

Kurum Değişirme Niyeti Ölçeği Geliştirme Çalışması

The Intention to Change Institution Scale Development Study

ÖZET

Bu araştırma kamu çalışanlarının kurum değiştirme niyetinde olup olmadıklarını ölçmeye yönelik "kurum değiştirme niyeti ölçeği" geliştirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak, bu çalışmada geliştirilen "kurum değiştirme niyeti ölçeği" ve "işten ayrılma niyeti ölçeği" kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti ölçeği, ölçüt geçerliliğinde kullanılmak üzere tercih edilmiştir. Araştırmada veri analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, güvenilirlik analizi, doğrulayıcı ve keşfedici faktör analizleri, bağımsız örneklemelerde t-testi analizi, ANOVA analizi ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizleri ile geliştirilen ölçeğin yapısı belirlenmiştir. KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) değeri 0,807 olarak hesaplanmış ve ölçeğin faktörlerinin toplam varyansın %65,78'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Ölçeğin hesaplanan Cronbach's Alpha değeri ise 0,862'dir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ölçeğin uyum indekslerinin kabul edilebilir aralıklarda olduğunu göstermektedir. Yapılan analizler sonucunda, "Kurum Değişirme Niyeti Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir olduğu ifade edilebilir. Bu ölçeğin gelecek araştırmalarda farklı değişkenlerle birlikte kullanılmasının literatüre ve yöneticilere çeşitli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir.

Neslihan YILMAZ

Sakarya Üniversitesi

İşletme Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

neslihan.yilmaz9@ogr.sakarya.edu.tr

ORCID: 0009-0004-5200-5118**Semanur NALBATÇI**

Sakarya Üniversitesi

İşletme Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

semanur.nalbatci1@ogr.sakarya.edu.tr

ORCID: 0009-0005-8255-2312**Özgün ÜNAL**

Sakarya Üniversitesi

İşletme Enstitüsü

Doçent Doktor

ozgununal@sakarya.edu.tr

ORCID: 0000-0002-1245-2456**Gönderilme Tarihi**

26 Temmuz 2025

Kabul Tarihi

6 Ekim 2025

Yayınlanma Tarihi

31 Aralık 2025

Anahtar Kelimeler

Kurum Değişirme Niyeti, Ölçek Geliştirme, İşten Ayrılma

ABSTRACT

This research was conducted to develop an intention to change the institution scale and measure whether public employees intend to change the institution. The "intention to change organization scale" developed in this research and the "turnover intention scale" developed by Camman et al. (1983) were used as data collection tools. The turnover intention scale was preferred for use in criterion validity. In the study, descriptive statistical methods, reliability analysis, confirmatory and exploratory factor analysis, independent sample t-test, ANOVA analysis and correlation analysis were used in data analysis. Exploratory and confirmatory factor analyses determined the structure of the developed scale. The KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) value was calculated as 0.807, and the explained variance of the scale is 65.78%. The calculated Cronbach's Alpha value of the scale is 0,862. The confirmatory factor analysis results show that the fit indices of the scale are within acceptable ranges. As a result of the analysis, the 'Intention to Change Institution Scale' is a valid and reliable instrument. Using the scale developed in this study with different variables in future studies will provide various benefits to the literature and managers.

Received

July 26, 2025

Accepted

October 6, 2025

Published Online

December 31, 2025

Key Words

*Intention to Change Organisation,
Scale Development, Turnover*

GİRİŞ

Günümüz iş dünyasında, çalışanların işten ayrılma niyeti giderek önem kazanan bir konu haline gelmiştir. Çalışanların işlerinden tatmin olup olmamaları (Soeprapto ve diğ., 2024), motivasyon düzeyleri (Choi ve Park, 2024), kariyer hedefleri ve çalışma koşulları (Kılıç ve Şener, 2022) gibi nedenler çalışanların işe devam edip etmeme kararlarında etkili olmaktadır. Stres, iş yükü, ailesel nedenler de işten ayrılma niyeti üzerinde etkili faktörler arasındadır (Huyghebaert ve diğer. 2018).

İşten ayrılma niyeti çalışanların çeşitli sebeplerden ötürü buldukları işte çalışmak istememelerini (Hausknecht ve Trevor, 2011) veya çalışanların kendi isteği ile işine son vermesine dair bir düşünceyi ifade etmektedir (Bouckenooghe vd., 2013). İşten ayrılma niyeti kavramı, Poza ve Henneberger (2004) tarafından “kişinin belirli bir zaman dilimi içerisinde işini değiştirme olasılığı” olarak tanımlanmaktadır (Poza ve Henneberger, 2004). Başka bir tanım da ise, çalışanların çalıştıkları kurumda daha fazla bulunmak istememeleri durumu olarak ifade edilmektedir (Özdevecioğlu, 2004). Bu niyet, ölüm, emekli olma gibi zorunlu haller dışında gerçekleşen, kişinin çalışmakta olduğu kuruma karşı hissettiği memnuniyetsizlik sonucu ortaya çıkmaktadır (Erdirençelebi ve Karataş, 2019). Bu memnuniyetsizlik farklı sektörlerde benzer nedenlerle ortaya çıkıyor olsa da bazı sektörlerde bu niyetin daha belirgin hale geldiği görülmektedir. Özellikle sağlık alanında, çalışanların iş koşullarına ilişkin memnuniyetsizliklerinin işten ayrılma niyetini artırdığı görülmektedir (Haddad ve ark., 2020). İşten ayrılma niyeti, kişinin yakın bir zamanda işi bırakacak olmasıyla ilgili bir düşüncedir. Bu düşüncenin, işten ayrılmaya dönüşmesi ortalama 6 aylık süreyi kapsamaktadır (Tett ve Meyer, 1993). Kişide işten ayrılma düşüncesinin oluşmasında kişisel faktörlerin etkisinin olabileceği gibi örgütsel faktörlerinde etkisi bulunabilmektedir. İşten ayrılma niyetinin zihinsel ve bilişsel yönü olsa da gönüllü işten ayrılmanın altında yatan nedenler arasında

olumsuz çalışma koşulları, karşılanmayan iş beklentileri, bireyin yaşamıyla ilgili kişisel faktörler yer almaktadır (Choi, Cheung ve Pang, 2012). İşten ayrılma niyeti hem çalışanlar hem de işverenler için önemli sonuçlar doğurabilir. Çalışanlar için, daha iyi kariyer fırsatları veya daha iyi bir çalışma ortamı arayışıyla iş değişikliği yapma düşüncesi, motivasyon ve iş performansı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Öte yandan, işverenler için, yetenekli ve deneyimli çalışanların kaybedilmesi yalnızca nitelikli insan kaynağının kaybına yol açmakla kalmayıp, işe alım, eğitim gibi maliyetlerin artmasına ve iş sürekliliğinin bozulmasına neden olabilmektedir (Maertz ve Champion, 2004; Hom, Lee, Shaw ve Hausknecht, 2017).

