

Araştırma Makalesi

İşe Gömülmüşlük, İşe Tutkunluk ve Güçlendirmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Meta-Analiz

İsmail Özdemir¹

Öz

Bu araştırmanın amacı sağlık çalışanlarında işe gömülmüşlük, işe tutkunluk ve güçlendirme değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini değerlendirmektir. Bu amacı gerçekleştirmek üzere konu ile ilgili sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen araştırmalar meta-analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Analiz sonuçları sağlık çalışanlarında işe gömülmüşlük, güçlendirme, işe tutkunluk değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermiştir. Her bir değişkenin etki yönü negatiftir ve gücü orta seviyededir. Bu çalışma ile elde edilen bulgular, sağlık alanında gelecekte gerçekleştirilecek olan araştırmalar tarafından kullanılabilir. Aynı zamanda sağlık alanında bulunan yöneticilerin, yönetim politikaları belirleme sürecinde bu çalışma ile elde edilen bulguları kullanabileceği düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: İşe Gömülmüşlük, Güçlendirme, İşe Tutkunluk, İşten Ayrılma Niyeti, Meta-Analiz.

1. Dr.Öğr.Üyesi,İstanbul Gedik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı,ismail.ozdemir@gedik.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6478-9168>

Gönderim Tarihi : 07.04.2023

Kabul Tarihi : 10.05.2023

Atıfta Bulunmak İçin:

Özdemir, İ.(2023). İşe Gömülmüşlük, İşe Tutkunluk ve Güçlendirmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Meta-Analiz, *Eurasian Journal Of Health Technology Assessment*, 7(1):22-32.

Research Article

The Effect Of Job Embeddedness, Work Engagement, And Empowerment On Turnover Intention: A Meta-Analysis Among Healthcare Employees
İsmail Özdemir¹

Abstract

The aim of this study is to evaluate the effects of job embeddedness, job engagement and empowerment variables on intention to leave in healthcare Employees. In order to achieve this aim, the researches carried out with the healthcare Employees related to the subject were examined using the meta-analysis method. The results of the analysis showed that the variables of job embeddedness, empowerment, and job engagement had a significant effect on turnover intention. The effect direction of each variable is negative and its power is medium. The findings of this study can be used by future research in the field of health. At the same time, it is thought that administrators in the field of health can use the findings obtained from this study in the process of determining management policie.

Key words: *Job Embeddedness, Work Engagement, Empowerment, Turnover İntention, Meta-Analysis.*

1. Dr.Öğr.Üyesi,İstanbul Gedik Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Spor Yöneticiliği Anabilim Dalı,ismail.ozdemir@gedik.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6478-9168>

Recieved : 07.04.2023
Accepted : 10.05.2023

Cite This Paper:

Özdemir, İ.(2023). İşe Gömülmüşlük, İşe Tutkunluk ve Güçlendirmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Meta-Analiz, *Eurasian Journal Of Health Technology Assessment*, 7(1):23-32.

1. Giriş

Sağlık sektörü çalışanları, örgütsel davranış çalışmalarında, iş yeri tutumlarının gözlemlenmesi için sağlıklı veri sağlamaktadır. İşten ayrılma niyeti konusunda da hemşireler ve diğer sağlık çalışanları üzerine çok fazla çalışma yapıldığı için bu değişkenin de sağlık çalışanları üzerinde etkili olarak ölçülebileceğini söylemek mümkündür. Bu amaçla, iş yeri tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin sağlık çalışanları üzerinde etkili olarak gözlemlenebileceği değerlendirilmiştir.

Sağlık çalışanlarının sayısı genellikle ihtiyacı karşılayamadığı için, sağlık sektöründe yapılan çalışmaların kalitesi istikrarlı olmayabilmektedir (Yu vd., 2019). Çoğunlukla iş gücü kısıtı, sağlık çalışanları üzerinde daha fazla iş yükünün oluşmasını beraberinde getirmektedir. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti sağlık sektöründeki yöneticiler için önemli bir konudur.

