bir paydaştır. Bu grupların geri bildirimleri, politika yapım sürecinde dikkate alınarak, politikaların halkın gerçek ihtiyaçlarına yanıt vermesi sağlanır (Baumann vd., 2022).
- Uluslararası Kuruluşlar: Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi uluslararası sağlık kuruluşları, sağlık politikalarının geliştirilmesinde rehberlik sağlar ve ülkeler arasında bilgi ve deneyim paylaşımını teşvik eder. Bu kuruluşlar, sağlık politikalarının küresel standartlara uygun olmasını destekler (Ham, 2022).

1.1.5. Karar Alma Süreçlerinin Şeffaflığı ve Hesap Verebilirliği

Sağlık politikalarında karar alma süreçlerinin şeffaflığı ve hesap verebilirliği, demokratik yönetim ve etkin politika uygulaması açısından kritik öneme sahiptir. Şeffaflık ve hesap verebilirlik, politika yapım süreçlerinin adil, açık ve denetlenebilir olmasını sağlar (Grundy vd., 2022).

- Şeffaflık: Karar alma süreçlerinin şeffaflığı, politika yapıcıların aldıkları kararların ve bu kararların gerekçelerinin açık bir şekilde kamuoyuna duyurulmasını gerektirir. Şeffaflık, halkın politika süreçlerine güven duymasını sağlar ve katılımı teşvik eder (Öztop, 2021). Türkiye'de Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın uygulanmasında, politika yapıcılar tarafından düzenli olarak yayımlanan raporlar ve bilgilendirme toplantıları, şeffaflığı artırmıştır (Aydın, 2022).
- Hesap Verebilirlik: Hesap verebilirlik, politika yapıcıların ve uygulayıcıların, aldıkları kararlar ve gerçekleştirdikleri eylemler nedeniyle sorumlu tutulabilmesini ifade eder. Bu, politika yapıcıların kararlarının sonuçlarını

değerlendirme ve gerektiğinde düzeltme yapma sorumluluğunu içerir (Buse vd., 2023). Türkiye'de sağlık politikaları kapsamında uygulanan performansa dayalı ödeme sistemleri, sağlık çalışanlarının hesap verebilirliğini artırmıştır (Aydın, 2022).

- Katılımcı Demokrasi: Şeffaflık ve hesap verebilirlik, katılımcı demokrasi ile desteklenir. Bu, halkın ve paydaşların politika yapım süreçlerine katılımını ve bu süreçlerde aktif rol almasını içerir. Katılımcı demokrasi, politika yapım sürecinin daha kapsayıcı olmasını sağlar ve politikaların toplumun geniş kesimleri tarafından kabul görmesini artırır (Ham, 2022). Türkiye'de sağlık politikalarının oluşturulmasında, çeşitli paydaşların katılımını teşvik eden danışma mekanizmaları kurulmuştur (Ersoy, 2014).
- Bağımsız Denetim ve Değerlendirme: Karar alma süreçlerinin şeffaflığı ve hesap verebilirliği, bağımsız denetim ve değerlendirme mekanizmaları ile güçlendirilir. Bu mekanizmalar, politika uygulamalarının etkinliğini değerlendirir ve eksikliklerin giderilmesine yönelik öneriler sunar (Kestellioğlu, 2023). Türkiye'de Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın başarıyla uygulanmasında, bağımsız denetim kuruluşlarının ve akademik değerlendirmelerin önemli katkıları olmuştur (Atun vd., 2013).

Yani, sağlık politikalarının geliştirilmesi ve uygulanmasında paydaşların katılımı, karar alma süreçlerinin şeffaflığı ve hesap verebilirliği büyük önem taşır. Bu unsurlar, sağlık politikalarının daha etkili ve sürdürülebilir olmasını sağlar.

2. BÖLÜM: İŞTEN AYRILMA NİYETİ

Örgüt içerisinde çalışan bireyler, işlerinden ayrılmadan önce genellikle bir niyet oluştururlar. Bu niyet, bireyin kendi içinde gelişen duyguları, düşünceleri, kararları ve niyetleri ile birleşerek işten ayrılma niyeti haline gelir. İşten ayrılma niyeti, çalışan bireylerin sürekli olarak işi bırakma düşüncesine sahip olması veya farklı iş alternatiflerini araştırması olarak tanımlanır (Madigan ve Kim, 2021). Bu tanımla paralel olarak, işten ayrılma niyeti, bireylerin mevcut mesleklerinden ayrılma düşüncesine sahip oldukları zaman dilimi olarak da ifade edilir (Fong ve Mahfar, 2013). Bu düşünceye sahip olan çalışanlar, iş koşulları beklentilerini karşılamadığında işten ayrılma eğilimi gösterirler (Polat ve Meydan, 2010).

Price'a (2001) göre işten ayrılma niyeti, belirli bir dönem boyunca bir örgütten ayrılan işgörenlerin sayısının, o dönemde örgütte kalmaya devam eden işgörenlerin sayısına oranıdır. Bu tanım, işten ayrılma niyetinin ölçülebilir bir boyutunu ortaya koyar ve örgütlerin bu oranı düşük tutmak için stratejiler geliştirmesine yardımcı olur. Literatüre bakıldığında, işten ayrılma niyeti genellikle "işten ayrılmanın habercisi", "motive edici bir kavram" ve "bireyin kendi isteği ile işten ayrılmak istemesi" olarak ifade edilmektedir (Kitapçı ve Ökten, 2013). İşten ayrılma niyetinin olumsuz bir durum olarak algılanması yaygındır, ancak bu niyet bazen örgütler için yeni fırsatlar sunabilir. Örneğin, yeni bakış açıları ve taze fikirler getirecek yeni çalışanlar için bir alan yaratabilir (Çalışkan ve Bekmezci, 2019).

Bireylerin çalıştıkları işten fiilen ayrılması "işten ayrılma" olarak tanımlanırken, çalıştıkları örgütten davranışsal tutum olarak ayrılma isteği "işten ayrılma niyeti" olarak ifade edilir (Telli vd., 2012). Smith (2006), işten ayrılma niyetini, örgütten ayrılmaya eğilim ve istifadan önceki son adım olarak belirtir. Bir çalışan bir organizasyona girdikten sonra, organizasyon bireyin fikirleriyle etkileşime girer. Eğer bu etkileşim sırasında koordinasyon ve denge sağlanamazsa, kişisel duygular ve deneyimler bir ayrılık krizine yol açar ve süreç sonunda çalışanın örgütten ayrılmasına neden olur (Kang ve Sung, 2017).

Örgüt içindeki bireylerin iş ve aile arasındaki dengesizlikten kaynaklanan problemler, toplumsal kültür ve çalışan cinsiyeti ile ilişkilendirilmektedir. Özellikle çalışan kadınların sayısının artmasıyla birlikte, iş-aile çatışmasının oranında da artış

gözlenmektedir (Yener, 2014). İş-aile çatışması, diğer faktörlerin yanı sıra, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Bireyler, kendilerini ekonomik, sosyal, psikolojik ve fiziksel açıdan tatmin edecek şartlar oluşmadığında işten ayrılma niyeti sergilerler. Bu nedenle, örgüt içinde güçlülüğü oluşturmak ve örgüt bağlılığını artırmak açısından, çalışanlara sunulan şartların ve imkanların sürekli olarak iyileştirilmesi gerekmektedir.

Örgüt içinde yönetici-çalışan arasında ortaya çıkan olumsuz iletişim ve davranışlar, işten ayrılma niyetinin oluşmasına ve artmasına sebep olmaktadır (Önbıçak vd., 2019). Çalışan bireylerin iş motivasyonu, iş tatmini, algılanan başarı ve örgütsel bağlılık gibi unsurlarında yaşanan düşüklükler, onları işten ayrılma niyetine sokabilir (Özçelikçi ve Ocak, 2020). Bu nedenle, işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin belirli aralıklarla takip edilip analiz edilmesi, işletmelerin hem maliyet tasarruflarına hem de rekabet avantajlarına katkı sağlar; bu da yetenekli çalışanları elde tutmalarına yardımcı olur (Yenihan vd., 2014).

2.1. İŞTEN AYRILMA NİYETİ KURAMLARI

İşten ayrılma niyetinin nedenlerini ortaya koyabilmek amacıyla araştırmacılar çeşitli kuramlara dayanmaktadır. Bu kuramlar, işten ayrılma niyetinin hangi şekilde ortaya çıktığını ve nelerden etkilendiğini belirlemek için kullanılmaktadır. Örneğin, Mobley'in (1977) işten ayrılma modeli, iş tatminsizliği, alternatif iş fırsatları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Ayrıca, Price (2001) ve Mueller'in (1977) işten ayrılma modeli, iş stresleri, iş tatmini, fırsatlar ve demografik faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini vurgulamaktadır.

2.1.1. Sosyal Mübadele Kuramı (social exchange theory)

Sosyal değiş-tokuş kuramı, Emerson (1962) ve Blau (1986) tarafından güç kavramı çerçevesinde geliştirilmiş olup, örgütsel destek algısını açıklamak için kullanılan önemli bir teoridir (Kızrak vd., 2024). Bu kuram, örgüt içindeki bireylerin karşılıklı iyi muamele ve fayda değişimi üzerine kuruludur. Örneğin, bir çalışan işyerinde takdir edildiğinde, bu çalışan genellikle karşılık olarak daha yüksek bir performans sergiler ve örgüte daha bağlı hisseder (Erol, 1998). Blau'nun (1964) değiş-tokuş kuramına göre,

edinilen faydalar yalnızca maddi değil, aynı zamanda sosyo-duygusal kaynakları da içerir, bu da işyerinde takdir, saygı ve sevgi gibi unsurları kapsar.

İşverenler ve çalışanlar arasındaki sosyal değiş-tokuş ilişkisi, işyerinde uygun koşullar sağlandığında oluşur ve gelişir. Blau'ya (1964) göre, sosyal değiş-tokuş kuramı, arkadaş olan iki birey arasında koşula bağlı iyiliklerin karşılıklı olarak değişimi şeklinde tanımlanır. Bu kuram, örgütsel bağlılık ve iş tatmini gibi kavramların anlaşılmasında önemli bir rol oynar. Aube, Rosseau ve Morin (2007), örgütsel destek algısının çalışanların örgütsel bağlılıklarını ve iş tatminlerini olumlu yönde etkilediğini belirtmiştir. Aynı şekilde, Dawley, Andrews ve Bucklew (2008), mentorluk ve süpervizör desteğinin, algılanan örgütsel destek üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu vurgulamıştır.

Bu bağlamda, sosyal değiş-tokuş kuramı, işverenlerin çalışanlarına sağladıkları destek ve imkânların, çalışanların işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediğini anlamada kritik bir araçtır. İşverenler, çalışanlarına değer verdiğinde ve onların ihtiyaçlarını karşıladığında, çalışanların örgüte olan bağlılıkları artar ve işten ayrılma niyetleri azalır. Ancak, maliyetlerin faydaları aşması durumunda, yani çalışanların işten elde ettikleri tatminin düşmesi halinde, işten ayrılma niyetleri artar (Farmer ve Fedor, 1999).

Örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, sosyal değiş-tokuş kuramı aracılığıyla daha iyi anlaşılabilir. Bu kuram, işverenlerin çalışanların işten ayrılma niyetlerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmesine katkı sağlayabilir. Örneğin, iş-aile dengesi, kariyer gelişim fırsatları ve adil ücretlendirme gibi unsurların iyileştirilmesi, çalışanların iş tatminini artırarak işten ayrılma niyetlerini azaltabilir (Karatepe ve Uludağ, 2007). Ayrıca, sosyal değiş-tokuş kuramı, örgütlerde pozitif bir çalışma ortamının önemine dikkat çeker. Çalışanlara verilen destek ve olumlu iş koşulları, onların örgütsel bağlılıklarını artırarak işten ayrılma niyetlerini düşürebilir (Cropanzano ve Mitchell, 2005). Bu nedenle, örgütlerin çalışanlarına sunduğu olanakları sürekli iyileştirmesi ve çalışanların ihtiyaçlarına yanıt vermesi, çalışan bağlılığını güçlendirmede kritik bir öneme sahiptir (Hom vd., 2019).

2.1.2. İnsan Sermayesi Kuramı (human capital theory)

İnsan Sermayesi Kuramı, 1960'lı yıllardan itibaren insana yapılan eğitim yatırımlarının getirisinin fiziksel sermaye yatırımlarından daha fazla olduğunu

vurgulayan araştırmalar sonrası önem kazanmıştır (Buzdoğan ve Aslan 2020). Bu doğrultuda, ölkeler insan sermayesi yatırımlarına ağırlık vermektedir. Örgüt içinde çalışanlara ödenen maaşlar, diğer ödenekler ve eğitimleri kapsayan yatırımlar, örgüt için masraf anlamına gelmektedir. Çalışanların eğitim ve öğretim kapsamında kazandığı bilgi ve yetkinlikler, örgüt açısından yüksek oranda sermaye olarak değerlendirilir ve bu planlı yatırımlar uzun vadede sermaye getirisi sağlar (Shultz, 1961). Ancak, çalışanların kendini geliştirdikten sonra örgütlerinden ayrılması, örgüt için maliyet oluşturmaktadır.

Örgütlerin çalışanlarına sunduğu eğitim ve gelişim fırsatları, bu yatırımların geri dönüşünü maksimize etme çabalarını beraberinde getirmektedir. Çalışanların elde ettiği bilgi ve becerilerin örgüt içinde kalması, maliyetlerin kontrol edilmesi ve rekabet avantajının sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır (Barney, 1991). Bu nedenle, örgütlerin çalışan bağlılığını artıracak stratejiler geliştirmesi ve işten ayrılma niyetini azaltacak önlemler alması gerekmektedir (Meyer ve Allen, 1997). Eğitim ve gelişim yatırımlarının etkin yönetimi, örgütün uzun vadeli başarısında kritik bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda, çalışan memnuniyetini ve motivasyonunu yüksek tutmak, bu yatırımların etkinliğini artıran önemli faktörler arasındadır (Noe, 2020).

2.1.3. Arayış Kuramı (search theory)

Arayış kuramında bireyler, kendi istekleri doğrultusunda uygun işi seçtikten sonra, çalıştıkları örgütün kendilerine uygun ücret ve koşulları sağlaması gerektiğini belirtirler (Bozdoğan ve Aslan, 2020). Bu durum, çalışanların sahip oldukları donanımına uygun koşulların sağlanması anlamına gelir. Çalışanların sürekli alternatif iş fırsatlarına yönelmeleri ve bu konuda eğilim göstermeleri, mevcut işyerinden ayrılma niyetinin bir işareti olarak değerlendirilir (Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino, 1979).

İşten ayrılmanın temel nedeni genellikle iş tatminsizliği olarak ifade edilir. Ancak iş memnuniyetsizliği de önemli bir faktördür. Çalışanlar işlerinden veya iş koşullarından tatmin olmadıklarında, alternatif iş fırsatlarını araştırmaya başlarlar. Arayış kuramı, bireylerin mevcut işleri ile alternatif işler arasında karşılaştırma yaparak karar verdiklerini belirtir. Bu süreçte sadece olumsuz duygular değil, aynı zamanda işten ayrılma niyetine olumlu etki eden durumlar da göz önünde bulundurulur. Örneğin, çalışanlar evlilik veya şirket birleşmeleri gibi nedenlerle de işten ayrılma niyetine girebilirler (Çimen ve Fedai, 2022).

Arayış kuramına göre, işten ayrılma düşüncesine sahip çalışanlar alternatif iş imkanlarını değerlendirerek, belirsiz iş koşulları hakkında bilgi edinirler. Topladıkları verilerle mevcut işlerini karşılaştırarak işten ayrılma niyetlerine ilişkin kararlarını verirler (Arslantaş, 2016). Ayrıca, çalışanların kariyer gelişim fırsatları ve iş-aile dengesi gibi unsurlara da önem verdikleri belirtilmiştir. Bu unsurlar, çalışanların iş tatminini artırarak işten ayrılma niyetlerini azaltabilir.

2.1.4. Eşitlik Kuramı (equity theory)

Eşitlik kuramı, John Stacey Adams tarafından (1965) ortaya atılmış ve çalışanların, kendilerini çalışma arkadaşlarıyla ücret, yetki ve pozisyon gibi unsurlar üzerinden karşılaştırarak adalet algılarını değerlendirdikleri bir teoridir. Çalışanlar, daha fazla emek harcadıklarını düşündüklerinde, daha yüksek gelir veya beklenti içerisine girerler. Bu beklentiler karşılanmadığında ise işten ayrılma niyeti doğabilir (Yener, 2014).

Eşitlik kuramı, çalışanların sağlanan kaynakların adil dağılımını sorguladığı ve bu adalet algısının işten ayrılma niyetini etkilediği bir yaklaşımdır (Brinkmann ve Stapf, 2005). Çalışanların iş yerinde gösterdikleri performansın, aldıkları ödüllerle dengelenmesi gerektiğini savunur. Eğer çalışanlar, kaynakların dağılımını adaletsiz bulurlarsa, işten ayrılma eğilimi gösterirler (Farmer ve Fedor, 1999).

Örneğin, önemli derecede emek gösteren ve verimlilik sağlayan bir çalışanın örgüte katkıları karşılığında ödüllendirilmesi, adalet algısını güçlendirir ve motivasyonu artırır. Eşitlik teorisine göre, adaletli bir kaynak dağılımı, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını olumlu yönde etkiler (Firth vd., 2014). Böylece, işten ayrılma niyetleri azalır ve örgütteki genel verimlilik artar.

Eşitlik kuramı, örgütlerde adaletin tesis edilmesinin önemine vurgu yapar. Çalışanların girdileri (emek, zaman, yetenek) ve çıktıları (ücret, tanınma, terfi) arasında adil bir denge sağlandığında, iş tatmini ve bağlılık artar. Bu da işten ayrılma niyetinin azalmasına ve daha istikrarlı bir iş gücü yapısının oluşmasına katkı sağlar (Brinkmann ve Stapf, 2005; Farmer ve Fedor, 1999).

2.1.5. Örgütsel Denge Kuramı (organizational equilibrium theory)

Örgütsel denge kuramı, Barnard ve Simon (Burrell ve Morgan, 1979) ile March ve Simon (1958) tarafından geliştirilmiştir (Dirik, 2019). March ve Simon,

"Organizations" isimli eserlerinde bu kuramı temellendirmişlerdir (Bowen ve Siehl, 1997). Kurama göre, örgütsel dengeyi sağlayan iki temel faktör bulunmaktadır: çalışanın işten ayrılma niyeti ve işten ayrılmanın çalışan açısından kolaylık seviyesi.

Örgütsel denge kuramı, işten ayrılma niyetinin belirleyicisi olarak, örgütlerin çalışanlarından ve çalışanların örgütlerden beklentileri arasındaki dengeyi açıklar. Bu kuram, bir örgütün etkinliğini ve üretkenliğini koruma kapasitesi olarak da tanımlanmaktadır (Mano, 1994). Örgütler, çalışanların katkılarının sürekliliğini sağlamak için adil teşvikler sunmalı ve işten ayrılma niyetini azaltacak dengeli teşvikler sağlamalıdır. Eğer kişisel fedakârlık, alınan teşvikten daha büyükse, çalışanlar örgüte olan katkılarını geri çekerek işten ayrılma niyeti gösterebilirler (Yener, 2014).

2.2. İŞTEN AYRILMA NİYETİ VE SONRASI

Araştırmalara göre, işten ayrılma niyetini en çok etkileyen faktörlerin tükenmişlik ve iş stresi olduğu belirlenmiş ve bu durumun işten ayrılmalara sebebiyet verdiği ortaya konmuştur (Aslan ve Etyemez, 2015). İşten ayrılma niyetinin bireysel ve kurumsal açıdan olumlu ve olumsuz sonuçları bulunmaktadır.

2.2.1. Bireyler İçin Sonrası

Örgüt içerisinde çalışan bireyler, stresin fiziksel sonuçları ile yüz yüze geldiklerinde işten ayrılmayı bir çözüm olarak görebilirler. Bu durum, hem bireylerin hem de organizasyonların devamlılığı açısından olumlu bir etki yaratabilir (Pfeffer ve Nowak, 1976). İşten ayrılma, bazen bireylerin ekonomik durumlarını iyileştirmeleri için de fırsatlar sunar. Birçok kişi, becerilerini daha iyi kullanabileceği, iş tatmini ve stressiz bir ortam sağlayan işler arar. Kariyer ortasında yapılan iş değişiklikleri, çalışanlara yeni meydan okumalar veya tamamen yeni beceriler geliştirme şansı sunar (Sevimli ve İşcan, 2005). İşten ayrılma niyeti ile ilgili karar aşamasında, çalışanların alternatif iş fırsatlarını algılaması önemli bir faktördür.

Örgütlerinden ayrılmak isteyen bireyler için, işten ayrılmanın çeşitli avantajları bulunabilir. Farris (1972) tarafından yapılan bir araştırma, çalışanların işten ayrılmalarının örgütlerin verimliliğini artırabileceğini ortaya koymuştur. Ayrıca, işten ayrılmanın sosyal dönüşümlerde eşitsizlikleri azaltmaya hizmet edebileceği de savunulmaktadır (Adams, 1963). İşten ayrılma, olumlu ekonomik sonuçlar ve alternatif

iş fırsatları sağlayabilir. Ancak bu fırsatlar, büyük ölçüde iş piyasalarına ve kişisel yeteneklere bağlıdır. İşten ayrılma kararları, bazen kişisel ve psikolojik rahatsızlıklar nedeniyle de alınabilir (Saks ve Mudrack, 1996).

İşten ayrılma, özellikle sosyal katılımlar geliştirme olasılığı olan bireyler için yeni arkadaşlıklar ve sosyal aktivite fırsatları sunar (Nienaber ve Masibigiri, 2012). Ayrıca, işten ayrılma, yeni taahhütler, istihdam ve kuruluşa bağlılık geliştirme fırsatları yaratabilir. İş değişikliği, sadakatin eski işten yeni işe kaymasına yol açabilir (Steers ve Mowday, 1981). Çalışanlar, yeni işlerinde gösterdikleri başarı ile olumlu bir öz-imaj geliştirir ve böylece özgüven kazanabilirler. Bu nedenle, örgütler, çalışanlarına yetkinlik kazandırma ve değer verme konusunda objektif değerlendirmeler yapmalıdır (Heydarian ve Abhar, 2011).

İşten ayrılma niyeti genellikle motivasyon eksikliği ve isteksizlikten kaynaklanır ve iş değiştirme kararları, bireylerin kıdem tazminatı gibi haklarından mahrum kalmalarına yol açabilir (Dittrich ve Couger, 1985). Örneğin, çalışanın kurumda çalışma süresi uzadıkça, işten ayrılmanın örgüt için maliyeti artabilir. Kuruluşlar, son derece yetkin çalışanları çekmek için cazip teklifler sunma konusunda daha istekli hale gelmektedir (Mungumi, 2002). Ruch ve Holmes (1971), eğitim döneminde çocuk sahibi ailelerin, iş değiştirme kararları ile yaşamlarını olumsuz etkileyebileceğini, iş, okul ve sosyal etkinliklerdeki değişikliklerin stres kaynağı olabileceğini vurgular. İşten ayrılma, aynı kurum içindeki pozisyonlar arasında geçiş yapıldığında bile, eski iş arkadaşlarıyla olan sosyal ilişkileri gerginleştirebilir (Steers ve Mowday, 1981). Bu nedenle, işten ayrılma kararlarının hem bireysel hem de örgütsel düzeyde dikkatle değerlendirilmesi gerekmektedir.

2.1.1. İşletmeler İçin Sonrası

Örgütler açısından işten ayrılmalar değerlendirildiğinde, çeşitli olumlu yanlarının varlığı belirtilmektedir. Bu bağlamda, örgüt içinde yüksek performans gösteremeyen bir çalışanın istifa etmesi veya işten çıkarılması sonrasında, yerine alınan yeni çalışan ile birlikte zorlu rekabet karşısında iş gücü giderlerinin azaltılması ve kalan çalışanlarla kuvvetli ilişkilerin geliştirilmesi gibi avantajlar ortaya çıkmaktadır (Lee ve Maurer, 1999). Grusky (1960), işten ayrılma sürecinin organizasyona yeni kan ve yeni fikirler getirdiğini belirtir. Bu süreç, örgütlerin canlanmasını ve değişen rekabet ortamına hızlı

adapte olmasını sağlar (Dalton ve Todor, 1979). Örgütler açısından işten ayrılmanın olumlu sonuçları arasında artan olumlu imaj, yenilik ve çalışan motivasyonu yer almaktadır (Staw, 1980).

İşten ayrılmanın örgütler açısından olumsuz sonuçları ise idari maliyetler olarak ifade edilmektedir (Mobley, 1977). İşten ayrılma sonrasında, yeni çalışanların işe alım, seçme, oryantasyon ve geliştirme giderleri ortaya çıkmaktadır. De Moura ve diğerleri (2009), özellikle değerli işçilerin ayrılması durumunda, seçim, eğitim ve terfiye yapılan yatırımların boşa gitmesi nedeniyle birçok örgütün çalışanlarının işten ayrılmasını önlemeye çalıştığını vurgulamaktadır. Suadicanı ve arkadaşları (2007), kuruluşların donanım ve tecrübeye sahip çalışanlarının ayrılması sonrasında verimliliğinin olumsuz etkileneceğini ifade etmektedir.

