

Citation: Kaluç, S., & Kılıç Kırılmaz, S., & Kırılmaz, H., Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisine Yönelik Bir Araştırma, BMIJ, (2020), 8(5): 4069-4098
doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v8i5.1649>

STRATEJİK İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ UYGULAMALARININ İŞTEN AYRILMA NİYETİNE ETKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA¹

Suzan KALUÇ²

Received Date (Başvuru Tarihi): 13/10/2020

Selma KILIÇ KIRILMAZ³

Accepted Date (Kabul Tarihi): 16/12/2020

Harun KIRILMAZ⁴

Published Date (Yayın Tarihi): 25/12/2020

Çalışmada ilk yazar Sorumlu Yazar (Corresponding Author) rolündedir.

ÖZ

Anahtar Kelimeler:

Stratejik İnsan Kaynakları
Yönetimi,

İşten Ayrılma Niyeti,

Eğitim,

Seçme ve Yerleştirme,

Ücret

JEL Kodları:

M12,

M53

Bu araştırma, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarının işgörenlerin işten ayrılma niyetlerine etkisinin olup olmadığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Chen ve Huang'ın (2008) geliştirdiği ve Akgün (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmış "Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği ve Rosin ve Korabick'in (1995) geliştirdiği ve Tanrıöver'in (2005) Türkçeye uyarladığı "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul İl'inde faaliyet gösteren bir üniversite hastanesi işgörenleri oluşturmaktadır. Söz konusu hastanede 435 işgören bulunmaktadır. Araştırma için örneklem belirlenmemiş olup tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak 435 kişiden 321 kişinin anket doldurması sağlanabilmiştir. Eksik ve hatalı anketler araştırmadan çıkarılarak geriye kalan 304 anket üzerinden analizler yapılmıştır. Analizlerde; tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Stratejik İKY uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu ve Stratejik İKY uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu bulunmuştur. Stratejik İKY uygulamalarının alt boyutları olan eğitim ile seçme ve yerleştirmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu belirlenmiştir ancak Stratejik İKY uygulamalarının diğer bir alt boyutu olan ücretin işten ayrılma niyetine olan etkisini belirlemek amacıyla ortaya koyulan modelin ise anlamlı olmadığı bulunmuştur. Araştırmadan elde edilen verilere göre, işletmelerin Stratejik İKY uygulamalarını etkin bir şekilde uygulamalarının işgörenlerin işten ayrılma niyetini azaltacağı söylenebilir.

Keywords:

Strategic Human Resources
Management

Turnover Intention Training

Selection and
Placement

Payment

JEL Codes:

M12

M53

¹ Bu çalışma Suzan KALUÇ'un yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

² Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, suzanakdemr@gmail.com,

<https://orcid.org/0000-0001-7693-6444>

³ Dr. Öğr. Üyesi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Uluslararası Ticaret ve Lojistik Bölümü, skirilmaz@subu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-8478-1910>

⁴ Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, hkirilmaz@sakarya.edu.tr,

<https://orcid.org/0000-0001-6055-6826>

EXTENDED ABSTRACT

A RESEARCH AIMED AT THE IMPACT OF STRATEGIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT PRACTICES ON TURNOVER INTENTION

1. LITERATURE

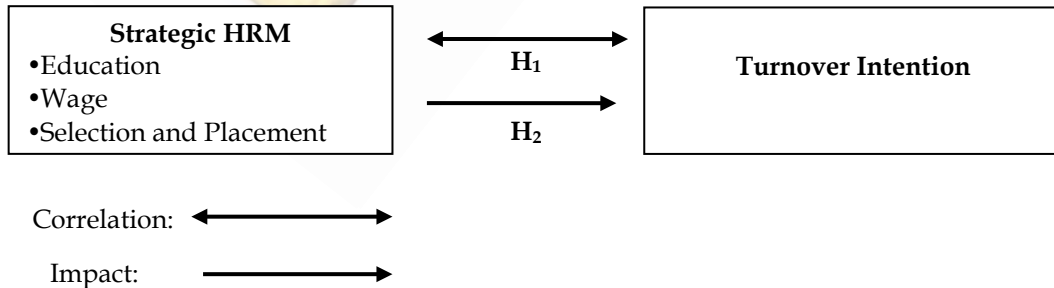
The emergence of strategic HRM is an outcome of the strategic management trends shown by the organisations. In today's management practices, all business functions strive to associate working methods and practices with company strategy to achieve organisational performance. Therefore, as pointed out by Miles and Snow (1984), Strategic HRM occurs when HR departments try to harmonise their strategies, business-related processes and practices with business strategies. If there is no such affiliation between HRM and firm strategies, HRM will remain an operational process in the organisation (Zehir et al., 2016: 373).