İşten ayrılma niyetini etkileyen ana faktörleri anlamak, hemşirelerin proaktif olarak olası sorunları belirlemesine ve önlemesine yardımcı olabilir. Ayrıca, yöneticilerin başarılı bir organizasyonel politika geliştirmelerine yardımcı olur. Birçok bilim insanı, birtakım değişkenlerin işten ayrılma niyetini etkileyebileceğini öne sürmüştür. Porter ve Steers (1973), işten ayrılma niyetini yaşanan memnuniyetsizliğin bir sonucu olarak tanımlamıştır. Bu nedenle iş doyumu birçok bilim insanı tarafından işten ayrılma niyetinin ana belirleyicisi olarak kabul edilmekte (Freund, 2005) ve bu iddia bazı meta-analiz çalışmaları ile desteklenmektedir (Kim ve Kao, 2014; Choi ve Kim, 2016; Tett ve Meyer, 1993; Irvine ve Evans, 1995). Bu çalışmalar, iş yeri tutumlarının işten ayrılma niyetini açıklamada en başarılı değişkenler olduğunu göstermiştir.

Choi ve Kim (2016) hemşireler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ele almıştır. Ancak diğer iş yeri tutumlarının etkisini incelememiştir. İşe gömülmüştük, işe tutukunluk ve güçlendirme diğer iş yeri tutumları arasında sayılabilir.

Güçlendirme işten ayrılma niyetini etkileyebilir ve kazancı, faydayı azaltabilir (Martin, 2010). Güçlendirme, bir dizi çağdaş ve gelişmiş insan kaynakları yönetimi uygulamalarını içerir (Kanter, 1977). Çalışanların dayanıklılığını artırmayı amaçlar ve bu katkılar çalışanlara güven ve memnuniyet sağlayarak işten ayrılma niyetini azaltır (Meyerson ve Kline, 2008). Bazı araştırmalar güçlendirmeyi işten ayrılma niyetinin önemli bir öncülü olarak kabul etmektedir (Thurston ve Glendon, 2018), ancak güçlendirme ve işten ayrılma niyetini içeren bu tür meta-analiz çalışmaları çok nadirdir (Griffeth vd., 2000).

İşe tutkunluk, işten ayrılma niyetinin önemli bir öncülüdür. İşin sağladığı olumlu duyguların bir sonucu olarak, iş ile ilgili gurur ve daha fazla zaman harcamak ve işin görevlerine odaklanmak için verilen enerjidir. Bu meta-analiz tarafından kullanılan son iş tutumu değişkeni işe gömülmüştüktür. İşe gömülmüştük, bir kişiyi bağlayan ve o pozisyonda çalışmaya devam etmesini sağlayan çeşitli nedenleri ifade eder.

İş yeri tutumları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye odaklanan çalışma sayısı çok azdır. Özellikle bu anlamda meta-analiz çalışması nadirdir. Tett ve Meyer (1993) bu değişkenleri bir meta-analiz çalışması ile ele almıştır. Choi ve Kim (2016) yeni bir meta-analiz çalışması ile daha yakın bir tarihte çalışma gerçekleştirmiş ve hemşireleri konu almıştır. Ancak her iki çalışma da sadece iş tatmini ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemiştir, diğer iş yeri tutumlarını dikkate almamıştır. Bu meta-analiz çalışması, sağlık çalışanlarında diğer iş yeri tutumlarının da işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ölçmeyi amaçlamaktadır.

2.Yöntem

2.1. Kavramsal İlişkiler ve Amaç

İş yeri tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerine en etkili olan değişkenler olduğu önceki çalışmalar tarafından ortaya konmuştur. Bu amaçla Park ve Min (2020) konaklama sektöründe bir meta-analiz çalışması gerçekleştirmiştir. Bu ilişkileri anlamak için önceki araştırma bulgularının meta-analiz kullanılarak nicel olarak bütünleştirilmesi gerekir (Hedges ve Olkin, 1985) ve mevzubahis çalışma önceki çalışmaların sonuçlarını derleyerek literatüre önemli ölçüde katkı gerçekleştirmiştir. Ama sağlık sektöründe bu şekilde bir çalışma gerçekleştirilmemiştir.

Bu çalışmada da kullanılan meta-analiz yöntemi, bazı araştırmacılar tarafından işten ayrılmayı etkileyen faktörleri ortaya çıkarmak için kullanılmıştır (Mor Barak vd., 2001; Griffeth vd., 2000). Bu ilişkileri gözlemlemek için, daha genel bir korelasyon değeri olan etki büyüklükleri hesaplanmıştır. Bu çalışma ayrıca bu ilişkilerin olası moderatörler tarafından nasıl etkilenebileceğide incelenmiştir.