Çalışanlarda işten ayrılma niyetinin gelişmesi, işe karşı pek çok olumsuz tutumu da beraberinde getirebilmektedir. Örneğin, çalışanlarda işten ayrılma niyetinin artması iş performansını olumsuz yönde etkiler ve bu durum iş tatminsizliğine yol açar (Tekingündüz, Top ve Seçkin, 2015). Yıldız ve arkadaşları (2014) tarafından yapılan çalışmada motivasyon ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Yıldız ve ark., 2014). Bir başka deyişle çalışanların işten ayrılma niyetleri arttıkça motivasyonları azalmaktadır. Literatürde yer alan bir çalışma ise işten ayrılma niyetinin çalışanların mesleki adanmışlıklarını olumsuz yönde etkilediğini bunun da düşük örgütsel bağlılıkla sonuçlandığını göstermektedir (Aşkın, 2014). Karabay (2015), işten ayrılma niyetinin hem hayat tatmini hem de iş tatmini üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ve çalışanların iş stresini artırdığını ortaya koymuştur (Karabay, 2015). Bir başka araştırma ise işten ayrılma niyetinin tükenmişlik, iş stresi ve işe ilişkin negatif duyguları güçlendirdiğini göstermektedir (Aydın, Aytaç ve Şanlı, 2021). Hemşireler üzerine yapılan bir çalışmada ise çalışanların işten ayrılma niyetleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ters yönlü bir ilişki

olduğunu, yani hemşirelerin kurumlarına bağlılıkları arttıkça işten ayrılma niyetlerinin azaldığı ortaya konulmuştur (Callado, 2023).

İşten ayrılma niyetinin, iş tatminsizliği ve iş stresi oluşturmasının yanı sıra iş yükü algısını da olumsuz yönde etkilediği; çalışanların işten ayrılma niyetleri arttıkça iş yükü algılarının da yükseldiği görülmektedir (Okan ve Özbek; 2016). Al-Mansour (2021)'un çalışmasında COVID-19 zamanı artan iş yükü ve buna bağlı oluşan stresin, çalışanların işten ayrılma niyeti ile ilişkili olduğunu bu durumun da sektörde ciddi bir sorun teşkil ettiğini ortaya koymaktadır (Al-Mansour, 2021). Literatürde, işten ayrılma niyetinin çalışanlarda işe ve kurumlarına ilişkin olumsuz tutumlar geliştirdiği belirtilmektedir. Bu durum, yalnızca bireysel düzeyde iş tatmini ve performans kaybına değil, aynı zamanda kurumsal düzeyde verimlilik kaybına, çalışan devir hızı artışına ve işe alım maliyetlerinde yükselmeye yol açmaktadır (Hom, Lee, Shaw ve Hausknecht, 2017; Maertz ve Campion, 2004). Bu nedenle, işten ayrılma niyetinin incelenmesi, hem örgütsel sürdürülebilirlik hem de etkili insan kaynakları yönetimi açısından önem arz etmektedir. Ancak, özel ve kamu kurumlarında çalışanların işten ayrılma durumlarında farklılıklar yaşanmaktadır. Devlet memurlarının özlük hakları, sürekli işçi sözleşmeleri veya devlet memuru kanunu 95. maddesi (DMK. 657, 2023) gereğince gerekli işlemlerin sonuna kadar görevlerini terk edememeleri gibi nedenlerle işi bırakma kararını almaları zordur. Türkiye’de çalışma koşulları göz önüne alındığında kamu çalışanları işi bırakmak yerine farklı bir kuruma geçerek yaşanan olumsuz durumlardan kaçınmaya çalışmaktadır. Bununla birlikte, kamu çalışanlarının mevcut kurumlarında yaşadıkları olumsuz deneyimlerin, işten ayrılma niyetiyle benzer şekilde, kuruma ve yapılan işe yönelik olumsuz duygular geliştirmelerine yol açabileceği düşünülmektedir. Bu olumsuz duyguların anlaşılması ve önlem alınabilmesi için ise çalışanların kurum değiştirme niyetinde olup olmadıklarının ölçülmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın amacı, kamu çalışanlarının mevcut görevlerinden ayrılmaksızın başka bir kuruma geçme niyetlerini ölçebilecek özgün bir ölçek geliştirmektir. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde konu ile ilgili ölçeklerin büyük çoğunluğu, çalışanların işlerini tamamen bırakma eğilimlerini ölçmeye yöneliktir. Ancak devlet memurları için işi tamamen bırakmak yerine, aynı kamu sektörü içinde farklı bir kuruma geçiş daha olası bir tercih olarak öne çıkmaktadır. Böylece, mevcut işten ayrılma niyeti ölçeklerinin devlet memurları açısından kullanılabilir olmadığı değerlendirilmiştir. Geliştirilen bu ölçek sayesinde, kamu kurumlarında çalışan bireylerin kurum içi memnuniyetsizlik düzeyleri dolaylı biçimde tespit edilebilecek, bu sayede kurum değiştirme niyeti gibi örgütsel bağlılığı zedeleyen eğilimler erkenden fark edilebilecektir. Böylelikle yöneticiler, çalışan devir hızını azaltmak, örgütsel bağlılığı artırmak gibi hedefe yönelik önlemler alabilecektir. Bu yönüyle geliştirilen ölçeğin, kamu çalışanları üzerinde gerçekleştirilecek araştırmalarda kullanılabilecek bir ölçme aracı olacağı ve bu doğrultuda literatüre katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Ölçek Geliştirme Süreci

