

Örgütsel Sağlık Politikası Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti: Cinsiyetin Etkileşimsel Rolü

Organizational Health Policy Perception and Turnover Intention: The Interactional Role of Gender

Fatih Hasgül¹ 
Altuğ Çağatay^{1*} 

¹ Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi,
Tokat, Türkiye,
fatih60100@outlook.com,
altug.cagatay@gop.edu.tr,
ror.org/01rpe9k96



*Sorumlu Yazar/ Corresponding Author

Öz: Bu çalışma, kamu hastanelerinde görev yapan sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık politikası algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemekte ve cinsiyetin bu ilişkide düzenleyici bir etkisinin olup olmadığını araştırmaktadır. Sağlık sektöründe hizmet sürekliliğini tehdit eden işten ayrılma niyeti, kurum içindeki politik davranış algısı bağlamında ele alınmaktadır. Örgütsel sağlık politikası algısı, liyakate dayanmayan karar süreçleri, kayırmacılık ve kişisel çıkarlara dayalı eylemler gibi adaletsiz uygulamalarla tanımlanmaktadır. Bu tür algıların, çalışanların örgüte bağlılıklarını zayıflattığı ve işten ayrılma niyetlerini artırdığı bilinmektedir. Araştırma ayrıca, bu dinamiklerin cinsiyete göre nasıl farklılık gösterdiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Çalışmada nicel araştırma deseni benimsenmiş, Türkiye’de kamu hastanelerinde görev yapan 340 sağlık çalışanından anket yoluyla veri toplanmıştır. Veri toplama araçları olarak Türkçeye uyarlanmış Örgütsel Sağlık Politikası Algısı Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Veriler SPSS 25 programıyla analiz edilmiş; korelasyon, regresyon ve düzenleyici etki testleri uygulanmıştır. Analizler sonucunda, örgütsel sağlık politikası algısı ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca, cinsiyetin bu ilişkiyi anlamlı şekilde etkilediği; kadın çalışanların politik algıya karşı daha duyarlı olduğu ve daha yüksek işten ayrılma niyeti taşıdığı tespit edilmiştir. Çalışma, sağlık kurumlarında adil, şeffaf ve cinsiyet duyarlı yönetim uygulamalarının önemini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: İşten Ayrılma Niyeti, Örgütsel Sağlık Politikası Algısı, Cinsiyet Faktörü, Sağlık Çalışanları

Geliş Tarihi/Received: 14.05.2025
Kabul Tarihi/Accepted: 21.10.2025
Yayınlanma Tarihi/ Available Online:
04.03.2026

Abstract: This study examines the relationship between health workers’ perceptions of organizational health policy and their intention to leave in public hospitals, and investigates whether gender has a moderating effect on this relationship. The intention to leave, which threatens the continuity of service in the healthcare sector, is addressed in the context of perceived political behavior within the organization. Perceptions of organizational health policy are defined by unjust practices such as non-merit-based decision-making processes, favoritism, and actions driven by personal interests. Such perceptions are known to weaken employees’ commitment to the organization and increase their intention to leave. The research also aims to reveal how these dynamics differ by gender. A quantitative research design was adopted, and data were collected through a survey administered to 340 healthcare workers employed in public hospitals in Türkiye. As data collection instruments, the Organizational Health Policy Perception Scale and the Intention to Leave Scale, both adapted into Turkish, were used. Data were analyzed using SPSS 25, employing correlation, regression, and moderation effect tests. The analyses revealed a significant and positive relationship between perceptions of organizational health policy and intention to leave. Furthermore, gender was found to have a significant moderating effect on this relationship; female employees were more sensitive to political perceptions and exhibited a higher intention to leave. The study underscores the importance of fair, transparent, and gender-sensitive management practices in healthcare institutions.

Keywords: Turnover Intention, Perception of Organizational Health Policy, Gender Factor, Healthcare Workers

Extended Abstract

This cross-sectional study examines the association between Organizational Health Policy Perception and turnover intention in high-demand health-care settings and the moderating role of gender. Using simple random sampling at Tokat Gaziosmanpaşa University Research and Application Hospital, data were obtained from 370 employees and 340 valid responses retained; the 16-item Perceived Organizational Policy scale and the 8-item Turnover Intention scale showed high reliability ($\alpha = .94$ and $\alpha = .92$, respectively). Confirmatory factor analysis supported a two-factor structure ($\chi^2/df = 3.481$; GFI = .953; AGFI = .911; CFI = .955; TLI = .932; IFI = .955; NFI = .938; SRMR = .0398; RMSEA = .086), indicating overall good fit with limited local areas for improvement. Descriptive statistics, Pearson correlations, independent-samples t tests by gender, and a three-step hierarchical regression were conducted, controlling for age and tenure; continuous variables were standardized. Organizational Health Policy Perception correlated negatively with turnover intention ($r = -.32$, $p < .01$); turnover intention also declined with age ($r = -.17$, $p < .05$), education ($r = -.12$, $p < .05$), and tenure ($r = -.21$, $p < .01$). Gender correlated positively with turnover intention ($r = .24$, $p < .01$): women's mean ($M = 2.97$, $SD = 0.93$, $n = 162$) exceeded men's ($M = 2.59$, $SD = 0.69$, $n = 178$), $t(338) = 4.303$, $p < .01$, with a practically meaningful difference ($\Delta M = 0.38$ on a 1–5 scale; Cohen's $d = 0.47$; Hedges' $g = 0.47$; 95% CI [.25, .68]; common-language effect $\approx 63\%$; women's mean ≈ 68 th percentile of the male distribution; $\eta^2 \approx .052$; $\omega^2 \approx .049$). Adding gender and perceived policy to the regression increased explained variance by 13.9% ($\beta = .268$, $p < .01$; $\beta = -.319$, $p < .01$), and the interaction term contributed a further 1.5% ($\beta = -.119$, $p < .05$; $f^2 \approx .02$, small but reliable). Simple-slope tests showed that improvements in perceived policy are associated with stronger reductions in turnover intention for women (slope = $-.439$, $p < .001$) than for men (slope = $-.207$, $p = .022$); moving from -1 to $+1$ standard deviation in policy perception corresponds to an estimated decline of ≈ 0.77 points for women and ≈ 0.36 points for men. The pattern aligns with research indicating that fairness, transparency, and support reduce uncertainty and strain, thereby lowering turnover intentions; it also suggests gender-differentiated sensitivity, with scheduling predictability, paid parental leave, childcare support, flexible work, and supportive supervision yielding larger benefits for women, while safety climate and ergonomics may be more salient in male-dominated, higher-risk units. Practically, health organizations should design gender-responsive bundles of policies, prioritize shift control, paid parental leave and childcare, flexibility, supervisor training, and targeted safety-ergonomics investments, and monitor indicators by gender and tenure. Limitations include the cross-sectional, single-institution, self-report design, which constrains causal inference and raises the possibility of reverse causality and common-method bias; future research should employ longitudinal or quasi-experimental designs, multiple sources (human resources records, actual exits, supervisor ratings), and cross-sectoral and cross-cultural replications. In the Turkish health-care context, quantifying effect sizes and demonstrating a statistically and practically meaningful moderating role of gender provides actionable evidence that fair and supportive organizational policies can disproportionately reduce turnover intentions among women.

1. Giriş

Günümüzde örgütler, çalışan bağlılığını ve sürdürülebilir iş performansını artırmak amacıyla çeşitli insan kaynakları uygulamalarına yönelmektedir (Allen ve Meyer, 1990). Bu uygulamalar içinde örgütsel politika algıları, çalışanların hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını koruyup geliştirmeye odaklanarak önemli bir yer tutar (Eisenberger vd., 1986; Cooper & Cartwright, 1994). Bu politikalar, yalnızca "iş sağlığı ve güvenliği" ile sınırlı kalmaz; aynı zamanda esenlik programları, iş-aile dengesi düzenlemeleri, psikolojik danışmanlık hizmetleri ve ergonomik çalışma alanları gibi pek çok kapsamlı uygulamayı da içerir (Danna ve Griffin, 1999; DeJoy ve Wilson, 2003). Bu politikaların çalışanların örgüte olan tutumlarıyla doğrudan ilişkili olduğu, özellikle de işten ayrılma niyetini azaltıcı yönde önemli bir etkisinin bulunduğu konusunda giderek artan sayıda kanıt mevcuttur (Griffeth vd., 2000; Slaughter ve Allen, 2024).