Senem ve Aslan (2016) sürekli yeni çalışanları işe alarak ve eğitime tabi tutan organizasyonların misyon ve vizyonlarını başarmakta yetersiz kalacaklarını ve gelişim gösteremeyeceklerini belirtir. Bu nedenle, mevcut çalışanların memnun edilmesi ve sürekli gelişimlerinin sağlanması, örgütlerin etkinlik ve verimliliklerini artıracaktır. Govaerts, Kyndt, Dochy ve Baert (2011), örgütlerin çalışanlarına kazandırdıkları önemli bilgi, eğitim ve tecrübeleri işten ayrılma sonrasında kaybetmek istemediklerini ifade etmektedir. Örgüt içinde mevcut donanımına sahip bireylerin eğitilmesi ve elde tutulmasının önemi, en az yeni alınan çalışanların uyum süreçleri kadar kritik öneme sahiptir (Firth vd., 2004).

3. BÖLÜM: ÇALIŞMA ORTAMI DAVRANIŞLARI

Çalışma ortamı davranışları, çalışanların işyerinde sergilediği tutum ve davranışların şekillenmesinde önemli bir role sahiptir. Bu davranışlar, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi kritik sonuçlar üzerinde doğrudan etki yapmaktadır(Hanaysha, 2016). Ayrıca, çalışma ortamının niteliği, çalışanların motivasyonunu ve bağlılık düzeylerini artırmada önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır (Hanaysha, 2016)

3.1. ÇALIŞMA ORTAM DAVRANIŞLARININ TANIMI VE ÖNEMİ

Çalışma ortam davranışları, çalışanların iş yerinde sergiledikleri tutum ve davranışları ifade eder. Bu davranışlar, bireylerin iş yerindeki performansını, iş tatminini ve örgütsel bağlılığını etkiler (Robbins ve Judge, 2019). Çalışma ortam davranışları, hem pozitif hem de negatif olabilir ve örgütsel kültür, liderlik tarzı, kişisel özellikler gibi çeşitli faktörlerden etkilenir (Greenberg ve Baron 2008).

Pozitif çalışma ortam davranışları, çalışanların iş birliği yapmasını, yenilikçi çözümler üretmesini ve genel olarak daha yüksek performans sergilemesini sağlar (Organ, 1988). Örneğin, işbirliği ve takım çalışması, örgütsel hedeflerin daha verimli ve etkili bir şekilde gerçekleştirilmesine katkıda bulunur (Bachrach, Powell, Collins, ve Richey, 2006). Yenilikçilik ve yaratıcılık ise, örgütlerin rekabet avantajı elde etmesine ve sürdürülebilirliğini artırmasına yardımcı olur (Amabile, 1996).

Negatif çalışma ortam davranışları ise iş yerinde çatışmalara, düşük moral ve yüksek iş gücü devrine yol açabilir (Einarsen, Hoel, Zapf, ve Cooper, 2020). Mobbing ve iş yerinde zorbalık gibi davranışlar, çalışanların psikolojik sağlığını olumsuz etkiler ve iş tatminsizliğine neden olur (Leymann, 1996). İşe devamsızlık ve tembellik, örgütsel verimliliği düşürürken, yıkıcı liderlik ve çatışma, çalışanlar arasında güvensizlik yaratır ve örgütsel bağlılığı zayıflatır (Schyns ve Schilling, 2013).

Çalışma ortam davranışlarının önemi, örgütlerin başarısını ve çalışanların iş deneyimini doğrudan etkilemesinden kaynaklanır (Podsakoff, MacKenzie, Paine, ve Bachrach, 2000). Pozitif çalışma ortam davranışları, iş tatminini artırarak çalışanların örgüte bağlılığını güçlendirir ve iş performansını iyileştirir (Judge, Thoresen, Bono, ve Patton, 2001). Buna karşılık, negatif çalışma ortam davranışları, işten ayrılma niyetini ve iş gücü devrini artırarak örgütsel maliyetleri yükseltir (Griffeth, Hom, ve Gaertner, 2000).

3.2. ÇALIŞMA ORTAMI DAVRANIŞLARININ KATAGORİLERİ

Çalışma ortamında sergilenen davranışlar, genel iş performansı ve çalışan memnuniyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu davranışlar pozitif ve negatif olmak üzere iki ana kategoriye ayrılabilir. Pozitif davranışlar, işbirliği ve motivasyon sağlarken, negatif davranışlar ise iş verimliliğini düşürebilir ve çatışmalara yol açabilir (Kılıç ve Keklik, 2012; Atalay ve Çakırel, 2022).

3.2.1. Pozitif Davranışlar

Pozitif davranışlar, çalışanların birbirlerine destek olması ve işbirliği yaparak çalışma ortamının verimliliğini artırmasıdır. Örneğin, çalışanlar arasında karşılıklı motivasyon ve yardımlaşma kültürünün gelişmesi pozitif davranışlara örnektir (Kılıç ve Keklik, 2012).

3.2.1.1. İşbirliği ve takım çalışması

İşbirliği ve takım çalışması, çalışma ortamında pozitif davranışların en temel unsurlarından biridir. İşbirliği, çalışanların ortak hedeflere ulaşmak için birlikte çalışma sürecidir ve bu süreçte bilgi ve becerilerini birleştirirler. Takım çalışması ise, belirli görevleri yerine getirmek için bir araya gelen çalışanların koordineli çabalarını ifade eder (Özkalp ve Kırel, 2011). Bu iki kavram, örgütlerin verimliliğini artırmada ve çalışanların iş tatminini sağlamada kritik öneme sahiptir.

Takım çalışması, örgüt içinde bireyler arasında güçlü bir bağlılık ve güven ortamı oluşturur. Bu bağlılık ve güven, çalışanların motivasyonunu artırarak iş performanslarını olumlu yönde etkiler (Erkutlu, 2018). Özellikle karmaşık ve yaratıcı görevlerde, takım çalışması bireylerin tek başlarına ulaşamayacakları sonuçları elde etmelerine olanak tanır (Özdevecioğlu, 2002).

İşbirliği ve takım çalışmasının etkin bir şekilde yürütülmesi, örgüt kültürü ve liderlik tarzı gibi faktörlere bağlıdır. Örgütler, işbirliğini teşvik eden bir kültür oluşturmali ve liderler, takım üyeleri arasında açık iletişimi ve eşit katılımı desteklemelidir (Koçel, 2007). Ayrıca, takım çalışmasının başarılı olabilmesi için net hedefler belirlenmeli ve bu hedeflere ulaşmak için uygun kaynaklar sağlanmalıdır (Eren, 2014).

Pozitif çalışma ortam davranışlarının bir parçası olarak işbirliği ve takım çalışması, çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını artırır. İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini ifade eder ve bu memnuniyet, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirir (Koçel, 2007). Örgütsel bağlılık ise, çalışanların örgütün hedeflerine ulaşmasına katkıda bulunma istekliliği ve örgütte kalma niyetleri ile ilişkilidir (Erdoğan, 1996).

3.2.1.2. Yardımseverlik ve altruizm

Yardımseverlik ve altruizm, çalışma ortamında bireylerin birbirlerine karşı gösterdikleri özverili davranışları ifade eder. Bu tür davranışlar, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını artırarak genel iş performansını olumlu yönde etkiler (Batson, 2011). Altruistik davranışlar, çalışanların iş yerinde destekleyici ve işbirlikçi bir ortam oluşturmaya yardımcı olur (Podsakoff, MacKenzie, Paine, ve Bachrach, 2000).

Türkiye'de yapılan araştırmalar da yardımseverlik ve altruizmin örgütsel davranışlar üzerindeki olumlu etkilerini doğrulamaktadır. Örneğin, Özdevecioğlu (2003) tarafından yapılan bir çalışmada, altruistik davranışların çalışanların iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerini artırdığı bulunmuştur. Aynı zamanda, yardımseverlik davranışlarının iş yerinde daha güçlü sosyal bağlar oluşturduğu ve çalışanların birbirlerine güven duygusunu pekiştirdiği gözlemlenmiştir (Özkalp ve Kirel, 2011).

3.2.1.3. Yenilikçilik ve yaratıcılık

Yenilikçilik ve yaratıcılık, çalışanların iş süreçlerine ve örgütsel problemlere yeni ve özgün çözümler getirme kapasitesini ifade eder. Bu davranışlar, örgütlerin rekabet avantajı elde etmesine ve sürdürülebilirliğini artırmasına yardımcı olur (Amabile, 1996). Yenilikçi ve yaratıcı çalışanlar, örgüt içinde değişim ve gelişim süreçlerine katkıda bulunarak iş verimliliğini artırır (West, 2002).

Türk akademik literatüründe de yenilikçilik ve yaratıcılığın önemi vurgulanmaktadır. Örneğin, Çekmecelioğlu (2019) tarafından yapılan bir araştırmada, yenilikçi ve yaratıcı davranışların örgütsel performansı artırdığı ve çalışanların iş tatminini yükselttiği belirtilmiştir. Ayrıca, Eren (2017) yenilikçi davranışların örgüt içinde sürekli öğrenme ve gelişim kültürünü teşvik ettiğini vurgulamaktadır.

3.2.1.4. Negatif davranışlar

Negatif davranışlar, işbirliğinin azalması, düşmanca tutumlar ve sorumlulukların ihmal edilmesi gibi eylemleri kapsar. Bu davranışlar, iş performansını ve çalışma ortamını olumsuz etkileyebilir (Günüşen ve Üstün, 2010; Atalay ve Çakırel, 2022).

3.2.1.4.1. Mobbing ve iş yerinde zorbalık

Mobbing ve iş yerinde zorbalık, çalışanların maruz kaldıkları sistematik ve sürekli psikolojik baskı ve tacizi ifade eder. Bu tür davranışlar, çalışanların iş tatminini ve psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkiler, iş performansını düşürür ve örgütsel bağlılığı zayıflatır (Leymann, 1996). Mobbing, genellikle uzun süreli ve tekrarlayan bir süreç olup, mağdurlar üzerinde ciddi stres ve tükenmişlik sendromu yaratır (Einarsen, Hoel, Zapf, ve Cooper, 2020).

Türk akademik literatüründe de mobbing ve iş yerinde zorbalığın olumsuz etkileri geniş çapta incelenmiştir. Örneğin, Tınaz (2006) tarafından yapılan bir araştırmada, mobbing'in çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını azalttığı, işten ayrılma niyetini ise artırdığı belirlenmiştir. Bu araştırmada, mobbing'e maruz kalan çalışanların motivasyonlarının düştüğü ve iş performanslarının olumsuz etkilendiği vurgulanmıştır (Tınaz, 2006).

3.2.1.4.2. İşe devamsızlık ve tembellik

İşe devamsızlık ve tembellik, çalışanların iş yerindeki sorumluluklarını yerine getirmemesi ve işlerini aksatması durumlarını ifade eder. Bu tür davranışlar, örgütlerin verimliliğini ve etkinliğini olumsuz yönde etkiler. İşe devamsızlık, çalışanların belirli bir süre boyunca işe gelmemesi veya geç gelmesi şeklinde ortaya çıkarken, tembellik ise çalışanın iş yerindeyken verimli bir şekilde çalışmaması olarak tanımlanır (Johns, 2001).

Türkiye'de yapılan araştırmalar, işe devamsızlık ve tembelliğin örgütsel performans üzerindeki olumsuz etkilerini doğrulamaktadır. Örneğin, Odabaş (2004) tarafından yapılan bir çalışmada, işe devamsızlık ve tembelliğin iş tatmini ve iş performansı üzerindeki olumsuz etkileri incelenmiştir. Bu araştırmada, işe devamsızlık ve tembellik gibi negatif davranışların, çalışanların işlerinden memnuniyetlerini azalttığı ve örgütsel bağlılığı zayıflattığı belirtilmiştir (Odabaş, 2004).

3.2.1.4.3. Yıkıcı liderlik ve çatışma

Yıkıcı liderlik, liderlerin çalışanlarına yönelik olumsuz ve zarar verici davranışlar sergilemesi olarak tanımlanır. Bu tür liderler, çalışanların moralini ve motivasyonunu düşürür, iş tatminsizliğine ve yüksek iş gücü devrine yol açar. Yıkıcı liderlik, aynı zamanda iş yerinde çatışmaların artmasına ve çalışanlar arasında güvensizlik ortamının oluşmasına neden olur (Schyns ve Schilling, 2013).

Türk akademik literatüründe de yıkıcı liderlik ve iş yeri çatışmalarının olumsuz etkileri geniş çapta ele alınmıştır. Örneğin, Güldü ve Aksu (2016) tarafından yapılan bir araştırmada, yıkıcı liderliğin çalışanların iş performansını ve örgütsel bağlılığını nasıl olumsuz etkilediği incelenmiştir. Bu araştırmada, yıkıcı liderliğin iş yerinde yüksek düzeyde stres ve tükenmişlik yarattığı, çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırdığı vurgulanmıştır (Güldü ve Aksu, 2016).

3.2.2. Çalışma Ortamını Etkileyen Faktörler

Çalışma ortamı, örgütsel, bireysel ve çevresel faktörler tarafından şekillenir. Örgütsel faktörler arasında liderlik, işyeri kültürü ve yönetim desteği gibi unsurlar yer alırken, bireysel faktörler ise çalışanın motivasyonu, beceri seviyesi ve adaptasyon kabiliyetini içerir. Çevresel faktörler ise ekonomik koşullar ve sosyal destekle ilgilidir (Diamantidis ve Chatzoglou, 2019; Frontiers, 2019)

3.2.2.1.Örgütsel faktörler

Örgütsel faktörler, çalışanların iş yerinde nasıl performans gösterdiklerini etkileyen önemli unsurlardır. Bu faktörler arasında yönetim desteği, liderlik davranışları ve işin yapısal koşulları yer alır. Örneğin, örgüt içi iletişim ve liderlerin desteği, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini doğrudan etkileyebilir (Diamantidis ve Chatzoglou, 2019; Frontiers, 2019).

3.2.2.1.1. Örgüt kültürü ve iklimi

Örgüt kültürü, bir örgütte paylaşılan değerler, normlar, inançlar ve davranış kalıplarını ifade eder. Bu kültür, çalışanların iş yapış şekillerini ve örgüt içindeki etkileşimlerini doğrudan etkiler. Örgüt kültürü, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırabilir veya azaltabilir (Schein, 2010). Örgüt iklimi ise, çalışanların örgüt

içerisindeki çalışma ortamına dair algılarını yansıtır. İklim, çalışanların örgütle olan ilişkilerini ve genel iş deneyimlerini şekillendirir (Patterson vd., 2004).

Türk akademik literatüründe de örgüt kültürü ve ikliminin çalışma ortamı üzerindeki etkileri geniş çapta incelenmiştir. Örneğin, Aycan ve Fikret-Paşa (2003) tarafından yapılan bir araştırmada, örgüt kültürünün çalışanların iş tatmini, performansı ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu çalışmada, olumlu bir örgüt kültürünün çalışanların iş tatminini ve performansını artırdığı, olumsuz bir kültürün ise iş stresi ve işten ayrılma niyetini yükselttiği bulunmuştur (Çam, 2019).

3.2.2.1.2. Yönetim tarzı ve liderlik

Yönetim tarzı ve liderlik, bir örgütteki liderlerin çalışanlarla olan etkileşim biçimlerini ve yönetim yaklaşımlarını ifade eder. Etkin bir liderlik, çalışanların motivasyonunu artırabilir, iş tatminini ve performansını iyileştirebilir (Bass ve Avolio, 1994). Farklı liderlik tarzları, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve performans üzerinde farklı etkiler yaratabilir. Örneğin, dönüşümcü liderlik, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve yenilikçi davranışlarını teşvik eder (Bass, 1985).

Türkiye'de yapılan araştırmalar da yönetim tarzı ve liderliğin örgütsel sonuçlar üzerindeki etkilerini doğrulamaktadır. Örneğin, Eren (2014) tarafından yapılan bir çalışmada, farklı liderlik tarzlarının çalışan performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu araştırmada, demokratik ve dönüşümcü liderlik tarzlarının çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılıklarını artırdığı, otokratik liderlik tarzının ise çalışanların motivasyonunu ve performansını düşürdüğü belirlenmiştir (Eren, 2014).

3.2.2.1.3. İletişim ve bilgi akışı

İletişim ve bilgi akışı, örgüt içindeki bilgilerin ve mesajların doğru, zamanında ve etkin bir şekilde paylaşılmasını ifade eder. Etkili iletişim ve bilgi akışı, çalışanların işlerini daha iyi anlamalarını, işbirliğini artırmalarını ve örgütsel hedeflere ulaşmalarını sağlar (Daft, 2015). İletişim kanallarının açık ve çift yönlü olması, çalışanların birbirleriyle ve yönetimle sağlıklı ilişkiler kurmalarına katkıda bulunur. Ayrıca, bilgi akışının etkin olması, karar verme süreçlerini hızlandırır ve örgütsel verimliliği artırır (Robbins ve Judge, 2019).

Türk akademik literatüründe de iletişim ve bilgi akışının önemi geniş çapta ele alınmıştır. Örneğin, Mamatoğlu (2006) tarafından yapılan bir araştırmada, örgüt içi iletişimin çalışanların iş tatmini ve performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu çalışmada, etkili iletişimin ve bilgi akışının çalışanların iş tatminini artırdığı ve iş performanslarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Ayrıca, iletişimin açık ve şeffaf olması, çalışanlar arasında güvenin pekişmesine ve işbirliğinin güçlenmesine katkıda bulunur (Mamatoğlu, 2006).

İletişim ve bilgi akışının etkin olmadığı durumlarda, çalışanlar arasında yanlış anlamalar, çatışmalar ve iş tatminsizliği ortaya çıkabilir. Bu tür olumsuz durumlar, örgütün genel performansını ve verimliliğini düşürebilir (Clampitt,-). Dolayısıyla, örgütlerin etkili iletişim stratejileri geliştirmesi ve bilgi akışını sürekli kılması, çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını artırmada kritik bir rol oynar (Tourish ve Hargie, 2004).

3.2.2.2. Bireysel faktörler

Bireysel faktörler, çalışanın becerileri, motivasyonu ve kişisel özelliklerinin iş performansı üzerindeki etkilerini içerir. Özellikle çalışanın adaptasyon yeteneği ve içsel motivasyonu iş başarısında önemli bir rol oynar (Diamantidis ve Chatzoglou, 2019).

3.2.2.2.1. Kişilik özellikleri

Kişilik özellikleri, bireylerin iş yerindeki davranışlarını ve performanslarını önemli ölçüde etkileyen temel unsurlardan biridir. Kişilik, bireylerin düşünme, hissetme ve davranma biçimlerini belirleyen kalıcı özellikler bütünüdür (McCrae ve Costa, 1999). Beş Büyük Kişilik Özelliği (Big Five Personality Traits) modeli, kişilik özelliklerinin iş yerindeki davranışları nasıl etkilediğini anlamada yaygın olarak kullanılır. Bu model; açıklık, sorumluluk, dışadönüklük, uyumluluk ve duygusal denge gibi beş ana boyuttan oluşur (John ve Srivastava, 1999).

Araştırmalar, bu kişilik özelliklerinin iş tatmini, performans ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. Örneğin, dışadönük bireylerin daha fazla sosyal etkileşimde bulunma eğiliminde oldukları ve bu nedenle iş tatminlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür (Judge, Bono, Ilies, ve Gerhardt, 2002). Ayrıca, sorumluluk sahibi

bireylerin işlerinde daha disiplinli ve düzenli oldukları, bu nedenle de daha yüksek performans sergiledikleri belirlenmiştir (Barrick ve Mount, 1991).

Türk akademik literatüründe de kişilik özelliklerinin iş yerindeki etkileri üzerine çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Örneğin, Polatçı vd., (2020) tarafından yapılan bir araştırmada kişilik özelliklerinin ve kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerinde olumlu etkiler yarattığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, uyumluluk, sorumluluk ve duygusal denge boyutlarının, çalışanların iş ile olan uyumunu anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Polatçı vd., 2020).

3.2.2.2.2. Motivasyon ve beklentiler

Motivasyon, bireylerin belirli bir amacı gerçekleştirmek için gösterdikleri içsel ve dışsal çabaları ifade eder. İş yerinde motivasyon, çalışanların performansını, iş tatminini ve örgütsel bağlılığını doğrudan etkileyen kritik bir faktördür (Ryan ve Deci, 2000). Motivasyon teorileri, çalışanların motivasyon kaynaklarını ve bu kaynakların iş yerindeki davranışlara nasıl yansıdığını anlamamıza yardımcı olur. Örneğin, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve Herzberg'in İki Faktör Teorisi, iş yerinde motivasyonu anlamak için sıkça kullanılan teorilerdir (Herzberg, 1966; Maslow, 1943).

Beklentiler ise, çalışanların iş yerinde karşılaştıkları durumlar ve ödüller hakkında sahip oldukları öngörülerdir. Beklentiler, çalışanların iş yerindeki tutumlarını ve performanslarını önemli ölçüde etkiler. Vroom'un Beklenti Teorisi, çalışanların beklentilerinin iş performansı üzerindeki etkilerini açıklayan önemli bir teoridir (Vroom, 1964).

Türkiye'de yapılan araştırmalar da motivasyon ve beklentilerin iş yeri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır. Örneğin, Yapraklı ve Yılmaz (2007) tarafından yapılan bir çalışmada, motivasyon kaynaklarının ve beklentilerin çalışanların iş tatmini ve performansı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu araştırmada, içsel motivasyonun iş tatminini ve performansı artırmada daha etkili olduğu belirlenmiştir (Yapraklı ve Yılmaz, 2007).

3.2.2.2.3. Kişisel yaşam ve dış faktörler

Kişisel yaşam ve dış faktörler, bireylerin iş yerindeki davranışlarını ve performanslarını etkileyen önemli unsurlardır. Kişisel yaşam, bireylerin ailevi durumları,

sağlık durumları, sosyal ilişkileri ve yaşam kalitesi gibi unsurları içerir. Bu faktörler, bireylerin iş yerinde sergiledikleri tutumları ve performanslarını doğrudan etkiler (Greenhaus ve Powell, 2006).

Dış faktörler ise ekonomik koşullar, sosyal çevre, yasal düzenlemeler ve teknolojik gelişmeler gibi bireylerin kontrolü dışında gelişen çevresel unsurları kapsar. Bu faktörler, bireylerin iş güvencesi, kariyer beklentileri ve genel iş memnuniyetleri üzerinde önemli etkilere sahiptir (Kossek, Baltes, ve Matthews, 2011).

3.2.3. Çalışma Ortam Davranışlarının Sonuçları

Çalışma ortamında sergilenen davranışlar, iş performansı, iş tatmini ve tükenmişlik gibi sonuçlara doğrudan etki eder (Diamantidis ve Chatzoglou, 2019; Günüşen ve Üstün, 2010).

3.2.3.1. Çalışan performansı

Çalışan performansı, bireylerin iş yerinde sergiledikleri görev ve sorumlulukları yerine getirme düzeyini ifade eder. Çalışma ortamındaki davranışlar, doğrudan çalışan performansını etkiler. Pozitif çalışma ortam davranışları, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini artırırken, negatif davranışlar performans düşüşüne neden olabilir (Robbins ve Judge, 2019).

Pozitif davranışlar, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını ve motivasyonlarını artırarak performanslarını yükseltir. Örneğin, işbirliği, takım çalışması, yardımseverlik ve yenilikçilik gibi davranışlar, çalışanların görevlerini daha etkin ve verimli bir şekilde yerine getirmelerine yardımcı olur (Bachrach, Powell, Collins, ve Richey, 2006). Bu tür davranışlar, örgüt içindeki bilgi paylaşımını ve koordinasyonu artırarak, çalışanların bireysel performanslarının yanı sıra takım ve örgüt performansını da iyileştirir (Podsakoff, MacKenzie, Paine, ve Bachrach, 2000).

Öte yandan, mobbing, iş yerinde zorbalık, işe devamsızlık ve yıkıcı liderlik gibi negatif davranışlar, çalışanların motivasyonunu ve performansını olumsuz etkiler. Bu tür davranışlar, çalışanların iş tatminini düşürür, stres seviyelerini artırır ve tükenmişlik sendromuna yol açar (Einarsen, Hoel, Zapf, ve Cooper, 2011). Sonuç olarak, çalışanların işten ayrılma niyeti artar ve örgütün genel performansı düşer (Leymann, 1996).

3.2.3.2.İş tatmini ve örgütsel bağlılık

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyet düzeyini ifade eder. Örgütsel bağlılık ise, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını ve örgüt hedeflerine ulaşma konusundaki isteklerini belirtir (Meyer ve Allen, 1991). Çalışma ortamındaki davranışlar, hem iş tatminini hem de örgütsel bağlılığı büyük ölçüde etkiler.

Pozitif çalışma ortam davranışları, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını artırır. İşbirliği, takım çalışması, yardımseverlik ve yenilikçilik gibi davranışlar, çalışanların iş yerinde kendilerini değerli ve desteklenmiş hissetmelerine katkıda bulunur (Organ, 1988). Bu durum, çalışanların iş tatminini ve örgüte olan bağlılıklarını güçlendirir. Örneğin, işbirliği ve takım çalışması, çalışanların ortak hedefler doğrultusunda birlikte çalışarak başarı duygusu yaşamalarını sağlar (Bachrach vd., 2006).

Negatif davranışlar ise iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Mobbing, iş yerinde zorbalık, işe devamsızlık ve yıkıcı liderlik gibi davranışlar, çalışanların iş tatminini düşürür ve örgütsel bağlılıklarını zayıflatır (Tınaz, 2006). Bu tür olumsuz davranışlar, çalışanların iş yerinde stres yaşamalarına, motivasyonlarının azalmasına ve örgütten ayrılma eğilimlerinin artmasına yol açar (Schyns ve Schilling, 2013).