Araştırma kapsamında geliştirilmesi amaçlanan Kurum Değişirme Niyeti Ölçeği Cammann ve arkadaşları (1979)'ı tarafından oluşturulan, Türkçe uyarlaması ile geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Akbolat ve arkadaşları (2021) tarafından yapılmış olan çalışmadan esinlenerek geliştirilmiştir. İlgili ölçek toplamda üç ifadeden oluşmaktadır ve çalışanların mevcut işlerini değiştirme niyetlerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ancak kamu sektörünün kendine has özellikleri ve kamu çalışanlarının özlük hakları nedeniyle işten ayrılmak yerine farklı kurumlara geçmeleri daha olağandır. Bu nedenle tasarlanan ölçek ifadeleri kamu kuruluşlarında çalışan bireylerin kurum değiştirme niyetlerini ölçmek amacıyla oluşturulmuştur. Ölçek ifadeleri literatürde yer alan çalışmalar incelenerek araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.

Başta 8 ifadeden oluşan taslak ölçeğin kapsam geçerliliğini belirlemek amacıyla sağlık yönetimi alanında uzman on akademisyenden ölçek ifadelerini değerlendirmeleri istenmiştir. Bu inceleme ile kapsam geçerliliği indeksi (KGİ) hesaplanmış olup bu indeksin hesaplanmasında Davis tekniğinden faydalanılmıştır. Uzman değerlendirmeleri neticesinde her bir ölçek ifadesinin KGİ hesaplanmış ve indeks değeri 0,80'nin altında kalan ifadeler ile uzmanların önerileri doğrultusunda birbirine benzeyen veya ölçek konusu ile uyumu zayıf olduğu düşünülen 3 ifade taslak ölçekten çıkartılmıştır.

Bu aşamadan sonra oluşan taslak ölçeğin pilot uygulaması yapılmıştır. Pilot uygulama Sakarya il merkezinde bulunan bir kamu hastanesinde araştırmaya katılmaya gönüllü olan 31 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Pilot uygulama yüz yüze anket tekniği ile yapılmıştır. Pilot uygulamaya katılan katılımcılardan ölçeğin anlaşılabilirliğini sözlü olarak değerlendirmeleri istenmiştir. Bu yolla ölçek ifadelerine ilişkin anlaşılmayan veya yanlış anlaşılan bir husus olup olmadığı

kontrol edilmiştir. Katılımcılardan ölçeğe ilişkin olumsuz bir geri dönüş alınmamıştır. Yapılan pilot uygulama neticesinde ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,848 olarak bulunmuştur. Pilot uygulama sonucunda elde edilen sonuçlara göre ölçeğin alan uygulamasının yapılabileceği kanaatine ulaşılmıştır.

Veri Toplama Süreci

Araştırma, Sakarya il merkezinde bulunan bir kamu hastanesinde gerçekleştirilmiş olup, alan araştırması 15 Temmuz 2024- 30 Ekim 2024 tarihleri arasında yapılmıştır. Çalışmanın başlangıcından önce, bir Üniversitesi'nin Etik Kurul Başkanlığı'ndan 17.05.2024 tarihli ve E.362023 sayılı onay alınmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma, Sakarya il merkezinde bulunan bir kamu hastanesinde gerçekleştirilmiştir. İlgili kamu hastanesinde araştırmanın yapıldığı dönemde görev yapan sağlık çalışanı sayısı yaklaşık olarak 4500'dür. Bu evreni temsil edecek minimum örneklem 354'tür (Altunışık ve ark., 2022). Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ile veri toplanmış olup, araştırmaya katılmaya gönüllülük gösteren çalışanlara anket dağıtılmıştır. Veri toplama sürecinde 358 katılımcıdan veri toplanması nedeniyle çalışmanın örneklem büyüklüğü 358 olmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplamak için anket tekniğinden yararlanılmıştır. Kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Formun birinci bölümünde sosyo-demografik bilgi formu yer almaktadır. Bu bölümde katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini belirlemeye yönelik 7 soru yer almaktadır. Araştırmanın ikinci bölümünü bu çalışmada geliştirilen kurum değiştirme niyeti ölçeği, üçüncü bölümünü ise Cammann ve ark. (1979) tarafından geliştirilen Akbolat ve ark. (2021) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan işten ayrılma

niyeti ölçeği oluşturmaktadır. Bu ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Kurum Değişirme Niyeti Ölçeği: Ölçek kamu çalışanlarının kurum değişirme niyetini ölçmek amacıyla bu çalışmada geliştirilmiştir. Geliştirilen ölçek 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, beşli Likert yapıdadır. Ölçeğin puanlaması (1) Tamamen Katılmıyorum ile (5) Tamamen Katılıyorum aralığında yapılmaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Ölçek Cammann ve ark. (1979) tarafından geliştirilmiş olup Akbolat ve ark. (2021) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçek, üç ifadeden ve tek bir boyuttan oluşmakta olup, beşli Likert tipi bir yapıya sahiptir. Ölçüt geçerliliği kapsamında bu ölçeğin tercih edilmesinin temel nedeni, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmalarının yakın tarihte yapılmış olmasıdır.

Google form üzerinden 358 sağlık çalışanına ulaşılmış, alınan veriler SPSS.22 (Statistical Package for the Social Sciences) ve AMOS 22 programları kullanılarak değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, güvenilirlik analizi, doğrulayıcı (DFA) ve keşfedici (KFA) faktör analizleri, bağımsız örneklem t-testi, ANOVA analizi ve korelasyon analizi kullanılmıştır.