Turnover intention is an active action exhibited by the employees upon entering into other pursuits as a result of reasons such as failure of the organisations in meeting the expectations of the employees, not being satisfied with the employment conditions and believing that the conditions will not improve (Çekmecelioğlu, 2005: 28). According to another perspective, turnover is a cognitive and behavioural phenomenon. Wage earner may consider leaving the job because their expectations are not met or various reasons. To realise this idea, one can go through various searches and quit his/her job when he/she finds another alternative to his/her job (Gürbüz and Bekmezci, 2012: 193-194).

Within the scope of this research, which is conducted to demonstrate whether the Strategic HRM practices applied in health institutions impact the wage earners' turnover intention, the literature review is first done about the study. In this context, strategic human resources management, turnover intention, the factors affecting the turnover intention, the results of the turnover intention, and the correlation between strategic human resources management and turnover intention are discussed. Information is given about the hypotheses created for the research, data collection method, and statistical techniques implemented in data analysis in the research method section. Findings obtained as a result of the research are explained in the findings section. In the discussion and conclusion section, the findings obtained from the research are evaluated, and recommendations are made concerning the results of the study.

2. DESIGN AND METHOD

The hypotheses of the research conducted to reveal whether the Strategic HRM practices applied in health institutions impact the wage earners' turnover intention are given below, and the model of the research is shown in the figure.



In this direction, the research hypotheses are identified as follows:

H₁: *There is a significant correlation between the perception of strategic human resources management and the level of turnover intention.*

H₂: The perception of strategic human resources management has a significant impact on turnover intention.

Research data are collected through a survey created for the research. "Strategic Human Resources Practices Scale" consisting of 16 items, which is developed by Chen and Huang (2008) and adapted to Turkish by Akgün (2010) and "Turnover Intention Scale" consisting of 4 statements, which is developed by Rosin and Korabick (1995) and adapted into Turkish by Tanrıöver (2005) are used in the survey in question. The scales are applied in a 5-point Likert structure.

The population is composed of the employees of a university hospital operating in Istanbul Province. No sample is determined for the research, and the researchers put in the effort to reach the entire population. However, 321 employees out of 435 employees were able to participate in the survey. Analyses are made on the remaining 304 questionnaires after excluding the incomplete and incorrect surveys. The data obtained from the research are analyzed using the IBM SPSS Statistics 25 program. Descriptive statistical methods, correlation analysis, and regression analysis were utilized in the analysis. Simple regression and stepwise regression methods were used while implementing regression analysis.

3. FINDINGS AND DISCUSSION

A reliability analysis is performed first for the strategic human resources scale and the turnover intention scale used in the study, and the Cronbach's Alpha coefficient is utilised to evaluate the reliability of the data. According to the results, the Cronbach's Alpha value of the Strategic Human Resources Practices Scale is determined as 0.792; Cronbach's Alpha value of the Turnover Intention Scale is determined as 0.891.

Correlation analysis is implemented to analyse the relationships between Strategic HRM practices and Strategic HRM sub-dimensions and the turnover intention in the study, and in this direction, the Pearson correlation coefficient is used. It is determined that there is a negative correlation between strategic HRM practices and the turnover intention at a lower level ($r = -0.391$). It is also determined that there is a negative and low-level correlation between education, which is one of the sub-dimensions of strategic HRM practices, and the Turnover Intention ($r = -, 226$). No significant relationship is found between wage, another sub-dimension of strategic HRM practices, and the turnover intention ($r = -0.062$). It is identified that there is a medium-level negative correlation between the last sub-dimension of strategic HRM practices, Selection and Placement, and the Turnover Intention ($r = -, 417$).

The impact of strategic HRM practices on the turnover intention is demonstrated using regression analysis. Accordingly, it is determined that the models that demonstrate the impact of HRM on the turnover intention ($F=54.342$; $p=0.000$), the impact of education ($F=16.322$; $p=0.000$) and selection and placement ($F=63.556$; $p=0.000$), which are sub-dimensions of strategic HRM, on the turnover intention are significant; and that the model that demonstrates the impact of wage ($F=1.170$; $p=0.280$), which is the sub-dimension of strategic HRM, on the turnover intention is not significant.