3.2.3.3.İşten ayrılma niyeti ve işgücü devri

İşten ayrılma niyeti, çalışanların mevcut işlerinden ayrılmayı düşünme ve bu yönde hareket etme eğilimlerini ifade eder. İşgücü devri ise, çalışanların bir örgütten ayrılma ve yeni çalışanların işe alınma oranını temsil eder. Çalışma ortamındaki negatif davranışlar, işten ayrılma niyetini ve işgücü devrini önemli ölçüde artırabilir (Griffeth, Hom, ve Gaertner, 2000).

Mobbing, iş yerinde zorbalık, yıkıcı liderlik ve düşük iş tatmini gibi negatif faktörler, çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırır. Bu tür olumsuz davranışlar, çalışanların iş yerinde kendilerini değersiz hissetmelerine, stres yaşamalarına ve örgüte olan bağlılıklarının azalmasına neden olur (Tınaz, 2006). İşgücü devrinin yüksek olması, örgütler için çeşitli maliyetler doğurur, çünkü yeni çalışanların işe alınması, eğitilmesi ve işe adaptasyon süreçleri zaman ve kaynak gerektirir (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, ve Erez, 2001).

Türkiye'de yapılan araştırmalar da işten ayrılma niyeti ve işgücü devrinin sebeplerini ve sonuçlarını ele almıştır. Örneğin, Çekmecelioğlu (2006) tarafından yapılan bir çalışmada, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile ters orantılı olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada, iş yerinde mobbing ve zorbalık gibi negatif davranışların işgücü devrini artırdığı ve örgütsel performansı olumsuz yönde etkilediği vurgulanmıştır (Çekmececilioğlu, 2006)

3.2.3.4.Genel örgütsel performans

Genel örgütsel performans, bir örgütün belirlediği hedeflere ulaşma düzeyini ve kaynaklarını etkin bir şekilde kullanma kapasitesini ifade eder. Çalışma ortamındaki davranışlar, örgütsel performansı doğrudan etkiler. Pozitif davranışlar, örgütün genel performansını artırırken, negatif davranışlar performansı düşürür (Robbins vd., 2019).

Pozitif çalışma ortam davranışları, örgüt içinde yüksek iş tatmini, motivasyon ve bağlılık yaratarak genel performansı artırır. İşbirliği, takım çalışması, yenilikçilik ve yardımseverlik gibi davranışlar, çalışanların işlerine daha fazla odaklanmalarına ve yüksek performans göstermelerine katkıda bulunur (Podsakoff, MacKenzie, Paine, ve Bachrach, 2000). Ayrıca, pozitif davranışlar, örgüt içinde bilgi paylaşımını ve yenilikçi çözümler üretilmesini teşvik eder, bu da örgütsel verimliliği artırır (West, 2002).

Öte yandan, mobbing, işe devamsızlık, tembellik ve yıkıcı liderlik gibi negatif davranışlar, örgütsel performansı olumsuz etkiler. Bu tür davranışlar, çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini düşürür, işten ayrılma niyetini ve işgücü devrini artırır. Sonuç olarak, örgüt içinde düşük verimlilik, yüksek maliyetler ve hedeflere ulaşmada zorluklar yaşanır (Einarsen, Hoel, Zapf, ve Cooper, 2011).

Türkiye'de yapılan çalışmalar da genel örgütsel performansın çalışma ortamı ile olan ilişkisini incelemiştir. Örneğin, Özdemir (2018) tarafından yapılan bir araştırmada, örgüt kültürü ve ikliminin genel örgütsel performans üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu çalışmada, pozitif bir örgüt kültürü ve ikliminin, çalışanların motivasyonunu artırarak örgütsel performansı iyileştirdiği bulunmuştur (Yeşil ve Mavi ,2022).



4. BÖLÜM: YÖNTEM

4.1. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

- H1: Sağlık politikalarının değişimi, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilemektedir.
- H2: Örgütsel politika algısı, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini, çalışma ortamı davranışları aracılığıyla dolaylı olarak etkilemektedir.
- H3: Çalışma ortamı davranışları, sağlık politikalarının sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde önemli bir aracı rol oynamaktadır.

4.2.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- Araştırmanın anket formunda yer alan ölçeklerle sınırlı olması,
- Araştırmanın verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlı olması.
- Araştırmanın en büyük sınırlamalarından biri, soru sayısıdır. Özellikle hemşireler ve idari personel, zaman eksikliği ve anketin uzunluğundan şikayet etmektedirler. Ancak literatürde verilen faktörleri test etmek için soru sayısı yeterliydi. Bu nedenle, daha kısa bir anket kullanmak, literatürde belirtilen faktörlerin yeterliliğini test etmek açısından daha az güvenilir sonuçlara yol açabilirdi. Bu, çalışmanın başka bir sınırlamasıdır ve gelecekteki araştırmalarda soru sayısının dengeyi bulması önemli olacaktır.

4.3.ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmaya katılanların anket formunda yer alan sorulara samimi şekilde cevap verdikleri, anket formundaki ölçeklerin araştırmanın amacını karşılayacak düzeyde olduğu varsayılmıştır.

4.4.VERİLERİN TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırma, "Sağlık Politikası Bağlamında İşten Ayrılma Niyeti: Sağlık Çalışanlarının Deneyimleri ve Çalışma Ortam Davranışlarının Aracı Rolü"nün belirlenmesi amacıyla tasarlanmıştır İlk kısımda, katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan, çalışma süresi gibi demografik bilgileri toplanacak sonrasında çeşitli ölçekler kullanılarak veri toplanacaktır:

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Blau ve Boal tarafından geliştirilen ve Türkçeye Deliorman vd. tarafından 2009 yılında uyarlanan bu ölçek, 8 maddeden oluşmaktadır ve işten ayrılma niyeti ile ilgili soruları içerir. Ölçeğin güvenirlik katsayısı Cronbach α = 0.81 olarak belirlenmiştir (Çelik ve Çıra, 2013).

Örgütsel Politika Algısı Ölçeği: Mehmet Üstüner ve O. Tayyar Çelik tarafından 2019 yılında Türkçeye uyarlanan bu ölçek, öğretmen ve eğitim yöneticilerinin okul içindeki örgütsel politikaları algılamalarını değerlendirmek için kullanılır ve 16 ifade içerir. Ölçeğin Cronbach Alpha Katsayıları örgüt odaklı politika algısı boyutu için .93, birey odaklı politika algısı boyutu için .89 ve ölçeğin geneli için .94 olarak hesaplanmıştır (Çelik ve Üstüner, 2019).

Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği: Emine Türkmen, Aysel Badır, Selvinaz Balcı ve Serpil Akkuş-Topçu tarafından 2011 yılında geliştirilen bu ölçek, 31 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, hemşirelikte araştırma ve yönetim dersi veren altı öğretim üyesinin görüşüne sunulmuş ve yapı geçerliliği için Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Maddelerin faktör yükleri 0,50 ile 0,90 arasında, madde-toplam puan korelasyon güvenirlik katsayıları $r=0,33$ ile 0,69; alt boyut maddeleri ile alt boyut toplam puanlarının güvenirlik katsayıları $r=0,58$ ile 0,88; alt boyutlarının-toplam ölçek puanlarının Cronbach Alpha katsayıları $r=0,74$ ile 0,85 arasında bulunmuştur (Türkmen vd., 2011).

İşten ayrılma niyeti ölçeğinde 5 puanlık (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum) likert ölçeğinden oluşmaktadır. Örgütsel politika algısı ölçeğinde yine 5 puanlık (1- Hiç Katılmıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum) likert ölçeğinden oluşmaktadır. Çalışma ortamı değerlendirme ölçeğinde 4 puanlık (1- Kesinlikle Katılmıyorum, 4- Kesinlikle Katılıyorum) likert ölçeğinden oluşmaktadır.

Bu ölçekler, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti, örgütsel politika algısı ve çalışma ortamları hakkındaki görüşlerini kapsamlı bir şekilde değerlendirmek için kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, sağlık politikası ve çalışma ortamı üzerine etkileri açısından önemli bilgiler sağlamayı amaçlamaktadır.

Ölçek orijinalinde hemşireler üzerine geliştirilmiş sonrasında yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda, işten ayrılma niyeti ölçek

maddelerinin içerik bakımından farklılaşarak iki ayrı alt boyut oluşturduğu görülmüştür. Bu durum, ölçek maddelerinin teorik yapısına uygun olarak yeniden değerlendirilmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Özellikle, sağlık personeli üzerinde yapılan bu çalışma, örneklemin ilk defa bu tür bir ölçeğe cevap vermesinden kaynaklanan kendine özgü bir tepki yapısı oluşturmuştur. Ölçek maddelerinin bazıları içsel faktörleri (örneğin, kişisel sorunlar, işin niteliği) yansıtırken, diğer maddeler dışsal faktörleri (örneğin, yönetim sorunları, iş fırsatları) işaret etmektedir. Bu bağlamda, içsel ve dışsal faktörler tanımlanmış ve maddelerin sıralanışı ile anlamı, ölçtüğü yapı itibarıyla her iki alt boyut altında yeniden sınıflandırılmıştır.

İçsel faktörleri temsil eden maddeler şu şekilde sıralanmıştır:

Madde 1. Yeteneklerime daha uygun bir iş bulursam şu anki işimden ayrılabilirim.

Madde 3. Yaptığım işin niteliğinden dolayı işten ayrılmayı düşünüyorum.

Madde 4. Kişisel sorunlarımdan dolayı işten ayrılmayı düşünüyorum.

Dışsal faktörler ise aşağıdaki maddelerle tanımlanmıştır:

Madde 2. Yönetimle ilgili sorunlardan dolayı işten ayrılmayı düşünüyorum.

Madde 5. Sık sık kurumdaki işimi bırakmayı düşünüyorum.

Madde 6. Çalıştığım bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorum ve aktif olarak yeni bir iş arıyorum.

Madde 7. Eğer başka bir iş imkânım olsaydı işimden ayrılırdım.

Madde 8. Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım.

Bu sonuçlar, ölçek geliştirme sürecinin doğasında var olan alt boyutların keşfedilmesine katkı sağlayarak, ölçek maddelerinin ölçtüğü yapının daha tutarlı bir şekilde değerlendirilmesini sağlamıştır.

4.5.EVREN VE ÖRNEKLEM

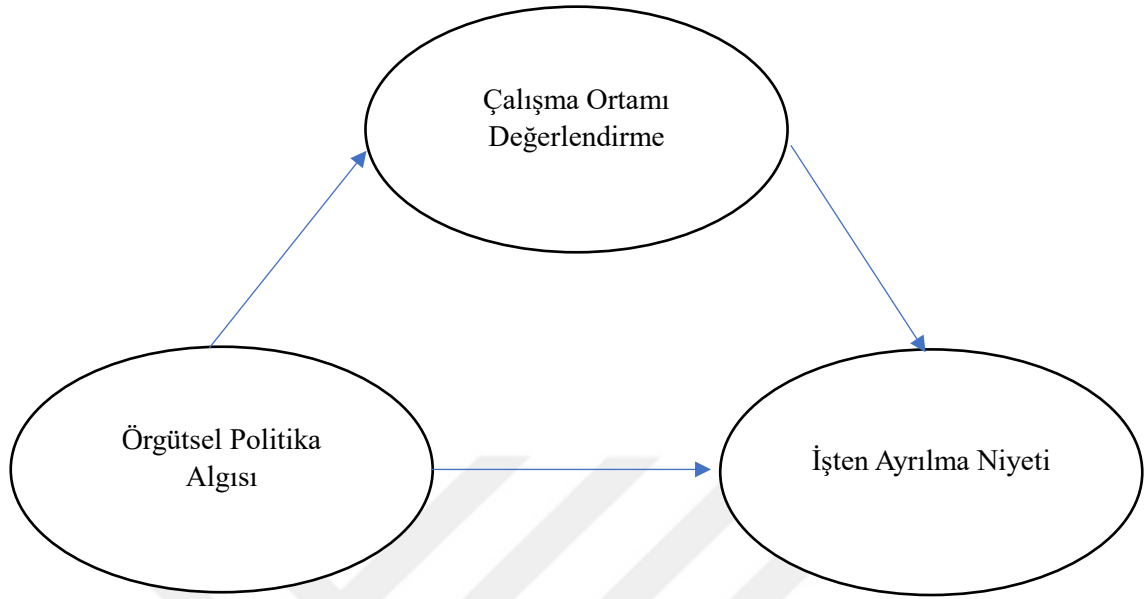
Araştırmanın evrenini Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde çalışmakta olan sağlık personellerinden oluşmaktadır. Hastanenin çalışan sayısı 1017 kişiden oluşmaktadır bunu göz önünde bulundurarak toplamda 370 kişiye ulaştırılmıştır ve sağlıklı cevaplandırılan anket sayısı 340'tır. Örneklem belirlenmesinde basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılmış ve 340 kişinin yeterli olacağı düşünülmüştür (Cochran, 1977). Bu veriler hesaplanan örneklem gurubundan dijital ve fiziksel ortamda kişilerin izin ve rızası alınarak kurumlarının izinleri dahilinde toplanmıştır. Bu model ile çok sayıda elemandan oluşan bir evrenden seçilen örneklem kitlesi üzerinde yapılan tarama sonucunda evrenin tamamı hakkında genel bir yargıya ulaşılmaya çalışılmıştır.

4.6.ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE MODELİ

Çalışmada, anket uygulaması sonucu elde edilen veriler IBM SPSS ve IBM AMOS paket programları ile çözümlenmiştir. Sağlık hizmeti alan ve sorulan soruları eksiksiz olarak doldurmuş olduklarına emin olunan veriler sadece değerlendirilmiştir. Bilimsel etik ve normlara uygun olarak veriler derlenmiş ve anlamlı bir dizilim sonrası veri analiz setlerine dönüştürülmüştür. Sağlık hizmeti alan kişilerin demografik özellikleri ile ilgili olarak frekans dağılımına, ortalama ve standart sapma değerlerinin sunulmasında tanımlayıcı istatistiklere ve güvenilirlik düzeyinin ortaya konmasında ise Cronbach's Alpha katsayısına yer verilmiştir. Verilerin Normal dağılıma uygun olup olmadığını anlamak için Skewness ve Kurtosis analizine tabi tutulmuş ve değerlerine yer verilmiştir. Geçerlilik güvenilirlik analizleri ve normal dağılım analizinin anlamlı sonuç vermesinin ardından hipotezlerinin test edilmesinde ikili değişken gruplarının karşılaştırmasında Bağımsız Örneklem t-Testine yer verilmiştir. Son olarak ikiden fazla değişken gruplarının karşılaştırmasında Tek Yönlü Varyans Analizi yöntemi uygulanmıştır. Değişkenler arası ilişki durumlarının gözlemlenebilmesi için Korelasyon ve Yapısal Eşitlik Modellemesi analizi uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucu elde edilen tüm bulgular raporlanmıştır.

Çalışmanın araştırma modeli şekil 1'de gösterilmiştir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



4.7. ETİK YÖNDEN UYGUNLUK

Yapılacak olan bu çalışma güvenilirliği ve geçerliği ispatlanmış anketler kullanılarak ölçme gerçekleştirilecektir. Ayrıca çalışmaya katılacak kişilerden rızası alınarak ve kişisel bilgileri kendilerinden istenilmeden sorulan ekteki anket soruları sorulacak ve cevap vermeleri beklenecektir. Alınması beklenen etik kurul raporu ile de araştırmaya dönüştürülmesi gerçekleşecek ve çalışmanın etik yönü ortaya konulmuş olacaktır.



5. BULGULAR

Bu bölümde, sağlık çalışanlarıyla yapılan araştırmanın verileri doğrultusunda elde edilen bulgulara ayrıntılı olarak yer verilmektedir. Araştırmanın temel amacı, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti, örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı davranışları arasındaki ilişkileri incelemektir. Özellikle çalışma ortamı davranışlarının, örgütsel politika algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide aracı (mediatör) bir rol oynayıp oynamadığı analiz edilmiştir. Bu aracı rol, örgütsel politika algısının, çalışma ortamı davranışları üzerinden dolaylı olarak işten ayrılma niyetini nasıl etkilediğini anlamayı amaçlamaktadır.

İlk olarak, bu üç temel değişken arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkiler incelenmiştir. Örgütsel politika algısının, çalışanların işten ayrılma niyetine doğrudan etkisi analiz edilirken, çalışma ortamı davranışlarının bu ilişkiyi nasıl dolaylı olarak etkilediği değerlendirilmiştir. Bu analizde, çalışma ortamındaki olumlu ya da olumsuz davranışların, sağlık çalışanlarının örgütsel politikalara dair algılarını ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerini nasıl etkilediği üzerine odaklanılmıştır.

Doğrulayıcı faktör analizinde, faktör yükü 0.30'un altında kalan ve modifikasyon indeksleri yüksek çıkan 3 madde analizden çıkarılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2019; Acun, vd., 2013). Bu maddelerin çıkarılması, ölçeğin geçerliliğini ve modelin uyum indekslerini iyileştirmiştir. Düzenlenen ölçek ekler kısmında görülmektedir.

5.1.DEMOGRAFİK BİLGİLER

Tablo 1. Demografik Dağılım

Demografik Bilgiler	Kategoriler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	178	52,4%
	Kadın	162	47,6%
	Toplam	340	100,0%
Eğitim	İlköğretim	30	8,8%
	Lise	46	13,5%
	Önlisans	69	20,3%
	Lisans	94	27,6%
	Lisansüstü	101	29,7%
	Toplam	340	100,0%
Yaş	20-30	106	31,2%
	31-40	103	30,3%
	41-50	65	19,1%
	51-60	35	10,3%
	60 ve üstü	31	9,1%
	Toplam	340	100,0%
Kurumdaki Göreviniz	Doktor	73	21,5%
	Hemşire	69	20,3%
	İdari Personel	54	15,9%
	Diğer Sağlık Personeli	80	23,5%
	Teknik Personel	64	18,8%
	Toplam	340	100,0%
Bu Kurumda Çalışma Süreniz	0-5 yıl	94	27,6%
	6-10 yıl	104	30,6%
	11-15 yıl	66	19,4%
	16-20 yıl	39	11,5%
	21 ve üzeri	37	10,9%
	Toplam	340	100,0%
Toplam Mesleki Deneyiminiz	0-5 yıl	95	27,9%
	6-10 yıl	97	28,5%
	11-15 yıl	86	25,3%
	16-20 yıl	32	9,4%
	21 ve üzeri	30	8,8%
	Toplam	340	100,0%
Medeni Durum	Evli	204	60,0%
	Bekar	136	40,0%
	Toplam	340	100,0%
Aylık Geliriniz	2 asgari ücret	50	14,7%
	2-3 asgari ücret arası	115	33,8%
	4-6 asgari ücret arası	80	23,5%
	7-9 asgari ücret arası	50	14,7%
	10+ asgari ücret	45	13,2%
	Toplam	340	100,0%

Tablo 1’de araştırmanındaki katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgileri özetlemektedir.

Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında, %29,7'si lisansüstü eğitim almış, %27,6'sı lisans, %20,3'ü önlisans, %13,5'i lise ve %8,8'i ilköğretim mezunudur, bu da çoğunluğun yükseköğrenim gördüğünü göstermektedir. Yaş dağılımında, %31,2 ile 20-30 yaş aralığı en büyük grubu oluştururken, %30,3'ü 31-40 yaş grubundadır ve %19,4'ü 51 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların görev dağılımı incelendiğinde, %23,5'i sağlık personeli, %21,5'i doktor, %20,3'ü hemşire, %18,8'i teknik personel ve %15,9'u idari personeldir. Kurumdaki çalışma süresi açısından %30,6'sı 6-10 yıl, %27,6'sı 0-5 yıl çalışmış olup, %22,4'ü 16 yıl ve üzeri çalışmıştır. Mesleki deneyim açısından ise %28,5'i 6-10 yıl, %27,9'u 0-5 yıl deneyime sahiptir. Medeni durum dağılımında %60'ı evli, %40'ı bekardır. Aylık gelir dağılımına göre, katılımcıların %33,8'i 2-3 asgari ücret, %23,5'i 4-6 asgari ücret ve %14,7'si 2 asgari ücret kazanmakta olup, %27,9'u 7+ asgari ücret ile yüksek gelir grubundadır. Bu veriler, sağlık personelinin demografik ve mesleki çeşitliliğini, çoğunluğun genç ve orta yaş gruplarında, eğitilmiş ve orta düzeyde deneyimli olduğunu, ayrıca önemli bir kısmının orta gelir grubunda yer aldığını göstermektedir.

5.2.ÖN ANALİZLER

Tablo 2. Tanımlayıcı istatistikler.

	N	Minimum	maksimum	ortalama	St. sapma
ia	340	1,00	4,43	2,5588	,82066
öpa	340	1,38	4,69	2,7769	,69690
çod	340	1,71	4,50	3,3618	,68580

*ia: İşten ayrılma niyeti

*öpa: Örgütsel politika algısı

*çod: Çalışma ortamı davranışları

Tablo 2 incelendiğinde aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

1. ia (İşten Ayrılma Niyeti):

- **Minimum Değer:** 1,00, katılımcılar arasında bu değişkene verilen en düşük değeri gösterir.
- **Maksimum Değer:** 4,43, en yüksek değeri gösterir.
- **Ortalama (Mean):** 2,5588, bu değişkenin genel ortalamasıdır. Bu, katılımcıların işten ayrılma niyetinin (veya ilgili değişkenin) orta düzeyde olduğunu işaret ediyor olabilir.

- **Standart Sapma (Std. Deviation):** ,82066, katılımcıların bu değişken üzerindeki yanıtlarının ne kadar dağıldığını gösterir. Yüksek bir sapma, katılımcıların görüşlerinin daha fazla farklılık gösterdiğini ifade eder.

2. öpa (Örgütsel Politika Algısı):

- **Minimum Değer:** 1,38, en düşük verilen değeri gösterir.
- **Maksimum Değer:** 4,69, en yüksek verilen değeri gösterir.
- **Ortalama (Mean):** 2,7769, örgütsel politika algısının ortalama seviyede olduğunu gösterir.
- **Standart Sapma (Std. Deviation):** ,69690, katılımcıların yanıtlarının dağılımını gösterir. Bu dağılım, ia'ya göre daha dar bir farklılık göstermektedir, yani katılımcıların örgütsel politika algıları daha birbirine yakın.

3. çod (Çalışma Ortamı Değerlendirmesi):

- **Minimum Değer:** 1,71, en düşük değeri temsil eder.
- **Maksimum Değer:** 4,50, en yüksek değeri temsil eder.
- **Ortalama (Mean):** 3,3618, bu değişkenin genel ortalamasıdır ve bu da çalışma ortamı değerlendirme olumlu olduğunu işaret edebilir.
- **Standart Sapma (Std. Deviation):** ,68580, bu değişken üzerindeki yanıtların dağılımının oldukça dar olduğunu gösterir, yani katılımcılar arasında benzer görüşler bulunmaktadır.

İşten ayrılma niyeti (ia) ortalama bir değere sahiptir, ancak katılımcılar arasında bu konuda farklı görüşler olduğu gözlemlenmektedir. Örgütsel politika algısı (öpa) ise ortalamanın biraz üzerinde bir değere sahip olup, yanıtlar daha dar bir dağılım göstermektedir. Bu durum, katılımcıların örgütsel politikalara ilişkin algılarında daha fazla ortak görüşe sahip olduklarını gösterebilir. Çalışma ortamı değerlendirmeleri (çod) ise en yüksek ortalama değere sahiptir ve bu, katılımcıların çalışma ortamına yönelik olumlu bir algıya sahip olduklarını işaret etmektedir. Ayrıca, çod değişkeninin standart sapmasının dar olması, bu konuda katılımcılar arasında büyük farklılıklar olmadığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2019).

Tablo 3. Kullanılan Ölçeklerin ve Boyutlarının Normallik Analizi Sonuçları

	Skewness	Kurtosis	Durum
ian_IcselFaktorlerBoyutu	,352	-,688	GEÇERLİ
ian_DissalFaktorlerBoyutu	,227	-,917	GEÇERLİ
öpa_OrgutOdakliPA	,362	-,787	GEÇERLİ
öpa_BireyOdakliPA	,109	-1,038	KABUL EDİLEBİLİR
cod_CalisanYonetimTemsilGucu	-,291	-,579	GEÇERLİ
cod_KaliteliBakimCalisanKaynagi	-,205	-1,110	KABUL EDİLEBİLİR
cod_YoneticilerinTutumuLiderlik	-,301	-1,104	KABUL EDİLEBİLİR
cod_InsanGucuKaynakYeterlilik	-,609	-,711	GEÇERLİ
cod_CalisanIletisimi	-,361	-,696	GEÇERLİ

*ian: İşten ayrılma niyeti

*öpa: Örgütsel politka algısı

*cod: Çalışma ortamı değerlendirme

Çalışmada, araştırmaya konu olan değişkenlerin dağılımlarının normal dağılıma uygunluğunu değerlendirmek amacıyla çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerleri, verilerin normal dağılıma ne derece uyduğunu belirlemede önemli istatistiklerdir.

Çarpıklık (Skewness):

Çarpıklık değeri, veri dağılımının simetrik olup olmadığını gösterir. 0 değerine yakın çarpıklık, verinin simetrik dağılım gösterdiğini ifade eder (George ve Mallery, 2000). Pozitif çarpıklık değerleri dağılımın sağa, negatif çarpıklık değerleri ise sola çarpık olduğunu belirtir.