BULGULAR

Demografik Veriler

Tablo 1. Sosyo-Demografik Bulgular

Cinsiyet	Kadın	289	74,5
	Erkek	99	25,5
Medeni Durum	Evli	226	58,2
	Bekar	162	41,8
Yaş	≤25	71	18,3
	26-30	104	26,8
	31-35	52	13,4
	36-40	56	14,4
	≥41	105	27,1
Eğitim Durumu	Lise ve altı	78	20,1
	Lisans	234	60,3
	Lisansüstü	76	19,6
Mesleki Deneyim	5 ve altı	144	37,1
	6-10	69	17,8
	11-15	47	12,1
	16-20	46	11,9
	21 ve üstü	82	21,1
Mevcut Kurumda Çalışma Yılı	5 ve altı	235	60,6
	6-10	48	12,4
	11-15	47	12,1
	16-20	31	8,0
Meslek	21 ve üstü	27	7,0
	Hemşire	186	47,9
	Doktor	48	12,4
	Diğer Sağlık Personeli	125	32,2
	İdari personel	29	7,5

Katılımcıların sosyo-demografik bilgileri Tablo 1’ de belirtilmiştir. Bu bulgulara göre kadın katılımcıların oranı %74,5 (289), erkek katılımcıların oranı ise ve %25,5 (99)’dir. Katılımcıların dağılımına bakıldığında araştırmada kadın katılımcıların oranı, erkek katılımcılardan daha yüksektir. Burada sağlık sektörünün istihdam yapısına uygun bir profil görülmektedir. Bu durum, sağlık ve sosyal bakım sektörünün kadınlar için en hızlı büyüyen istihdam alanlarından biri olmasının doğal bir yansımasıdır. Yazında da sağlık hizmetlerinde özellikle hemşirelik,

ebelik ve bakım temelli mesleklerin kadın çalışanlar tarafından yoğun biçimde tercih edildiği belirtilmektedir (Urhan ve Etiler, 2011; Boniolvd.,2019). Katılımcıların medeni durumları açısından incelendiğinde, %58,2’si (226) evli iken %41,8’inin (162) bekâr olduğu görülmektedir.

Katılımcıların yaş dağılımlarına bakıldığında 25 yaş ve altı 71 (%18,3), 26-30 yaş grubunda 104 (%26,8), 31-35 yaş grubunda 52 (%13,4), 36-40 yaş grubunda 56 (%14,4) ve 41 yaş üstü yaş grubunda 105 (%27,1) kişi yer almaktadır.

Eğitim düzeyine göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %20,1'i (78 kişi) lise ve altında, %60,3'ü (234 kişi) lisans ve %19,6'sı (76 kişi) lisansüstü eğitim almıştır.

Katılımcıların mesleki deneyim düzeyine bakıldığında toplamda 82 kişi (%21,1) 21 yıl ve üstü boyunca çalışmakta iken, 144 kişi (%37,1) 5 ve altında mesleki deneyime sahiptir. Mevcut kurumda çalışma sıklığına ilişkin bulgular incelendiğinde, kurumda çalışma durumuna sahip katılımcı sayısının 5

ve altı 235 (%60,6), 6-10 yıl arasında çalışan katılımcı sayısı 48 (%12,4), 11-15 yıl arasında çalışan katılımcı sayısı 47 (%12,1), 16-20 yıl arasında çalışan katılımcı sayısı 31 (%8,0), ve 21 ve üzeri çalışan katılımcı sayısı ise 27 (%7,0) olarak belirlenmiştir. Bu verilere göre, katılımcıların mevcut kurumda çalışma yılı sıklığı farklı aralıklarda dağılım göstermektedir. Katılımcıların mesleklerine göre dağılımlarına bakıldığında 47,9'u (186 kişi) ile en yüksek oran hemşirelerde iken 7,5 (29 kişi) ile en az katılım idari personel tarafından oluşmaktadır.

Tablo 2. Cronbach's Alpha Katsayıları

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Kurum Değişirme Niyeti	0,862	5
İşten Ayrılma Niyeti	0,740	3

Güvenilirlik, bir ölçeğin çeşitli tekrarlar ile ne ölçüde istikrarlı sonuçlar sunduğunu ifade etmektedir (Altunışık vd., 2022). Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği, öncelikle Cronbach Alpha katsayısı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Yapılan analizler sonucunda Tablo 2 de görüldüğü üzere çalışmada kullanılan "Kurum Değişirme Niyeti Ölçeğinin" güvenilirlik katsayısı 0,862; "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin" güvenilirlik katsayısı 0,740 olarak belirlenmiştir (Tablo 2). Bu sonuçlar, ölçeklerin güvenilirlik kriterlerini karşıladığını ortaya koymaktadır.

Geçerlilik, bir test veya ölçeğin tasarlandığı amaca uygun bir şekilde, ölçülmek istenen kavramı doğru ve güvenilir biçimde ölçme düzeyidir (Coşkun vd., 2015). Bir ölçme aracının geçerliliği, kullanıldığı bağlamda ölçtüğü kavramı doğru bir şekilde temsil edip etmediğini değerlendiren bir niteliğe sahiptir. Bu kapsamda araştırma kapsamında geliştirilen kurum değişirme niyeti ölçeğinin yapısal geçerliliğini değerlendirmek için KFA ve DFA faktör analizi kullanılmıştır. Ölçeğin KFA sonuçları

Tablo 3'te yer almaktadır. Bartlett Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity), bir faktör analizinde kullanılan bir istatistik testidir ve bu test, kullanılan veri setinin faktör yapısına uygunluğunu test etmek amacıyla kullanılır. KMO endeksi örneklem verisinin PCA (Temel Bileşenler Analizi) için uygun olup olmadığını değerlendirmek için kullanılır. Bu endeks, 0,50 veya daha yüksekse, örneklemin PCA için uygun olduğu kabul edilir. Ayrıca, Bartlett Testi sonucunun anlamlı olması ($p < 0,05$) gerekmektedir (Constantin, 2014). Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,807 olarak bulunmuştur ve Bartlett Küresellik Testi sonucu anlamlıdır ($p = 0,000$). Bu sonuca göre, çalışmanın örneklem büyüklüğünün oldukça iyi olduğu ve faktör analizi için kullanılabilir olduğu ifade edilebilir

Tablo 3'te yer alan ölçek faktör yükleri incelendiğinde değerlerin 0,912 ile 0,659 arasında değiştiği görülmektedir. Tek boyuttan oluşan ölçek toplam varyansın %65,78'ini açıklamaktadır. Bu bulgular geliştirilen ölçeğin geçerlilik sonuçlarının uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Kurum Değişirme Niyeti Ölçeği Keşfedici Faktör Analizi

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	0,807
Bartlett's Test of Sphericity	1027,730
Approx. Chi-Square	10,000
df	0,000
Sig.	
	Faktör 1
Açıklanan Varyans	65,78%
Öz Değer	8,371
KDY3	0,912
KDY1	0,890
KDY4	0,808
KDY2	0,735
KDY5	0,659

Çalışmada ikinci aşamada DFA kullanılmıştır. Tablo 4'te ölçeklerin çeşitli uyum iyiliği indeksleri için belirlenen alt ve üst sınırlar incelenmiştir. Tabloda yer alan bulgular sık kullanılan uyum iyiliği (CMIN/DF 2,203; NFI 0,998; TLI 0,988; CFI 0,999; IFI 0,999; RMSEA 0,056; GFI 0,998; RMR 0,024) değerlerini göstermektedir.