Geçmişteki araştırmalar işten ayrılma niyeti ile güçlendirme arasındaki ilişkinin yönünün negatif olduğunu göstermiştir (Force, 2008; Keller, 2005; Okuyucu, 2014). İşe gömülmüslük ile işten ayrılma niyeti arasında da anlamlı bir etki bulunmaktadır (Zhao vd., 2012). İşe tutkunluk değişkeni de işten ayrılma niyeti üzerinde negatif yönlü etkisi olan diğer bir iş yeri tutumudur (Austin vd., 2020; Cao vd., 2020). Sonuç olarak aşağıdaki hipotezler hazırlanmıştır:

H1: Güçlendirme ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: İşe gömülmüslük ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: İşe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

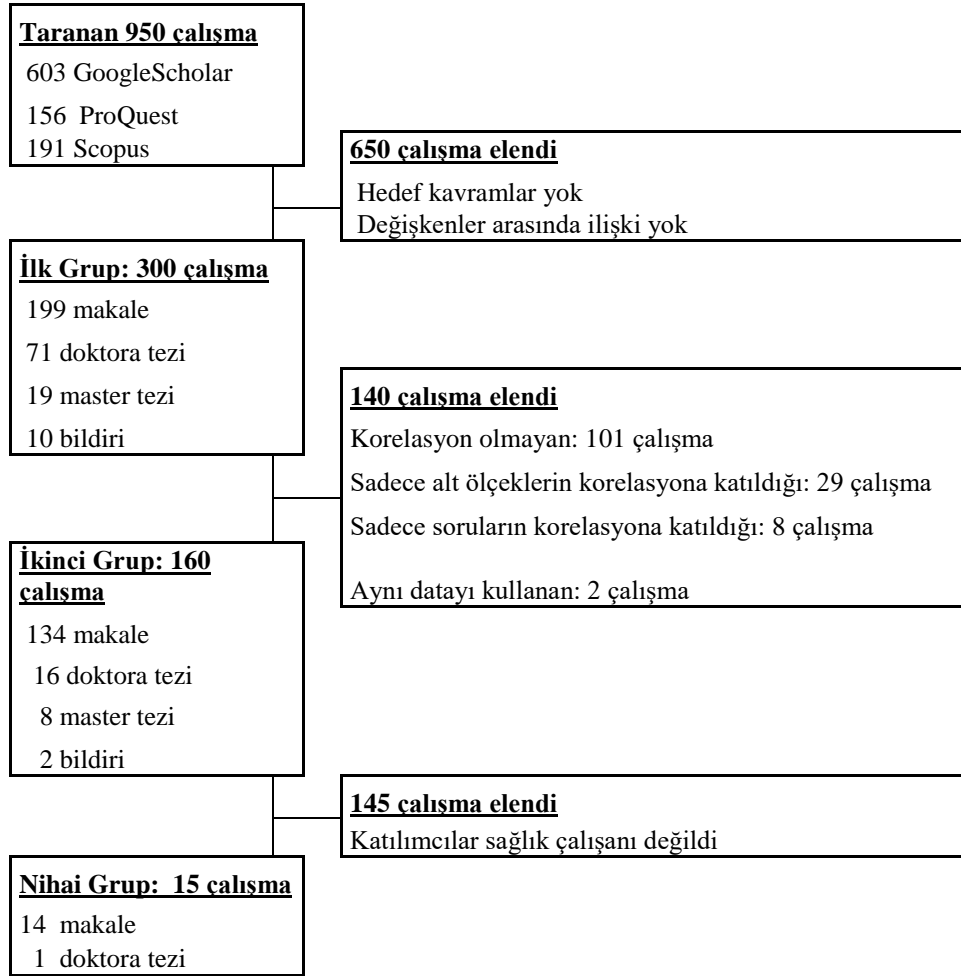
Kodlama sürecinde, çalışmaların ortak özellikleri belirlenmiştir. Bu süreçte kodlanan özelliklerden uygun olanları dahil edilerek moderatör analizi yapılacaktır. Çalışmanın diğer bir amacı da incelenen ilişkileri etkileyen anlamlı moderatörleri tespit etmektir.

2.2. Tasarım

Bu çalışma gerçekleştirilirken, sağlık araştırmalarında kullanılan PRISMA yönergeleri (Moher vd.,2009) takip edilmiştir. Meta-analiz için, Comprehensive Meta-analysis Software (CMA) yazılımı kullanılmıştır.