- **ian_IcselFaktorlerBoyutu:** Çarpıklık = 0,352. Bu değer, verinin hafif sağa çarpık olduğunu ve dağılımın simetriğe yakın olduğunu gösterir.
- **ian_DissalFaktorlerBoyutu:** Çarpıklık = 0,227. Veri dağılımı simetriğe oldukça yakındır.

- **öpa_OrgutOdakliPA:** Çarpıklık = 0,362. Veri hafif sağa çarpık olup, simetriğe yakındır.
- **öpa_BireyOdakliPA:** Çarpıklık = 0,109. Bu değer, verinin neredeyse simetrik olduğunu gösterir.
- **cod_CalisanYonetimTemsilGucu:** Çarpıklık = -0,291. Veri hafif sola çarpık olup, simetriğe yakındır.
- **cod_KaliteliBakimCalisanKaynagi:** Çarpıklık = -0,205. Veri dağılımı hafif sola çarpıktır.
- **cod_YoneticilerinTutumuLiderlik:** Çarpıklık = -0,301. Veri hafif sola çarpık olup, simetriğe yakındır.
- **cod_InsanGucuKaynakYeterlilik:** Çarpıklık = -0,609. Bu değer, dağılımın orta düzeyde sola çarpık olduğunu gösterir.
- **cod_CalisanIletisimi:** Çarpıklık = -0,361. Veri hafif sola çarpık olup, simetriğe yakındır.

Basıklık (Kurtosis):

Basıklık değeri, dağılımın sivri (leptokurtik) ya da yayvan (platikurtik) olup olmadığını gösterir. 0 değerine yakın basıklık, dağılımın normal dağılıma benzediğini ifade eder (George ve Mallery, 2000). Negatif basıklık değerleri dağılımın daha yayvan, pozitif değerler ise daha sivri olduğunu belirtir.

- **ian_IcelFaktorlerBoyutu:** Basıklık = -0,688. Bu değer, dağılımın normalden biraz daha yayvan olduğunu gösterir.
- **ian_DissalFaktorlerBoyutu:** Basıklık = -0,917. Dağılım hafif yayvan bir yapıya sahiptir.
- **öpa_OrgutOdakliPA:** Basıklık = -0,787. Veri dağılımı hafif yayvandır.
- **öpa_BireyOdakliPA:** Basıklık = -1,038. Dağılım normalden daha yayvan bir özellik göstermektedir.

- **cod_CalisanYonetimTemsilGucu:** Basıklık = -0,579. Veri hafif yayvan bir dağılıma sahiptir.
- **cod_KaliteliBakimCalisanKaynagi:** Basıklık = -1,110. Bu değer, dağılımın normalden daha yayvan olduğunu gösterir.
- **cod_YoneticilerinTutumuLiderlik:** Basıklık = -1,104. Dağılım normalden daha yayvandır.
- **cod_InsanGucuKaynakYeterlilik:** Basıklık = -0,711. Veri dağılımı hafif yayvandır.
- **cod_CalisanIletisimi:** Basıklık = -0,696. Dağılım hafif yayvan bir özellik gösterir.

Genel Değerlendirme:

Çarpıklık ve basıklık değerleri genellikle -1,5 ile +1,5 arasında olduğunda, verilerin normal dağılıma oldukça yakın olduğu kabul edilir (George ve Mallery, 2000). Bu çalışmada, tüm değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerleri bu aralık içerisinde yer almaktadır. Özellikle:

- **Çarpıklık Değerleri:** -0,609 ile 0,362 arasında değişmektedir. Bu, verilerin büyük ölçüde simetrik veya simetriğe yakın dağılımlar sergilediğini gösterir.
- **Basıklık Değerleri:** -1,110 ile -0,579 arasında olup, dağılımların hafif yayvan özellikte olduğunu belirtir.

Sonuç olarak, elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri, verilerin normal dağılıma yakın olduğunu göstermektedir. Bu durum, parametrik istatistiksel testlerin kullanılabilirliğini ve analiz sonuçlarının güvenilir olduğunu işaret etmektedir (Mallery ve George, 2000).

Tablo 4. Durbin-Watson değeri tablosu

	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.624 ^a	.386	4.28122	.386	107,481	2	337	.000	1.543

R Değeri (.624)

R değeri, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısını gösterir. **0.624**, bağımsız değişkenlerin (Çalışma Ortamı Değerlendirmesi ve Örgütsel Politika Algısı) bağımlı değişkeni (İşten Ayrılma Niyeti) açıklamada orta düzeyde bir ilişkiye sahip olduğunu gösterir. Bu, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde etkili olduğunu ancak tam olarak açıklayamadığını gösterir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Adjusted R Square (Düzeltilmiş R²) (.386)

Adjusted R², modelin bağımsız değişkenlerin sayısına göre düzeltilmiş hali olup, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini daha doğru bir şekilde gösterir. **0.386** değeri, bağımlı değişkenin varyansının %38.6'sının bağımsız değişkenler tarafından açıklandığını gösterir (McQuitty, 2018).

Std. Error of the Estimate (Tahminin Standart Hatası) (4.28122)

Tahminin Standart Hatası, modelin tahminlerinde ne kadar sapma olduğunu gösterir. **4.28122** değeri, tahmin edilen değerler ile gerçek değerler arasındaki ortalama sapmadır. Bu değer in büyüklüğü, bağımlı değişkenin ölçüm birimine bağlıdır. Daha küçük bir standart hata, modelin tahminlerinin daha isabetli olduğunu gösterir (McQuitty, 2018).

R Square Change (.386)

R² değişimi değeri, bağımsız değişkenlerin modele eklenmesiyle birlikte modelin açıklayıcılığında ne kadar artış olduğunu gösterir. Burada **0.386** değeri, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin varyansını %38.6 oranında açıkladığını gösterir.

F Change (107.481)

F değişimi değeri, bağımsız değişkenlerin modelde anlamlı bir değişiklik yarattığını gösterir. **107.481** değeri, modelin genel olarak anlamlı olduğunu ve bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin güçlü olduğunu gösterir. **F testi** sonucu anlamlıdır (p değeri 0.05'ten küçüktür) (Brace ve Kemp, 2006).

Sig. F Change (.000)

p değeri (Sig. F Change): 0.000 değerinde olduğu için bu sonuç, modelin genel olarak anlamlı olduğunu gösterir. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamlıdır. **p < 0.05** olduğunda bu etki anlamlı kabul edilir (Brace ve Kemp, 2006).

Durbin-Watson (1.543)

Durbin-Watson değeri, otokorelasyon olup olmadığını test eder. **1.543** değeri, otokorelasyon riskinin düşük olduğunu gösterir. **2'ye yakın bir Durbin-Watson değeri**, hata terimleri arasında bir bağımsızlık olduğunu, yani otokorelasyon olmadığını gösterir. Bu değer 1.5-2.5 arasında olması genellikle kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Sonuç olarak, bu model genel olarak kabul edilebilir. **Bağımsız değişkenler** bağımlı değişken üzerinde anlamlı bir etkiye sahip ve modelin açıklayıcılığı orta düzeyde. **Durbin-Watson** değeri ise modelde otokorelasyon olmadığını gösterdiği için modelin güvenilir olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 5. Tolerans ve Varyans Artış Faktör Tablosu.

Model	Standart Edilmemiş Katsayılar		Standartlaştırılmış Katsayılar	t	Sig.	Doğrusallık İstatistikleri	
	B	S.E.				tolerans	VIF
(Sabit)	4,682	,421		11,124	,000		
öpa_ort	,076	,073	,065	1,044	,007	,472	2,121
çod_ort	-,694	,074	-,579	-9,373	,000	,472	2,121

*Öpa_ort: örgütsel politika algısı madde ortalamaları

*çod_ort: çalışma ortamı değerlendirme madde ortalamaları

Regresyon analizinde, sabit katsayısının (B = 4.682) anlamlı olduğu (p = 0.000) ve bağımlı değişken olan işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu görülmektedir

(Tabachnick ve Fidell, 2013). Örgütsel politika algısı ($B = 0.076$) işten ayrılma niyetinde düşük bir artışa neden olmakta ve bu etki anlamlıdır ($p = 0.007$) (Cohen vd., 2003). Çalışma ortamı değerlendirmesi ($B = -0.694$) ise işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü ve anlamlı bir negatif etkiye sahiptir ($p = 0.000$) (Hair, vd., 2010). **Tolerance** (0.472) ve **VIF** (2.121) değerlerine göre modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu bulunmamaktadır (Hair vd., 2010). Gerçekleştirilen tüm ön analizler sonucunda, verilerin çok değişkenli istatistiksel analizler için uygun olduğu görülmüş ve bir sonraki aşamaya geçilmiştir.

5.3.DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE BULGULAR

Bu bölümde kişilerin demografik özelliklerine yönelik bulgular incelenecektir.

5.3.1. Cinsiyete Yönelik Bulgular

Tablo 6. İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenleri İçin Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.

	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
İşten Ayrılma Niyeti	.031	.859	.542	338	.588
Örgütsel Politika Algısı	.146	.703	-.165	334,552	.012
Çalışma Ortamı Değerlendirmesi	0,005	.943	1,544	332,279	.124

Bu tabloya göre, tüm değişkenler için anlamlılık (Sig. 2-tailed) değerleri 0.05'in üzerinde olduğundan, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 7. Cinsiyete Göre İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata ortalaması	P
İşten Ayrılma Niyeti	Erkek	178	2.5819	.81495	.06108	.588
	Kadın	162	2.5335	.82869	.06511	
Örgütsel Politika Algısı	Erkek	178	2.7710	.69541	.05212	.987
	Kadın	162	2.7835	.70063	.05505	
Çalışma Ortamı Değerlendirmesi	Erkek	178	3,4182	.67108	.05030	.124
	Kadın	162	3.3035	.69626	.05470	

Üç değişkenin erkek ve kadın grupları arasındaki farkları incelenmiştir: işten ayrılma niyeti, örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı değerlendirmesi.

İşten Ayrılma Niyeti için, Levene testi sonucunda varyansların eşit olduğu görülmüştür ($F = 0.031$, $p = 0.859$). Bu durumda t-testi sonucunda ($t = 0.542$, $df = 338$, $p = 0.588$), erkek ve kadın grupları arasında işten ayrılma niyeti açısından anlamlı bir fark bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu bulgu, işten ayrılma niyeti açısından cinsiyetin belirleyici olmadığını göstermektedir (Field, 2022).

Örgütsel Politika Algısı için de Levene testi sonuçlarına göre varyansların eşit olduğu görülmüştür ($F = 0.146$, $p = 0.703$). T-testi sonuçlarına göre ($t = -0.165$, $df = 334.552$, $p = 0.987$), erkekler ve kadınlar arasında örgütsel politika algısı açısından anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu sonuç, örgütsel politika algısının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Çalışma Ortamı Değerlendirmesi için yapılan Levene testi de varyansların eşit olduğunu göstermiştir ($F = 0.005$, $p = 0.943$). T-testi sonuçlarına göre ise ($t = 1.544$, $df = 332.279$, $p = 0.124$), erkekler ve kadınlar arasında çalışma ortamı değerlendirmesi açısından da anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgu, çalışma ortamı algısının cinsiyet temelinde farklılaşmadığını göstermektedir.

5.3.2. Medeni Duruma Yönelik Bulgular

Tablo 8. Medeni Duruma Göre İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenlerinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.

	Medeni Durum	N	Ortalama	Std. sapma	Std. Hata ortalaması	P
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	204	3.4006	.68508	.04797	.222
	Bekar	136	3.3079	.68261	.05853	
Örgütsel Politika Algısı	Evli	204	2.7372	.69291	.04851	.198
	Bekar	136	2.8365	.70117	.70117	
Çalışma Ortamı Değerlendirmesi	Evli	204	2.5132	.54107	.04021	.000
	Bekar	136	2.4005	.45623	.04520	

Bu analizde, evli ve bekar katılımcılar arasındaki işten ayrılma niyeti, örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı değerlendirmesi değişkenleri karşılaştırılmıştır. Sonuçlar, her bir değişken için t-testi kullanılarak p-değerleriyle birlikte değerlendirilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti açısından, evli katılımcıların ortalama puanı 3.4006, bekar katılımcıların ise 3.3079'dur. Her iki grup arasında ortalamalar bakımından küçük bir fark olmasına rağmen, p-değeri **0.222** olduğundan bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > 0.05$). Bu bulgu, işten ayrılma niyetinin evli veya bekar olma durumuna göre değişmediğini göstermektedir.

Örgütsel Politika Algısı değişkeni incelendiğinde, evli katılımcıların ortalama puanı 2.7372, bekar katılımcıların ortalama puanı ise 2.8365'tir. Gruplar arasında gözlemlenen fark, p-değeri **0.198** olduğundan istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p > 0.05$). Bu sonuç, örgütsel politika algısının evlilik durumuna göre önemli bir farklılık göstermediğini ifade etmektedir.

Çalışma Ortamı Değerlendirmesi açısından ise, evli katılımcıların ortalama puanı 2.5132, bekar katılımcıların ortalama puanı 2.4005'tir. Burada gözlemlenen fark, p-değeri **0.000** olduğu için istatistiksel olarak anlamlıdır ($p < 0.05$). Bu sonuç, çalışma ortamı değerlendirmesinin evli ve bekar katılımcılar arasında anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Çalışma ortamına yönelik algılar evli katılımcılar arasında daha olumlu olduğu görülmektedir.

5.3.3. Eğitim Durumuna Yönelik Bulgular

Tablo 9. Eğitim Durumuna Göre İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenlerinin ANOVA Sonuçları.

	Eğitim Durumu	N	Ortalama $\bar{x}$	Std. sapma	Std. hata	F	p
İşten Ayrılma Niyeti	İlköğretim	30	3.1987	.62856	.11476	7.61	0.00
	Lise	46	3.1330	.53140	.07835		
	Önlisans	69	3.4104	.79432	.09563		
	Lisans	94	3.5745	.67406	.06952		
	Lisansüstü	101	3.4891	.64344	.06402		
Örgütsel Politika Algısı	İlköğretim	30	2.9513	.57934	.10577	1.99	0.09
	Lise	46	2.9465	.63005	.09297		
	Önlisans	69	2.6399	.65928	.07937		
	Lisans	94	2.6318	.68188	.07033		
	Lisansüstü	101	2.8766	.85964	.07559		
Çalışma Ortamı Değerlendirmesi	İlköğretim	30	4.2981	.62756	.51436	91.65	0.00
	Lise	46	2.1330	.93140	.17835		
	Önlisans	69	4.4124	.89432	.49563		
	Lisans	94	4.5445	.88404	.36952		
	Lisansüstü	101	4.2821	.92344	.76422		

Bu analizde, eğitim durumuna göre işten ayrılma niyeti, örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı değerlendirme değişkenleri incelenmiştir. F testi ve p değerleri, gruplar arasında anlamlı farklılıkların olup olmadığını gösterir.

İşten Ayrılma Niyeti:

F = 7.61, p = 0.00: Eğitim durumuna göre işten ayrılma niyeti açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p < 0.05$). İlköğretim mezunlarının ortalaması 3.1987 iken lisans mezunlarının ortalaması 3.5745'tir, bu da eğitim seviyesi arttıkça işten ayrılma niyetinin artabileceğini göstermektedir. ANOVA testinin sonucunda, farklı eğitim düzeylerine sahip bireyler arasında işten ayrılma niyetinin değiştiği anlaşılmaktadır.

Örgütsel Politika Algısı:

F = 1.99, p = 0.09: Eğitim durumuna göre örgütsel politika algısı açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > 0.05$). P değeri 0.09 olduğundan, bu değişkenin eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır (Hair, vd., 2010). Eğitim seviyesi arttıkça örgütsel politika algısında küçük farklılıklar gözlenmekte, ancak bu farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Çalışma Ortamı Değerlendirmesi:

F = 91.65, p = 0.00: Eğitim durumuna göre çalışma ortamı değerlendirme açısından gruplar arasında çok anlamlı bir fark bulunmaktadır ($p < 0.05$). İlköğretim mezunlarının ortalaması 4.2981, lisans mezunlarının ise 4.5445'tir. Bu sonuç, eğitim seviyesi arttıkça çalışma ortamına yönelik algıların olumlu yönde değiştiğini göstermektedir.

Tablo 10. Kurumdaki Göreve Göre İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenlerinin ANOVA Sonuçları

	Kurumdaki Görev	N	Ortalama $\bar{x}$	Standart sapma	Std. hata	F	P
İşten Ayrılma Niyeti	Doktor	73	3.4197	.74081	.08671	21.79	0.001
	Hemşire	69	3.4209	.57532	.06926		
	İdari Personel	54	2.7169	.90924	.12373		
	Sağlık Personeli	80	2.5536	.78258	.08750		
	Teknik Personel	64	2.7857	.76445	.09556		
Örgütsel Politika Algısı	Doktor	73	2.7840	.82756	.09686	4.47	0.0016
	Hemşire	69	2.6834	.62528	.07527		
	İdari Personel	54	2.9986	.60946	.08294		
	Sağlık Personeli	80	2.5308	0.62703	.07010		
	Teknik Personel	64	2.9904	.65437	.08180		
Çalışma Ortamı Değerlendirmesi	Doktor	73	4.2117	.82082	.09052	45.36	0.001
	Hemşire	69	3.5205	.64332	.08226		
	İdari Personel	54	3.2164	.98424	.14213		
	Sağlık Personeli	80	3.5235	.81058	.09560		
	Teknik Personel	64	2.4257	.42145	.10556		

Yani **İşten Ayrılma Niyeti** ve **Çalışma Ortamı Değerlendirmesi** eğitim durumuna göre anlamlı farklılıklar gösterirken, **Örgütsel Politika Algısı** eğitim seviyeleri arasında anlamlı bir fark göstermemektedir. Eğitim seviyesi arttıkça özellikle işten ayrılma niyeti ve çalışma ortamına yönelik algılarda önemli değişiklikler gözlenmektedir.

5.3.4. Kurumdaki Göreve Yönelik Bulgular

İşten Ayrılma Niyeti açısından, meslek grupları arasında önemli farklılıklar tespit edilmiştir ($F = 21.79$, $p = 0.001$). Doktorların işten ayrılma niyeti ortalaması 3.4197, hemşirelerin ortalaması 3.4209'dur ve bu iki grup arasında işten ayrılma niyeti açısından önemli bir fark yoktur. Ancak, idari personel (2.7169), sağlık personeli (2.5536) ve teknik personel (2.7857) gruplarında işten ayrılma niyeti ortalamaları daha düşüktür. Bu sonuçlar, meslek gruplarının işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Özellikle doktorlar ve hemşireler, diğer gruplara göre işten ayrılma niyeti açısından daha yüksek ortalamalara sahiptir.

Örgütsel Politika Algısı bakımından, gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F = 4.47$, $p = 0.0016$). İdari personel (2.9986) ve teknik personel (2.9904) grupları örgütsel politika algısı açısından en yüksek ortalamalara sahipken, sağlık

personeli (2.5308) ve hemşireler (2.6834) daha düşük ortalamalara sahiptir. Doktorlar ise bu iki uç arasında yer almakta olup, ortalamaları 2.7840'dır. Bu sonuç, örgütsel politika algısının meslek gruplarına göre değiştiğini ve belirli grupların örgütsel politikaları diğerlerine kıyasla daha olumlu ya da olumsuz algıladığını göstermektedir.

Çalışma Ortamı Değerlendirmesi için yapılan analizde ise gruplar arasında çok daha güçlü bir fark tespit edilmiştir ($F = 45.36$, $p = 0.001$). Doktorlar (4.2117) çalışma ortamını en olumlu değerlendiren grup olarak öne çıkarken, hemşireler (3.5205), idari personel (3.2164) ve sağlık personeli (3.5235) daha düşük ortalamalara sahiptir. Teknik personel ise 2.4257 ortalama ile çalışma ortamını en olumsuz değerlendiren gruptur. Bu sonuçlar, meslek grupları arasında çalışma ortamı değerlendirmelerinin oldukça farklılık gösterdiğini ve çalışma ortamı algısının meslekten mesleğe önemli ölçüde değiştiğini ortaya koymaktadır.

Yani, işten ayrılma niyeti, örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı değerlendirme meslek gruplarına göre anlamlı farklılıklar göstermektedir. Bu durum, mesleklerin bireylerin iş tatmini, örgütsel politika algısı ve çalışma koşullarını değerlendirme biçimleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

5.3.5. Kurumdaki Çalışma Süresine Yönelik Bulgular

Tablo 11. Kurumdaki Çalışma Süresine Göre İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenlerinin ANOVA Sonuçları

	Kurumda Çalışma Süresi	N	Ortalama $\bar{x}$	St. sapma	Std. hata	F	P
İşten Ayrılma Niyeti	0-5	94	2.5790	.80496	.08302	9.64	0.001
	6-10	104	2.3516	0.8229	.08069		
				2			
	11-15	66	2.3896	.89917	.11068		
	16-20	39	2.8498	.54541	.08734		
Örgütsel Politika Algısı	21 Yıl ve Üzeri	37	3.0849	.63483	.10437	10.66	0.001
	0-5	94	2.8944	.70591	.07281		
	6-10	104	2.5422	.77284	.07578		
	11-15	66	2.6399	.69959	.08611		
	16-20	39	3.1243	.34609	.05542		
Çalışma Ortamı Değerlendirme	21 Yıl ve Üzeri	37	3.0166	.38425	.06317	11.98	0.001
	0-5	94	3.3481	.72848	.07514		
	6-10	104	3.5488	.74292	.07285		
	11-15	66	3.5248	.67012	.08249		
	16-20	39	3.0482	.38577	.06177		
	21 Yıl ve Üzeri	37	2.9265	.20923	.03440		

İşten Ayrılma Niyeti açısından, çalışma süresine göre gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır ($F = 9.64, p = 0.001$). Özellikle, 0-5 yıl çalışanların ortalama işten ayrılma niyeti 2.5790 iken, 21 yıl ve üzeri çalışanların ortalaması 3.0849'dur. Bu durum, işte kalma süresi arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığını göstermektedir. Çalışma süresi, işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir etkiye sahiptir.

Örgütsel Politika Algısı için de anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F = 10.66, p = 0.001$). Çalışma süresi 0-5 yıl olanların örgütsel politika algısı ortalaması 2.8944 iken, 16-20 yıl çalışanların ortalaması 3.1243'tür. Bu sonuçlar, çalışma süresi arttıkça örgütsel politika algısının da olumlu yönde değiştiğini göstermektedir. Ancak, 21 yıl ve üzeri çalışanlar için ortalama biraz düşmektedir (3.0166), bu da uzun süreli çalışanlarda örgütsel politika algısında bir miktar düşüş yaşanabileceğini düşündürülebilir.

Çalışma Ortamı Değerlendirmesi açısından, gruplar arasında en belirgin farklar gözlemlenmiştir ($F = 11.98, p = 0.001$). 6-10 yıl çalışanların ortalama çalışma ortamı değerlendirme puanı 3.5488 iken, 21 yıl ve üzeri çalışanların ortalaması 2.9265'tir. Bu sonuçlar, çalışma süresi arttıkça çalışma ortamına yönelik olumlu algının azaldığını göstermektedir. Özellikle 21 yıl ve üzeri çalışanlar, çalışma ortamını daha olumsuz değerlendirmektedir.

Bu sonuçlar, kurumda çalışma süresinin işten ayrılma niyeti, örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı değerlendirme üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma süresi uzadıkça, çalışanların örgütsel politikalara yönelik algıları ve işten ayrılma niyetleri değişkenlik gösterirken, çalışma ortamı değerlendirmesinde düşüş gözlemlenmektedir.

5.3.6. Yaşlara Yönelik Bulgular

Tablo 12. Yaş'a Göre Görev Göre İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Politika Algısı ve Çalışma Ortamı Değerlendirmesi Değişkenlerinin ANOVA Sonuçları

	Yaş	N	Ortalama $\bar{x}$	St. sapma	Std. hata	F	P
İşten Ayrılma Niyeti	20-30	106	3.4094	.74767	.07262	4.49	0.00
	31-40	103	3.3775	.75307	.07420		
	41-50	65	3.4997	.59633	.07397		
	51-60	35	3.1406	.54651	.09238		
	60 ve üstü	31	3.1265	.38700	.06951		
Örgütsel Politika Algısı	20-30	106	2.7910	.69655	.06765	5.09	0.00
	31-40	103	2.7625	.79191	.07803		
	41-50	65	2.5124	.63901	.07926		
	51-60	35	2.9560	.57633	.09742		
	60 ve üstü	31	3.1290	.30277	.05438		
Çalışma Ortamı Değerlendirmesi	20-30	106	2.9894	.76267	.08261	22.71	0.00
	31-40	103	4.0775	.85301	.07310		
	41-50	65	3.3922	.60213	.08392		
	51-60	35	3.2103	.60052	.09139		
	60 ve üstü	31	3.4225	.41200	.07151		

İşten Ayrılma Niyeti açısından yapılan analizde, yaş grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F = 4.49$, $p = 0.00$). 20-30 yaş grubundaki katılımcıların ortalama işten ayrılma niyeti 3.4094, 31-40 yaş grubunun ortalaması 3.3775, ve 41-50 yaş grubunun ortalaması 3.4997'dir. Ancak, 51-60 yaş grubunda bu oran 3.1406'ya, 60 yaş ve üstü katılımcılarda ise 3.1265'e düşmektedir. Bu bulgular, yaş ilerledikçe işten ayrılma niyetinde bir azalma olduğunu göstermektedir.