Bu değerler ve bu değerler ilişkin Tablo 4'te sunulan alt değerler göz önünde bulundurulduğunda, geliştirilen ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 4. Uyum İyilikleri Eşik Değerleri ve Kurum Değişirme Niyeti Ölçeğinin Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçütler	İyi Uyum	Mükemmel Uyum	Kurum Değişirme Niyeti
CMIN/DF	≤ 3		2,203
GFI	$\geq 0,85$	$\geq 0,90$	0,998
CFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	0,999
NFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	0,998
TLI	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	0,988
IFI	$\geq 0,90$	$\geq 0,95$	0,999
RMSEA	$\leq 0,08$	$\leq 0,05$	0,056
RMR	$\leq 0,08$	$\leq 0,05$	0,024

Maddeler arası korelasyon analizi; Ölçek maddelerinin birbirleri ile ne ölçüde ilişkili olduğu hakkında bilgi sunar (Thoresen vd., 2003). Geliştirilen ölçekte yer alan maddeler arasındaki korelasyon katsayıları 0,384 ile

0,776 arasındadır. Bu bulgular, ölçeğin tutarlı olduğunu ve maddelerin aynı yapıyı ölçmeye yönelik güçlü ilişkiler sergilediğini göstermektedir.

Tablo 5. Maddeler Arası Korelasyon

	1	2	3	4	5
1. Başka bir kuruma geçmek için fırsat kolluyorum.	1				
2. Önümüzdeki bir yıl içerisinde tayin istemeyi planlıyorum.	,629**	1			
3. Eğer herhangi bir kaybım olmayacağından emin olsaydım hemen başka bir kuruma geçmek isterdim.	,776**	,536**	1		
4. Yeni bir kuruma geçmenin zorluklarından çekinmeseydim hemen başka bir kuruma geçmek isterdim.	,600**	,419**	,758**	1	
5. Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası olarak görmüyorum.	,539**	,405**	,509**	,384**	1

** . Korelasyonla 0.01 düzeyinde anlamlıdır.

Ölçüt Geçerliliği

Araştırma kapsamında geliştirilen Kurum Değişirme Niyeti ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik sonuçlarının kabul edilebilir olduğu gözlemlendikten sonra ölçüt geçerliliği incelenmiştir. Ölçüt geçerliliği geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan ölçme aracının daha önce geçerlilik ve güvenilirliği gerçekleştirilmiş benzer bir ölçme aracı karşılaştırılmasını içermektedir. Bu kapsamda Cammann ve arkadaşları (1979)'nın geliştirdiği Akbolat ve ark. (2021)'nin Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik

çalışmasını yaptığı “İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği” ölçüt geçerliliğini belirlemek amacıyla kullanılmıştır. Ayrıntısı Tablo 6’da görüldüğü üzere ölçüt geçerliliği için kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeği ile bu araştırmada geliştirilen kurum değiştirme niyeti ölçeği arasında pozitif yönlü 0,01 düzeyinde anlamlı ilişki bulunmaktadır. Elde edilen sonuçlar, araştırma kapsamında geliştirilen ölçeğin ölçüt geçerliliği kriterlerini sağladığını ortaya koymaktadır.

Tablo 6. Ölçüt Geçerliliği Sonuçları

	İşten Ayrılma Niyeti
Kurum Değişirme Niyeti	0,785**

Not: ** p<0,01

Tablo 7’de katılımcıların sosyo-demografik değişkenlerinin kurum değiştirme niyetinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını test etmek üzere gerçekleştirilen fark analizlerinin sonuçları yer almaktadır. Analiz sonuçlarına göre, medeni durum ile ilgili sonuçlara bakıldığında; evli çalışanların kurum değiştirme niyeti (2,59±0,1,258) ile bekâr olanların kurum değiştirme niyeti (3,07±1,265) arasında farklılık olduğu görülmektedir.

Yaş değişkeni ile ilgili sonuçlara bakıldığında; kurum değiştirme niyetinin yaşa göre farklılaştığı tespit edilmiştir (p=0,002, p<0,05, F=4,288). Post-hoc

analizine göre yaş değişkeninin oluşturduğu farklılık, 26 yaşından küçük, 26–30, 31–35, 36–40 aralığında olanlar ile 40 yaşından büyük çalışanlardan kaynaklanmaktadır. Ortalama değerlere bakıldığında kurum değiştirme niyeti yüksek olan 25 ve altı (3,068) ile 26-30 yaş gruplarında (3,046) görülmektedir. En düşük kurum değiştirme niyeti ise 41 yaş üstünde (2,448) belirlenmiştir. Post-hoc analizi sonuçları, 25 yaş ve altı katılımcıların kurum değiştirme niyetinin 41 yaş üstüne daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (p=0,038). Benzer şekilde, 26-30 yaşındaki katılımcıların 41 ve üstü yaşa sahip katılımcılara oranla daha yüksek kurum

değiştirme niyetine sahip olduğu görülmektedir ($p=0,020$).

Mesleki deneyim olarak bakıldığında, kurum değiştirme niyetinin iş deneyimi ile arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=3,640$, $p=0,06$). Kurum değiştirme niyetinin mesleki deneyim olarak ortalamalarına bakıldığında en yüksek 6-10 yıl arasında deneyime sahip çalışanlarda olduğu görülmektedir. Post-hoc sonuçlarına göre, 6-10 yıl deneyime sahip çalışanların, 16-20 yıl deneyime sahip çalışanlara göre kurum değiştirme niyetinin daha yüksek olduğunu ($p=0,040$) göstermektedir. Ayrıca, 6-10 yıl deneyime sahip çalışanların, 21 yıl ve üstü deneyime sahip çalışanlara göre de kurum değiştirme niyeti anlamlı derecede yüksektir ($p=0,035$).