Strategic HRM practices on the turnover intention are negative and significant ($\beta = -0.391$; $p = 0.000$), while, Strategic HRM practices negatively affect the turnover intention. The model's correlation coefficient is 0.391, and the explained variance is 15.2% of the total variance. Based on this, although the model is significant, its explanatory effect is within limited levels. The impact of the education sub-dimension of strategic HRM practices on the turnover intention is negative and significant ($\beta = -0.226$; $p = 0.000$), and the education sub-dimension negatively affects the turnover intention. The model's correlation coefficient is 0.226, and the explained variance is 5.1% of the total variance. Based on this, although the model is significant, its explanatory effect is within lower levels. The impact of the selection and placement sub-dimension of strategic HRM practices on the turnover intention is negative and significant ($\beta = -0.417$; $p = 0.000$), and the selection and placement sub-dimension negatively affect the turnover intention. The model's correlation coefficient is 0.417, and the explained variance is 17.1% of the total variance. Based on this, although the model is significant, its explanatory effect is within lower levels.

According to the findings obtained as a result of the research; the H1 hypothesis (there is a significant correlation between the perception of strategic human resources management and the level of turnover intention) is accepted, and it is determined that there is a negative and moderate correlation between strategic HRM practices and the turnover intention. The H2 hypothesis (the perception of strategic human resources management has a significant impact on the level of turnover intention) is also accepted, and the impact of strategic HRM practices on the turnover intention is negative and significant. It is further observed that wage, one of the sub-dimensions of strategic human resources practices, does not significantly impact the turnover intention. That education and selection and placement sub-dimensions have a significant impact on turnover intention.

4. CONCLUSION, RECOMMENDATION AND LIMITATIONS

In this research conducted to demonstrate the impact of Strategic HRM Practices on the turnover intention, it is determined that there is a negative and moderate correlation between Strategic HRM practices and the turnover intention. According to this outcome, it can be asserted that as the perceived level of strategic HRM practices increases, the turnover intention will decrease. This result obtained from the research share similarity with Erdoğan's (2019: 140) study.

By the data obtained from the research, the impact of Strategic HRM practices on the turnover intention is negative and significant, and Strategic HRM practices negatively affect the turnover intention. The impact of the education sub-dimension of strategic HRM practices on the turnover intention is negative and significant, while, the impact of the selection and placement sub-dimension on the turnover intention is also negative and significant. It is also found out that the model demonstrating the turnover intention of the wage, which is the sub-dimension of strategic HRM, is not significant. In this regard, it can be stated that effective strategic human resources practices will be beneficial for organisations in order to reduce the turnover intention of their employees. In a study conducted by Guchait and Cho (2010: 1240), similar results were achieved as our research. They found a significant and negative correlation between HRM practices and the turnover intention and that HRM practices account for about 22% of the variance in turnover intention.

1. GİRİŞ

Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, günümüzde işletmelerin hedeflerine ulaşmalarında oldukça önem verdikleri bir kavram haline gelmiştir. Stratejik amaçların gerçekleştirilmesinin işgörenlerin göz ardı edilmesi ile mümkün olamayacağı ve iş yaşamının odağının insan olduğunun anlaşılması nedeniyle stratejik insan kaynakları yönetimi önem kazanmıştır. Stratejik insan kaynakları uygulamaları ile örgütün stratejik hedefleri ve insan kaynakları yönetiminin faaliyetleri birlikte ele alınmaya başlanmıştır. İşletmelerin stratejik planları, misyon, vizyon, temel stratejiler vb. oluşturulurken insan kaynağının dikkate alınarak oluşturulması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Aksi durumda işletmelerin rekabette geri kalacağı beklenmektedir.

İşten ayrılma niyeti, işgörenlerin beklentilerinin örgütleri tarafından karşılanmaması, istihdam koşullarından tatmin olmamaları ve şartların düzelmeyeceğine inanmaları sonucu başka arayışlar içine girerek gösterdikleri aktif bir eylemdir (Çekmecelioğlu, 2005: 28). İşten ayrılma başka bir yaklaşıma göre bilişsel ve davranışsal bir olgudur. İşgören beklentilerinin karşılanmaması veya çeşitli nedenlerle işten ayrılmayı düşünebilir. Bu düşüncüyü gerçekleştirmek için çeşitli arayışlara girebilir ve kendi işine alternatif başka bir iş bulduğunda işten ayrılma gerçekleşebilir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193-194).