Örgütsel Politika Algısı için de yaş grupları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F = 5.09$, $p = 0.00$). 20-30 yaş grubundaki katılımcıların örgütsel politika algısı ortalaması 2.7910, 31-40 yaş grubunun ortalaması 2.7625 ve 41-50 yaş grubunun ortalaması 2.5124'tür. 51-60 yaş grubunda bu oran 2.9560'a yükselirken, 60 yaş ve üstü katılımcılarda 3.1290 seviyesine çıkmaktadır. Bu sonuçlar, yaş ilerledikçe örgütsel politika algısının olumlu yönde değiştiğini göstermektedir.

Çalışma Ortamı Değerlendirmesi açısından en büyük farklar gözlemlenmiştir ($F = 22.71$, $p < 0.00$). 20-30 yaş grubundaki katılımcıların çalışma ortamı değerlendirme ortalaması 2.9894 iken, 31-40 yaş grubunda bu oran 4.0775'e yükselmektedir. 41-50 yaş

grubunda ortalama 3.3922, 51-60 yaş grubunda ise 3.2103'tür. 60 yaş ve üstü katılımcılar ise çalışma ortamını 3.4225 ortalama ile değerlendirmiştir. Bu bulgular, genç yaş gruplarının çalışma ortamını daha olumsuz değerlendirdiğini, ancak orta yaş ve üstü gruplarda çalışma ortamı algısının daha olumlu olduğunu göstermektedir.



5.4.KOLERASYON ANALİZİ

Tablo 13. Kolerasyon Analizi Tablosu

	İAN (İçsel faktörler boyutu)	İAN (Dışsal faktörler boyutu)	ÖPA (Örgüt odaklı politika algısı boyutu)	ÖPA (Birey odaklı politika algısı boyutu)	ÇOD (Çalışanların yönetime katılımı ve temsil gücü boyutu)	ÇOD (Kaliteli bakım için gereken çalışan kaynağı boyutu)	ÇOD (Yöneticilerin tutumu ve liderlik özellikleri boyutu)	ÇOD (İnsan gücü ve diğer kaynak yeterliliği boyutu)	ÇOD (Çalışan iletişimi boyutu)
İAN (İçsel faktörler boyutu)	r 1								
	p								
İAN (Dışsal faktörler boyutu)	r ,600**	1							
	p <.01								
ÖPA (Örgüt odaklı politika algısı boyutu)	r ,329**	,308**	1						
	p <.01	<.01							
ÖPA (Birey odaklı politika algısı boyutu)	r ,345**	,421**	,450**	1					
	p <.01	<.01	<.01						
ÇOD (Çalışanların yönetime katılımı ve temsil gücü boyutu)	r -,433**	-,473**	-,539**	-,548**	1				
	p <.01	<.01	<.01	<.01					
ÇOD (Kaliteli bakım için gereken çalışan kaynağı boyutu)	r -,509**	-,563**	-,417**	-,424**	,670**	1			
	p <.01	<.01	<.01	<.01	<.01				
ÇOD (Yöneticilerin tutumu ve liderlik özellikleri boyutu)	r -,425**	-,427**	-,458**	-,420**	,612**	,464**	1		
	p <.01	<.01	<.01	<.01	<.01	<.01			
ÇOD (İnsan gücü ve diğer kaynak yeterliliği boyutu)	r -,324**	-,288**	-,422**	-,462**	,544**	,470**	,534**	1	
	p <.01	<.01	<.01	<.01	<.01	<.01	<.01		
ÇOD (Çalışan iletişimi boyutu)	r -,401**	-,449**	-,484**	-,416**	,566**	,543**	,468**	,394**	1
	p <.01	<.01	<.01	<.01	<.01	<.01	<.01	<.01	
	N 340	340	340	340	340	340	340	340	340

*, P<0.05 **; P< 0.01

İAN (İçsel faktörler boyutu) ile İAN (Dışsal faktörler boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r = 0,600$, $p < .01$). Bu bulgu, içsel faktörlerin artışının dışsal faktörlerde de paralel bir artışa yol açtığını göstermektedir. Çalışanların iç motivasyon düzeyleri yükseldikçe, dışsal motivasyon unsurlarının da etkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum, motivasyonun hem içsel hem de dışsal bileşenlerinin bütüncül bir yaklaşımla ele alınmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

İAN (İçsel faktörler boyutu) ile ÖPA (Örgüt odaklı politika algısı boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = 0,329$, $p < .01$). İçsel faktörlerin artması, çalışanların örgüt odaklı politika algılarını olumlu yönde etkilemektedir. Bu sonuç, iç motivasyonun, çalışanların örgütsel politikalara daha olumlu yaklaşımlarına katkı sağladığını göstermektedir. Dolayısıyla, içsel motivasyon düzeyinin yükselmesi, örgütsel bağlılığı ve politika kabulünü artırabilir.

İAN (İçsel faktörler boyutu) ile ÖPA (Birey odaklı politika algısı boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon mevcuttur ($r = 0,345$, $p < .01$). İçsel faktörlerin yükselmesi, birey odaklı politika algısının da artmasına neden olmaktadır. Çalışanların iç motivasyonları yüksek olduğunda, bireysel politikalara yönelik algıları da olumlu yönde etkilenmektedir. Bu durum, bireysel ihtiyaç ve beklentilerin karşılanmasının içsel motivasyonla ilişkili olduğunu göstermektedir.

İAN (İçsel faktörler boyutu) ile ÇOD (Çalışanların yönetime katılması ve temsil gücü boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -0,433$, $p < .01$). İçsel faktörlerin artışı, çalışanların yönetimdeki temsil gücünün azalmasıyla ilişkilidir. Yüksek iç motivasyona sahip çalışanlar, yönetimle etkileşim ve temsil ihtiyacını daha az hissedebilirler. Bu durum, içsel motivasyonun yüksek olduğu durumlarda çalışanların daha bağımsız hareket edebileceğini göstermektedir.

İAN (İçsel faktörler boyutu) ile ÇOD (Kaliteli bakım için gereken çalışan kaynağı boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon vardır ($r = -0,509$, $p < .01$). İçsel faktörlerin artması, kaliteli bakım için gerekli olan çalışan kaynağının azalmasıyla ilişkilidir. Bu bulgu, yüksek iç motivasyona sahip çalışanların bireysel performanslarına odaklanırken, ekip çalışmasına veya personel ihtiyaçlarına daha az önem verebileceklerini düşündürmektedir. Organizasyonel verimlilik açısından içsel ve dışsal faktörlerin dengelenmesi önem arz etmektedir.

İAN (İçsel faktörler boyutu) ile ÇOD (Yöneticilerin tutumu ve liderlik özellikleri boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r = -0,425$, $p < .01$). İçsel faktörlerin artışı, yöneticilerin tutum ve liderlik algısının düşmesiyle bağlantılıdır. İç motivasyonu yüksek çalışanlar, yöneticilerin liderlik stillerinden daha az etkilenebilir veya yönetsel desteğe daha az ihtiyaç duyabilirler. Bu durum, liderlik yaklaşımlarının çalışanların motivasyon düzeylerine göre uyarlanması gerektiğini göstermektedir.

İAN (İçsel faktörler boyutu) ile ÇOD (İnsan gücü ve diğer kaynak yeterliliği boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon bulunmuştur ($r = -0,324$, $p < .01$). İçsel faktörlerin artması, insan gücü kaynak yeterliliğinin algılanan düzeyinin azalmasıyla ilişkilidir. Yüksek iç motivasyona sahip çalışanlar, mevcut insan kaynaklarını yetersiz bulabilir veya kendi yetkinliklerine daha fazla güvenebilirler. Bu durum, insan kaynakları planlamasında çalışanların motivasyonel özelliklerinin dikkate alınmasının önemini vurgulamaktadır.

İAN (İçsel faktörler boyutu) ile ÇOD (Çalışan iletişimi boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0,401$, $p < .01$). İçsel faktörlerin artışı, çalışanlar arası iletişimin azalmasıyla bağlantılıdır. İç motivasyonu yüksek olan bireyler, ekip içi iletişime daha az ihtiyaç duyabilir veya bireysel çalışmayı tercih edebilirler. Bu durum, takım çalışması ve iletişim stratejilerinin çalışanların motivasyonel ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi gerektiğini göstermektedir.

İAN (Dışsal faktörler boyutu) ile ÖPA (Örgüt odaklı politika algısı boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r = 0,308$, $p < .01$). Dışsal faktörlerin artışı, örgüt odaklı politika algısını olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanların dış motivasyon kaynakları (örneğin, maaş, yan haklar) arttıkça, örgütsel politikalara yönelik algıları da olumlu hale gelmektedir. Bu bulgu, dışsal motivasyon unsurlarının çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

İAN (Dışsal faktörler boyutu) ile ÖPA (Birey odaklı politika algısı boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,421$, $p < .01$). Dışsal faktörlerin yükselmesi, birey odaklı politika algısını da olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanlar, dış motivasyon kaynakları arttığında bireysel politikalara yönelik algılarını daha olumlu değerlendirmektedirler. Bu durum, dışsal teşviklerin bireysel beklentilerin karşılanmasında önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

İAN (Dışsal faktörler boyutu) ile ÇOD (Çalışanların yönetime katılımı ve temsil gücü boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon mevcuttur ($r = -0,473$, $p < .01$). Dışsal faktörlerin artışı, çalışanların yönetimdeki temsil gücünün azalmasıyla ilişkilidir. Dış motivasyon unsurlarına odaklanan çalışanlar, yönetimle etkileşim ve temsil ihtiyaçlarını daha az hissedebilirler. Bu durum, çalışanların temsil gücünü artırmak için içsel motivasyon unsurlarının da desteklenmesi gerektiğini göstermektedir.

İAN (Dışsal faktörler boyutu) ile ÇOD (Kaliteli bakım için gereken çalışan kaynağı boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0,563$, $p < .01$). Dışsal faktörlerin artışı, kaliteli bakım için gerekli olan çalışan kaynağının azalmasıyla bağlantılıdır. Dış motivasyonun ön planda olduğu durumlarda ekip çalışmasının veya hizmet kalitesinin olumsuz etkilenebileceği düşünülmektedir. Bu nedenle, hizmet kalitesinin sürdürülebilmesi için motivasyon kaynaklarının dengeli bir şekilde yönetilmesi önemlidir.

İAN (Dışsal faktörler boyutu) ile ÇOD (Yöneticilerin tutumu ve liderlik özellikleri boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r = -0,427$, $p < .01$). Dışsal faktörlerin artışı, yöneticilerin tutum ve liderlik algısının düşmesiyle ilişkilidir. Dış motivasyona odaklanan çalışanlar, yöneticilerin liderlik özelliklerini daha az önemseyebilirler. Bu bulgu, liderlik stratejilerinin çalışanların motivasyon kaynaklarına göre uyarlanması önemi vurgulamaktadır.

İAN (Dışsal faktörler boyutu) ile ÇOD (İnsan gücü ve diğer kaynak yeterliliği boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0,288$, $p < .01$). Dışsal faktörlerin yükselmesi, insan gücü kaynak yeterliliğinin algılanan düzeyinin azalmasıyla bağlantılıdır. Dış motivasyon unsurlarına önem veren çalışanlar, mevcut insan kaynaklarını yetersiz bulabilirler. Bu durum, insan kaynakları yönetiminin çalışan beklentilerini karşılayacak şekilde geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

İAN (Dışsal faktörler boyutu) ile ÇOD (Çalışan iletişimi boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon mevcuttur ($r = -0,449$, $p < .01$). Dışsal faktörlerin artışı, çalışanlar arası iletişimin azalmasıyla ilişkilidir. Dış motivasyon kaynaklarına odaklanan çalışanlar, ekip içi iletişime daha az önem verebilirler. Bu bulgu, iletişim kanallarının ve takım çalışmasının güçlendirilmesinin önemi ortaya koymaktadır.

ÖPA (Örgüt odaklı politika algısı boyutu) ile ÖPA (Birey odaklı politika algısı boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,450$, $p < .01$). Örgüt odaklı politika algısının artışı, birey odaklı politika algısının da artmasına neden olmaktadır. Çalışanlar, örgütsel politikaları olumlu algıladıklarında, bireysel politikalara yönelik algıları da olumlu yönde etkilenmektedir. Bu durum, örgütsel ve bireysel politikaların uyumlu olmasının çalışan memnuniyetini artırabileceğini göstermektedir.

ÖPA (Örgüt odaklı politika algısı boyutu) ile ÇOD (Çalışanların yönetime katılması ve temsil gücü boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon vardır ($r = -0,539$, $p < .01$). Örgüt odaklı politika algısının artması, çalışanların yönetimdeki temsil gücünün azalmasıyla ilişkilidir. Çalışanlar, örgütsel politikaları daha olumlu gördükçe, yönetimde temsil edilme ihtiyacını daha az hissedebilirler. Bu bulgu, örgüt politikalarının çalışan beklentilerini ne ölçüde karşıladığıyla bağlantılıdır.

ÖPA (Örgüt odaklı politika algısı boyutu) ile ÇOD (Kaliteli bakım için gereken çalışan kaynağı boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r = -0,417$, $p < .01$). Örgüt odaklı politika algısının artışı, kaliteli bakım için gerekli olan çalışan kaynağının azalmasıyla bağlantılıdır. Bu durum, örgütsel politikaların çalışan kaynağının etkin kullanımını nasıl etkilediği konusunda dikkatli olunması gerektiğini göstermektedir.

ÖPA (Örgüt odaklı politika algısı boyutu) ile ÇOD (Yöneticilerin tutumu ve liderlik özellikleri boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r = -0,458$, $p < .01$). Örgüt odaklı politika algısının artması, yöneticilerin tutum ve liderlik algısının düşmesiyle ilişkilidir. Çalışanlar, örgütsel politikalara odaklandıkça, yöneticilerin liderlik rollerini daha az önemli bulabilirler. Bu bulgu, liderlik stratejilerinin gözden geçirilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

ÖPA (Örgüt odaklı politika algısı boyutu) ile ÇOD (İnsan gücü ve diğer kaynak yeterliliği boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0,422$, $p < .01$). Örgüt odaklı politika algısının yükselmesi, insan gücü kaynak yeterliliğinin algılanan düzeyinin azalmasıyla bağlantılıdır. Bu durum, çalışanların örgütsel politikalara güvindikçe, insan kaynaklarının yeterliliği konusunda endişe duyabileceklerini göstermektedir.

ÖPA (Örgüt odaklı politika algısı boyutu) ile ÇOD (Çalışan iletişimi boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon mevcuttur ($r = -0,484$, $p < .01$). Örgüt odaklı

politika algısının artışı, çalışanlar arası iletişimin azalmasıyla ilişkilidir. Çalışanlar, örgütsel politikalara odaklandıkça, ekip içi iletişime daha az önem verebilirler. Bu bulgu, iletişim stratejilerinin geliştirilmesinin önemini vurgulamaktadır.

ÖPA (Birey odaklı politika algısı boyutu) ile ÇOD (Çalışanların yönetime katılması ve temsil gücü boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -0,548$, $p < .01$). Birey odaklı politika algısının artması, çalışanların yönetimdeki temsil gücünün azalmasıyla ilişkilidir. Bireysel politikalara önem veren çalışanlar, yönetimde temsil edilme ihtiyacını daha az hissedebilirler. Bu durum, bireysel ve örgütsel beklentilerin dengelenmesi gerektiğini göstermektedir.

ÖPA (Birey odaklı politika algısı boyutu) ile ÇOD (Kaliteli bakım için gereken çalışan kaynağı boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon vardır ($r = -0,424$, $p < .01$). Birey odaklı politika algısının yükselmesi, kaliteli bakım için gerekli olan çalışan kaynağının azalmasıyla bağlantılıdır. Bu bulgu, bireysel politikaların ön planda olduğu durumlarda ekip çalışmasının olumsuz etkilenebileceğini göstermektedir.

ÖPA (Birey odaklı politika algısı boyutu) ile ÇOD (Yöneticilerin tutumu ve liderlik özellikleri boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r = -0,420$, $p < .01$). Birey odaklı politika algısının artması, yöneticilerin tutum ve liderlik algısının düşmesiyle ilişkilidir. Bireysel politikalara odaklanan çalışanlar, liderlik özelliklerini daha az önemseyebilirler. Bu durum, liderlik yaklaşımlarının çalışanların bireysel beklentilerine göre uyarlanması gerektiğini göstermektedir.

ÖPA (Birey odaklı politika algısı boyutu) ile ÇOD (İnsan gücü ve diğer kaynak yeterliliği boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r = -0,462$, $p < .01$). Birey odaklı politika algısının artması, insan gücü kaynak yeterliliğinin algılanan düzeyinin azalmasıyla ilişkilidir. Bu bulgu, bireysel beklentilerin karşılanmadığı durumlarda çalışanların insan kaynaklarını yetersiz bulabileceğini göstermektedir.

ÖPA (Birey odaklı politika algısı boyutu) ile ÇOD (Çalışan iletişimi boyutu) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = -0,416$, $p < .01$). Birey odaklı politika algısının yükselmesi, çalışanlar arası iletişimin azalmasıyla bağlantılıdır. Bireysel odaklı çalışanlar, ekip içi iletişime daha az önem verebilirler. Bu durum, takım çalışmasının ve iletişimin güçlendirilmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır.

ÇOD (Çalışanların yönetime katılması ve temsil gücü boyutu) ile ÇOD (Kaliteli bakım için gereken çalışan kaynağı boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon mevcuttur ($r = 0,670$, $p < .01$). Çalışanların yönetimdeki temsil gücünün artması, kaliteli bakım için gerekli olan çalışan kaynağının da artmasına yol açmaktadır. Bu bulgu, çalışanların yönetime katılımının ve temsiliyetinin, hizmet kalitesini olumlu etkilediğini göstermektedir.

ÇOD (Çalışanların yönetime katılması ve temsil gücü boyutu) ile ÇOD (Yöneticilerin tutumu ve liderlik özellikleri boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,612$, $p < .01$). Yönetimde temsil gücü yüksek olan çalışanlar, yöneticilerin tutum ve liderlik özelliklerini de olumlu algılamaktadır. Bu durum, etkili liderliğin çalışan katılımını ve memnuniyetini artırdığını göstermektedir.

ÇOD (Çalışanların yönetime katılması ve temsil gücü boyutu) ile ÇOD (İnsan gücü ve diğer kaynak yeterliliği boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır ($r = 0,544$, $p < .01$). Çalışanların yönetimdeki temsil gücünün artması, insan gücü kaynak yeterliliği algısının da yükselmesine katkı sağlamaktadır. Bu bulgu, çalışanların yönetime katılımının insan kaynakları yönetimini olumlu etkilediğini göstermektedir.

ÇOD (Çalışanların yönetime katılması ve temsil gücü boyutu) ile ÇOD (Çalışan iletişimi boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r = 0,566$, $p < .01$). Yönetimde temsil gücü yüksek olan çalışanlar, iletişimde de daha aktiftirler. Bu durum, yönetimde temsil ve etkili iletişimin birbirini desteklediğini göstermektedir.

ÇOD (Kaliteli bakım için gereken çalışan kaynağı boyutu) ile ÇOD (Yöneticilerin tutumu ve liderlik özellikleri boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon bulunmaktadır ($r = 0,464$, $p < .01$). Kaliteli bakım için gerekli olan çalışan kaynağının artması, yöneticilerin tutum ve liderlik algısını olumlu yönde etkilemektedir. Bu bulgu, etkili liderlik ile hizmet kalitesi arasındaki bağlantıyı göstermektedir.

ÇOD (Kaliteli bakım için gereken çalışan kaynağı boyutu) ile ÇOD (İnsan gücü ve diğer kaynak yeterliliği boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ($r = 0,470$, $p < .01$). Kaliteli bakım için gerekli olan çalışan kaynağının artması, insan gücü kaynak yeterliliğinin de artmasına yol açmaktadır. Bu durum, hizmet kalitesi ile insan kaynakları yönetiminin birbirini desteklediğini göstermektedir.

ÇOD (Kaliteli bakım için gereken çalışan kaynağı boyutu) ile ÇOD (Çalışan iletişimi boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon mevcuttur ($r = 0,543$, $p < .01$). Kaliteli bakım için gerekli olan çalışan kaynağının artması, çalışanlar arası iletişimin de güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Bu bulgu, hizmet kalitesi ile iletişim arasındaki önemli ilişkiyi vurgulamaktadır.

ÇOD (Yöneticilerin tutumu ve liderlik özellikleri boyutu) ile ÇOD (İnsan gücü ve diğer kaynak yeterliliği boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = 0,534$, $p < .01$). Yöneticilerin tutum ve liderlik özelliklerinin artması, insan gücü kaynak yeterliliği algısını da olumlu yönde etkilemektedir. Bu durum, etkili liderliğin insan kaynaklarının verimli kullanımını desteklediğini göstermektedir.

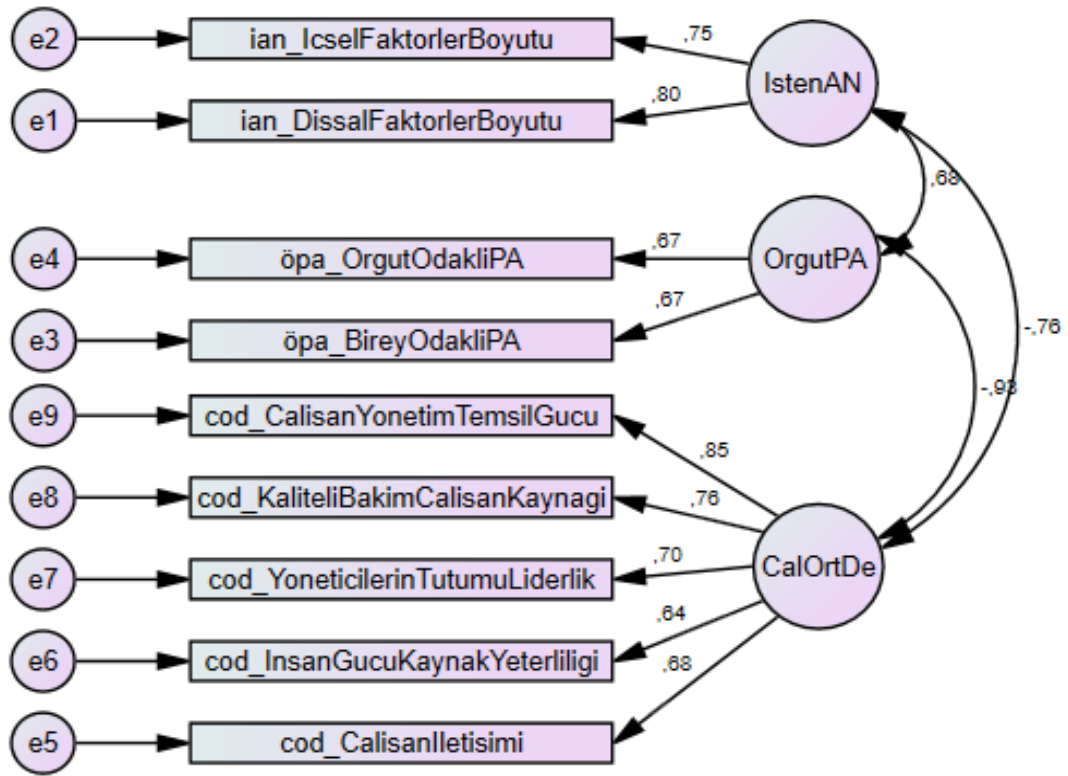
ÇOD (Yöneticilerin tutumu ve liderlik özellikleri boyutu) ile ÇOD (Çalışan iletişimi boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir korelasyon vardır ($r = 0,468$, $p < .01$). Liderlik tutumları güçlü olan yöneticilerin bulunduğu ortamlarda, çalışanlar arası iletişim de daha etkilidir. Bu bulgu, liderliğin iletişim üzerindeki olumlu etkisini göstermektedir.

ÇOD (İnsan gücü ve diğer kaynak yeterliliği boyutu) ile ÇOD (Çalışan iletişimi boyutu) arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki mevcuttur ($r = 0,394$, $p < .01$). İnsan gücü kaynak yeterliliğinin artması, çalışanlar arası iletişimin de güçlenmesine katkı sağlamaktadır. Bu durum, yeterli insan kaynağının iletişimi ve dolayısıyla organizasyonel verimliliği artırdığını göstermektedir.

5.5.ÖLÇME MODELİ

Ölçme modeli üç gizil faktör (İşten Ayrılma niyeti, Örgütsel Politika algısı, Çalışma Ortamı Değerlendirmesi) ve dokuz gözlenen değişkenden (İçsel Faktörler Boyutu, Dışsal Faktörler Boyutu, Örgüt Odaklı Politika Algısı, Birey Odaklı Politika Algısı, Çalışanların Yönetime Katılması ve Temsil Gücü, Kaliteli Bakım İçin Gereken Çalışan Kaynağı, Yöneticilerin Tutumu Ve Liderlik Özellikleri, İnsan Gücü ve Diğer Kaynak Yeterliliği, Çalışan İletişimi) oluşmaktadır. Ölçme modeline ait yol (path) diyagramı şekil 2’de ve ilgili parametre değerleri tablo 14’de yer almaktadır.