Mevcut kurumda çalışma süresi ile ilgili sonuçlara bakıldığında; çalışanların çalışma süresi ile kurum değiştirme niyeti arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Post-hoc sonuçlarına göre; 5 yıl ve altında aynı

kurumda çalışanların kurum değiştirme niyetlerinin 21 ve üstü çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu görülmektedir ($p=0,020$). Bu grubu 6-10 yıl aralığında çalışanlar ($p=0,026$) takip etmektedir. Ayrıca, 6-10 yıl arası çalışanların 21 yıl ve üzeri çalışanlara göre kurum değiştirme niyeti daha yüksektir ($p=0,005$).

Tabloda yer alan bulgulara göre katılımcıların mesleklerinin kurum değiştirme niyetinde istatistiksel açıdan anlamlı farklılık oluşturduğu ifade edilebilir ($F= 4,600$, $p=0,004$). Post-hoc testleri incelendiğinde, hemşirelerin kurum değiştirme niyetlerinin doktorlara göre daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p=0,030$). Yine hemşirelerin idari personele göre de kurum değiştirme niyetlerinin yüksek olduğu görülmektedir ($p=0,031$). Diğer sağlık personelinin ise kurum değiştirme niyetlerinin idari personellere kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($p=0,005$).

Tablo 7. Fark Analizleri Sonuçları

Medeni Durum		Ort	Standart Sapma	t	p	
Kurum Değişirme Niyeti	Evli	2,591	1,258	-3,757	0,000	
	Bekâr	3,079	1,265	4,288		
Yaş		Ort	Standart Sapma	F	p	Post-Hoc
Kurum Değişirme Niyeti	25 ve altı	3,068	1,195	4,288	0,002	1-5 p=0,038
	26-30	3,046	1,331			2-5 p=0,020
	31-35	2,569	1,312			
	36-40	2,843	1,218			
	41 ve üstü	2,448	1,231			
Mesleki Deneyim		Ort	Standart Sapma	F	p	Post-Hoc
Kurum Değişirme Niyeti	5 ve altı	2,947	1,204	3,640	0,006	2-4 p=0,040
	6-10	3,093	1,369			2-5 p=0,035
	11-15	2,779	1,282			
	16-20	2,413	1,261			
	21 ve üstü	2,500	1,273			
Mevcut Kurumda Çalışma Süresi		Ort	Standart Sapma	F	p	Post-Hoc
Kurum Değişirme Niyeti	5 ve altı	2,871	1,220	4,677	0,001	1-5 p=0,020
	6-10	3,138	1,411			2-3 p=0,026
	11-15	2,370	1,350			2-5 p=0,005
	16-20	2,948	1,319			
	21 ve üstü	2,089	1,057			
Meslek		Ort	Standart Sapma	F	p	Post-Hoc
Kurum Değişirme Niyeti	Hemşire	2,938	1,343	4,600	0,004	1-2 p=0,030
	Doktor	2,371	1,083			1-4 p=0,031
	Diğer Sağlık Personeli	2,874	1,193			2-5 p=0,005
	İdari personel	2,241	1,329			

TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışma kapsamında geliştirilen ölçek, kamu kurumlarında çalışanların kurum değiştirme niyetlerini daha doğru analiz edebilmek amacıyla tasarlanmıştır. Bu ölçek, mevcut işten ayrılma niyeti ölçeklerinin kamu sektöründeki bireylerin kararlarını tam anlamıyla yansıtmayabileceği göz önünde bulundurularak geliştirilmiştir. Bu yeni ölçek, araştırmacılara, çalışanların kurum değiştirme eğilimlerini daha güvenilir ve bağlama uygun bir biçimde ölçme fırsatı sunacaktır. İstatistiksel analizler sonucunda, ölçeğin kurum değiştirme niyeti düzeyini ölçmede geçerlilik ve güvenilirlik kriterlerini karşıladığını göstermektedir.

İşten ayrılma niyeti, bir kişinin kurumdan ayrılma arzusu veya isteğine dair zihinsel bir hazırlık durumu halidir (Bouckennooghe vd., 2013; Thoresen vd., 2003; Erkmen vd., 2021). İşten ayrılma davranışıysa çalışanın fiilen işten çıkması anlamına gelmektedir. İşten ayrılma niyeti ise kişinin mevcut imkânlardan daha avantajlı bir durum olduğuna kanaat getirdiğinde ortaya çıkan davranışı ifade etmektedir. (Yener, 2018). Kurum değiştirme, bir çalışanın bazı sebeplerden ötürü mevcut işini bırakarak başka bir kuruma geçişini ifade eder (Lee ve Mitchell, 1994). Türkiye’de özel ve kamu arasında önemli farklar bulunmaktadır. Örneğin, kamu sektöründe işten ayrılma niyeti, iş güvencesi ve uzun vadeli istihdam beklentileri nedeniyle düşük seviyelerde olurken, özel sektör çalışanlarının işten ayrılma niyeti genellikle örgütsel stres, düşük ücret ya da kariyer fırsatlarının sınırlı olmasından dolayı karşılaşılan bir durumdur (Boyne, 2002). Kamu kurumlarında işten ayrılma yerine sıklıkla kurum değiştirmenin gerçekleştirilmesinden ötürü işten ayrılma niyeti ölçeğinin kamu çalışanlarına tam ithaf etmediğini ve bu sebeple kurum değiştirme niyeti ölçeği geliştirilmek istenilmiştir.