2.3. Tarama Yöntemleri

Literatür taraması ProQuest, GoogleScholar ve Scopus veritabanlarında yapılmıştır. Arama için anahtar kelimeler işten ayrılma niyeti, işe gömülmüslük, güçlendirme, işe tutkunluk olarak seçilmiştir. Bu çalışma; bildiriler, hakemli dergilerde yayınlanan makaleler, yüksek lisans ve doktora tezlerini içermektedir. Çalışmalara ulaşmak için arama motorlarının anahtar kelime kısımlarından yararlanılmıştır. Veri aralığı için herhangi bir dönem sınırlaması getirilmemiştir. Çalışmada yer alan tutmlar arasındaki ilişkiye ilişkin 950 çalışmanın 603'ü GoogleScholar'dan, 156'sı ProQuest'ten, 191'i Scopus'tan derlenmiştir.



Şekil 1. Tarama Aşamaları

Şekil 1, Prisma akış şemasını nihai verilerin nasıl oluştuğunu göstermektedir. Çalışmaların elendiği tüm aşamalar gösterilmiştir. Meta-analiz çalışması, nihai grup ile gerçekleştirilmiştir. 950 çalışmanın tümü, meta-analize dahil edilmek üzere incelenmiştir. Bu çalışmaların 650 kadarı elenmiştir. Bu süreçten sonra kalan 300 çalışma birinci grubu oluşturmuştur. 101 araştırma istenen korelasyon değeri sağlamadığı, 2 çalışma daha önce kullanılmış olan bir çalışmanın verilerini ve sonuçlarını kullandığı ve 37 çalışma da toplam ölçek değerini korelasyona katmadığı için elenmiştir. Toplam olarak 140 çalışma elenince 160 çalışma kalmıştır. 145 çalışma da sağlık sektöründe olmadığı için elenmiştir. Son olarak 15 çalışma ile bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

2.4. Kalite Değerlendirmesi

Zangaro ve Soeken'in (Zangaro, 2007) 9 maddeden oluşan kalite derecelendirme ölçeği kullanılmıştır. 1-4 arası kalite puanı düşük kaliteyi, 5-7 arası orta kaliteyi, 8-9 arası yüksek kaliteyi ifade etmektedir. Çalışmaların hiçbiri düşük kalite puanına sahip değildi.

2.5. Kodlama ve Kalite Değerlendirmesi

Toplanan çalışmalar kodlanmış, incelenen ilişkiler için olası moderatörleri ortaya çıkarmak denenmiştir. Ancak çalışmaların sayısı ve özelliklerin dağılımı, moderatör analizi yapmak için uygun değildir.

Kalite değerlendirmesi için de Zangaro ve Soeken (2007) tarafından ortaya konan ve bilhassa hemşireler ile ilgili çalışmalar için önerilen kalite analizi yöntemi uygulanmıştır. Bu yöntem çalışmaları 9 kriter ile değerlendirmekte ve 9 üzerinden puan vermektedir. 7-9 yüksek kalite anlamına gelmektedir ve tüm çalışmaların kalitesi bu seviyededir. Orta veya düşük olarak değerlendirilmiş olan bir çalışma yoktur.

2.6. Oluşturulan Veri Setleri

Toplanan çalışmalar ile oluşturulan veri setleri aşağıdaki gibidir.

1. Veri seti, hemşireleri içeren (2 örneklem-2 çalışma)
İşe gömülmüşlük ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki
2. Veri seti, hemşireleri içeren (5 örneklem-5 çalışma)
Güçlendirme ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki
3. Veri seti, hemşireleri ve diğer sağlık çalışanlarını içeren (11 örneklem-10 çalışma)
İşe tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki
3. Veri setinin de alt boyutları ele alınmıştır:
 - 3a: Yoğunlaşma, hemşireleri içeren (3 örneklem-3 çalışma)
 - 3b: Adanma, hemşireleri içeren (3 örneklem-3 çalışma)
 - 3c: Dinçlik, hemşireleri içeren (3 örneklem-3 çalışma)

3. Bulgular

3.1. Heterojenlik Analizi

Veri setlerinin heterojenlik analizi sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir. Bu sonuçlar, tüm veri setlerinin 0,01 düzeyinde anlamlılıkla heterojen olduğunu göstermiştir. I^2 istatistikleri, yüzde olarak heterojenlik seviyesini göstermektedir, 1 ile 100 arasında değişir. Tüm veri setleri heterojen olduğundan rassal etki modeli kullanılmıştır.