Lam, Chen ve Takeuchi'ne göre (2009: 2251), insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamaları ve işgörenlerin işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki, araştırmacılar ve insan kaynakları uygulayıcıları arasında artan bir ilgi görmektedir. Bu konu kritik öneme sahiptir çünkü işgörenler genellikle kuruluşların paha biçilmez varlıkları olarak görülürler.

Stratejik İKY uygulamaları işgörenlerin iş tatminlerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini arttırabilir. Dolayısıyla işgörenlerin işten ayrılma niyetleri ve davranışları organizasyonlarda uygulanacak etkin bir Stratejik İKY uygulamaları ile düşürülebilir. Bu sayede organizasyonların zaman ve maliyet kayıplarının önüne geçilebilir.

Sağlık kurumlarında uygulanan Stratejik İKY uygulamalarının işgörenlerin işten ayrılma niyetlerine etkisinin olup olmadığının ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada ilk önce çalışma ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Bu kapsamda, stratejik insan kaynakları yönetimi, işten ayrılma niyeti, işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler, işten ayrılma niyetinin sonuçları ile stratejik insan kaynakları yönetimi ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde durulmuştur. Araştırmanın yöntemi bölümünde, araştırma için oluşturulan hipotezler, veri toplama yöntemi, verilerin analizinde kullanılan istatistiki teknikler hakkında bilgi verilmiştir. Bulgular kısmında araştırmadan elde edilen bulgular açıklanmıştır. Tartışma ve sonuç kısmında ise araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirilerek çalışmanın sonuçları ile ilgili önerilerde bulunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi

“İş stratejisi” terimi literatürde kapsamlı bir şekilde incelenmiş olmasına karşılık ve hala stratejinin tanımı konusunda bir fikir birliği yoktur (Kundu, Mor ve Gahlawat, 2020: 3). Ülgen ve Mirze (2004: 26), stratejik yönetimi, “işletmenin uzun dönemde varlığını sürdürmek, işletmeye sürdürülebilir bir rekabet üstünlüğü sağlamak ve işletmenin ortalamasının üzerinde bir getiri elde etmesini sağlayabilmek için eldeki üretim kaynaklarının (hammadde, sermaye, doğal kaynaklar, altyapı ve insan kaynakları vs.) etkili ve verimli bir şekilde kullanılması” olarak tanımlamıştır.

Genel olarak, insan kaynakları yönetimi (İKY) bir tür yönetim faaliyeti olarak tanımlanabilir. Günümüzün işletmelerinin çoğu, İKY'yi işveren- işgören ilişkilerini yönetmek için dayanak noktası olarak görme eğilimindedir. Bununla birlikte, Stratejik İKY, işveren- işgören ilişkisi ile ilgilenmekten çok daha fazlasıdır. Genel olarak Stratejik İKY, bir kuruluşun hedeflerine ulaşmasını sağlamayı amaçlayan planlı İK faaliyetleri modelini ifade eder (Vui-Yee, 2015: 75).

İşletmelerin temel gücü insanlardır ve bu nedenle işletmelerin doğru kişileri seçmesi ve onları mümkün olan en iyi şekilde yönetmesi çok önemlidir. Şirketler için insan kaynaklarını kendi ihtiyaçları, istekleri ve motivasyon yolları olan bireyler olarak görmeleri önemlidir. İşletmeler, sahip oldukları bilgileri kullanmak ve

işgörenleri örgütsel hedeflere yönlendirmek için kalıpların dışında düşünmelidir (Knezovic, 2018: 55).

Stratejik İKY'nin ortaya çıkışı, organizasyonların stratejik yönetim eğilimlerinin bir sonucudur. Günümüzün yönetim uygulamalarında, tüm işletme fonksiyonları, daha yüksek organizasyonel performans elde etmek için çalışma yöntemlerini ve uygulamalarını firma stratejisiyle ilişkilendirmeye çalışır. Dolayısıyla, Miles ve Snow'un (1984) belirttiği gibi Stratejik İKY, İK bölümlerinin, stratejilerini, işle ilgili süreçlerini ve uygulamalarını işletme stratejileri ile uyumlu hale getirmeye çalıştıklarında ortaya çıkar. İKY ile firma stratejileri arasında böyle bir bağlantı olmazsa, İKY organizasyonda işlevsel bir süreç olarak kalır (Zehir vd., 2016: 373).