1990’lı yıllara kadar çalışanlar için kuruma bağlılık öncelikli iken, günümüzde işine bağlılık daha belirleyici hale gelmiştir. Bu değişim, kurum değiştirme niyetinin artmasına ve örgütlerin nitelikli çalışanlarını elde tutabilmek için daha yoğun çaba

göstermesine yol açmaktadır (Avcı, 2020, s.217). Literatüre bakıldığında, kurum değiştirme niyetini ölçmeye yönelik iş değiştirme niyeti ölçeklerinin kullanıldığı görülmektedir. Örneğin, Mobley (1978) tarafından geliştirilen ölçek çalışanların mevcut işlerinden ayrılma niyetlerini ölçerken Cammann ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen üç maddelik ölçek ise alan yazında en sık kullanılan ölçüm araçlarından biri olarak yazında yerini almaktadır. Çalışkan ve Koç (2025) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği de yazında mevcuttur. Bu çalışmalar, kurum değiştirme niyetinin ölçümünde farklı kuramsal yaklaşımların benimsendiğini ortaya koymaktadır. Böylece ölçek, sağlık sektöründeki özgün bağlam dikkate alınarak kurum değiştirme niyetini ölçmeye yönelik güncel ve geçerli bir araç sunmaktadır.

Ancak sağlık sektörü, çalışanların yüksek stres ve iş tatminsizliği ile karşı karşıya olduğu özgün bir bağlam sunmaktadır. Yapılan araştırmalar, sağlık çalışanlarının iş stresi ve iş tatminsizliğinin işten ayrılma niyetini artırdığını ortaya koymaktadır (Kim & Lee, 2009; Mosadeghrad, 2013; Wu ve ark., 2012). Arshad ve Puteh (2015) tarafından yapılan çalışmada çalışanların yaşadıkları stresin düzeyiyle işten ayrılma niyeti arasında doğrudan ilişki olduğu saptanmıştır. Bu bağlamda, mesai yükü, iş-aile çatışması, yönetici desteği ve kariyer fırsatları gibi faktörlerin işten ayrılma niyetini etkileyebileceği görülmektedir (Lu ve ark., 2017). Bu durum, sağlık sektörüne özgü bir kurum değiştirme niyeti ölçeğine olan ihtiyacı ortaya koymaktadır. Nitekim sağlık sektörünün ikamesinin olmaması çalışanların yaşadıkları stresi daha belirgin hissetmelerine sebep olmaktadır (Seyhan ve Sivuk, 2021). Geliştirilen ölçek, literatürdeki mevcut ölçüm araçlarının sınırlılıklarını aşarak sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetini geçerli ve güvenilir bir biçimde değerlendirmeye olanak tanımaktadır. Böylece ölçek, hem akademik araştırmalara katkı sağlamakta hem de sağlık kurumları için uygulamada yönetsel karar

süreçlerine destek olabilecek bir araç sunmaktadır.

Bu bağlamda geliştirilen kurum değiştirme niyeti ölçeği, klasik işten ayrılma niyeti ölçeklerinden farklı olarak, kamu çalışanlarının mevcut kurumdan ayrılma düşüncelerini tamamen işten ayrılmak yerine benzer statüde başka bir kamu kurumuna geçiş niyeti üzerinden değerlendirmektedir. Klasik işten ayrılma niyeti ölçekleri, çalışanların çalışma hayatını tümüyle bırakma ya da sektör değiştirme gibi davranışsal niyetlerini ölçerken; bu çalışma kapsamında geliştirilen ölçek, kamu sektörü çalışanlarının çalışma koşulları doğrultusunda, kamu sisteminin iç dinamiklerinde gerçekleşen "kurum içi hareketlilik" eğilimini analiz etmeye yöneliktir. Bu farklılık, kamu yönetimi ve insan kaynakları alanında kurum içi geçişlerin nedenlerini, yaygınlığını ve etkilerini ölçmek açısından önemli bir boşluğu dolduracaktır.

Bu noktadan hareketle, önce alan yazınındaki anketler ve ölçekler incelenmiştir. Ardından, alan yazınındaki kaynaklardan ve mevcut ölçeklerden yararlanılarak, kurum değiştirme niyeti ölçeği geliştirilmiştir. Elde edilen ölçek ile kamu çalışanlarının kurum değiştirme niyetinde olup olmadıklarının belirlenmesi amaçlanmaktadır. Yapılan istatistiksel analizler, ölçeğin işten ayrılma

niyeti belirlemede geçerli ve güvenilir bir araç olarak kullanılabilmesini göstermektedir.

Araştırmalarda KMO değeri ve Bartlett testi sonuçları incelenerek, oluşturulan ölçeğin faktör analizi için uygun olup olmadığına karar verilebilmektedir. Buna göre KMO'nun 1'e yaklaşmış olması çalışmada kullanılan örneklem büyüklüğünün güvenilirliğini göstermektedir (Karagöz, 2014). Mevcut araştırmadan elde edilen KMO katsayısının 0,807 olarak bulunması örneklem yeterliğinin iyi olduğunu göstergesidir. Çalışma kapsamında geliştirilen kurum değiştirme niyeti ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,862'dir. Bu değer kurum değiştirme niyeti ölçeğinin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Bu analizler ışığında, geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının başarılı bir şekilde geliştirildiği söylenebilir. Sonuç olarak ölçek; tek boyut ve 5 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışma kapsamında geliştirilen ölçek, kurum değiştirme niyeti üzerine kamuda araştırma yapacak olan akademisyenler için güncel bir ölçüm aracı olarak kullanılabilir.

Ölçek Sakarya ilinde bulunan bir kamu hastanesinde çalışmakta olan sağlık çalışanları üzerine uygulanmıştır. Farklı bir ilde farklı kurum çalışanlarına da uygulanabileceği öngörülmektedir.