İşten ayrılma niyeti, çalışanların örgütten ayrılma konusunda zihninde gelişen planlama, düşünce ve hazırlık sürecini ifade eden bir tutum değişkenidir (Michaels ve Spector, 1982; Tett ve Meyer, 1993). Bu niyet, örgütler için kritik bir gösterge niteliğindedir; zira işten ayrılma niyeti yüksek olan çalışanların verimliliği, motivasyonu ve örgütsel bağlılığı düşebilir (Rhoades ve Eisenberger, 2002). Ayrıca, bu durum ekip içi uyumu ve kurum kültürünü de olumsuz etkileyebilir (Hom vd., 2017). Son yıllarda, örgütlerin rekabet gücünü sürdürebilmesi için yetenekli insan kaynağını elde tutma stratejileri geliştirmesi zorunlu hale gelmiştir (Allen vd., 2010). Dolayısıyla, örgütsel politika algıları gibi çalışanların esenlik düzeyini artırmaya ve mesleki riskleri en aza indirmeye yönelik uygulamaların, işten ayrılma niyetini düşürdüğü yönündeki araştırma bulguları yöneticiler açısından oldukça değerlidir (Halbesleben ve Wheeler, 2008; Barnard, 2018).

Bununla birlikte, örgütlerin sunduğu benzer örgütsel politika algıları her çalışanda aynı etkiyi yaratmayabilir (Tremblay vd., 2000). Bireysel farklılıklar, mesleki deneyim, eğitim düzeyi, yaş, aile yapısı, örgüt içindeki pozisyon ve özellikle cinsiyet gibi demografik faktörler, bu politikaların algılanma ve değerlendirilme biçiminde farklılıklara yol açabilmektedir (Hofstede, 2001; Yıldırım ve Aycan, 2008). Cinsiyet, özellikle toplumsal cinsiyet rolleri ve iş-aile dengesine yönelik farklı beklentiler sebebiyle, örgütsel davranış araştırmalarında giderek daha fazla ilgi çeken bir değişken haline gelmiştir (Eagly ve Johnson, 1990; Ayman ve Korabik, 2010). Kadın ve erkek çalışanların örgütsel politika algılarına yönelik algılarının ve bu algıların davranışsal sonuçlarının farklı olabileceği sıkça vurgulanmaktadır (Barnett ve Hyde, 2001; Powell ve Greenhaus, 2010). Bu çerçevede sağlık personeli üzerinde çalışılmış ve “Örgütsel sağlık politikası algıları ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi” araştırma konusunu ortaya çıkarmaktadır.

Kadın çalışanlar, iş-aile çatışması, bakım sorumlulukları, gebelik ve doğum sürecinde destek ihtiyacı gibi konularda daha hassas durumda olabilirler (Greenhaus ve Beutell, 1985; Byron, 2005; Kossek vd., 2011). Bundan dolayı, örgütsel politika algılarının bu konuları ne ölçüde kapsadığı ve yöneticilerin ne kadar destekleyici olduğu, kadınların örgüte ilişkin tutumlarını önemli ölçüde etkileyebilir (Yıldırım ve Aycan, 2008). Öte yandan, erkek çalışanlar için örgütsel politika algılarının önemi daha çok kazaların önlenmesi, iş güvenliği veya stres yönetimine yönelik destekler etrafında şekillenebilir (Tremblay vd., 2000; Nixon vd., 2011; Nielsen ve Miraglia, 2017). Bu farklı ihtiyaçlar doğrultusunda, örgüt içi örgütsel politika algıları aynı anda hem kadın hem de erkek çalışanları tatmin edemeyebilir. Bu nedenle, çalışmada cinsiyetin, örgütsel politika algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini anlamlı ölçüde biçimlendirebileceği düşünülmektedir (Zhang vd., 2012; Chan ve Mak, 2014; Rubenstein vd., 2018).

Bu makalenin amacı, literatürde yer alan kavramsal çerçeveleri ve araştırma bulgularını bir araya getirerek örgütsel politika algıları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemek ve bu ilişkide cinsiyetin nasıl bir rol oynadığını tartışmaktır. Makale iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, konunun önemi ve temel tanımlar üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde, önce ilgili literatür ayrıntılı biçimde gözden geçirilecek, ardından üç hipotez çerçevesinde kompleks yapının açığa çıkarılması beklenmektedir. Böylece örgütlerde uygulanacak örgütsel politika algılarının, çalışan bağlılığını artırma ve işten ayrılma niyetini azaltma sürecinde cinsiyete özgü ihtiyaçlara nasıl cevap vermesi gerektiğine dair kavramsal ve uygulamalı çıkarımlar elde edilecektir.

2. Literatür Taraması

2.1. Örgütsel sağlık politikası algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki

Örgütsel politika, çalışanların örgüt içindeki karar ve kaynak dağıtımlarının adalet, liyakat ve şeffaflıktan ziyade kişisel çıkar, güç ilişkileri ve gayri resmî ağlar üzerinden belirlendiğine yönelik algılarıyla ortaya çıkmaktadır. Bu algı, işyerinde öngörülemezliği artırarak güven duygusunu zedelemekte, adalet algısını zayıflatmakta ve çalışanlarda olumsuz tutumları tetiklemektedir. Bu nedenle örgütsel politika algısı, işten ayrılma niyetini açıklayan temel değişkenlerden biri olarak kabul edilmektedir.

Nitekim yapılan meta-analizler, örgütsel politika algısının düşük iş doyumunu, zayıf örgütsel bağlılık ve yüksek işten ayrılma niyeti ile güçlü bir biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir (Miller vd., 2008).

Son yıllarda yapılan çalışmalar, bu ilişkinin psikolojik mekanizmalarını daha ayrıntılı biçimde ortaya koymaktadır. Landells ve Albrecht (2019), örgütsel politika algısının çalışanların işte anlam bulma deneyimini zayıflattığını, bunun da stres düzeyini yükselterek ayrılma niyetini artırdığını vurgulamaktadır. Benzer şekilde Obeng ve arkadaşları (2025), örgütsel politika algısının çalışanların kaynaklarını tükettiğini, işte gelişme ve öğrenme deneyimlerini engellediğini ve bu süreçlerin işten ayrılma niyeti üzerinde belirleyici olduğunu göstermiştir. Bu bulgular, politika algısının yalnızca olumsuz bir atmosfer yaratmakla kalmadığını, çalışanların işle kurduğu anlamlı bağları da kopardığını göstermektedir.

Ayrıca örgütsel politika algısı, çalışanların bireysel özellikleriyle de etkileşim halindedir. De Clercq ve arkadaşları (2023), politik algıların olumsuz etkilerinin, çalışanların duygularını düzenleme ve sosyal uyum becerileri zayıf olduğunda daha da güçlendiğini ortaya koymuştur. Bu da politika algısının yalnızca örgütsel bir olgu değil, aynı zamanda bireysel dayanıklılık düzeyine göre farklı sonuçlar doğurduğunu göstermektedir.

Öte yandan, güncel literatür örgütsel politikaların olumsuz sonuçlarının azaltılabileceğine de işaret etmektedir. Etik liderlik, şeffaf iletişim ve adil uygulamalar politik algıları düşürmekte ve böylece işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Mosquera ve arkadaşları (2024), etik liderliğin örgütsel politika algısını azaltarak çalışanların işte anlam bulmalarını kolaylaştırdığını ve bunun ayrılma niyetini dolaylı olarak düşürdüğünü göstermiştir.

Kuramsal düzeyde bu ilişki üç temel açıklamayla desteklenmektedir. Birincisi, karşılıklılık ve adalet beklentisi bozulduğunda çalışanlar örgütle olan psikolojik sözleşmenin ihlal edildiğini düşünmekte, bu da ayrılma niyetini artırmaktadır. İkincisi, politik iklimin yarattığı belirsizlik ve kontrol kaybı, çalışanların zihinsel kaynaklarını tüketmekte ve örgütten uzaklaşma düşüncesini rasyonel bir seçenek haline getirmektedir. Üçüncüsü ise politik davranışların normalleştiği ortamlarda çalışanlar, yetenek ve çabalarının ödüllendirilmediğini düşündüklerinden daha adil bir karşılık arayışıyla ayrılmayı tercih etmektedirler (Drory ve Vigoda-Gadot, 2010; Landells ve Albrecht, 2017).

Literatür örgütsel politika algısının işten ayrılma niyeti üzerinde güçlü ve tutarlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Ancak bu etkinin şiddeti, liderlik tarzı, iletişim kalitesi, bireysel dayanıklılık düzeyleri ve bağlamsal koşullara göre farklılaşabilmektedir. Bu nedenle örgütlerin, şeffaflık, adalet ve etik değerlere dayalı uygulamalarla politik algıyı azaltması, çalışan bağlılığını güçlendirmesi ve işten ayrılma niyetini düşürmesi kritik bir önem taşımaktadır.