Tablo 1. Heterojenlik Analizi Sonuçları

	Q	I^2
1. set	603,205	96,117*
2. set	941,112	95,401*
3. set	82,390	91,808*
3a set	22,911	30,109*
3b set	52,105	92,102*
3c set	64,148	97,001*

*: 0,01 anlamlılık seviyesi

Beşinci veri setinin I^2 istatistiği hariç tüm veri setlerinin örnekleme varyansına göre çalışmalar arasındaki farkı gösteren değişkenlik yüzdesini gösteren I^2 istatistiği %90'ın üzerindedir. Bu değer %1-100 arasında değişir ve daha yüksek değerler daha yüksek heterojenliği gösterir. En yüksek I^2 , iş doyumu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi

içeren beşinci veri setine aittir. En düşük I^2 , örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ilişkilendiren çalışmaları içeren dördüncü veri setine aittir.

3.2. Yayın Yanlılığı ve Etki Büyüklüğü

Yayın yanlılığı, nicel verilerin eksik bir bölümünden kaynaklanabilecek nicel bir tutarsızlığa işaret eder. Yayın yanlılığı olduğunda böyle bir eksik parçanın var olduğuna inanılmaktadır. Bu durum bir meta-analiz araştırmasının sonuçlarının güvenilirliğini ve geçerliliğini azaltmaktadır. Toplanan çalışmaların yayın yanlılığı, Duval ve Tweedie'nin kes ve yapıştır testi kullanılarak test edilmiştir. Gözlenen değerler ve ayarlanan değerler arasında bir fark olmadığı üzere yayın yanlılığı tespit edilmemiştir. Düzeltmeye gerek duyulmamıştır.

Tablo 2. Etki Büyüklükler

	k	Etki Büyüklüğü
1. set	2	-0,38
2. set	5	-0,361
3. set	11	-0,35
3a set	3	-0,33
3b set	3	-0,47
3c set	3	-0,48

*: 01 anlamlılık seviyesi

Tablo 2 üzerinde incelenen ilişkilerin etki büyüklükleri bulunmaktadır. En büyük etki büyüklüğü dinçlik ile işten ayrılma niyeti arasındadır. Görülmektedir ki kendini dinç hisseden ve bu şekilde bir işe tutkunluk yaşayan sağlık çalışanları işten ayrılmayı daha az düşünmektedir. En düşük etki büyüklüğü ise yoğunlaşma ile işten ayrılma niyeti arasındadır.

4. Tartışma

Sağlık çalışanları sağlık hizmetlerinin kalitesi üzerinde önemli bir etkiye tabidir. Geçmişteki çalışmalar, iş yeri tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ortaya koyarken bir kısım iş yeri tutumu değişkenlerini ele almıştır. Bu çalışma literatürdeki bu boşluğu doldurmayı amaçlamıştır.

Etki büyüklükleri değerlendirilirken, Cohen'in (1988) kriterleri kullanılmıştır ve meta-analizin sonuçları, incelenen tüm ilişkilerde *orta* seviyede bir etki büyüklüğü olduğunu göstermiştir. Güçlendirme ile ilgili etki büyüklüğü, özellikle hemşireler için önemlidir. Çünkü hemşirelerin güçlendirilmesinin sağlık faaliyetlerine etkisi her zaman bir tartışma konusu olmuştur ve güçlendirmenin hemşireler üzerindeki olumlu etkisi bilinmektedir (Cai & Zhou, 2009).

Bu çalışmanın sonuçları önceki çalışmaları tamamlar niteliktedir (Irvine ve Evans, 1995; Choi ve Kim, 2016; Zangaro ve Soeken, 2007) bulgularını doğrulamıştır. Choi ve Kim (2016) iş yeri tutumları ve diğer tüm değişkenler arasında iş tatmininin işten ayrılma niyeti üzerinde en güçlü etkiye sahip olduğunu hemşireler için de onaylamıştır. Kim ve Kao (2016) ve Tett ve Meyer (1993) zaten bu sonucu diğer alanlar için de onaylamıştır.