Şekil 2. Ölçme Modeli Yol (Path) Diyagramı



Tablo 14. Yapısal Eşitlik Modelinde Yol Katsayıları, Standart Hatalar ve Anlamlılık Düzeyleri

	Yol	Standardize Faktör Yük Değeri	Standart Hata	T	p
IstenAN →	ian_IcelFaktorlerBoyutu	,801			.00
IstenAN →	ian_DissalFaktorlerBoyutu	,750	,082	11,246	.00
OrgutPA →	öpa_OrgutOdaklıPA	,671			.00
OrgutPA →	öpa_BireyOdaklıPA	,670	,82	10,275	.00
CalOrtDe →	cod_CalisanYonetimTemsilGucu	,685			.00
CalOrtDe →	cod_KaliteliBakimCalisanKaynagi	,641	,086	10,755	.00
CalOrtDe →	cod_YoneticilerinTutumuLiderlik	,704	,097	11,703	.00
CalOrtDe →	cod_InsanGucuKaynakYeterlilik	,760	,084	12,538	.00
CalOrtDe →	cod_CalisanIletisimi	,851	,079	13,765	.00

*Bu yollar tahminleme amacıyla 1'e sabitlenmiştir.

Yapılan ilk analizlerde standardize yol katsayılarının .631 ile .851 aralığında değiştiği görülmektedir. boyutların T değerinin 1,96'dan büyük olduğu, ölçme modelinde yer alan standardize yol (path) katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < .001$).

Yapılan bu ilk analiz sonucundaki model uyum iyiliği değerlerine ilişkin veriler Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15. Ölçme Modeli Uyum İyiliği Değerleri

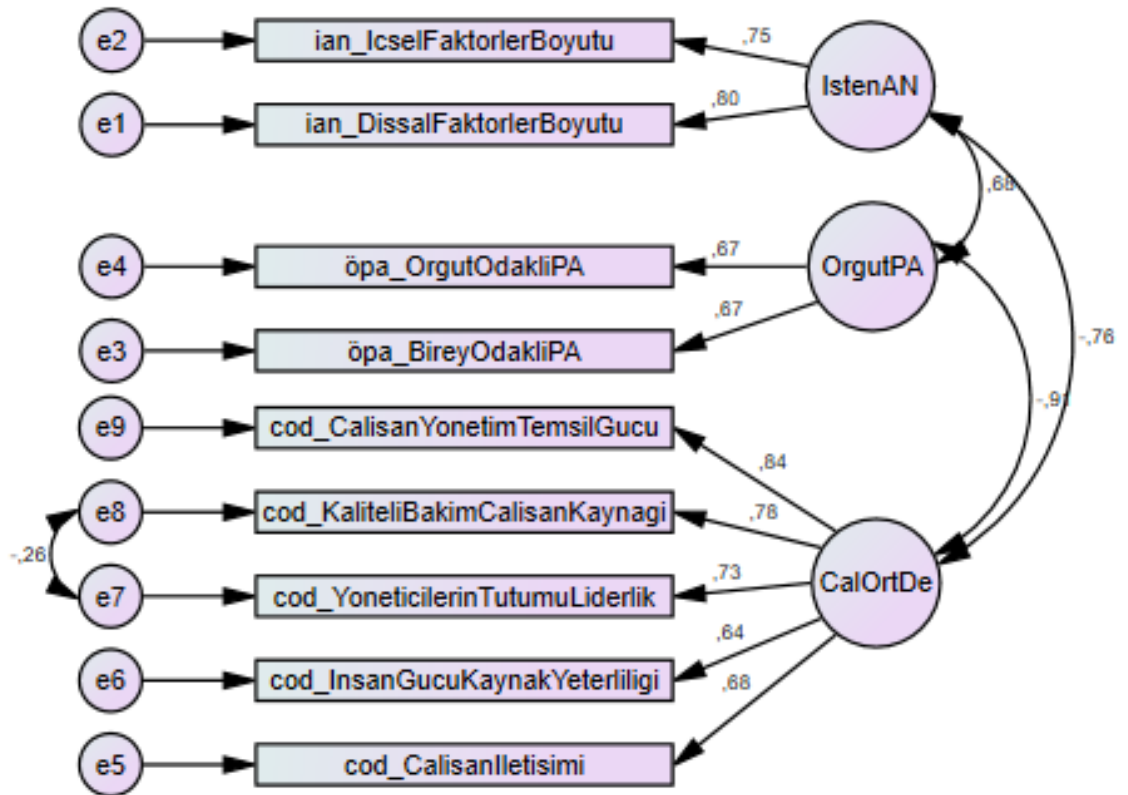
Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum İyiliği Değeri
χ^2/sd	$\chi^2/sd < 3$	$3 < \chi^2/sd < 5$	3.481
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI \leq .95$	.953
AGFI	$.95 \leq AGFI \leq 1$	$.90 \leq AGFI \leq .95$	.911
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1$	$.90 \leq CFI \leq .95$	.955
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.086
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .08$	.0398
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI \leq .95$	.938
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1$	$.90 \leq IFI \leq .95$	.955
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1$	$.90 \leq TLI \leq .95$	.932

Test edilen ölçme modelinin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde χ^2/sd (3.481) değerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde yer aldığı, GFI değerinin (.953), SRMR değerinin ise (.0398) olarak iyi uyuma işaret ettiği belirlenmiştir (Byrne, 1998; Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Joreskog ve Sorbom, 1999; Kline, 2015).

GFI değeri 0 ile 1 arasında değişir. GFI değerinin 0.90'ı aşması iyi bir model göstergesi olarak ifade edilmektedir. (Ayyıldız ve Cengiz, 2006).

İyi uyum gösteren değer dışındaki kalan değerlerin ise kabul edilebilir uyum değerlerine yakın olduğu görülmüş ve bu sebeple sosyal yeterlilik ile aile uyumu alt boyutları arasında kovaryans kurularak bir modifikasyon gerçekleştirilmiştir. Modifikasyon sonrasında oluşan ölçme modeline ilişkin yol (path) diyagramı Şekil 4'de ve ilgili parametre değerleri Tablo 21'de yer almaktadır.

Şekil 3. İkinci Ölçme Modeli Yol (Path) Diyagramı



Şekil 3 de bulunan yol değerleri -.912 ile .846 arasında değişiklik göstermektedir. (P < 0.01) Ölçeğin uyum değerleri ile anlamlılık bulunduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 16. Modifiye Edilmiş Ölçme Modeline Ait Parametre Değerleri

	Yol	Standardize Faktör Yük Değeri	Standart Hata	T	p
IstenAN →	ian_IcelFaktorlerBoyutu	,800			.00
IstenAN →	ian_DissalFaktorlerBoyutu	,750	,081	11,453	.00
OrgutPA →	öpa_OrgutOdakliPA	,670			.00
OrgutPA →	öpa_BireyOdakliPA	,672	,85	10,139	.00
CalOrtDe →	cod_CalisanYonetimTemsilGucu	,679			.00
CalOrtDe →	cod_KaliteliBakimCalisanKaynagi	,641	,087	10,768	.00
CalOrtDe →	cod_YoneticilerinTutumuLiderlik	,731	,100	11,922	.00
CalOrtDe →	cod_InsanGucuKaynakYeterlilik	,784	,086	12,711	.00
CalOrtDe →	cod_CalisanIletisimi	,843	,079	13,695	.00

¹ Bu yollar tahminleme amacıyla 1'e sabitlenmiştir.

Gerçekleştirilen modifikasyon analizi sonrasında ölçme modelinde yer alan standardize yol (path) katsayıları .641 ile .843 aralığında olduğu görülmüş ve tüm model uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu (Byrne, 1998; Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Joreskog ve Sorbom, 1999; Kline, 2015) görülmüş ve standardize yol (path) katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p < .001$). Modifikasyon sonrasında ölçme modelinin doğrulandığı ve yapısal modelin testine geçilebileceği belirlenmiştir. Ölçme modeli uyum iyiliği değerlerine ait istatistikî veriler Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17. Modifiye Edilmiş Ölçme Modeli Uyum İyiliği Değerleri

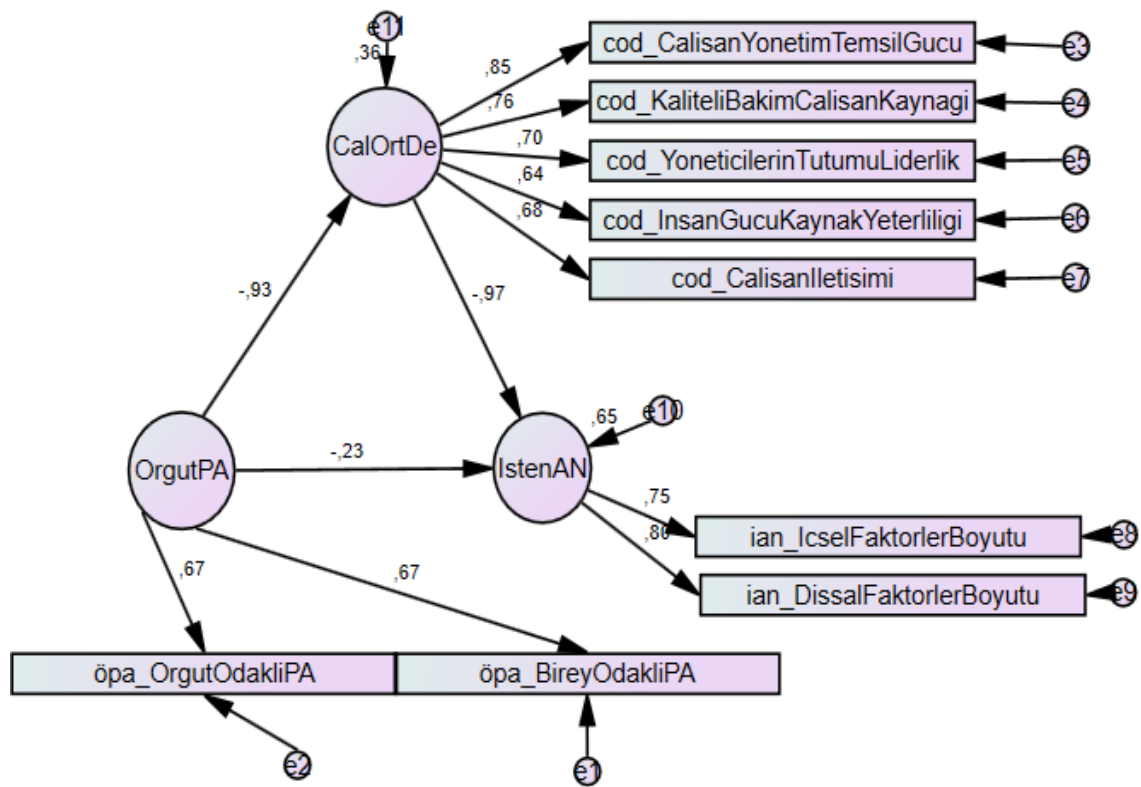
Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum İyiliği Değeri
χ^2/sd	$\chi^2/sd < 3$	$3 < \chi^2/sd < 5$	3.056
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI \leq .95$	.958
AGFI	$.95 \leq AGFI \leq 1$	$.90 \leq AGFI \leq .95$	.918
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1$	$.90 \leq CFI \leq .95$	.964
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.078
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .08$	.0376
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI \leq .95$	.948
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1$	$.90 \leq IFI \leq .95$	.965
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1$	$.90 \leq TLI \leq .95$	.944

5.6. YAPISAL MODEL

Araştırmanın hipotetik modelini oluşturan; Örgütsel Politika Algısı, Çalışma Ortamı Değerlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti arasındaki doğrudan ve dolaylı ilişkilerin

yer aldığı yapısal model test edilmiştir. Bu modelde Örgütsel Politika Algısından İşten Ayrılma Niyetine doğrudan bir yol, Örgütsel Politika Algısından Çalışma Ortamı Değerlendirmesine doğrudan bir yol, Çalışma Ortamı Davranışlarından İşten Ayrılma Niyeti üzerine doğrudan bir yol tanımlanmıştır. Bu yapısal modele ait yol (path) diyagramı Şekil 4’de ve ilgili parametre değerleri Tablo 18’de yer almaktadır.

Şekil 4. Yapısal Model Yol (Path) Diyagramı



Yapısal model testi ve gerçekleştirilen modifikasyonlar sonrasında ölçme modelinde yer alan standardize yol katsayılarının **-0.932 ile 0.883** aralığında olduğu görülmüştür. Değişkenler arasındaki yolların çoğunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < .001$). Ancak, **OrgütPA → IstenAN** ($p = 0.116$) yolunda negatif anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. **CalOrtDe → IstenAN** arasında ise anlamlı bir negatif ilişki vardır ($p = 0.02$).

Tablo 18. Yapısal Modele Ait Parametre Değerleri

	Yol	Standardize Faktör Yük Değeri	Standart Hata	T	p
OrgütPA	→ CalOrtDe	-.934	.106	-9,561	.00
OrgutPA	→ IstenAN	-.232	.457	-,571	.575
CalOrtDe	→ IstenAN	-.972	.415	-2,400	0,16
IstenAN	→ ian_IcelFaktorlerBoyutu	.800			.00
IstenAN	→ ian_DissalFaktorlerBoyutu	1,086	.097	11,246	.00
OrgutPA	→ öpa_OrgutOdakliPA	.861	0,84	10,275	.00
OrgutPA	→ öpa_BireyOdakliPA	.672	.85	10,139	.00
CalOrtDe	→ cod_CalisanYonetimTemsilGucu	.679			.00
CalOrtDe	→ cod_KaliteliBakimCalisanKaynagi	.972	.061	15,861	.00
CalOrtDe	→ cod_YoneticilerinTutumuLiderlik	1,047	.073	14,274	.00
CalOrtDe	→ cod_InsanGucuKaynakYeterlilik	.851	.067	12,651	.00
CalOrtDe	→ cod_CalisanIletisimi	.920	.067	13,765	.00

* Bu yollar tahminleme amacıyla 1'e sabitlenmiştir.

Yapısal model testi sonrasında ölçme modelinde yer alan standardize yol (path) katsayılarının -.972 ile 1.086 aralığında olduğu görülmüştür. Değişkenlere ait çoğu yol katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < .001$). Ancak, **OrgütPA → IstenAN** ($p = 0.575$) ve **CalOrtDe → IstenAN** ($p = 0.16$) yollarında p değerleri 0.05'ten büyük olduğu için bu yolların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir. Bu yapısal modele ait model uyum iyiliği değerleri Tablo 19'da yer almaktadır.

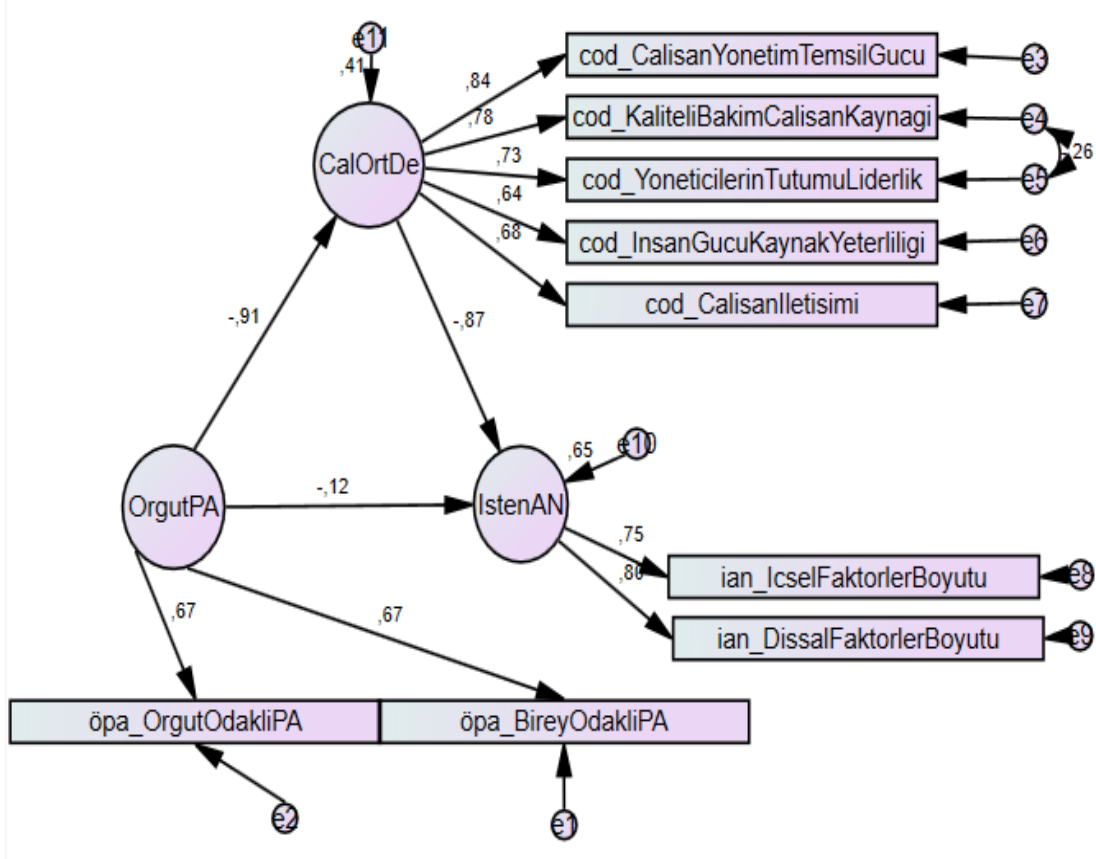
Tablo 19. Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum İyiliği Değeri
χ^2/sd	$\chi^2/sd < 3$	$3 < \chi^2/sd < 5$	3.481
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI \leq .95$	.953
AGFI	$.95 \leq AGFI \leq 1$	$.90 \leq AGFI \leq .95$	.911
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1$	$.90 \leq CFI \leq .95$	.955
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.086
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .08$	.0398
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI \leq .95$	.938
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1$	$.90 \leq IFI \leq .95$	.955
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1$	$.90 \leq TLI \leq .95$	.932

Model uyum iyiliği değerleri incelendiğinde χ^2/sd değerinin (3.481), GFI

değerinin (.953), SRMR değerinin (.398) olduğu ve uyum indekslerinin iyi uyum aralığında olduğu görülmüştür (Byrne, 1998; Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Joreskog ve Sorbom, 1999; Kline, 2015). CFI (.955), RMSEA (.086), IFI (.955) değerlerinin ise kabul edilebilir uyum değerine yakın olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuç sonrası model modifikasyon indisleri üzerinde yapılan inceleme neticesinde; Çalışma Ortamı Değerlendirmesinin kaliteli bakım için gereken çalışan kaynağı ve Yöneticilerin Tutumu ve liderlik özellikleri alt boyutları arasında kovaryans kurularak modifikasyon ile bu yapısal modele ilişkin analiz yeniden yapılmıştır. Modifikasyon sonrasında oluşan bu yapısal modele ilişkin yol (path) diyagramı Şekil 6'da ve ilgili parametre değerleri Tablo 25'de yer almaktadır.

Şekil 5. Modifiye Edilmiş Yapısal Model Yol (Path) Diyagramı



Yapısal model testi ve gerçekleştirilen modifikasyonlar sonrasında ölçme modelinde yer alan standardize yol katsayılarının **-.913 ile .843** aralığında olduğu görülmüştür. Değişkenler arasındaki yolların çoğunun istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($p < .001$). Ancak, **OrgütPA → IstenAN** ($p = 0.126$) yolunda negatif anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. **CalOrtDe → IstenAN** arasında ise anlamlı bir negatif

ilişki vardır ($p = 0.02$).

Bu bulgular, **örgütsel politika algısı, çalışma ortamı değerlendirme ve işten ayrılma niyeti** arasındaki ilişkileri inceleyen yapısal eşitlik modeli analizinin sonuçlarını doğrulamaktadır. Modelin uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir düzeydedir (Byrne, 1998; Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler, 1999; Joreskog ve Sorbom, 1999; Kline, 2015). Bu yapısal modele ait model uyum iyiliği değerleri Tablo 20’de yer almaktadır.

Tablo 20. Modifiye Edilmiş Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri

Yol		Standardize Faktör Yük Değeri	Standart Hata	T	p
OrgütPA	→ CalOrtDe	-.913	.106	-8,499	.00
OrgutPA	→ IstenAN	-.120	.352	-,408	.683
CalOrtDe	→ IstenAN	-.871	.348	-3,044	.002
IstenAN	→ ian_IcsefFaktorlerBoyutu	.750	.081	11,453	.00
IstenAN	→ ian_DissalFaktorlerBoyutu	.800			.00
OrgutPA	→ öpa_OrgutOdakliPA	.672	.085	10,139	.00
OrgutPA	→ öpa_BireyOdakliPA	.670			.00
CalOrtDe	→ cod_CalisanYonetimTemsilGucu	.843			.00
CalOrtDe	→ cod_KaliteliBakimCalisanKaynagi	.784	.062	16,221	.00
CalOrtDe	→ cod_YoneticilerinTutumuLiderlik	.731	.75	14,670	.00
CalOrtDe	→ cod_InsanGucuKaynakYeterlilik	.641	.068	12,710	.00
CalOrtDe	→ cod_CalisanIletisimi	.679			.00

Modifiye edilmiş yapısal modelde, örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür ($p > 0.05$), ancak çalışma ortamı değerlendirmesi, işten ayrılma niyetini anlamlı bir şekilde etkilemiştir ($p < 0.05$). Ayrıca, işten ayrılma niyetinin içsel ve dışsal faktörler boyutları üzerinde güçlü bir etkisi olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$).

Tablo 21. Modifiye Edilmiş Yapısal Model Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksi	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Uyum İyiliği Değeri
χ^2/sd	$\chi^2/sd < 3$	$3 < \chi^2/sd < 5$	3.056
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1$	$.90 \leq GFI \leq .95$	.958
AGFI	$.95 \leq AGFI \leq 1$	$.90 \leq AGFI \leq .95$	.918
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1$	$.90 \leq CFI \leq .95$	.964
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.078
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .08$	.0376
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1$	$.90 \leq NFI \leq .95$	.948
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1$	$.90 \leq IFI \leq .95$	.965
TLI	$.95 \leq TLI \leq 1$	$.90 \leq TLI \leq .95$	.944

Bu yapısal modelde χ^2/sd (3.056) değeri modelin veriyle ne kadar iyi uyum sağladığını değerlendiren bir indekstir. Tablodaki model sonucu olan **3.056**, kabul edilebilir uyum aralığı içindedir ($3 < \chi^2/sd < 5$). Bu da, modelin veriyle uyum sağladığını göstermektedir.

- **GFI (Goodness of Fit Index):** Tablodaki model sonucu olan **.958**, iyi uyum aralığında yer almakta olup ($0.95 \leq GFI \leq 1$), modelin gözlenen veriyle iyi uyum sağladığını ifade eder.
- **AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index):** Tablodaki model sonucu olan **.918**, kabul edilebilir uyum aralığında yer almakta olup ($0.90 \leq AGFI \leq 0.95$), modelin gözlenen veriyle kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını göstermektedir.
- **CFI (Comparative Fit Index):** Tablodaki model sonucu olan **.964**, iyi uyum aralığında yer almakta olup ($0.95 \leq CFI \leq 1$), modelin gözlenen veriyle iyi uyum sağladığını gösterir.
- **RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation):** Tablodaki model sonucu olan **.078**, kabul edilebilir uyum aralığında ($0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$) olup, modelin veriyle kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığını ifade eder.
- **SRMR (Standardized Root Mean Square Residual):** Tablodaki model sonucu olan **.0376**, kabul edilebilir uyum aralığında ($0.00 \leq SRMR \leq 0.05$) olup, modelin veriyle iyi uyum sağladığını gösterir.

Bu belirtilen değerler, modelin veriyle uyumlu olduğunu ve ölçme aracının doğru bir şekilde çalıştığını göstermektedir (Byrne, 1998; Hooper vd., 2008; Hu ve Bentler,

1999; Joreskog ve Sorbom, 1999; Kline, 2015).

5.7. HİPOTEZ SONUÇLARI

Tablo 22. Hipotez Sonuçları Tablosu

Hipotezler	Kabul/Red Durumu
H1: Sağlık politikalarının değişimi, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilemektedir.	RED
H2: Örgütsel politika algısı, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini, çalışma ortamı davranışları aracılığıyla dolaylı olarak etkilemektedir.	KABUL
H3: Çalışma ortamı davranışları, sağlık politikalarının sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde önemli bir aracı rol oynamaktadır.	KABUL

6. BÖLÜM: TARTIŞMA

Bu araştırmada, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti, örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı davranışları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen bulgular, özellikle çalışma ortamı davranışlarının ve örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur.

İlk hipotezimiz olan "Sağlık politikalarının değişimi, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini doğrudan etkilemektedir" hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuca göre, sağlık politikalarındaki değişimlerin sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmamaktadır. Bu bulgu, literatürdeki bazı çalışmalarla uyumlu değildir. Örneğin, Lu ve ark. (2019), sağlık politikalarındaki değişimlerin sağlık çalışanlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkili olduğunu belirtmiştir. Ancak, bizim çalışmamızda doğrudan bir etki saptanmamıştır. Bu durum, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin daha çok bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilendiğini göstermektedir.

İkinci hipotez olan "Örgütsel politika algısı, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini, çalışma ortamı davranışları aracılığıyla dolaylı olarak etkilemektedir" hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgu, örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi olmasa da, çalışma ortamı davranışları aracılığıyla dolaylı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yani, sağlık çalışanlarının örgütsel politikaları nasıl algıladıkları, çalışma ortamındaki davranışlarını etkileyerek işten ayrılma niyetlerini şekillendirmektedir. Bu sonuç, sosyal değiş-tokuş kuramı ile uyumludur (Blau, 2017). Çalışanlar, örgütten aldıkları destek ve gördükleri muameleye göre işten ayrılma niyeti geliştirebilirler. Örgütsel politikaların adil ve şeffaf olması, çalışanların çalışma ortamındaki davranışlarını olumlu yönde etkileyerek işten ayrılma niyetlerini azaltabilir.