2.2. Cinsiyetin moderatör rolü

Cinsiyet, hem toplumsal hem de örgütsel bağlamda farklı beklentilere ve rollere işaret etmektedir (Eagly ve Johnson, 1990). Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine göre, kadınların çocuk bakımı, ev işleri ve yaşlı bakımı gibi sorumluluklarının daha fazla olduğu varsayılırken, erkeklerin ise finansal sorumluluklarının ön planda olduğu kabul edilir (Barnett ve Hyde, 2001). Bu roller, iş yaşamına yansıdığına kadın ve erkek çalışanların örgütten beklentilerinin farklılaşmasına yol açabilir (Hofstede, 2001; Ayman ve Korabik, 2010). Kadınlar, gebelik ve doğum süreci, ebeveyn izni, kreş desteği, esnek mesai veya yarı zamanlı çalışma seçenekleri gibi konularda daha duyarlı olabilmekteyken (Yıldırım ve Aycan, 2008), erkekler için örgütsel destek ve örgütsel politika algılarının önemi, daha çok iş güvenliği, ücret güvencesi ve mesleki risklerin azaltılmasıyla ilişkili olabilir (Tremblay vd., 2000).

Örgütsel politika algıları, bu bağlamda kadın ve erkek çalışanların ihtiyaçlarına farklı düzeylerde karşılık veriyor olabilir (Kossek vd., 2011). Örneğin, örgütlerin doğum iznini yasal gerekliliklerin ötesine taşıyarak ücretli izin sürelerini artırması, emzirme odaları sunması veya kreş desteği sağlaması, kadın çalışanlar için son derece kritik bir destek unsuru olabilir (Geller, 2024).

Bu tür destekler, kadın çalışanların hem fiziksel iyilik hallerini sürdürmelerini hem de iş-aile rollerini daha iyi dengelemelerini sağlayarak işten ayrılma niyetlerini düşürebilir (Byron, 2005; Slaughter ve Allen, 2024). Erkek çalışanların yoğun olduğu sektörlerde ise, ağır ve tehlikeli işlerde koruyucu ekipmanların kalitesi, iş kazalarını en aza indirecek eğitimlerin varlığı veya stres yönetimi programları gibi uygulamalar ön plana çıkabilir (Kelloway ve Day, 2005). Dolayısıyla, örgütsel politika algılarının kapsamı ve etki düzeyi, cinsiyete bağlı olarak farklı algılanabilir (Wang vd., 2017).

Araştırmalar, cinsiyetin örgütsel uygulamalara verilen tepkileri değiştirebileceğini ileri sürmektedir (Ayman ve Korabik, 2010). Bir kısım çalışma, kadın çalışanların örgütsel destek ve adalet algısına daha duyarlı olduğunu, bu nedenle örgütlerde algılanan politikaları daha fazla önemsediklerini göstermektedir (Powell ve Greenhaus, 2010; Chan ve Mak, 2014). Diğer taraftan, erkek çalışanlar için çalışma koşulları ve kariyer gelişim fırsatları gibi unsurların daha belirleyici olduğu öne sürülmektedir (Schneider vd., 2013). Bu farklılıkların sonucunda, örgütsel politika algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi kadınlar ve erkekler arasında değişebileceğinden, cinsiyetin bir moderatör rol oynaması muhtemeldir (Tziner ve Birati, 1996; Slaughter ve Allen, 2024).

H1: Örgütsel sağlık politikası algısı arttıkça, çalışanların işten ayrılma niyetleri artmaktadır.

H2: Kadın çalışanların, erkek çalışanlara kıyasla işten ayrılma niyetleri daha yüksektir.

H3: Çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde, cinsiyet ile örgütsel sağlık politikası algı etkileşim düzeyinin birlikte etkisi, her bir değişkenin tekil etkisinden daha güçlüdür.

Bu hipotezler, örgütlerdeki örgütsel politika algılarının işten ayrılma niyetini azaltmadaki etkisinin, kadın ve erkek çalışanlar arasında farklılaşabileceğini savunmaktadır. Kadın çalışanların aile sorumlulukları ve toplumsal cinsiyet rollerinin gerektirdiği ek yükler, sağlıklı bir iş-aile dengesi politikası veya doğum-ebeveyn izni gibi özel destekleri daha kritik hale getirebilir (Barnett ve Hyde, 2001). Bu desteklerin bulunduğu örgütlerde, kadın çalışanların işten ayrılma niyetinin daha düşük olacağı, bu desteklerin yetersiz olduğu veya hiç olmadığı örgütlerde ise niyetlerinin hızla yükseleceği öngörülmektedir (Yıldırım ve Aycan, 2008). Erkek çalışanlar bakımından ise, iş güvenliği, fiziksel koruma önlemleri veya mesleki risk yönetimi gibi politikaların önem taşıyabileceği düşünülmektedir (Tremblay vd., 2000). Dolayısıyla, örgütlerde örgütsel politika algılarının tasarlanması ve uygulanmasında cinsiyet faktörünün dikkate alınması, işgücü devrini azaltma ve çalışan bağlılığını güçlendirme bağlamında stratejik önem taşır (Mathieu ve Zajac, 1990; Wang vd., 2017). Uygun ve yeterli örgütsel politika algılarını içeren insan kaynakları uygulamaları, kadın çalışanların maruz kaldıkları ek zorlukları hafifletebilir, erkek çalışanların ise özellikle tehlikeli işlerde güvenlik kaygılarını giderebilir. Bu farklı ihtiyaçlara cevap verebilen örgütler, sadece çalışan memnuniyetini değil, aynı zamanda kurumsal itibarı ve uzun vadeli rekabet gücünü de artırabilir (Batt ve Valcour, 2003; Cortese vd., 2010; Robertson ve Cooper, 2011).

Öte yandan, literatürde bazı araştırmalar cinsiyet farkının örgütsel politika algıları-ışten ayrılma niyeti ilişkisi üzerindeki etkisinin sınırlı veya istatistiksel olarak anlamsız olabileceğini de öne sürmektedir (Wilson vd., 1999; Parker ve Griffin, 2011). Bu durum, özellikle toplumsal cinsiyet rollerinin dönüştüğü veya ev işlerinin ve çocuk bakımının daha eşit paylaşıldığı kültürlerde söz konusu olabilir (Powell ve Greenhaus, 2010). Ancak genel olarak bakıldığında, geleneksel cinsiyet rollerinin hâkim olduğu ve iş-aile çatışmasının daha yüksek seyrettiği toplumlarda, kadınların işyerinden bekledikleri örgütsel politika desteğinin oldukça önemli olduğu görülmektedir (Yıldırım ve Aycan, 2008; Kossek vd., 2011; Shockley vd., 2017).

Bu bilgiler ışığında, örgütlerin insan kaynakları politikalarını cinsiyete özgü ihtiyaçları dikkate alacak şekilde yapılandırması önerilmektedir. Örneğin, kadın çalışanların yoğun olduğu hastaneler veya eğitim kurumlarında, esnek çalışma modelleri, doğum izni, kreş desteği ve psikolojik danışmanlık gibi uygulamaların detaylandırılması işten ayrılma niyetini azaltabilir (Şahin, 2011).

Erkek çalışanların ağırlıkta olduğu imalat veya inşaat sektörlerinde ise, iş sağlığı ve güvenliği ekipmanlarının niteliği, stres yönetimi programları ve kaza sonrası rehabilitasyon destekleri ön plana çıkabilir (Slaughter ve Allen, 2024). Böylece hem kadın hem de erkek çalışanların farklı alanlardaki beklentileri karşılanarak örgütsel bağlılık ve işe katılım düzeyinin artırılması sağlanabilir (Allen vd., 2000).

Literatürde örgütsel politika algıları ile işten ayrılma niyeti arasında genel olarak olumsuz yönlü bir ilişki olduğunu saptayan çok sayıda çalışma bulunmaktadır (Griffeth vd., 2000; Halbesleben ve Wheeler, 2008). Bununla birlikte, cinsiyetin bu ilişkide güçlü bir moderatör faktör olabileceğine dair kuramsal ve ampirik kanıtlar da giderek artmaktadır (Kossek vd., 2011; Chan ve Mak, 2014). Cinsiyet farkının varlığı, örgütlerin politikalarını “tek tip” planlamak yerine, çalışanların farklı gereksinimlerini tanımlayıp onlara uygun uygulamalar geliştirme sorumluluğunu beraberinde getirir (Ayman ve Korabik, 2010). Öyle ki, iş-aile dengesini kolaylaştıran, psikolojik iyilik halini destekleyen ve fiziksel güvenliği önceleyen politikalar, kadınlar ve erkekler için değişen ölçülerde önem arz edebilir (Barnett ve Hyde, 2001). Bu değişkenliği göz önüne almayan örgütlerin, çalışan bağlılığını sürdürmekte ve işten ayrılma oranlarını düşürmekte zorlanabileceği açıktır (Tett ve Meyer, 1993; Hom vd., 2017).