4.1. Kısıt ve Geleceğe Dair Öneriler

Bu meta-analiz çalışması, tüm diğer meta-analiz çalışmaları gibi mümkün olan en yüksek sayıda çalışmaya ulaşmayı denemiş ve dünya çapındaki tüm çalışmalara ulaşmaya çalışmıştır. Daha fazla çalışmayı gözden geçirmek için stratejiler geliştirilmiş olsa da, çalışmaların tamamı İngilizce olmadığı için bazılarını incelemek mümkün olmamıştır. Taranan çalışmalar arasında çeşitli dillerde çalışmalar yer almaktadır: 1 çalışma Korece, 1 çalışma Çince, 2 çalışma Türkçe ve 1 çalışma Almancadır. Bu çalışmada, Almanca ve Türkçe çalışmalarda incelenebilmiştir, ancak Korece ve Çince'deki çalışmalar dahil edilememiştir. Gelecekte başka yazarlar da farklı dillerdeki çalışmalarını gözden geçirerek ulusal meta-analiz araştırmaları yapabilir ve bu yazarlar daha kapsamlı bir uluslararası meta-analiz çalışması yapmak için işbirliği yapabilirler. Yazarlar arasındaki işbirlikleri, yazarların daha gelişmiş meta-analiz araştırmaları yapmalarının önünü açabilir.

Hemşireler ve diğer sağlık profesyonelleri arasında işe gömülmüşlük ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmaların sayısı nadirdir. Bu çalışmaların sayısı zaman içinde artarsa ileride daha fazla sonuç içeren bir meta-analiz yapma şansı olabilir. Çalışma sayısı incelenen ilişkiler için moderatör analizi yapılmasına olanak vermemiştir. Gelecekteki çalışmalar daha fazla moderatör keşfedebilir ve çalışma sayısı zamanla artacağı için daha iyi bir meslekler arası karşılaştırma yapabilir.

5. Sonuç

İşle ilgili tutumlar ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yönü negatiftir. Bu ilişkilerin gücü *orta* seviyededir (Cohen,1988). İncelenen tüm ilişkiler, istatistiksel olarak anlamlı çıkmış, araştırmalar arasında istatistiksel anlamlılığı etkileyecek çelişkiler ortaya çıkmamıştır.

Bu meta-analiz çalışması, incelenen konuları içeren bir araştırma yapan araştırmacılara rehberlik edebilir. Bu sonuçlar, aynı zamanda insan kaynakları politikalarının belirlenmesinde de kullanılabilir. Bu çalışma sağlık yöneticileri tarafından kullanılabilir. Bu çalışma sağlık yöneticileri tarafından kullanılabilir. İş tutumlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etki büyüklükleri, sağlık yöneticilerinin işten ayrılma niyetini azaltmaya yönelik kararlar almaları için kullanılabilir. Bu çalışmanın sağladığı bu ilişkilerle ilgili bilgiler, yöneticilere faydalı olabilecek niteliktedir.

Etik Kurul Kararı

Bu çalışma, bir meta-analiz çalışmasıdır. Meta-analiz çalışmalarında, evvelce yapılmış birbirinden bağımsız çalışmaların bulgularına dayalı istatistiksel analizler yapılmaktadır. Bu nedenle, bu çalışma için etik kurul kararı gerekmemektedir.

Kaynakça

1. Choi, S. E. & Kim, S. D. (2016). A meta-analysis of the variables related to job satisfaction among Korean nurses. *Contemporary Nurse*, 52(4), 462-476.
2. Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
3. Force, L. M. (2008). The influence of casual attribution on work exhaustion and turnover intention of traditional discipline engineers in the United States. Doctoral dissertation: Nova Southeastern University.
4. Freund, A. (2005). Commitment and job satisfaction as predictors of turnover intentions among welfare workers. *Administration in Social Work*, 29(2), 5-21.
5. Griffeth, R. W., Hom, P. W. & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator test, and research implications for the next millenium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
6. Hedges, L. V., & Olkin, I. (1985). *Statistical methods for meta-analysis*. Orlando, FL: Academic Press.
7. Irvine, D. M. & Evans, M. G. (1995). Job satisfaction and turnover among nurses: Integrating research finding across studies. *Nursing Research*, 44(4), 246-253.
8. Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*, Basic Books, New York, NY.
9. Keller, K. M. (2005). Being a different: A study of relational demography and the influence of individual and team characteristics. Master thesis: University of Maryland.
10. Kim, H. & Kao, D. (2014). A meta-analysis of turnover intention predictors among U.S. child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 47(3), 214-223.
11. Martin, T. (2010). Formal and informal power, access to work empowerment structures, and intent to stay. Master Thesis, Ball State University, Muncie, Indiana.
12. Meyerson, S. L., & Kline, T. (2008). Psychological and environmental empowerment antecedents and consequences. *Leadership and Organizational Journal*. 29, 444-460.
13. Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Annals of Internal Medicine*, 151(4), 264-269.
14. Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *The Social Service Review*, 75(4), 625-661.
15. Okuyucu, A. A. (2014). Perceived underemployment among the foreign-born: Its outcomes and the moderating role of psychological empowerment and perceived organizational support. Master thesis: San Jose University.
16. Park, J. & Min, H. (2020). İntent to quit in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 11 pages.
17. Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
18. Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*. 46, 259-293.
19. Thurston, E. & Glendon, A. I. (2018). Association of risk exposure, organizational identification, and empowerment, with safety participation, intention to quit, and absenteeism. *Safety Science*, 105, 212-221.
20. Yu, F., Raphael, D., Mackay, L., Smith, M. & King, A. (2019). Personal and work-related factors associated with nurse resilience: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 93, 129-140.
21. Zangaro, G. A., & Soeken, K. L. (2007). A meta-analysis of studies of nurses' job satisfaction. *Research in Nursing & Health*, 30(4), 445-458.