İK ile ilgili stratejik perspektif kavramı son yıllarda daha çok önem kazanmıştır. 1990'larda İK ve firma performansı arasında bir bağlantı kuran birkaç ampirik makalenin yayınlanmasına kadar, bu alan şu anki önemini kazanmamıştı (Becker ve Huselid, 2010: 380). Şirketlerin rekabet üstünlüğünü kazanabilecekleri alan olan insan kaynaklarına odaklanma, son on yılda artmıştır. Günümüzde, doğru ve kapsamlı insan kaynakları anlayışı olmadan verimlilik, küreselleşme, rekabet gücü ve değişimin sağlanamayacağı kuşkusuzdur. İnsanlar artık marjinal bir örgütsel kaynak değil, daha çok yeni değerın önemli bir kaynağıdır (Knezovic, 2018: 55).

Firmalarda stratejik yönetimin ortaya çıkmasıyla birlikte, organizasyonların birçok fonksiyon ve departmanı, stratejilerini, uygulamalarını ve süreçlerini iş stratejisi ile eşleştirmeye çalışmıştır. İKY bunlardan biridir ve stratejik İKY, firmalar İK stratejilerini ve uygulamalarını iş stratejisiyle ilişkilendirmeye çalıştıkları zaman ortaya çıkmış bir alandır (Zehir vd., 2016: 372).

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) disiplininin makro alanı olarak kabul edilen Stratejik İKY, ağırlıklı olarak sadece İKY uygulamaları yerine, İKY uygulamaları ile firma performansı arasındaki ilişkiye odaklanmıştır (Kundu, Mor ve Gahlawat, 2020: 2). Stratejik İKY, "bir organizasyonun hedeflerine ulaşmasını sağlamak için planlanan insan kaynakları geliştirme ve faaliyetlerinin modeli" olarak

tanımlanmıştır. Bu tanım iki ana noktayı birleştirmektedir (Jain, 2005: 167): (1) insan kaynakları uygulamalarının örgüt stratejisi ile bağlantısı ve (2) birçok insan kaynakları uygulamalarının uyumlaştırılması.

Lengnick-Hall vd. (2009: 65), Stratejik İKY literatüründe zaman içinde yedi tema belirlediklerini belirtmişlerdir. Bunlar: (1) olasılık perspektiflerini ve uyumu açıklamak, (2) insanları yönetmeye odaklanmaktan stratejik katkılar oluşturmaya geçmek, (3) İK sistemi bileşenlerini ve yapısını detaylandırmak, (4) Stratejik İKY'nin kapsamını genişletmek, (5) İK uygulama ve yürütmesine ulaşmak, (6) Stratejik İKY sonuçlarını ölçmek ve (7) metodolojik konuları değerlendirmek.

Stratejik İKY, nitelikli bir işgücü edinme, geliştirme ve sürdürme ile ilgilenen kapsamlı bir süreçtir. Basit bir deyişle, İKY operasyonel işlevi temsil ederken, Stratejik İKY stratejik olanıdır. Şirketler, organizasyonun en önemli varlığı olarak insan kaynaklarının farkındadır (Knezovic, 2018: 56).

Günümüzde rekabet üstünlüğünün giderek önemli hale geldiği ve stratejik kararlar ile rekabet üstünlüğü elde edileceği bilinmektedir. Stratejik kararların alınmasında ise en önemli faktör işgörenlerin tecrübelerinden, yetenek, bilgi ve becerilerinden tam olarak yararlanmaktır. Bu anlamda İnsan Kaynakları yöneticilerine işgörenlerin çevresel, örgütsel ve bireysel beklentilerini karşılayıp iş tatmini ve motivasyon konularında performans arttırmada ve işten ayrılmaların önüne geçilmesinde önemli bir rol düşmektedir. Aksi takdirde oluşacak işten ayrılmalar örgüt açısından istenmeyen sonuçlar doğurabilecektir (Atalar, 2019: 25-26).