İlgili literatür taramasından çıkarılan en kritik sonuç, örgütsel politika algılarının tasarım ve uygulanmasında cinsiyet temelli ihtiyaçların dikkate alınmasının, işten ayrılma niyetini azaltabileceği yönündedir. Bundan sonraki araştırmalarda, sektör ve kültürel farklılıklar gibi diğer faktörlerin de devreye sokulması ve nicel- nitel yöntemlerle daha kapsamlı veriler toplanması önerilmektedir (Eagly ve Johnson, 1990; Parker ve Griffin, 2011). Örgütler, bu bulguları uygulamaya dönüştürerek işgücü devrini minimuma indirmeyi hedefleyen, bütüncül bir örgüt politikası yaklaşımı benimseyebilirler (Robertson ve Cooper, 2011).

3. Yöntem

3.1. Amaç, hipotez ve model

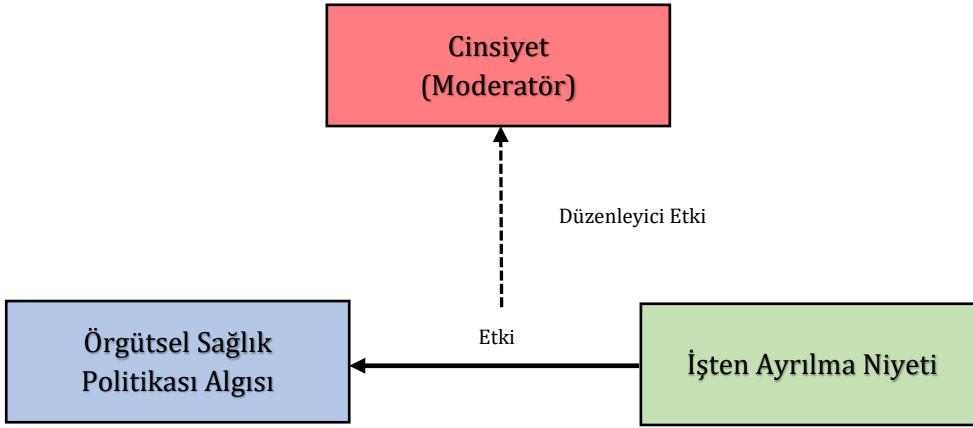
Örgütsel politika algısı etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin literatürde, örgütsel politikaların çalışanlar nezdinde adalet algısını zayıflattığı ve bunun sonucunda iş tatmini ile kuruma bağlılığın azaldığı belirtilmektedir (Ferris vd., 2000; Hochwarter vd., 2003). Bu durum, çalışanların işten ayrılma niyetlerinin artmasına yol açan önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Bu araştırma modelinde, sağlık çalışanlarının örgütsel politika algısı bağımsız değişken olarak ele alınmış; bu değişkenin, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bağımlı değişken işten ayrılma niyetidir. Araştırma, bu temel ilişkiye cinsiyet değişkeninin nasıl etki ettiğini anlamaya yönelik olarak, cinsiyeti bir moderatör (düzenleyici) değişken olarak modellemektedir.

Modelin temel varsayımı şudur: Sağlık çalışanları, örgüt içindeki politika uygulamalarını ne kadar olumsuz algılayarsa, işten ayrılma niyetleri o ölçüde artar. Ancak bu ilişki, çalışanların cinsiyetine göre farklılık göstermektedir. Kadın sağlık çalışanlarının, erkeklere kıyasla, olumsuz örgütsel sağlık politikası algısına karşı daha duyarlı olduğu ve bu durumda işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek seyrettiği öngörülmektedir. Bu bağlamda önerilen modelde, “Örgütsel Sağlık Politikası Algısı → İşten Ayrılma Niyeti” aralarında doğrudan etkiyi ortaya koyarken, “Cinsiyet”, bu ilişki üzerinde moderatör etkiyi gösterir.

Şekil 1

Araştırmanın Modeli



Bağımsız Değişken : Örgütsel Sağlık Politikası Algısı
Bağımlı Değişken : İşten Ayrılma Niyeti
Moderatör Değişken : Cinsiyet (Bu ilişkinin yönü ve gücü)

H1: Örgütsel sağlık politikası algısı arttıkça, çalışanların işten ayrılma niyetleri artmaktadır.

Cinsiyetin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine dair yapılan araştırmalar, kadın çalışanların erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek işten ayrılma niyetine sahip olabileceğini göstermektedir. Bu farkın temelinde, kadınların iş-yaşam dengesi ve kariyer beklentilerine yönelik algılarındaki farklılıkların yattığı belirtilmektedir (Griffeth vd., 2000; Halbesleben, 2010).

H2: Kadın çalışanların, erkek çalışanlara kıyasla işten ayrılma niyetleri daha yüksektir.

Bireysel özelliklerin ve örgütsel sağlık politikası algısının etkileşiminin işten ayrılma niyeti üzerindeki ortak etkisinin, bu değişkenlerin tek başına gösterdiği etkiden daha büyük olduğu öne sürülmektedir. Bu durum, örgütsel destek mekanizmaları ve bireysel farklılıkların çok boyutlu etkileşimi ile açıklanmaktadır (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Witt vd., 2002).

H3: Çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde, cinsiyet ile örgütsel sağlık politikası algı etkileşim düzeyinin birlikte etkisi, her bir değişkenin tekil etkisinden daha güçlüdür.

3.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme

Araştırmanın evrenini, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde görev yapan 1017 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü, %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile Cochran (1977) formülü kullanılarak hesaplanmış ve sonlu evren düzeltmesiyle yaklaşık aşağıdaki istatistiksel hesaplama sonucunda 279 kişi olarak belirlenmiştir.

$$n = 384,16 / (1 + ((384,16 - 1) / 1017)) = 384,16 / (1 + 383,16 / 1017) = 384,16 / 1,3768 \approx 279$$

Ancak araştırmada toplam 370 kişiye ulaşılmış ve 340 kişiden geçerli veri toplanarak, öngörülen örneklem büyüklüğünün üzerinde katılım sağlanmıştır. Örnekleme yöntemi olarak basit rastgele örnekleme tekniği tercih edilmiştir. Veriler, dijital ve fiziksel ortamlar üzerinden, katılımcıların gönüllülüğü ve kurumsal izinler doğrultusunda toplanmıştır. Bu yöntemle, geniş evrenden seçilen örneklem grubu aracılığıyla evrenin geneline yönelik çıkarımlar yapılması amaçlanmıştır.

3.3. Araştırmaya katılanların kurumdaki görev dağılımları

Tablo 1

Kurumdaki Görev Dağılımları

Kurumdaki Görevler	n	%
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%

Araştırmaya katılan 340 sağlık çalışanının görev dağılımı incelendiğinde, en yüksek oranın %23,5 ile diğer sağlık personeli grubuna ait olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla %21,5 ile doktorlar ve %20,3 ile hemşireler izlemektedir. Teknik personel %18,8 oranında temsil edilirken, idari personel grubunun oranı %15,9 ile en düşük seviyededir. Bu dağılım, sağlık kurumlarında farklı görev gruplarının dengeli biçimde yer aldığını, ancak destekleyici sağlık personelinin diğer meslek gruplarına kıyasla daha yüksek bir temsil oranına sahip olduğunu göstermektedir.

3.4. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları

Anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, unvan ve çalışma süresi gibi demografik bilgileri toplanmıştır. İkinci bölümde ise araştırmada ele alınan değişkenleri ölçmeye yönelik ölçekler kullanılmıştır. Ölçek olarak;

Örgütsel politika algısı ölçeği Ferris ve Kacmar (1992) tarafından geliştirilmiş olup Çelik ve Üstüner (2019) tarafından Türkçe'ye uyarlanmış ve ölçek 16 maddeden ve 2 alt boyuttan (yönetici davranışları ile örgütsel politika ve uygulamaları) oluşmaktadır. Bu ölçeğin genel Cronbach Alpha katsayısı ise 0,94 olarak belirlenmiştir. Ölçek soruları 5'li Likert tipindedir.