Meta-analiz Çalışmalarının Listesi

1. Austin, S., Fernet, C., Trepanier, S., & Lavonie-Tremblay, M. (2020). Fatigue in new registered nurses: A 12-month cross-lagged analysis of its association with work motivation, engagement, sickness absence and intent to quit. *Journal of Nurse Management*, 28, 606-614.
2. Cai, C. & Zhou, Z. (2009). Structural empowerment, job satisfaction, and intent to quit of Chinese clinical nurses. *Nursing and Health Sciences*, 11, 397-403.
3. Cao, T., Huang, X., Wang, L., Li, B., Dong, X., Lu, H., Wan, Q., & Shang, S. (2020). Effects of organisational justice, work engagement and nurses' perception of care quality on intent to quit among newly licensed registered nurses: A structural equation modelling approach. *Journal of Clinical Nursing*, 12 pages. <https://doi.org/10.1111/jocn.15285>

4. Dåderman, A. M., & Basinska, B. A. (2016). Job demands, engagement, and turnover intentions in Polish nurses: The role of work-family interface. *Frontiers in Psychology*, 7:1621, 14 pages.
5. Laschinger, H. K. S. (2012). Job and career satisfaction and intent to quits of newly graduated nurses. *Journal of Nursing Management*, 20, 472–484.
6. Lee, K. E, Kim, J. H., & Kim, M. J. (2016). Influence of perceived organizational justice on empowerment, organizational commitment and intent to quit in the hospital nurses. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(20), 2-8.
7. Li, B. Li, Z., & Wan, Q. (2019). Effects of work practice environment, work engagement and work pressure on intent to quit among community health nurses: Mediated moderation model. *Journal of Advanced Nursing*, 75, 3484-3494.
8. Lyu, D., Li, J., Zheng, Q., Yu, B., & Fan, Y. (2019). Abusive supervision and turnover intention: Mediating effects of psychological empowerment of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 6(2), 198-203.
9. Mitterer, D. (2017). Servant leadership and its effect on employee job satisfaction and turnover intent. Doctoral dissertation, Walden University: USA.
10. Peng, J., Lee, Y., & Tseng, M. (2014). Person-organization fit and turnover intention: Exploring the mediating effect of work engagement and the moderating effect of demand-ability fit. *The Journal of Nursing Research*, 22(1), 1-11.
11. Rheaume, A., Clement, L., & Lebel, N. (2011). Understanding intention to leave amongst new graduate Canadian nurses: A repeated cross sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 490-500. (3rd data set)
12. Shahpouri, S., Namdari, K., & Abedi, A. (2016). Mediating role of work engagement in the relationship between job resources and personal resources with intent to quit among female nurses. *Applied Nursing Research*, 30, 216–221.
13. Sheehan, C., Tham, T. L., Holland, P., & Cooper, B. (2019). Psychological contract fulfilment, engagement and nurse professional intent to quit. *International Journal of Manpower*, 40(1), 2-16.
14. Shemueli, R. G., Dolan, S. L., Ceretti, A. S., & Prado, P. N. (2016). Burnout and engagement as mediators in the relationship between work characteristics and intent to quits across two Ibero-American nations. *Stress and Health*, 32(5), 597-606.
15. Simone, S., Planta, A., & Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' intent to quit and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39, 130–140.