Üçüncü hipotez olan "Çalışma ortamı davranışları, sağlık politikalarının sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde önemli bir aracı rol oynamaktadır" hipotezi de kabul edilmiştir. Bu bulgu, çalışma ortamı davranışlarının, sağlık politikalarındaki değişimlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde aracı bir rol oynadığını göstermektedir. Yani, sağlık politikalarındaki değişimler doğrudan işten ayrılma niyetini etkilemese de, çalışma ortamı davranışlarını etkileyerek dolaylı bir etkiye

sahiptir. Bu sonuç, işten ayrılma niyeti kuramlarından olan örgütsel denge kuramı ile de örtüşmektedir (March ve Simon, 1958). Örgütsel denge, çalışanların katkıları ve örgütün sunduğu teşvikler arasındaki denge ile sağlanır. Çalışma ortamı davranışları bu dengeyi etkileyen kritik bir faktördür.

Demografik değişkenlere ilişkin bulgular da dikkat çekicidir. Cinsiyet ve medeni durumun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Ancak, eğitim durumu, yaş, kurumda çalışma süresi ve görev türü gibi faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkileri saptanmıştır. Örneğin, eğitim seviyesi arttıkça işten ayrılma niyetinin arttığı görülmüştür. Bu durum, yüksek eğitilmiş sağlık çalışanlarının beklentilerinin daha yüksek olabileceğini ve mevcut işlerinden tatminsizlik yaşayabileceklerini göstermektedir. Benzer şekilde, genç yaş gruplarının işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, genç çalışanların kariyerlerinde daha fazla fırsat arayışında olabileceklerini düşündürmektedir.

Meslek grupları arasında da işten ayrılma niyeti açısından farklılıklar bulunmaktadır. Doktorlar ve hemşireler, diğer sağlık personeline göre daha yüksek işten ayrılma niyetine sahiptirler. Bu durum, iş yükü, çalışma koşulları ve mesleki tatmin düzeyleri ile ilişkili olabilir. Literatürde de benzer sonuçlar bulunmaktadır. Örneğin, Aiken ve ark. (2002), hemşirelerin çalışma ortamlarına ilişkin memnuniyetsizliklerinin işten ayrılma niyetlerini artırdığını belirtmiştir.

Çalışma ortamı değerlendirmesi açısından, çalışma süresi arttıkça çalışma ortamına yönelik olumlu algının azaldığı görülmüştür. Uzun süre çalışanlar, çalışma ortamındaki olumsuzlukları daha fazla deneyimlemiş olabilirler veya değişime karşı direnç gösterebilirler. Bu bulgu, örgütlerin uzun süreli çalışanlarına yönelik motivasyon ve destek programları geliştirmelerinin önemini vurgulamaktadır.

Araştırmanın bulguları, örgütlerin sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmak için çalışma ortamı davranışlarına odaklanmaları gerektiğini göstermektedir. Özellikle örgütsel politika algısını iyileştirmek ve adil, şeffaf bir yönetim anlayışı benimsemek, çalışanların çalışma ortamındaki davranışlarını olumlu yönde etkileyerek işten ayrılma niyetlerini azaltabilir. Ayrıca, çalışma ortamındaki pozitif davranışların teşvik edilmesi, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını artırabilir.

Bu araştırmanın sınırlılıkları arasında, verilerin tek bir kurumdan toplanmış olması ve kesitsel bir tasarım kullanılmış olması sayılabilir. Gelecekteki araştırmaların, farklı kurum ve bölgelerde daha geniş örneklemle ve uzunlamasına tasarımlarla yapılması, sonuçların genellenebilirliğini artıracaktır.

Sonuç olarak, bu çalışma, sağlık sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltılmasında örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı davranışlarının önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır. Sağlık kurumlarının, çalışanlarının ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alarak örgütsel politikalarını ve çalışma ortamlarını iyileştirmeleri, hem çalışan memnuniyetini artıracak hem de sağlık hizmetlerinin kalitesine katkı sağlayacaktır.



7. BÖLÜM: SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti, örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı davranışları arasındaki karmaşık ilişkiler incelenmiştir. Sonuçlar, işten ayrılma niyeti üzerinde hem örgütsel politika algısının hem de çalışma ortamı davranışlarının belirleyici bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Literatürde de benzer bulgular mevcuttur; örneğin, Ferris ve arkadaşları (2002), örgütsel politika algısının çalışanların tutum ve davranışlarını etkilediğini belirtmiştir. Örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan bir etkisi bulunmamakla birlikte, bu algının çalışma ortamı davranışlarını etkileyerek dolaylı bir etki yarattığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, Vigoda-Gadot ve Talmud (2010) tarafından da desteklenmektedir; araştırmacılar, örgütsel politika algısının dolaylı yollarla işten ayrılma niyetini etkilediğini göstermiştir. Sağlık çalışanlarının örgütsel politikaları nasıl algıladıkları, iş yerindeki davranışlarını şekillendirerek işten ayrılma kararlarını dolaylı olarak etkilemektedir.

Örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisi, çalışma ortamı davranışları aracılığıyla gerçekleşmektedir. Araştırma bulguları, örgütsel politikaların şeffaflık, adalet ve çalışan odaklılık düzeyinin, sağlık çalışanlarının çalışma ortamındaki tutum ve davranışlarına yön verdiğini göstermektedir. Cropanzano ve Mitchell (2005), adalet ve şeffaflığın çalışanların örgüte olan bağlılığını artırdığını ve işten ayrılma niyetlerini azalttığını belirtmiştir. Örgütteki adil ve şeffaf politikalar, çalışanların iş yerindeki tutumlarını olumlu yönde etkileyerek işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Örgütsel politika algısının olumlu olduğu durumlarda çalışanlar, yönetim ile daha iyi iletişim kurabilmekte, kendilerini örgütün bir parçası olarak hissetmekte ve işlerinden daha fazla tatmin sağlamaktadır (Colquitt ve ark., 2013). Bu da çalışanların işten ayrılma eğilimlerini azaltmakta ve uzun vadeli bağlılık geliştirmelerine olanak tanımaktadır.

Çalışma ortamı davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki güçlü etkisi de dikkat çekicidir. Araştırma sonuçları, işten ayrılma niyetinin en güçlü belirleyicisinin çalışma ortamı davranışları olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, Halbesleben ve Wheeler (2008) tarafından yapılan çalışmada da desteklenmektedir; çalışma ortamındaki olumsuzlukların çalışanların işten ayrılma niyetlerini artırdığı gösterilmiştir. Çalışanların

iş yerindeki yönetim tutumları, liderlik anlayışı, çalışanlar arasındaki iletişim kalitesi ve insan gücü kaynaklarının yeterliliği gibi unsurlar, işten ayrılma niyetini doğrudan etkilemektedir. Örneğin, Bass ve Riggio (2006), etkili liderlik tarzlarının çalışanların örgüte bağlılığını artırdığını ve işten ayrılma niyetlerini azalttığını belirtmiştir. Çalışma ortamındaki bu faktörlerin yetersiz olduğu veya olumsuz algılandığı durumlarda, çalışanların iş tatmini düşmekte ve işten ayrılma eğilimleri artmaktadır. Liderlik tutumlarının yetersiz olması, çalışanların örgütle olan bağlarını zayıflatmakta ve iş yerindeki motivasyonlarını düşürmektedir. Bu da çalışanların başka iş fırsatları arama ve mevcut işlerinden ayrılma niyetlerini artırmaktadır.

İşten ayrılma niyeti, çalışanların içsel ve dışsal motivasyonları ile doğrudan ilişkilidir. Deci ve Ryan (2000) tarafından geliştirilen Öz-Belirlenim Kuramı, içsel motivasyonun çalışanların iş tatmini ve bağlılığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu belirtmektedir. İçsel faktörler, çalışanların işten aldıkları tatmin, kendilerini geliştirme fırsatları ve örgüt içinde kendilerini değerli hissetmeleri gibi unsurları içerirken, dışsal faktörler ise iş ortamındaki maddi ve sosyal teşvikler, iş yükü ve çalışma şartları ile ilgilidir. Bu iki boyut, işten ayrılma niyetini farklı şekillerde etkileyebilir. Çalışanlar, içsel motivasyonları düştüğünde ya da dışsal faktörler tatminsizlik yarattığında işten ayrılma eğiliminde olabilirler. Sağlık çalışanlarının dışsal faktörler açısından tatminsiz olduklarında işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Örneğin, Schaufeli ve Bakker (2004), yüksek iş yükü ve stresin sağlık çalışanlarının tükenmişlik yaşamasına ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına yol açtığını belirtmiştir. Sağlık sektöründe çalışanların iş yükü, çalışma saatleri ve maddi koşullar gibi dışsal faktörlerin tatmin edici olmaması, çalışanların işten ayrılma kararlarını doğrudan etkilemektedir.

Araştırma sonuçları, demografik faktörlerin de işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkiler yarattığını göstermektedir. Özellikle genç çalışanların ve yüksek eğitim seviyesine sahip bireylerin işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, Griffeth ve arkadaşları (2000) tarafından yapılan meta-analizde de desteklenmektedir; genç ve eğitilmiş çalışanların işten ayrılma eğilimlerinin daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bu durum, genç çalışanların kariyer gelişimlerine daha fazla odaklandıklarını ve mevcut işlerinden tatmin olmadıklarında başka iş fırsatlarına yönelme

eğiliminde olduklarını göstermektedir. Eğitim seviyesinin artması da çalışanların beklentilerini yükseltmekte ve bu bireylerin mevcut iş koşullarından daha az tatmin olmalarına neden olmaktadır. Ayrıca, uzun süre aynı iş yerinde çalışan bireylerin çalışma ortamına yönelik algılarının zamanla olumsuzlaştığı gözlemlenmiştir. Meyer ve Allen (1997), uzun süreli çalışanların örgüte olan bağlılıklarının zorunluluk duygusuna dayandığını ve bu durumun iş tatminini olumsuz etkileyebileceğini belirtmiştir. Uzun süreli çalışanlar, iş yerindeki olumsuzlukları daha fazla deneyimlemekte ve iş ortamındaki değişimlere karşı daha az esneklik göstermektedir.

Araştırmada sağlık politikalarının doğrudan işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Ancak, sağlık politikalarındaki değişimlerin çalışma ortamı davranışları üzerindeki etkileri dolaylı olarak işten ayrılma niyetini şekillendirmiştir. Healy ve McKay (2000), sağlık sektöründeki politika değişikliklerinin çalışanlar üzerinde stres ve belirsizlik yaratarak motivasyonlarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Sağlık politikalarının, sağlık çalışanlarının iş yükü, çalışma koşulları ve yönetici desteği gibi unsurlar üzerinde dolaylı etkileri olduğu gözlemlenmiştir. Özellikle sağlık politikalarındaki değişiklikler, çalışma ortamındaki dengeyi etkileyerek çalışanların motivasyonlarını ve işten ayrılma eğilimlerini etkilemektedir. Sağlık sektöründe sık sık değişen politikalar, çalışanların iş güvenliği ve tatmini üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Ancak bu etkiler, çalışanların örgütteki yönetici desteği ve iş yükü algılarına bağlı olarak farklılık gösterebilir.

Sonuç olarak, araştırma bulguları, örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin birbirleriyle ilişkili olduğunu ve özellikle çalışma ortamı davranışlarının işten ayrılma niyetini doğrudan etkilediğini göstermektedir. Sağlık kurumlarının, çalışan memnuniyetini artırmak ve işten ayrılma niyetlerini azaltmak için örgütsel politikalarını ve çalışma ortamını iyileştirmeleri gerektiği sonucuna varılmıştır. Özellikle sağlık sektöründe çalışanların iş yükü, liderlik desteği ve insan kaynakları yönetimi gibi unsurların geliştirilmesi, çalışanların iş tatminini artırarak işten ayrılma niyetlerini azaltabilir. Bu çalışma, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı davranışları ile şekillendiğini ve bu iki faktörün işten ayrılma niyeti üzerinde önemli rol oynadığını ortaya koymaktadır. Sağlık kurumları, çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmak için

çalışma ortamını iyileştirmeye odaklanmalı ve örgütsel politikalarını daha şeffaf ve adil bir şekilde yapılandırmalıdır. Bu yaklaşım, hem çalışan memnuniyetini artıracak hem de sağlık hizmetlerinin kalitesine olumlu katkılar sağlayacaktır.

7.1. ÖNERİLER

Araştırmanın bulguları ışığında, sağlık kurumları ve yöneticileri için çeşitli öneriler sunulabilir. İlk olarak, çalışma ortamının iyileştirilmesi sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmak için önemlidir. Pozitif bir çalışma ortamı, çalışanların iş tatminini ve örgütsel bağlılığını artırarak işten ayrılma niyetlerini azaltacaktır. Yöneticilerin, çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini dikkate alarak destekleyici ve motive edici bir çalışma ortamı oluşturması gerekmektedir. Örgütsel politika algısının geliştirilmesi de bir diğer önemli adımdır. Örgütsel politikaların adil, şeffaf ve çalışanların katılımına açık bir şekilde belirlenmesi, çalışanların örgüte olan güvenini artıracaktır. Çalışanların karar alma süreçlerine katılımının sağlanması ve geri bildirimlerinin dikkate alınması, örgütsel politika algısını olumlu yönde etkileyecektir.

Ayrıca, eğitim ve gelişim fırsatlarının sunulması da önem taşır. Yüksek eğitilmiş sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu göz önünde bulundurularak, kariyer gelişim fırsatları sunulmalıdır. Eğitim programları, seminerler ve mesleki gelişim olanakları ile çalışanların yetkinliklerinin artırılması ve kariyer hedeflerine ulaşmalarına destek olunması, iş tatminini artıracaktır. Mesleki tatminin artırılması özellikle doktorlar ve hemşireler gibi kritik meslek gruplarının iş tatminini artırmak için iş yüklerinin dengelenmesi, çalışma saatlerinin düzenlenmesi ve destekleyici bir yönetim anlayışının benimsenmesi önemlidir. Bu grupların yaşadığı stres ve tükenmişlik sendromunun önüne geçmek için psikolojik destek ve danışmanlık hizmetleri sağlanabilir.

Kurumda uzun süre çalışanlara yönelik programlar da motivasyonlarının korunması için geliştirilebilir. Teşvik edici uygulamalar, ödüllendirme sistemleri ve esnek çalışma olanakları ile bu çalışanların deneyimlerinden faydalanılabilir ve işten ayrılma niyetleri azaltılabilir. İletişim ve bilgi akışının güçlendirilmesi, etkili iletişim kanallarının oluşturulması ve bilgi akışının şeffaf bir şekilde sağlanması, çalışanların örgüte olan bağlılığını artıracaktır. Çalışanların sorunlarını ve önerilerini dile getirebilecekleri platformlar oluşturulmalıdır.

Son olarak, sağlık politikalarının etkilerinin değerlendirilmesi gereklidir. Sağlık politikalarındaki değişimlerin çalışanlar üzerindeki etkileri düzenli olarak değerlendirilmelidir. Çalışanların bu politikalar hakkındaki görüşleri alınarak, gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

7.1.1. Gelecek Araştırmalar İçin neriler

Bu araştırmanın sınırlılıkları dikkate alınarak, gelecekte yapılacak çalışmalara yönelik neriler; Farklı kurum ve bölgelerde araştırmalar yapılmalıdır. Bu alışma tek bir kurumda gerçekleştirilmiştir ve farklı hastanelerde, bölgelerde ve sağlık kurumlarında benzer araştırmalar yapılarak sonuçların genellenebilirliği artırılabilir. Uzunlamasına tasarımlar kullanılmalıdır. Kesitsel bir araştırma olması nedeniyle, zaman içindeki değişimler incelenememiştir. Uzunlamasına tasarımlar kullanılarak, değişkenlerin zaman içindeki etkileri ve ilişkileri daha detaylı bir şekilde incelenebilir. Diğer değişkenlerin incelenmesi gerekmektedir. İşten ayrılma niyeti üzerinde etkili olabilecek diğer bireysel ve örgütsel faktörler araştırılabilir. Örneğin, liderlik tarzı, örgütsel destek, iş-aile atışması gibi değişkenlerin etkileri incelenebilir. Nitel araştırmalar yapılmalıdır. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ardındaki nedenleri daha derinlemesine anlamak için nitel araştırma yöntemleri kullanılabilir. Görüşme ve odak grup çalışmaları ile çalışanların deneyimleri ve görüşleri detaylı bir şekilde analiz edilebilir. Sonuç olarak, sağlık sektöründe çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azaltılması için örgütsel politika algısı ve çalışma ortamı davranışlarının iyileştirilmesi gerekmektedir. Sağlık alışanlarının ihtiyaç ve beklentilerinin dikkate alındığı, adil ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak, hem çalışan memnuniyetini hem de sağlık hizmetlerinin kalitesini artıracaktır. Örgütlerin ve yöneticilerin bu konularda bilinçli ve proaktif adımlar atmaları, sağlık sektörünün sürdürülebilirliği ve etkinliği açısından kritik öneme sahiptir. Bu araştırma, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler hakkında önemli bilgiler sunarak, yöneticilere ve politika yapıcılara yol gösterici olmayı amaçlamaktadır. Elde edilen bulguların uygulamaya geçirilmesi, sağlık hizmetlerinin kalitesinin ve çalışan memnuniyetinin artırılmasına katkı sağlayacaktır.



KAYNAKÇA

- Acun, N., Kapıkıran, Ş., & Kabasakal, H. Z. (2013). Merak ve keşfetme ölçeği II: Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri ve güvenirlik çalışması. *Türk Psikoloji Yazıları*.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The journal of abnormal and social psychology*, 67(5), 422.
- Ağırbaş, İ., Akbulut, Y., & Önder, Ö. R. (2011). Atatürk dönemi sağlık politikası. *Atatürk Yolu Dergisi*, 12(48), 733-748.
- Aiken, L. H., Clarke, S. P., Sloane, D. M., Sochalski, J., & Silber, J. H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job dissatisfaction. *Jama*, 288(16), 1987-1993.
- Akdag, R. (2011). Republic of Turkey Ministry of Health, Turkey Health Transformation Program Evaluation Report (2003–2010). *MoH Publication*, (839).
- Akdur, R. (1998). Türkiye’de sağlık politika ve hizmetleri. *Yeni Türkiye*, 4(23-24), 1984-1995.
- Aldem, M., Arslan, F. T., & Kurt, A. S. (2013). Sağlık profesyonellerinde çalışan güvenliği.
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity and innovation in organizations* (Vol. 5). Boston: Harvard Business School.
- Anafarta, N. (2015). Job satisfaction as a mediator between emotional labor and the intention to quit. *International Journal of Business and Social Science*, 6(2).
- Arslantaş, M. (2016). “Yetenek yönetiminin işe adanma, performans ve işten ayrılma niyetine etkisi: bankacılık sektörü örneği”. Basılmamış Doktora Tezi: Dicle Üniversitesi.

- Aslan, Z., ve Etyemez, S. (2015). "İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Hatay'daki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 482-507.
- Atalay, M., & Çakırel, Y. (2022). Sağlık Sektörü Çalışanlarında İş Yüğü, İş Tatmini ve Tükenmişlik Durumunun İncelenmesi. *Journal of Management and Economics Research*, 20(1), 431-463.
- Atun, R., Aydın, S., Chakraborty, S., Sümer, S., Aran, M., Gürol, I., ... & Akdağ, R. (2013). Universal health coverage in Turkey: enhancement of equity. *The Lancet*, 382(9886), 65-99.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Aydın, N. (2022). Historical perspective on the health transformation in Turkey. *Sağlık Bilimlerinde Değer*, 12(1), 188-193.
- Bachrach, D. G., Powell, B. C., Collins, B. J., & Richey, R. G. (2006). Effects of task interdependence on the relationship between helping behavior and group performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1396.
- Baris, E., Mollahaliloglu, S., & Aydin, S. (2011). Healthcare in Turkey: from laggard to leader. *Bmj*, 342.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of management*, 17(1), 99-120.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Batson, C. D. (2010). *Altruism in humans*. Oxford University Press.
- Baumann A. (2007). International Council of Nurses (ICN) positive practice environments: Quality workplaces = quality patient care, s: 1-65.

- Baumann, L. A., Reinhold, A. K., & Brütt, A. L. (2022). Public and patient involvement in health policy decision-making on the health system level–A scoping review. *Health Policy*, 126(10), 1023-1038.
- Begenirbaş, M. ve Çalışkan, A. (2014). “Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü”. *Business and Economics Research Journal* 5(2), 109-127.
- Blau, P. (2017). *Exchange and power in social life*. Routledge.
- Bowen, D. E., & Siehl, C. (1997). The future of human resource management: March and Simon [1958] revisited. *Human Resource Management* (1986-1998), 36(1), 57.
- Bozdoğan, S. C. ve Aslan, H. (2020). “Aşırı iş yükünün, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi”, 1, Ankara: İksad Yayınevi.
- Brace, N., Kemp, R., & Snelgar, R. (2006). *SPSS for psychologists: A guide to data analysis using SPSS for Windows*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Braveman, P., & Gruskin, S. (2003). Defining equity in health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 57(4), 254-258.
- Brinkmann, R. D., & Stapf, K. H. (2005). *Innere Kündigung: wenn der Job zur Fassade wird*. CH Beck.
- Burrell, G., Morgan, G., Burrell, G., & Morgan, G. (1979). Assumptions about the nature of social science. *Sociological paradigms and organisational analysis*, 248(1), 1-9.
- Buse, K., Mays, N., Colombini, M., Fraser, A., Khan, M., & Walls, H. (2023). *Making Health Policy*, 3e. McGraw Hill.
- Clampitt, P. G. Communicating for managerial effectiveness. (No Title).
- Cochran, W. G. (1977). Sampling techniques. *John Wiley & Sons*.

- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2015). Organizational behavior: Improving performance and commitment. *Organizational Behaviour*. McGraw-Hill Education.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1999). A five-factor theory of personality. *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives*, 2, 51-87.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Çağatay, A., Arslan, Ü., & Yılmaz, S. (2021). The effect of the COVID-19 pandemic on health services. *International Scientific and Vocational Studies Journal*, 5(2), 218-229.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2010). Sağlık Çalışanlarının Güvenliği ve Sağlığı Yönetmeliği-
<https://kms.kaysis.gov.tr/Home/kurum/24304011?AspxAutoDetectCookieSupport=1> Erişim Tarihi [16.03.2024]
- Çekmecelioğlu, H. G., & Gökkaya, H. (2019). İşin önemi ve yönetici desteğinin bireysel yaratıcılık üzerindeki etkisi. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (37), 195-215.
- Çelik, M., & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çelik, O. T. & Üstüner, M. (2019). Örgütsel Politika Algısı Ölçeği'nin okul örgütleri İçin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 12(1), 77-96.
- Çimen Fedai, G. (2022). *Örgütsel yıldırmanın örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi-bankacılık sektöründe bir uygulama* (Master's thesis, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Daft, R. L. (2015). *Organization theory and design*. Cengage Learning Canada Inc.

- Dalton, D. R., & Todor, W. D. (1979). Turnover turned over: An expanded and positive perspective. *Academy of management review*, 4(2), 225-235.
- Dawes, D. E. (2020). *The political determinants of health*. Johns Hopkins University Press.
- Dawley, D. D., Andrews, M. C., & Bucklew, N. S. (2008). Mentoring, supervisor support, and perceived organizational support: what matters most?. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 235-247.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International journal of productivity and performance management*, 68(1), 171-193.
- Einarsen, S. V., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (Eds.). (2020). *Bullying and harassment in the workplace: Theory, research and practice*. CRC press.
- Emerson, T. I. (1962). Toward a general theory of the First Amendment. *Yale Lj*, 72, 877.
- Blau, G. J. (1986). Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of management*, 12(4), 577-584.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erkutlu, H. V. (2018). *Örgütsel davranış*. Akademisyen Kitabevi.
- Erol, V. (1998). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık* (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).
- Blau, P. M. (1964). Justice in social exchange. *Sociological inquiry*, 34(2).
- Eyigün, E. (2015). *Örgütlerde motivasyon-verimlilik ilişkisi ve sağlık çalışanları* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

- Farmer, S. M., & Fedor, D. B. (1999). Volunteer participation and withdrawal. *Nonprofit Management and Leadership*, 9(4), 349-368.
- Farris, G. F. (1972). The effect of individual roles on performance in innovative groups. *R&D Management*, 3(1), 23-28.
- Ferris, G. R., Adams, G., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., & Ammeter, A. P. (2002). Perceptions of organizational politics: Theory and research directions. *The many faces of multi-level issues*, 179-254.
- Field, A. (2022). An adventure in statistics: The reality enigma.
- Fiorentino, R. (2010). Performance measurement in strategic changes. In *Performance Measurement and Management Control: Innovative Concepts and Practices* (Vol. 20, pp. 253-283). Emerald Group Publishing Limited.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit?. *Journal of managerial psychology*, 19(2), 170-187.
- Fløvik, L., Knardahl, S., & Christensen, J. O. (2019). The effect of organizational changes on the psychosocial work environment: changes in psychological and social working conditions following organizational changes. *Frontiers in psychology*, 10, 2845.
- Fong, Y. L ve Mahfar, M. (2013). "Relationship between occupational stress and turnover intention among employees in a furniture manufacturing company in selangor". *Sains Humanika*, 64(1).
- Ghosh, P., Satyawadi, R., Prasad Joshi, J., & Shadman, M. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees' intention to stay. *International journal of organizational analysis*, 21(3), 288-312.
- Glied, S., Smith, P. C., Jones, A. M., & Rice, N. (2011). Econometric evaluation of health policies: Oxford Handbook of Health Economics. In *Oxford Handbook of Health Economics* (pp. 890-923). Oxford University Press.