İşten ayrılma niyeti ölçeği, Wayne ve arkadaşları (1997) ile Rusbult ve arkadaşları (1988) tarafından ayrı ayrı geliştirilen ölçek maddelerinden alınan ve Öztürk (2023) de Türkçe versiyonuna çevrilerek kullanılıp geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak kullanılmıştır. Ölçek 8 maddeden oluşmakta ve yanıtların "Kesinlikle Katılmıyorum" (1) ile "Kesinlikle Katılıyorum" (5) arasında değiştiği 5'li Likert tipi bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeğin güvenilirliği, Cronbach Alpha katsayısının 0,92 olarak hesaplanmasıyla doğrulanmıştır.

3.5. Araştırma etiği

Araştırmanın etik kurul onayı Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 13.02.2024 tarih 396663 sayılı ve 3. oturum 29. karar numarası ile alınmıştır.

3.6. Verilerin analizi

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının örgütsel sağlık politikası algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünü incelemek amacıyla gerçekleştirilmiş, nicel araştırma yaklaşımına dayalı betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel tarama modeli, mevcut durumu olduğu gibi ortaya koymayı ve değişkenler arasındaki ilişkileri açıklamayı amaçlayan yaygın bir nicel araştırma desendir.

Toplanan veriler SPSS istatistik yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir. Öncelikle katılımcılara ilişkin cinsiyet, yaş, eğitim durumu, görev unvanı gibi değişkenler için betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Ardından, örgütsel sağlık politikası algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin yönü ve gücü Pearson korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkilerini test etmek üzere hiyerarşik regresyon analizi kullanılmıştır. Son olarak, cinsiyetin örgütsel sağlık politikası algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide düzenleyici (moderatör) bir etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla interaksiyon terimi içeren düzenleyici etki analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın hipotezleri test edilmeden önce uyum iyiliği kontrolü amacıyla IBM AMOS yazılımı kullanılarak yapısal eşitlik modellemesi analizi (Structural Equation Modeling- SEM) uygulanmıştır.

Tablo 2*Yapısal Eşitlik Modellemesi Analizi*

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

Tablo 1 de de görüldüğü üzere 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 (,0308) olarak iyi uyuma işaret ettiği belirlenmiştir (Schermelleh vd., 2003) v. 69 GFI değeri 0 ile 1 arasında değişir. GFI değerinin 0,90'ı aşması iyi bir model göstergesi olarak ifade ederken RMSEA = ,086 sınırın üzerinde kalmaktadır. Bu desen, modelin çekirdek yapısının güçlü olduğunu ancak bazı maddelerde yerel uyum sorunları olabileceğini düşündürür (Hu vd., 1999).

4. Bulgular

Araştırmada ilk olarak, çalışanların işten ayrılma niyetleri ile diğer değişkenler arasındaki ilişki düzeyi belirlenmiştir. Ardından, işten ayrılma niyetinin cinsiyet faktörüne bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Son aşamada ise, çalışanların cinsiyetlerinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ile birlikte, örgütsel sağlık politikası algısı ile olan etkileşimlerinin ayrı ayrı ve ortak etkileri değerlendirilmiştir. Tablo 2, işten ayrılma niyeti, örgütsel sağlık politikası algısı ve diğer demografik değişkenler arasındaki ilişkilere dair korelasyon analiz sonuçlarını içermektedir.

Tablo 3*Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilere Dair Korelasyon Analiz Sonuçları*

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7
1. Yaş	29,66	4,27	-	-,14*	-,07	,08	,06	,27**	-,17*
2. Cinsiyet	0,01	1,00		-	,05	,15*	,00	-,17*	,24**
3. Cinsiyet Benzerliği	-0,48	0,87			-	,10	,01	,14*	,13*
4. Eğitim Seviyesi	2,08	0,28				-	,05	,12	-,12*
5. Hizmet Süresi	2,16	0,60					-	,01	-,21**
6. ÖSPA	3,05	1,05						-	-,32**
7. İAN	2,79	0,88							-

** $p < 0,01$, * $p < 0,05$. ÖSPA Örgütsel Sağlık Politikası Algısı, İAN = İşten Ayrılma Niyeti. Parantez içindeki değerler ölçeğin güvenilirlik katsayısıdır (α). Cinsiyet değişkeni kadın için -1 erkek için 1; Örgütsel Sağlık Politikası Algısı cinsiyet benzerliği değişkeninde benzer için -1 farklı için 1 şeklinde kodlanmıştır.

Tablo 2'deki korelasyon analizine göre, işten ayrılma niyeti ile bazı demografik ve algısal değişkenler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. İlk olarak, yaş ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -,17$, $p < ,05$). Bu sonuç, çalışanların yaşı arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığını göstermektedir. Benzer şekilde, eğitim seviyesi ile işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir ($r = -,12$, $p < ,05$). Eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte işten ayrılma niyeti azalmaktadır. Hizmet süresi ile işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişki ($r = -,21$, $p < ,01$) de benzer bir şekilde yorumlanabilir; hizmet süresi arttıkça çalışanların işten ayrılma niyeti düşmektedir. Ayrıca, örgütsel sağlık politikası algısı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -,32$, $p < ,01$). Bu bulgu, çalışanların örgütsel sağlık politikalarını olumlu algılamalarının işten ayrılma niyetlerini azalttığını ortaya koymaktadır. Diğer yandan, cinsiyet ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur ($r = ,24$, $p < ,01$). Bu durum, kadın ve erkek çalışanlar arasında işten ayrılma niyeti açısından farklılıklar olabileceğine işaret etmektedir. Elde edilen tüm bu bulgular, çalışmanın birinci hipotezini desteklemektedir.

Bu değişkenler arasındaki ilişkilerin var olduğu varsayımını test etmek amacıyla, bağımsız örneklem için t-testi analizi gerçekleştirilmiştir. Çalışanların işten ayrılma niyetine yönelik görüşlerinin, cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini inceleyen analiz sonuçları ise Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 4

Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Yönelik Görüşlerinin, Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Analizi

Cinsiyet	N (Örneklem büyüklüğü)	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	t değeri	p (Anlamlılık değeri)
Erkek	178	2,59	0,69	338	4,303	0,000
Kadın	162	2,97	0,93	338	4,303	0,000

Tablo 3'te görülen farklılaşma yalnızca istatistiksel olarak anlamlı değil, pratik açıdan da kayda değerdir. Kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ortalama fark 0,38 puandır (2,97 – 2,59) ve bu farkın %95 güven aralığı 0,205–0,555 puan aralığındadır. Cohen'in d'si = 0,47 (Hedges'in g'si = 0,47; %95 GA: 0,25–0,68) olup orta düzeye yakın bir etki büyüklüğüne işaret eder. Başka bir anlatımla, rastgele seçilen bir kadın çalışanın, rastgele seçilen bir erkek çalışandan daha yüksek işten ayrılma niyeti bildirme olasılığı yaklaşık %63'tür (ortak dil etkisi). Erkek grubunun dağılımı esas alındığında, kadınların ortalaması erkek dağılımının yaklaşık %68'inci yüzdalık dilimine karşılık gelmektedir. Varyans temelli ölçüler de bu resmi desteklemektedir: eta kare (η^2) $\approx 0,052$ ve omega kare (ω^2) $\approx 0,049$, yani cinsiyet tek başına işten ayrılma niyetindeki değişkenliğin yaklaşık %5'ini açıklamaktadır. Ölçeğin 1–5 aralığında olduğu dikkate alındığında 0,38 puanlık fark, ölçek aralığının yaklaşık %9,5'i demektir ve insan kaynakları uygulamaları açısından yönetilebilir ama ihmal edilemeyecek bir büyüklüğe işaret eder.

Ayrıca düzenleyici etki analizleri, cinsiyet ile örgütsel sağlık politikası algısının ortak etkisinin küçük ama anlamlı olduğunu göstermiştir ($f^2 \approx 0,02$). Süreklilik gösteren değişkenler standart puanlara dönüştürüldüğünden, örgütsel sağlık politikası algısındaki her 1 standart sapmalı artışın işten ayrılma niyetini yaklaşık 0,32 standart sapma azalttığı; bu etkinin ham ölçekte yaklaşık 0,28 puanlık bir düşüşe karşılık geldiği hesaplanmaktadır. Basit eğimler, bu azalmanın erkeklerde daha ılımlı (yaklaşık –0,21 standart sapma), kadınlarda ise daha güçlü (yaklaşık –0,44 standart sapma) olduğunu göstermektedir. Örgütsel sağlık politikası algısının –1 standart sapmadan +1 standart sapmaya iyileşmesi, işten ayrılma niyetinde erkeklerde yaklaşık 0,36 puan, kadınlarda yaklaşık 0,77 puan düşüş potansiyeli taşımaktadır.