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

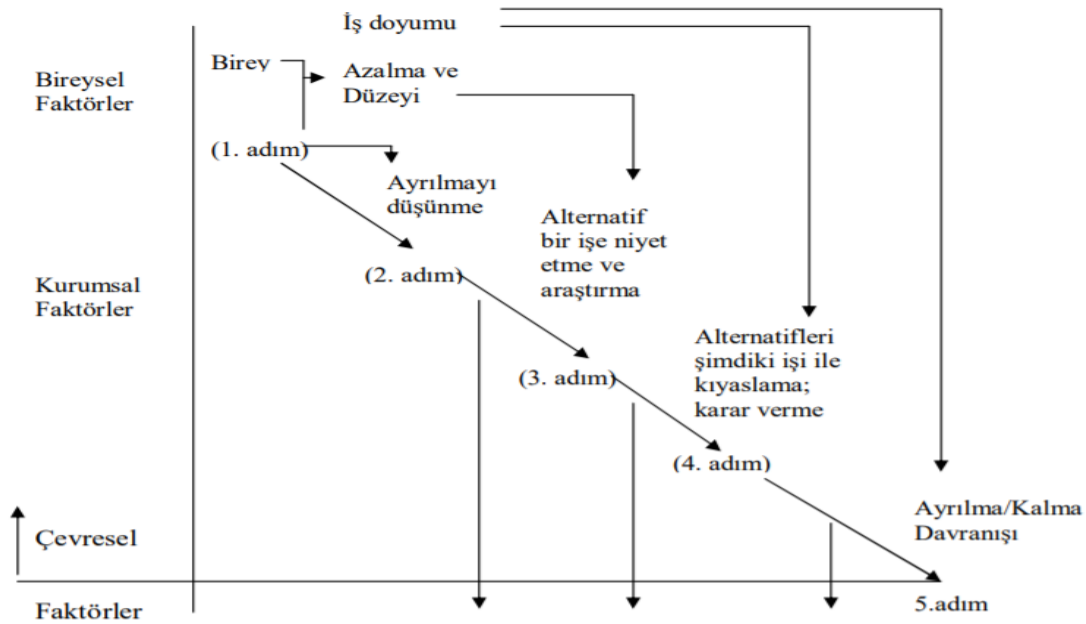
Egan, Yang ve Bartlett (2004: 279) işten ayrılma niyetini, bireylerin örgütten ayrılma eyleminin bilinçli bir şekilde kararlaştırılması ve davranışlarına yansıtması şeklinde tanımlamışlardır. İşten ayrılma niyeti kasıtlı bir istektir. İşgörenin işini bırakma yönündeki kararı sonucu farklı arayışlar içine girmesidir. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma kararını iki farklı şekilde etkilemektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 193-194):

- Başka iş olanaklarının olmamasına rağmen işgören işten ayrılmaya ve işi

bırakmaya karar vermiştir.

- İşgören yeni bir iş buluncaya kadar iş arayış süreci içerisinde çalışmaya devam eder.

İşgörenlerin örgüt içerisindeki varlığını fiili olarak sonlandırması, işten ayrılma olarak kabul ediliyorken, işten ayrılma niyeti işten ayrılma isteğinin tutum ve davranışlarına yansımadır (Jafarova ve Sağlam, 2018: 66). Ayrılma niyeti, bir bireyin yakın gelecekte bir kuruluştan ayrılma olasılığına ilişkin öznel tahminini ifade eder (Guchait ve Cho, 2010: 1234). Şekil 1’de işten ayrılma niyetinin adımları ve işten ayrılma niyetini etkileyen faktörler görülmektedir.



Şekil 1. İşten Ayrılma Niyeti

Kaynak: (Abelson, 1986), aktaran, Yaprak, E. (2009: 6)

Örgütlerin dinamik iş ortamlarındaki en büyük amaçlarından biri üstün nitelikli işgörenlerin örgütte uzun süreli çalışmasını sağlamaktır (Yavan, 2017: 60). İşten ayrılma niyetinde olan işgörenin bunu performansına, çalışma düzenine yansıtması örgütler açısından istenmeyen bir durumdur ve yüksek performanslı, üstün nitelikli kişilerin işten ayrılması örgüt için önemli maliyet unsurlarından birisidir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 194). İşinden ayrılan işgörenin yerine yeni alınacak bir kişinin maliyetinin, işten ayrılan bir önceki işgörene göre çok daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Singh ve Loncar, 2010: 471). Maliyetler arsında; işgören