- Govaerts, N., Kyndt, E., Dochy, F., & Baert, H. (2011). Influence of learning and working climate on the retention of talented employees. *Journal of workplace learning*, 23(1), 35-55.
- Goyal, N., & Howlett, M. (2020). Making sense of the babble of policy-making: a general framework of the policy process. In *A Modern Guide to Public Policy* (pp. 78-92). Edward Elgar Publishing.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). Behavior in organizations. (*No Title*).
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management*, 26(3), 463-488.
- Grundy, Q., Parker, L., Wong, A., Fusire, T., Dimancesco, D., Tisocki, K., ... & Kohler, J. (2022). Disclosure, transparency, and accountability: a qualitative survey of public sector pharmaceutical committee conflict of interest policies in the World Health Organization South-East Asia Region. *Globalization and Health*, 18(1), 33.
- Grusky, O. (1960). Administrative succession in formal organizations. *Social Forces*, 39(2), 105-115.
- Guiette, A., Matthyssens, P., & Vandenbempt, K. (2014). Organizing mindfully for relevant process research on strategic change. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 29(7/8), 610-618.
- Guimaraes, T. (1997). Assessing employee turnover intentions before/after TQM. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 14(1), 46-63.
- Güldü, Ö., & Aksu, N. E. (2016). Yıkıcı liderlik algısı ve mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkide olumsuz duygu-durumun aracı rolü. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 7(2), 91-113.
- Güleryüz, D. (2021). Predicting Health Spending in Turkey Using the GPR, SVR, and DT Models. *Acta Infologica*, 5(1), 155-166.

- Günüşen, N., & Üstün, B. (2010). Türkiye’de ikinci basamak sağlık hizmetlerinde çalışan hemşire ve hekimlerde tükenmişlik: Literatür incelemesi. *DEUHYO ED*, 3(1), 40-51.
- Gürbüz, S., & Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Gürer, A. (2018). Sağlık hizmetlerinde çalışan güvenliği. *Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi*, 2(1), 9-14.
- Habibzadeh, H., Dinesh, K., Shishvan, O. R., Boggio-Dandry, A., Sharma, G., & Soyata, T. (2019). A survey of healthcare Internet of Things (HIoT): A clinical perspective. *IEEE Internet of Things Journal*, 7(1), 53-71.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis: Pearson College division. *Person: London, UK*.
- Halbesleben, J. R., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- Ham, C. (2020). *Health policy in Britain: The politics and organization of the National Health Service*. Routledge.
- Harhara, A. S., Singh, S. K., & Hussain, M. (2015). Correlates of employee turnover intentions in oil and gas industry in the UAE. *International journal of organizational analysis*, 23(3), 493-504.
- Healy, C. M., & McKay, M. F. (2000). Nursing stress: the effects of coping strategies and job satisfaction in a sample of Australian nurses. *Journal of advanced nursing*, 31(3), 681-688.
- Herzberg, F. I. (1966). *Work and the Nature of Man*, World.
- Heydarian, M., & Abhar, S. (2011). Factors contributing to employees’ turnover intention. *SEGi Review*, 4(2), 31-41.

- Işık, O., Kandemir, A., Erişen, M. A., & Fidan, C. (2016). Evde sağlık hizmeti alan hastaların profili ve sunulan hizmetin değerlendirilmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(2).
- İleri, H., Seçer, B., & Ertaş, H. (2016). Sağlık Politikası Kavramı Ve Türkiye’de Sağlık Politikalarının İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, (12), 176-186.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives.
- Johns, G. (2002). The psychology of lateness, absenteeism, and turnover.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of applied psychology*, 87(4), 765.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376.
- Kang, M., ve Sung, M. (2017). “How symmetrical employee communication leads to employee engagement and positive employee communication behaviors”. *Journal of Communication Management*, 21 (1), 82-102
- Kanten P. (2014). “İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerinde ki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü”, *Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, Ocak, Cilt: 6, Sayı:1, s.11-26.
- Karatepe, O. M., & Uludag, O. (2007). Conflict, exhaustion, and motivation: A study of frontline employees in Northern Cyprus hotels. *International Journal of Hospitality Management*, 26(3), 645-665.
- Kestellioğlu, G. (2023). Türkiye’de STK’ların Gözünden Kent Konseylerine Nitel Bir Bakış. *İdealkent*, 15(39), 126-155.
- Kıdak, L., & Aksaraylı, M. (2009). Sağlık hizmetlerinde motivasyon faktörleri. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 75-94.

- Kılıç, R., & Keklik, B. (2012). Sağlık Çalışanlarında İş Yaşam Kalitesi ve Motivasyona Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 147-160.
- Kızrak, M., Çınar, E., Aydın, E., & Kemikkıran, N. (2024). How psychological safety influences intention to leave? The mediation roles of networking ability and relational job crafting. *Current Psychology*, 43(10), 9485-9503.
- Kickbusch, I., Brindley, C., & World Health Organization. (2013). *Health in the post-2015 development agenda: an analysis of the UN-led thematic consultations, High-Level Panel report and sustainable development debate in the context of health*. World Health Organization.
- Kitapçı, H., Kaynak, R., ve Ökten S. S (2013). “Güçlendirmenin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi: Kamu ve özel sektörde mukayeseli bir araştırma”. *International Review of Economics and Management* 1(1), 49-73.
- Koçel, T. (2007). İşletme yöneticiliği: Yönetim Ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik, Modern, Çağdaş Ve Güncel Yaklaşımlar. *Arıkan Basım Yayınları*.
- Kossek, E. E., Baltes, B. B., & Matthews, R. A. (2011). How work–family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and organizational psychology*, 4(3), 352-369
- Lee, T. W., & Maurer, S. D. (1999). The effects of family structure on organizational commitment, intention to leave and voluntary turnover. *Journal of Managerial issues*, 493-513.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: A literature review. *International journal of nursing studies*, 94, 21-31.
- Lu, L., Zhang, Y., Tang, X., Ge, S., Wen, H., Zeng, J., ... & Xu, N. (2022). Evidence on acupuncture therapies is underused in clinical practice and health policy. *Bmj*, 376.

- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and teacher education*, 105, 103425.
- Mallery, P., & George, D. (2000). *SPSS for windows step by step*. Allyn & Bacon, Inc..
- Mamatoğlu, N. (2006). Örgüt İçi İletişim Ve Performans Değerlendirme Sistemi Algıları Örgüt Kültürü Algısını Yordar Mı?. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 177-201.
- Mano, O. (1994). The differences between Barnard's and Simon's concepts of organization equilibrium: Simon's misunderstanding about Barnard's intention. *Economic Journal of Hokkaido University*, 23, 13-28.
- March, J. G., Guetzkow, H. S., & Simon, H. A. (1958). *Organizations. By JG March and HA Simon with the Collaboration of Harold Guetzkow.[With a Bibliography.]*. New York; Chapman & Hall: London.
- Maslow, A. (2013). *A theory of human motivation*. Lulu. com.
- McQuitty, S. (2018). The purposes of multivariate data analysis methods: an applied commentary. *Journal of African Business*, 19(1), 124-142.
- Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of management journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological bulletin*, 86(3), 493.

- Mollaoğlu, Kars Fertelli, Özkan Tuncay, (2010). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Çalışma Ortamına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*. 5: (15). 17- 30.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., Porter, L. W., & Oregon Univ Eugene Graduate School Of Management And Business. (1981). Toward a theory of organizational commitment. *Eugene, OR*.
- Mungumi, R. L. (2002). *Employees' Perceptions of Factors That Influence Labour Turn Over in the Micro Finance Institutions in Kenya* (Doctoral dissertation, University of Nairobi).
- Nienaber, H., & Masibigiri, V. (2012). Exploring factors influencing voluntary turnover intent of Generation X public servants: A South African case. *Acta Commercii*, 12(1), 67-84.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development*. McGraw-Hill.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath and com.
- Ozdoğan, S. C. ve Aslan, H. (2020). “Aşırı İş Yükünün, Tükenmişlik, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi”, 1,Ankara: İksad Yayınevi.
- Önbiçak, A. E., Kazançoğlu, İ., & Küçükaltan, B. (2019). İş Stresi, İş Tatmini, Örgütsel Kıvanç Ve İşten Ayrılma Niyeti Etkileşiminin İş Performansı İle İlişkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 14, 101-114.
- Özçelikçi, N. ve Ocak, M. (2020). “Otantik Liderliğin Çalışanların İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma” . *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(4) , 279-290 .
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve özel sektör yöneticileri arasındaki davranışsal çalışma koşulları ve kişilik farklılıklarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (19), 115-134.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi*, (21).
- Özer, M., & BAKIR, B. (2003). Sağlık Personelinin Motivasyonu ile İlgili Etmenlerin Belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi (Gtd) Gülhane Medical Journal (GMJ)*, 117.
- Özkalp, E., & Kırel, Ç. (2011). Örgütsel Davranış, Ekin Basım-Yayım, Ekim 2011. *Baskı*, s, 503-540.
- Öztop, T. (2021). Şeffaflık ve Hesap Verebilirlik Açısından Stratejik Planlar: Türkiye’deki Devlet Üniversitelerinin Stratejik Planlarının İncelenmesi.
- Öztürk, M. A., & Erdem, M. (2020). Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 926-958.
- Pfeffer, J., & Nowak, P. (1976). Joint ventures and interorganizational interdependence. *Administrative science quarterly*, 398-418.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of management*, 26(3), 513-563.
- Polat, M. ve Meydan, C. (2010). “Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma”. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Polatcı, S., Sobacı, F., & Kaban, İ. (2020). Kişilik özellikleri ve kişi-iş uyumunun iş tatmini üzerine etkileri: Taşeron çalışanlar üzerine bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(1), 12-30.
- Powell, G. N., & Greenhaus, J. H. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career development international*, 11(7), 650-659.
- Price, J. L. (2001). Reflections on the determinants of voluntary turnover. *International Journal of manpower*, 22(7), 600-624.

- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Editi. New York City, NY.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational behaviour by pearson 18e*. Pearson Education India.
- Ruch, L. O., & Holmes, T. H. (1971). Scaling of life change: Comparison of direct and indirect methods. *Journal of Psychosomatic Research*, 15(2), 221-227.
- Rusbelt, C. E. (1988). Impact of variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Saks, A. M., Mudrack, P. E., & Ashforth, B. E. (1996). The relationship between the work ethic, job attitudes, intentions to quit, and turnover for temporary service employees. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 13(3), 226-236.
- Savas, S. B., Karahan, Ö., Saka, R. Ö., Thomson, S., Mossialos, E., & World Health Organization. (2002). Health care systems in transition: Turkey.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schyns, B., & Schilling, J. (2013). How bad are the effects of bad leaders? A meta-analysis of destructive leadership and its outcomes. *The leadership quarterly*, 24(1), 138-158.
- Shultz, T. W. (1961). "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, 51(1), 1-17
- Smith, M. (2006). *Coping, social support, job satisfaction, and work/life imbalance* (Doctoral dissertation, North-West University).

- Sonymol, K., & Shankar, R. (2022). Healthcare cost reduction and health insurance policy improvement. *Value in health regional issues*, 29, 93-99.
- Stacey, A. J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology*, 2, 267-299.
- Staw, B. M. (1980). The consequences of turnover. *Journal of occupational Behaviour*, 253-273.
- Suadicanı, P., Bonde, J. P., Olesen, K., & Gyntelberg, F. (2013). Job satisfaction and intention to quit the job. *Occupational medicine*, 63(2), 96-102.)
- Tatar, M., Mollahaliloğlu, S., Şahin, B., Aydın, S., Maresso, A., Hernández-Quevedo, C., & World Health Organization. (2011). Turkey: Health system review.
- Telli, Eda, Ünsar, A.Sinan, Oğuzhan, Adil (2012). Liderlik Davranış Tarzlarının Çalışanların Örgütsel Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Etkisi: Konuyla İlgili Bir Uygulama, *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 2, 135-150.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz mobbing. *Çalışma ve toplum*, 4(11), 13-28.
- Tourish, D., & Hargie, O. (Eds.). (2004). *Key issues in organizational communication* (No. 13288). London: Routledge.
- Tsai, Y. (2011). Relationship Between Organizational Culture, Leadership Behavior And Job Satisfaction. *BMC health services research*, 11, 1-9.
- Türkmen, E., Badır, A., Balcı, S., & Topçu, S. A. (2011). Hemşirelik İş İndeksi- Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 13(2), 5-20.
- Valle-Cruz, D., Criado, J. I., Sandoval-Almazán, R., & Ruvalcaba-Gomez, E. A. (2020). Assessing the public policy-cycle framework in the age of artificial intelligence: From agenda-setting to policy evaluation. *Government Information Quarterly*, 37(4), 101509.

- Van Knippenberg, D., & Sleebos, E. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(5), 571-584.
- Van Scotter, J., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of applied psychology*, 85(4), 526.
- Vigoda-Gadot, E., & Talmud, I. (2010). Organizational politics and job performance: the moderating effect of social capital. *Journal of Applied Social Psychology*, 38.
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation.
- Walsh, J. P., Ashford S. J., ve Hill T. E. (1985) "Feedback Obstruction: The Influence of the Information Environment on Employee Turnover Intention" *Human Relations*, 38(1):23-46.
- West, M. A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied psychology*, 51(3), 355-387.
- Yapraklı, Ş., & Yılmaz, M. K. (2007). Satış gücü motivasyonu-iş tatmini ölçeklerinin test edilmesi ve motivasyonun iş tatmini üzerindeki etkisinin belirlenmesi: ilaç sektöründe bir uygulama. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 9(3), 62-98.
- Yener, S. (2014). "Özel Ortaöğretim Kurumlarında Paylaşılan Liderlik Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Güvenlik Algısının Aracı Değişken İlişkisinin Araştırılması". Basılmamış Doktora Tezi: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yener, S. (2016). Özel Ortaöğretim Kurumlarında Paylaşılan Liderlik Davranışı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Psikolojik Rahatlık Algısının Aracı Değişken İlişkisi, Konya Örneği. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(32), 168-187.
- Meyer, J. P. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.

- Yenihan, B., Öner, M., & Çiftçiyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(1), 38-49.
- Yeşil, S., & Mavi, Y. (2022). Örgüt kültürünün iç girişimcilik üzerine etkisi: Bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(3), 1689-1706.
- Yildirim, A., & Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of clinical nursing*, 16(8), 1444-1453.
- Zhang LF, You LM, Liu K, Zheng J, Fang JB, Lu MM, et al.,(2014). The association of Chinese hospital work environment with nurse burnout, job satisfaction, and intention to leave. *Nurs Outlook*.62(2):128- 37.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırmanın amacı, Sağlık Politikası Bağlamında İşten Ayrılma Niyeti: Sağlık Çalışanlarının Deneyimleri ve Çalışma Ortam Davranışlarının Aracı Rolü 'nün belirlenmesi için yapılacaktır. Çalışma Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalında, Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY rehberliğinde yürütülen bir yüksek lisans tez çalışması olup elde edilecek veriler, yalnızca akademik amaçlar için kullanılacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederiz.

Fatih HASGÜL

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı
İşletme Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi.

Bu bölümde lütfen size uygun seçeneği (x) işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz?

Erkek () b) Kadın ()

Eğitim Durumunuz?

İlköğretim () b) Lise () c) Önlisans () d) Lisans () e) Lisansüstü ()

Yaşınız?

a) 20-30 () b) 31-40 () c) 41-50 () d) 51-60 () e) 60 ve üstü ()

Kurumdaki Göreviniz?

a) Doktor () b) Hemşire () c) İdari Personel ()

d) Sağlık Personeli () e) Teknik Personel ()

Bu Kurumda Çalışma Süreniz?

a) 0-5 yıl () b) 6-10 yıl () c) 11-15 yıl () d) 16-20 yıl () e) 21 ve üzeri ()

Toplam Mesleki Deneyiminiz?

a) 0-5 yıl () b) 6-10 yıl () c) 11-15 yıl () d) 16-20 () e) 21 ve üzeri ()

Medeni Durumunuz?

a) Evli () b) Bekar ()

Aylık Geliriniz?

a) 17.002'den az () b) 17.003-30.000.-TL. arası () c) 30.001-42.000-TL arası ()

d) 42.001-52.000.- TL. arası () e) 52.001 TL + üzeri ()

		1	2	3	4	5
	İŞTEN AYRILMA NİYETİ Aşağıdaki soruları lütfen dikkatle okuyup, şu anda ne derece geçerli olduklarını belirtiniz	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
1	Yeteneklerime daha uygun bir iş bulursam şu anki işimden ayrılabilirim	()	()	()	()	()
2	Yönetimle ilgili sorunlardan dolayı işten ayrılmayı düşünüyorum	()	()	()	()	()
3	Yaptığım işin niteliğinden dolayı işten ayrılmayı düşünüyorum	()	()	()	()	()
4	Kişisel sorunlarımdan dolayı işten ayrılmayı düşünüyorum	()	()	()	()	()
5	Sık sık kurumdaki işimi bırakmayı düşünüyorum	()	()	()	()	()
6	Çalıştığım bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorum ve aktif olarak yeni bir iş arıyorum	()	()	()	()	()
7	Eğer başka bir iş imkânım olsaydı işimden ayrılırdım	()	()	()	()	()
8	Büyük olasılıkla gelecek yıl aktif olarak yeni bir iş arayacağım	()	()	()	()	()

	ÖRGÜTSEL POLİTİKA ALGISI ÖLÇEĞİ	1	2	3	4	5
		Hiç Katılmıyorum	Az Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Çok Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
1	Hastane yöneticilerin çalışanlara yardım etmek amacıyla yaptığı pek çok şey(karar sürecine katma, bilgilendirme vb.) aslında kendisini korumak içindir	()	()	()	()	()
2	Hastane yöneticiler, kendi görüşlerine yakın çalışanları korur.	()	()	()	()	()
3	Hastane de yöneticilerin çalışanlara yönelik performans değerlendirmeleri gizli ajandalarını(aynı sendikaya üye olmak/olmamak, aynı ideolojilere sahip olmak/olmamak vb.) yansıtmaktadır	()	()	()	()	()
4	Hastane de yöneticilerin çalışanlarla iletişim kurmasının sebebi onlara yardımcı olmak değil kendilerini çevreye iyi göstermektir	()	()	()	()	()
5	Hastane de adam kayırma liyakatten önce gelir.	()	()	()	()	()
6	Hastane de kaynaklar(materyal, malzeme vs.) dağıtılırken "ağlamayan bebeğe meme verilmez" deyişi gerçekten işler.	()	()	()	()	()
7	Hastane de ek mesai ve görevler dağıtılırken sadece belirli çalışanların istekleri dikkate alınır.	()	()	()	()	()
8	Hastane de uygulamalarda hastanenin yararından çok bazı kişilerin çıkarı gözetilir	()	()	()	()	()
9	Hastane de takdir edilmek/ödüllendirilmek için çok çalışmak önemli değildir	()	()	()	()	()
10	Hastane de çalışanlar arasında yüze gülüp arkadan konuşmak yaygındır	()	()	()	()	()
11	Hastane de kendilerinden övgüyle(çalışkanlıkları, dürüstlükleri cesurlukları vb.) söz ederek çevresini etkilemek isteyen çalışanlar vardır	()	()	()	()	()
12	Hastane de çalışanlar, kendi çıkarları için yöneticilerin yanlışlarına sessiz kalır	()	()	()	()	()
13	Hastane de çalışanlar başarısızlıklarını dışsal kaynaklara(hastalara, hasta yakınlarına vb.) mal ederek işin içinden sıyrılmaya çalışır	()	()	()	()	()
14	Hastane de karşılıklı çıkarlara uygun olduğu sürece çalışanlar arası ilişkiler hep iyidir	()	()	()	()	()
15	Hastane de çalışanlar, çıkar elde etmek amacıyla hastane yönetimine yaranmaya çalışır.	()	()	()	()	()
16	Hastane de bir çalışan diğer bir çalışana yardım teklif ederse, bunu onu önemseddiği için değil, ondan bir şeyler beklediği için yapar.	()	()	()	()	()

No	ÇALIŞMA ORTAMINI DEĞERLENDİRME ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Hastanedeki destek hizmetlerinin yeterliliği sayesinde, çalışma alanıma yeterli zaman ayırabiliyorum				
2	Hastanemizde, çalışanlar arasında iş ilişkileri iyidir.				
3	Yöneticiler çalışanlara destek oluyorlar.				
4	Çalışanlar için aktif personel geliştirme ve sürekli eğitim programları vardır.				
5	Kurumumuzda, kariyer geliştirme ve ilerleme için olanak vardır.				
6	Çalışanlar, hastane politikaları belirlenirken alınan kararlara katılırlar.				
7	Yöneticiler, yapılan hataları, eleştiri sebebi olarak değil öğrenme fırsatı olarak değerlendirirler.				
8	Çalışanların, iş sorunlarını/ gereksinimlerini diğer çalışanlarla tartışmak için yeterli zamanı ve olanakları vardır.				
9	Kaliteli iş için çalışan sayısı yeterlidir.				
10	Yöneticiler iyi bir yönetici ve liderdirler.				
11	Personel müdürü her an göz önündedir ve gereken her durumda kendisine kolaylıkla ulaşılabilir.				
12	İşlerin tamamlanması için çalışan sayısı yeterlidir.				
13	Başarı ile tamamlanan işler/görevler için çalışanlar takdir edilir ve ödüllendirilir.				
14	Yöneticiler tarafından, çalışanlarda yüksek standartlarda ve kaliteli iş beklenir.				
15	Personel müdürü, hastanedeki diğer tepe yöneticileri (genel müdür, başhekim gibi) ile aynı düzeyde otorite ve güce sahiptir.				
16	Çalışanlar pek çok alanda ekip olarak çalışırlar.				
17	Her çalışanın mesleki alanda yükselme olanakları vardır.				
18	Kurumumuzda, nitelikli kişiler ile çalışırız.”				
19	Yöneticiler, kurumda yaşanan anlaşmazlıklar ile ilgili karar verirken çalışanın arkasında yer alır (anlaşmazlık bir baş hekim ile olsa bile).				
20	Yöneticiler, çalışanların görüşlerini ve kaygılarını dinler ve dikkate alır.				
21	Kurumumuzda, aktif bir kalite geliştirme programı vardır.				
22	Yönetimde bulunmayan personeller, hastanedeki komitelerde görev alarak yönetime katılırlar (etik komite, enfeksiyon kontrol, kalite geliştirme vb).				
23	Kurumumuzda, çalışanlar arasında ortak çalışma ve işbirliği vardır.				
24	Yeni işe alınmış çalışanlar için formasyon programı vardır.				

25	Yöneticiler, personel hizmetleri ile ilgili uygulamalar ve sorunlarda çalışanların da fikrini alırlar.				
26	Kurumumuzda, tüm sorunlar için yazılı ve sürekli güncellenen çalışan planları kullanılır.				
27	Kurumumuzda, işin devamlılığını gözetken bir görev dağılımı vardır (Hemşirenin ard arda iki gün aynı hastaya bakım vermesi gibi).				
28	Kurumumuzda, işin planlanmasında deneyimli çalışanın tanıları kullanılır.				

Çıkarılan Maddeler: Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği Çıkarılan Maddeler

29: Yönetici hemşireler, hemşirelik hizmetleri ile ilgili uygulamalar ve sorunlarda hemşirelerin de fikrini alırlar.

30: Kurumumuzda, bakımın devamlılığını gözetken bir görev dağılımı vardır (Hemşirenin ard arda iki gün aynı hastaya bakım vermesi gibi).

31: Kurumumuzda, bakımın planlanmasında hemşirelik tanıları kullanılır.

Ek 2. Etik Kurul Raporu

T.C.
TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI
ETİK KURULU KARARLARI

KARAR TARİHİ	OTURUM NO	KARAR SAYISI
13.02.2024	03	01-36

Üniversitemiz Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanı Prof. Dr. Nail YILDIRIM Başkanlığında toplandı.

KARAR 03.29- Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün 08.02.2024 tarih ve 396663 sayılı yazısı görüşüldü.

Aşağıda bilgileri yer alan araştırmacıların yapmak istediği uygulamaların ve kullanacağı veri toplama araçlarının etik açıdan uygunluğuna oy birliği ile karar verildi.

ÇALIŞMANIN TÜRÜ	Yüksek Lisans Tezi
BAŞLIK	Sağlık Politikası Bağlamında İşten Ayrılma Niyeti: Sağlık Çalışanlarının Deneyimleri ve Çalışma Ortam Davranışlarının Aracı Rolü
TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ/ YAZARI	Dr. Öğr. Üyesi Altuğ ÇAĞATAY Fatih HASGÜL (İşletme Anabilim Dalı)
RAPORTÖR GÖRÜŞÜ	OLUMLU

Prof. Dr. Nail YILDIRIM
Etik Kurul Başkanı
(İmza)

Prof. Dr. Mehmet Serkan UMUZDAŞ
Başkan Yardımcısı
(İmza)

Prof. Dr. Emine ÖĞÜK
Üye
(İmza)

Prof. Dr. Mehmet KARGÜN
Üye
(İmza)

Prof. Dr. Muhittin DEMİRAY
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Tuğba KILIÇER
Üye
(İmza)

Doç. Dr. Hüseyin Baha ÖZTUNÇ
Üye
(İmza)