Bu büyüklükler, politikaların iyileştirilmesinin özellikle kadın çalışanlar açısından anlamlı bir pratik fayda üretebileceğini göstermektedir.

İlk iki hipotezin doğrulanmasının ardından, araştırmanın temel amacını test etmek üzere – yani “cinsiyet ile Örgütsel Sağlık Politikası Algısının (ÖSPA) etkileşimi, her iki değişkenin tekil etkilerinden daha güçlü biçimde işten ayrılma niyetini açıklar” varsayımı – üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi yürütülmüştür. Bağımlı değişken olarak işten ayrılma niyeti kullanılırken, bağımsız değişkenler cinsiyet ve ÖSPA olarak belirlenmiştir.

1. **Aşama:** Kontrol değişkenleri olarak çalışanların yaşı ve hizmet süresi modele eklenmiştir.
2. **Aşama:** Temel etkileri incelemek amacıyla cinsiyet ve ÖSPA değişkenleri dâhil edilmiştir.
3. **Aşama:** Etkileşim etkisini sınamak üzere cinsiyet × ÖSPA çarpım terimi modele eklenmiştir.

Cinsiyet ve ÖSPA'nın çarpım teriminin anlamlı çıkması, iki değişkenin işten ayrılma niyeti üzerinde etkileşim (interaction) etkisi yarattığını gösterecektir. Analizdeki sürekli değişkenler, önerilen yöntemlere uygun olarak (Aiken ve West, 1991; Frazier vd., 2004) z-puanlarına dönüştürülerek modele dahil edilmiştir.

Tablo 5

İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri Olan Değişkenlere Ait Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Aşamalar ve Değişkenler	R ² (Düz. R ²)	ΔR ²	P	B (SE)	t
1. Aşama: Kontrol Değişkenleri	0,081 (0,079)		0,000		
Yaş				-0,035 (0,066)	-0,538
Hizmet Süresi				-0,157 (0,063)	-2,480*
2. Aşama: Bağımsız Değişkenler	0,222 (0,206)	0,139	0,000		
Cinsiyet				0,268 (0,063)	4,268**
Örgütsel Sağlık Politikası Algısı				-0,319 (0,066)	- 4,862**
3. Aşama: Çarpımsal Etki	0,237 (0,218)	0,016	0,000		
Cinsiyet X Örgütsel Sağlık Politikası Algısı (Ortak Etki)				-0,119 (0,063)	-1,969*

Not: *p < 0,05, **p < 0,01, N = 340. Tablo üzerinde yer alan regresyon katsayıları üçüncü aşamada elde edilen değerlerdir.

Tablo 4'te sunulan hiyerarşik regresyon bulguları, işten ayrılma niyetinin açıklanmasında cinsiyet ile Örgütsel Sağlık Politikası Algısının (ÖSPA) ayrı ayrı ve birlikte oynadığı rolleri ayrıntılandırmaktadır. Kontrol değişkenleri olarak yaş ve hizmet süresi eklendikten sonra (1. aşama), modele cinsiyet ve ÖSPA'nın dâhil edilmesi toplam açıklanan varyansı %13,9 oranında artırmıştır (ΔR² = ,139; p < ,01). Bu aşamada cinsiyetin pozitif (B = ,268; p < ,01) ve ÖSPA'nın negatif (B = -,319; p < ,01) katsayıları, kadın çalışanların daha yüksek işten ayrılma niyeti sergilediğini ve örgütsel sağlık politikasının olumlu algılanmasının niyeti azalttığını düşündürmektedir.

Üçüncü aşamada modele eklenen cinsiyet × ÖSPA etkileşim terimi, açıklanan varyansta ilave %1,5'lik bir artış sağlamıştır (ΔR² = ,016; p < ,01). Etkileşim katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olması (B = -,119; p < ,05), cinsiyetin ÖSPA ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi zayıflattığını göstermektedir. Aiken ve West'in (1991) yöntemini izleyerek standartlaştırılmış değerlerle hesaplanan etki büyüklüğü

$f^2 = ,01966$ olup, deneysel olmayan çalışmalarda kabul edilen “küçük” düzeydeki aralığa ($,01-03$) karşılık gelmektedir (Champoux ve Peters, 1987; Chaplin, 1991).

Basit eğitim analizleri etkileşimi daha da netleştirmektedir: Erkek çalışanlar açısından ÖSPA ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki zayıf ama anlamlı biçimde negatiftir ($B = -,207$; $p = ,022$). Kadın çalışanlar içinse bu ilişki hem $,01$ hem de $,001$ anlamlılık düzeylerinde daha güçlü olarak negatif yönlüdür ($B = -,439R$; $p < ,001$). Başka bir ifadeyle, örgütsel sağlık politikalarının olumsuz algılandığında kadınlar erkeklere kıyasla daha yüksek işten ayrılma niyeti sergilemektedir. Bu bulgular, “cinsiyet ve ÖSPA'nın ortak etkisi, her iki değişkenin tekil etkilerinden daha yüksektir” biçiminde formüle edilen üçüncü hipotezi desteklemektedir.

5. Tartışma

Çalışmanın bulguları üç ana noktada toplanmaktadır: Birincisi, örgütte kuralların ve süreçlerin adil, şeffaf ve öngörülebilir olduğuna dair algı yükseldikçe işten ayrılma niyeti anlamlı biçimde düşmektedir. İkincisi, kadın çalışanların işten ayrılma niyeti, erkek çalışanlara göre daha yüksektir. Üçüncüsü, cinsiyet bu ilişkiyi düzenlemekte; adil ve destekleyici uygulamaların işten ayrılma niyetini azaltıcı etkisi kadınlarda daha güçlü görünmektedir. Bu örüntü, özellikle sağlık kuruluşları gibi talep ve stres düzeyi yüksek çalışma ortamlarında, örgütsel süreçlerin niteliğinin çalışanların kalma-ayrılma kararlarında belirleyici olduğunu göstermektedir.

İlk bulgu, literatürde iki farklı hattın bir araya geldiği noktada anlam kazanır. “Örgütsel siyaset algısı”nı kişisel çıkar ve güç ilişkilerinin öne çıktığı olumsuz bir iklim olarak ele alan çalışmalar, siyaset algısı arttıkça iş doyumunun düştüğünü ve işten ayrılma niyetinin yükseldiğini meta-analitik olarak göstermiştir (Miller vd., 2008; Chang vd., 2009). Bizim çalışmamızda ise ölçek puanının yüksek oluşu, siyaset algısının düşük; kuralların adil ve öngörülebilir olduğuna dair algının yüksek olduğu bir durumu ifade etmektedir. Bu yorumla birlikte bulgumuz, “algılanan örgütsel destek” yazınındaki güçlü kanıtla aynı yöne düşer: Kurumun çalışanı gözettiğine ve adil davrandığına dair işaretler, bağlılık ve doyumunu artırır, işten ayrılma niyetini düşürür (Rhoades ve Eisenberger, 2002; Kurtessis vd., 2017). Benzer biçimde, adil terfi-ücret sistemleri ve açık iletişim kanalları belirsizliği azaltır; belirsizliğin ve gerilimin azalması, kopma niyetinin zayıflamasına katkı verir (Tett ve Meyer, 1993; Griffeth vd., 2000). Güvenlik iklimi ve ergonomiye dönük iyileştirmelerin de çalışanların iyi oluşunu koruyarak ayrılma niyetini dolaylı biçimde aşağı çektiği uzun süredir rapor edilmektedir (Neal ve Griffin, 2006; Christian vd., 2009). Saha müdahaleleri bu tabloyu tamamlar: Esneklik ve yönetici desteğini artıran örgütsel düzenlemeler, hem iş-aile gerilimini azaltmakta hem de işten ayrılma niyetini ve bazı durumlarda fiilî devinimi düşürmektedir (Kelly vd., 2014; Moen vd., 2016). Kısacası, bu çalışmada gözlenen düşürücü ilişki yönü, adalet ve destek sinyallerinin güçlendiği ortamlarda ayrılma niyetinin azaldığını gösteren birikimle uyumludur.