seçme ve yerleştirme maliyeti, eğitim maliyeti, belli bir süre işe tam olarak yoğunlaşamama maliyeti, bu süre zarfında işlerin yetişmesi için diğer işgörene ödenen fazla mesai maliyeti, işgörenin işten ayrılma ve diğer işgörenin işe alınma sürecindeki zamanda oluşan üretim kaybının maliyeti, işgörenin öğrenme aşamasında geçireceği kaza ve oluşacak hasar maliyeti, işe alınamayan işgörenin negatif davranışları sonucu oluşacak maliyet vb. sayılabilir. İşten ayrılma sürecinde örgüt duruma müdahale etmezse veya düzeltme faaliyetinde bulunmazsa örgüt bu maliyetlere katlanmak zorunda kalacaktır (Serçeoğlu, Işık ve Çetinkaya, 2016: 1102).

İşten ayrılma niyetinin, maliyet unsurunun yanında, zaman kaybettirici ve örgütteki çalışma grupları arasındaki ilişkileri zedeleyerek çalışmaya devam eden işgörenlerin motivasyonunu olumsuz şekilde etkileme özelliği vardır. Deneyimli ve alanında uzman işgörenlerin işten ayrılmaları, yerine gelecek işgören için katlanılan zamanı zarara dönüştürmektedir. Hem maliyet hem zaman kaybını engellemek amacıyla söz konusu işgörenlerin örgütte çalışmaya devam etmesini sağlamak örgütün verimliliği ve etkinliği açısından önem teşkil etmektedir (Poyraz ve Kama, 2008: 149).

2.2.1. İşten Ayrılma Niyetini Etkileyen Faktörler

İşgörenler, işe alındıktan sonra işyeri ile ilgili bazı beklentilere sahip olmaktadır. İşe girme sırasındaki beklentileri ve işyerinin kendisine sunacağını vadettiği imkânlar neticesinde işe başlayan işgören daha sonra beklentilerinin karşılanmadığını anlarsa işten ayrılma niyeti içerisine girmeye başlamaktadır. Bu sürecin işgörenin istemediği şekliyle devam etmesi sonucunda ise işgören başka bir iş olanağı arama sürecine girer ve şimdiki iş olanağı ile yeni bulduğu iş olanağını karşılaştırması sonucunda işten ayrılma davranışı gösterebilir (Mobley, 1977: 238). Çarıkçı ve Çelikkol'e göre (2009: 160) işgörenlerin, işten ayrılma niyetleri üzerinde etkili olan faktörler arasında; ödüllendirme yapıları, kariyer geliştirme fırsatları, iş-rol talep ve beklentileri, örgüt kültürü ve değerleri, işin kendisi, ücret ve çalışma arkadaşları ile ilişkiler vb. sayılabilir.

İşten ayrılma eğilimini arttıran faktörlerin incelendiği çalışmalarda üzerinde en fazla durulan değişkenlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılık olduğu belirlenmiştir.

İş doyumu ve örgütsel bağlılığı yüksek olan işgörenler, örgütün hedeflerine ulaşması için çaba gösterdikleri görülürken; işten ayrılma eğilimi yüksek olan işgörenlerde iş doyumu ve örgütsel bağlılığın düşük olduğu belirlenmiştir (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37).

İşten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan faktörleri inceleyen birçok araştırma sonucunda ücret önemli bir faktör olarak değerlendirilse de bunun dışında işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olan kişisel, örgütsel ve çevresel birçok faktör olduğu görülmektedir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 194). İşten ayrılma niyetine etki eden faktörler farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Bur sınıflamalardan birisinde; dışsal, kişisel ve işle ilgili olmak üzere üç farklı faktörden bahsedilmektedir. Dışsal faktörler arasında; tekrar işe giriş oranları, işgörenlerin algulamaları ve işsizlik oranları vb. gösterilmiştir. Kişisel faktörler arasında; eğitim, yaş, çalışma yılı, cinsiyet, medeni durum vb. sayılmıştır. İşe ait faktörler arasında ise; iş tatmini, ücret, yapılan işin tanımı, iş performansı, verilen görevin rutin olması, görevde yükselme imkânlar vb. sayılmıştır. Bunların dışında, işle ilgili faktörlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerine farklı değişkenlerin de etki ettiğine ilişkin çalışmalar da bulunmaktadır (Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 108).