KAYNAKLAR

- Akbolat, M., Sezer, C., Ünal, Ö., Amarat, M., & Durmuş, A. (2021). Doğrudan şiddet ve tanık olunan şiddetin gelecek üzerindeki etkileri, şiddet korkusu ve işten ayrılma niyeti: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Güncel Psikoloji*, 40, 4684–4690.
- Al-Mansour, K. (2021). Stress and turnover intention among healthcare workers in Saudi Arabia during the time of COVID-19: Can social support play a role? *PLOS ONE*, 16(10), e0258101. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258101>
- Altunışık, R., Boz, H., Gegez, E., Koç, E., Sığırtı, Ü., Yıldız, E., & Yüksel, A. (2022). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: SPSS uygulamalı*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Arshad, H. Ve Puteh, F. (2015). Determinants of Turnover Intention Among Employees, *Journal of Administrative Science*, 12 (2), 1-15.
- Aşkın, H. H. (2014). Mesleğe adanmışlık, örgütsel sadakat ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi).
- Avcı, K. (2020). Çalışma Tutma ve Kariyer Geliştirme. K. Avcı (Ed.). *Sağlık Sektöründe İnsan Kaynakları Yönetimi* (s.218-245). Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aydın, G. Ç., Aytaç, S., & Şanlı, Y. (2021). İşe ilişkin duygular, iş stresi ve tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Hemşireler üzerinde bir araştırma. *Journal of Social Policy Conferences*, 80, 1–35.
- Boniol, M., McIsaac, M., Xu, L., Wuliji, T., Diallo, K., & Campbell, J. (2019). Gender equity in the health workforce: Analysis of 104 countries. World Health Organization.
- Bouckennooghe, D., Raja, U., & Butt, A. N. (2013). Combined effects of positive and negative affectivity and job satisfaction on job performance and turnover intentions. *The Journal of Psychology*, 147(2), 105–123. <https://doi.org/10.1080/00223980.2012.678411>
- Boyne, G. A. (2002). Public and private management: What's the difference? *Journal of Management Studies*, 39(1), 97–122.
- Çalışkan, A. & Koç, M. (2025). Intention to Quit Scale: A new approach in the context of changing working conditions. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 5-24.
- Callado, A., Teixeira, G., & Lucas, P. (2023). Turnover intention and organizational commitment of primary healthcare nurses. *Healthcare*, 11(4), 521.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. (1979). *The Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. University of Michigan Ann Arbor (Unpublished manuscript).
- Choi, J. R., & Park, W. W. (2024). Employees' self-enhancement motivation and turnover intention: Effects of group efficacy and directive leadership. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 52(3), 1-14.
- Choi, S. P. P., Cheung, K., & Pang, S. M. C. (2012). Turning challenge into opportunity: enhancing nursing competencies through advancing positive practice environment. In *East Asian Forum of Nursing Scholars [EAFONS]*.
- Constantin, C. (2014). Principal component analysis – A powerful tool in computing marketing information. *Faculty of Economic Sciences and Business Administration*, 7(56), 26–30.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroglu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri – SPSS uygulamalı* (8. bas.). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Erdirençlebi, M., & Karataş, C. G. (2019). Örgütsel adaletin işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti üzerine etkisi. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1825–1849.
- Erkmen, T., & Kahraman, F. (2021). İşten ayrılma eğilimi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, 25, 59–72.
- Haddad, L. M., Annamaraju, P., & Toney-Butler, T. J. (2020). *Nursing shortage*. *StatPearls*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK493175/>
- Hausknecht, J. P., & Trevor, C. O. (2011). Collective turnover at the group, unit, and organizational levels: Evidence, issues, and implications. *Journal of Management*, 37(1), 352–388.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Huyghebaert, T., Gillet, N., Fernet, C., Lahiani, F. J., & Fouquereau, E. (2018). Leveraging psychosocial safety climate to prevent ill-being: The mediating role of psychological need thwarting. *Journal of Vocational Behavior*, 107(3), 111–125.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113–134.
- Karagöz, Y. (2014). *SPSS 21.1 uygulamalı biyoistatistik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kılıç, T., & Şener, İ. (2022). Algılanan çalışma koşullarının işten ayrılma niyeti ile tükenmişliğe etkisi: Gıda perakendeciliği çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 214–236.
- Kim, H., Ve Lee, S. Y. (2009). Supervisory Communication, Burnout and Turnover Intention among Social Workers in Health Care Settings, *Social Work in Health Care*, 48, 364-385.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51–89.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H. Ve Hao, Y. T. (2017). The Relationship between Job Satisfaction, Work Stress, Work-Family Conflict and Turnover Intention among Physicians in Guangdong, China: A Cross-Sectional Study, *BMJ Open*, 7, E014894.
- Maertz, C. P., Jr., & Campion, M. A. (2004). Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47(4), 566–582.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Mosedeghrad, A. M. (2013). Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management, *International Journal of Health Policy and Management*, 1 (2), 169-176.
- Okan, T., & Özbek, M. F. (2016). İş yükü talebi, iş tatminsizliği ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde iş-aile çatışması ve iş stresinin ara değişken rolü: Sağlık çalışanları örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 7(17), 203–226.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Algılanan örgütsel desteğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 97–115.
- Seyhan, F., & Sivuk, D. (2021). Örgütsel Çatışma, Örgütsel Stres, İş Yaşam Kalitesi, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Sağlık Çalışanlarının Verimliliği Üzerine Bir Araştırma. *Verimlilik Dergisi*(4),185-201. <https://doi.org/10.51551/Verimlilik.748957>

Soeprapto, A., Tawil, M. R., Naim, S., Buamonabot, I., & Thahrim, M. (2024). Analysis of the effect of job satisfaction and tenure on turnover intention. *Jurnal Ekonomi*, 13(03), 517-523.

Sousa-Poza, A., & Henneberger, F. (2004). Analysing job mobility with turnover intentions: An international comparative study. *Journal of Economic*, 38(1), 113-137. <https://doi.org/10.1080/00213624.2004.11506667>

Tekingündüz, S., Top, M., & Seçkin, M. (2015). İş tatmini, performans, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Hastane örneği. *Verimlilik Dergisi*, 4, 39-64.

Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>

Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & De Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914>

Urhan, B. ve Etiler, N. (2011). Sağlık Sektöründe Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Açısından Analizi. *Çalışma Ve Toplum*, 2(29), 191-216.

Wu, T-Y., Fox, D. P., Stokes, C. Ve Adam, C. (2012), Work-Related Stress and Intention to Quit in Newly Graduated Nurses, *Nurse Education Today*, 32, 669-674.

Yener, S. (2018). İşten ayrılma niyetinin belirleyeni olarak psikolojik rahatlık. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

Yıldız, S., Savcı, G., & Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 21(1), 233-249.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu. (2023). *T.C. Resmî Gazete*, Kanun No: 657. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>