İkinci ve üçüncü bulgular birlikte ele alındığında, cinsiyetin bağlama duyarlı bir düzenleyici olduğu görülmektedir. Çalışmamızda kadınların ortalama ayrılma niyetinin daha yüksek olması, bakım yükü ve iş-aile geriliminin kadınlar üzerinde yarattığı ek baskılara işaret eden önceki kanıtlarla tutarlıdır (Byron, 2005; Yıldırım ve Aycan, 2008). Daha önemlisi, adil ve destekleyici süreçlerin ayrılma niyetini azaltıcı etkisinin kadınlarda daha güçlü görünmesi, iş-aile dengesini kolaylaştıran politikalara (öngörülebilir vardiya planlaması, ücretli izin, bakım desteği, esnek düzenlemeler, yönetsel anlayış ve destek) duyarlılığın yüksek olduğuna işaret eder. Büyük ölçekli müdahale araştırmaları da esnekliğin ve yönetici desteğinin artırılmasının kadın çalışanlarda daha belirgin kazanımlar sağlayabildiğini göstermektedir (Kelly vd., 2014; Moen vd., 2016). Diğer yandan, erkeklerin yoğun olduğu ve risk profili yüksek birimlerde güvenlik iklimi ve ergonomi yatırımlarının öne çıktığı; bu bileşenlerin de ayrılma niyetini dolaylı olarak zayıflattığı bilinmektedir (Neal ve Griffin, 2006; Christian vd., 2009). Dolayısıyla bulgular, “tek tip” uygulamalar yerine alt grupların gereksinimlerine duyarlı politika demetlerinin daha rasyonel olacağını göstermektedir.

Çalışmadaki demografik desen de literatürle uyumludur, yaş ve kıdem arttıkça ayrılma niyeti zayıflamaktadır; bu durum, örgütsel bağlılığın ve yerleşikliğin zamanla güçlendiğini bildiren meta-analitik bulgularla paraleldir (Mathieu ve Zajac, 1990). Bu sonuç, politika tasarımında kariyer evresi ve kıdemın önemli bir sınır koşulu olduğunu düşündürmektedir.

Elbette bulguların yorumu sınırlılıkla birlikte ele alınmalıdır. Birincisi, kesitsel ve öz-bildirim temelli veri yapısı zamansal önceliği test etmeye imkân vermediğinden nedensel yorumlar ihtiyat gerektirir; ters nedensellik ve gözlenmeyen değişken etkileri olasıdır (Maxwell ve Cole, 2007). İkincisi, tüm değişkenlerin aynı ankette toplanması ortak yöntem yanlılığı riskini artırır; çok-kaynaklı ve çok-zamanlı ölçümler bu riski azaltmada daha etkilidir (Podsakoff vd, 2003; Conway ve Lance, 2010). Üçüncüsü, tek kurum bağlamı bulguların genellenebilirliğini sınırlayabilir; farklı sektör ve kültürel ortamlarda tekrarlı sınamalar gereklidir. Buna karşın, mevcut kanıt gövdesiyle kurduğumuz tutarlı karşılaştırmalar ve cinsiyetçe koşullanan etki örüntüsü, sağlık kuruluşlarında adil, şeffaf ve destekleyici uygulamaların stratejik önemini açık biçimde ortaya koymaktadır.

6. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, örgütsel sağlık politikası algılarının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ve bu ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünü incelemiştir. Elde edilen bulgular, örgütsel sağlık politikası algılarının çalışanların örgütsel bağlılıklarını güçlendirdiğini ve işten ayrılma niyetlerini anlamlı ölçüde azalttığını göstermektedir. Özellikle kadın çalışanlar, örgütsel sağlık politikası algılarına daha duyarlı tepki vermekte ve bu politikaların yetersizliği durumunda işten ayrılma niyetleri daha yüksek düzeyde seyretmektedir. Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin iş yaşamındaki yansımalarıyla açıklanabilir.

Çalışmanın hipotezleri doğrultusunda, örgütsel sağlık politikası algısı ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki, cinsiyet ile işten ayrılma niyeti arasında ise pozitif bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca, cinsiyet ve örgütsel sağlık politikası algısının etkileşim etkisi de istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş; bu etki kadın çalışanlarda daha güçlü şekilde gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, kurumların örgütsel sağlık politikası algılarını cinsiyet temelli ihtiyaçları dikkate alarak tasarımları gerektiğini ortaya koymaktadır. Çalışan bağlılığını artırmak ve iş gücü devrini azaltmak isteyen örgütlerin, örgüt içi politikalarını bütüncül ve kapsayıcı biçimde yeniden yapılandırmaları önem arz etmektedir. Uygulayıcılar, kadın ve erkek çalışanların farklı beklentilerini karşılayacak esnek ve duyarlı çözümler geliştirmelidir.

Elde edilen bulgular doğrultusunda, insan kaynakları departmanları ve yöneticilere yönelik çeşitli önerilerde bulunulabilir. Kadın çalışanların işten ayrılma niyetinin erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu göz önünde bulundurulduğunda, kurumların özellikle kadın çalışanların işyeri bağlılığını artıracak stratejiler geliştirmeleri önem arz etmektedir. Bu kapsamda, esnek çalışma saatleri, kariyer gelişim fırsatlarının artırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen kurumsal politikaların benimsenmesi faydalı olabilir. Ayrıca, işe bağlılık düzeylerini düzenli olarak izleyerek cinsiyet temelli ayrımların önüne geçilmesi sağlanmalıdır. Bu tür yaklaşımlar hem çalışan memnuniyetini artıracak hem de işten ayrılma oranlarını azaltacaktır.

Bununla birlikte, bulguların yorumunda iki kritik sınırlılık göz önünde bulundurulmalıdır. İlk olarak, veriler yalnızca Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi bağlamından elde edilmiştir. Bu durum, çalışmanın sonuçlarını ilgili kurumun örgüt kültürü, işgücü bileşimi ve bölgesel koşulları ile sınırlamakta; dolayısıyla bulguların farklı kurumlar ve bölgeler için doğrudan genellenemeyeceğini açıkça göstermektedir. Uygulamaya aktarımda, benzer sonuçların başka bağlamlarda da tekrarlanacağı varsayımı yerine, bağlamsal gereksinim analizi ve kademeli uyarılma esastır. İkinci olarak, kesitsel tasarım nedensel yorumları kısıtlar. Zamansal öncelik test edilemediğinden ters nedensellik (örneğin ayrılma niyeti yüksek çalışanların politika algılarını daha olumsuz değerlendirmesi) ve gözlenmeyen değişkenlerin etkileri (ücret adaleti, iş güvencesizliği,

liderlik tarzı gibi) dışlanamaz; ayrıca öz-bildirime dayalı eş zamanlı ölçümler ortak yöntem yanlılığı riski taşır. Bu nedenlerle, bulgular ilişkiisel kanıtlar olarak ele alınmalı ve nedensel iddialar temkinle formüle edilmelidir.

Gelecekte yapılacak çalışmalar, daha geniş ve temsili örneklerle yürütülerek bulguların genellenebilirliği artırılabilir. Ayrıca, farklı sektörler arasında karşılaştırmalar yapılarak işten ayrılma niyetinde sektörel farkların ortaya konulması sağlanabilir. Nicel veri toplamanın yanı sıra nitel yöntemlerin de kullanıldığı karma yöntem çalışmaları, işten ayrılma niyetinin altında yatan nedenlerin daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Bunun yanında, yaş, kıdem yılı, eğitim düzeyi gibi demografik değişkenlerin aracı ya da düzenleyici etkileri de incelenerek daha kapsamlı modeller geliştirilebilir.

Kaynakça

- Aiken, L. S. ve West, S. G. (1991). *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Sage.
- Allen, D. G., Bryant, P. C. ve Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of management Perspectives*, 24(2), 48-64.
- Allen, N. J. ve Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S. ve Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 278. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Ayman, R. ve Korabik, K. (2010). Leadership: Why gender and culture matter. *American psychologist*, 65(3), 157.
- Barnard, A. (2018). Well-being, more than a dream: Women constructing metaphors of strength. *Frontiers in Psychology*, 9, 1186.
- Barnett, R. C. ve Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. *American psychologist*, 56(10), 781.
- Batt, R. ve Valcour, P. M. (2003). Human resources practices as predictors of work-family outcomes and employee turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 42(2), 189-220.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.08.009>
- Champoux, J. E. ve Peters, W. S. (1987). Form, effect size, and power in moderated regression analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 60(3), 243-255. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1987.tb00257.x>
- Chan, S. C. ve Mak, W. M. (2014). The impact of servant leadership and subordinates' organizational tenure on trust in leader and attitudes. *Personnel Review*, 43(2), 272-287. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2011-0125>
- Chang, C.-H., Rosen, C. C. ve Levy, P. E. (2009). The relationship between perceptions of organizational politics and employee attitudes, strain, and behavior: A meta-analytic examination. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 47-64. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43670894>
- Chaplin, W. F. (1991). The next generation of moderator research in personality psychology. *Journal of Personality*, 59(2), 143-178.
- Christian, M. S., Bradley, J. C., Wallace, J. C. ve Burke, M. J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94(5), 1103. <https://doi.org/10.1037/a0016172>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley ve Sons.
- Conway, J. M. ve Lance, C. E. (2010). What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 325-334. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9181-6>
- Cooper, C. L. ve Cartwright, S. (1994). Healthy mind; healthy organization—A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47(4), 455-471.

- Cortese, C. G., Colombo, L. ve Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses' job satisfaction: The role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management*, 18(1), 35-43. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.01064.x>
- Çelik, O. T. ve Üstüner, M. (2019). Örgütsel politika algısı ölçeğinin okul örgütleri için Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Journal of Theoretical Educational Science*, 12(1), 77-96. <https://doi.org/10.30831/akukeg.425250>
- Danna, K. ve Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- De Clercq, D., Khan, M. A. ve Haq, I. U. (2023). Perceived organizational politics and turnover intentions: Critical roles of social adaptive behavior and emotional regulation skills. *Journal of Management & Organization*, 29(2), 247-265.
- DeJoy, D. M. ve Wilson, M. G. (2003). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promotion. *American Journal of Health Promotion*, 17(5), 337-341.
- Drory, A., & Vigoda-Gadot, E. (2010). Organizational politics and human resource management: A typology and the Israeli experience. *Human Resource Management Review*, 20(3), 194-202.
- Eagly, A. H. ve Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. ve Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500.
- Ferris, G. R. ve Kacmar, K. M. (1992). Perceptions of organizational health policies. *Journal of Management*, 18, 93-116.
- Ferris, G. R., Harrell-Cook, G. ve Dulebohn, J. H. (2000). Organizational health policies: The nature of the relationship between politics perceptions and political behavior. İçinde R. L. Tett (Ed.) *Research in the Sociology of Organizations* (ss. 89-130). Emerald Group Publishing.
- Frazier, P. A., Tix, P. A. ve Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Geller, P. L. (Ed.). (2024). *The Routledge Handbook of Feminist Anthropology*. Routledge.
- Greenhaus, J. H. ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W. ve 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. <https://doi.org/10.1177/014920630002600305>
- Halbesleben, J. R. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 8(1), 102-117.
- Halbesleben, J. R. ve Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work ve Stress*, 22(3), 242-256.
- Hochwarter, W. A., Kacmar, C., Perrewe, P. L. ve Johnson, D. (2003). Perceived organizational support as a mediator of the relationship between politics perceptions and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 438-456.

- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd Edition). Sage Publications.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D. ve Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology, 102*(3), 530.
- Hu, L.-t. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1-55.
- Kelloway, E. K. ve Day, A. (2005). Building healthy workplaces: Where we need to be. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement, 37*(4), 309.
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C. A., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F. ve Casper, L. M. (2014). Changing work and work-family conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review, 79*(3), 485-516. <https://doi.org/10.1177/0003122414531435>
- Kossek, E. E., Baltes, B. B. ve Matthews, R. A. (2011). How work-family research can finally have an impact in organizations. *Industrial and Organizational Psychology, 4*(3), 352-369.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A. ve Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management, 43*(6), 1854-1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Landells, E. M. ve Albrecht, S. L. (2017). The positives and negatives of organizational politics: A qualitative study. *Journal of Business and Psychology, 32*(1), 41-58.
- Landells, E. M. ve Albrecht, S. L. (2019). Perceived organizational politics, engagement, and stress: The mediating influence of meaningful work. *Frontiers in Psychology, 10*, 1612.
- Mathieu, J. E. ve Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin, 108*(2), 171-194. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.171>
- Mosquera, P., Tigre, F. B. ve Alegre, M. (2025). Overcoming organizational politics and unlocking meaningful work through ethical leadership. *International Journal of Ethics and Systems, 41*(3), 685-704.
- Maxwell, S. E. ve Cole, D. A. (2007). Bias in cross-sectional analyses of longitudinal mediation. *Psychological Methods, 12*(1), 23. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.12.1.23>
- Michaels, C. E. ve Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology, 67*(1), 53.
- Miller, B. K., Rutherford, M. A. ve Kolodinsky, R. W. (2008). Perceptions of organizational politics: A meta-analytic investigation. *Journal of Business and Psychology, 22*(3), 209-222. <https://doi.org/10.1007/s10869-008-9061-5>
- Moen, P., Kelly, E. L., Fan, W., Lee, S. R., Almeida, D., Kossek, E. E. ve Buxton, O. M. (2016). Does a flexibility/support organizational initiative improve high-tech employees' well-being? Evidence from the work, family, and health network. *American Sociological Review, 81*(1), 134-164. <https://doi.org/10.1177/0003122415622391>
- Neal, A. ve Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 946. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.946>

- Nielsen, K. ve Miraglia, M. (2017). What works for whom in which circumstances? On the need to move beyond the 'what works?' question in organizational intervention research. *Human relations*, 70(1), 40-62. <https://doi.org/10.1177/0018726716670226>
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R. ve Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25(1), 1-22.
- Obeng, H. A., Atan, T. ve Arhinful, R. (2025). Exploring organizational politics, psychological well-being, work-life balance, and turnover intentions in Ghanaian hospitals: A conservation of resource theory perspective. *BMC Health Services Research*, 25(1), 1053.
- Öztürk, N. (2023). *Sağlık çalışanlarında duygusal emek davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi].
- Parker, S. K. ve Griffin, M. A. (2011). Understanding active psychological states: Embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 60-67.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Powell, G. N. ve Greenhaus, J. H. (2010). Sex, gender, and decisions at the family→work interface. *Journal of Management*, 36(4), 1011-1039.
- Rhoades, L. ve Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robertson, I. ve Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Palgrave Macmillan. <https://doi.org/10.1057/9780230306738>
- Rubenstein, A. L., Eberly, M. B., Lee, T. W. ve Mitchell, T. R. (2018). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71(1), 23-65. <https://doi.org/10.1111/peps.12226>
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G. ve Mainous, A. G. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Schermelleh Engel, K., Moosbrugger, H. ve Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G. ve Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 361-388.
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L. ve Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: An integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1601. <https://doi.org/10.1037/apl0000246>
- Slaughter, J. E. ve Allen, D. G. (2024). Essentials of Employee Recruitment: Individual and Organizational Perspectives: An Introductory Chapter. İçinde *Essentials of Employee Recruitment* (ss. 1-10). Routledge.
- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.

- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: A meta-analytic test of causal paths. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Tremblay, M., Sire, B. ve Balkin, D. B. (2000). The role of organizational justice in pay and employee benefit satisfaction, and its effects on work attitudes. *Group & Organization Management*, 25(3), 269-290.
- Tziner, A. ve Birati, A. (1996). Assessing employee turnover costs: A revised approach. *Human Resource Management Review*, 6(2), 113-122.
- Wang, D., Hom, P. W. ve Allen, D. G. (2017). Coping with newcomer “Hangover”: How socialization tactics affect declining job satisfaction during early employment. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 196-210.
- Wayne, S. J., Shore, L. M. ve Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Wilson, M. G., DeJoy, D. M., Jorgensen, C. M. ve Crump, C. J. (1999). Health promotion programs in small worksites: results of a national survey. *American Journal of Health Promotion*, 13(6), 358-365.
- Witt, L. A., Kacmar, K. M., Carlson, D. S. ve Zivnuska, S. (2002). Interactive effects of personality and organizational health policies on contextual performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(8), 911-926.
- Yıldırım, D. ve Aycan, Z. (2008). Nurses’ work demands and work-family conflict: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(9), 1366-1378. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2007.10.010>
- Zhang, M., Fried, D. D. ve Griffeth, R. W. (2012). A review of job embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 22(3), 220-231.

Makale Bilgi Formu

Yazarların Katkıları: Kavramsallaştırma: AÇ; Metodoloji: AÇ; Yazılım: FH; Doğrulama: AÇ, FH; Resmi analiz: FH; Araştırma: FH; Kaynaklar: FH; Veri küresasyonu: FH; Yazım – orijinal taslak: AÇ, FH; Yazım – inceleme ve düzenleme: AÇ; Görselleştirme: AÇ; Proje yönetimi: AÇ.

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazarlar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Yapay Zeka Bildirimi: Bu makale yazılırken hiçbir yapay zeka aracı kullanılmamıştır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.