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörler bir diğer sınıflamada; bireysel, örgütsel ve çevresel olarak sınıflandırılmıştır. İşten ayrılma niyetini etkileyen bireysel faktörlerin başında kişisel özellikler gelir. Bu duruma göre yumuşak başlı işgörenlerin, daha nazik, çözümcül, fedakâr ve çözüm odaklı olmalarından dolayı sert kişisel özellik taşıyan işgörelere göre işten ayrılma eğiliminin düşük olduğu, ancak tam tersi kişilik yapısına sahip olan işgörenlerde işten ayrılma niyetinin yüksek olduğu görülmüştür (Yavan, 2017: 62-63). Porter ve Steers (1973: 164), işten ayrılma niyetini etkileyen bireysel faktörlerin, işten ayrılma davranışı ve işe devamsızlık davranışı üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmişlerdir. İşten ayrılma niyetini etkileyen bireysel faktörleri arasında; yaş, cinsiyet, görev süresi, kişisel özellikler ve aile yapısı olduğunu belirtmişlerdir.

İşten ayrılma niyetine etkisi olan pek çok örgütsel faktör bulunmaktadır. Özellikle ücret memnuniyeti, yönetim tarzı, ödüllendirme mekanizmaları, çalışma

şartları gibi konular işgören için önemli olup işten ayrılma niyetine etki etmektedir (Sökmen ve Şimşek, 2016: 611). Bunlarla birlikte örgütsel bağlılık, iş tatmini, örgüt kültürü, stres, örgüt iklimi, iş arkadaşlarıyla olan ilişkiler, kariyer geliştirme yapıları, tükenmişlik, çalışma saatleri, çalışılan ortamın fiziksel şartları ve iş yükü de işten ayrılma niyetini etkileyen örgütsel faktörler arasında sayılabilmektedir (Yavan, 2017: 62-63).

İş yapılan ortam, örgütün sağladığı koşullar, işin yapılma biçiminin işgörenler için uygun olması ve de çalışma ortamının uygun bir hale getirilmesi, işten ayrılma niyetini azaltan etkilere sahip olacaktır (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2014: 322-323). Yapılan bir araştırmada, işgörenlerin kendilerini geliştirebilme imkânı sunan örgütlerde daha uzun süre çalışmaya istekli olukları vurgulanmıştır. Aynı çalışmada; işgörenlere örgüt içinde sağlanan destekleyici eğitim ve programların olması işyerine olan bağlılık oranlarını artırmakta, bununla birlikte işten ayrılma niyetinin de düşük olmasına katkı sağlamaktadır (Sabuncuoğlu, 2007: 625).

İş görenlerin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi olan diğer örgütsel faktörler arasında; örgüt kültürü ve değerleri yer almaktadır. Bunların dışında; işgörenlerin çalışma arkadaşları ile ilişkileri, iş beklentileri, iş yapış şekilleri, kariyer olanakları işten ayrılma niyetine etki etmektedir. Tüm bu faktörlerin düzeltilmesi ve bunlarla birlikte örgütün ödüllendirme mekanizmalarının gelişmiş olması, ücret beklentilerinin karşılanması işten ayrılma niyetinin oluşmasını engelleyecek, işgörenin örgüt hedef ve amaçlarını benimseyerek çalışmasını sağlayacaktır (Çarıkçı ve Çelikkol, 2009: 160).

Bireysel ve örgütsel faktörlerin dışında işgörenlerin işten ayrılma niyetini etkileyen faktörlere çevresel faktörler denir. Örgüt dışında yaşanan bu faktörlerin ulusal ve küresel etkileri olmaktadır. Çevresel faktörlere; ekonomilerde ortaya çıkan makro ve mikro dalgalanmalar, teknolojiye yaşanan gelişmeler, kamusal düzenlemeler, dış piyasada sunulan iş imkânları örnek olarak verilebilir (Atalar, 2019: 27). Çevresel faktörlerin etkisiyle bireyler kendi istekleri ile veya örgüt tarafından işten çıkarılabilmektedirler. Genel bir çerçevede incelenecek olursa

örgütler ve bireyler tarafından engellenemeyen çevresel faktörler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2014: 315-322):

- Ülkede yaşanan enflasyon nedeniyle reel kazancın düşmesi,
- Ekonomik daralmalar veya gelişmelerin etkisiyle oluşan mevsimsel dalgalanmalar,
- Kıdem tazminat yasasında yapılan değişiklikler sonucu getirdiği maliyetler,
- Teknolojik gelişmeler,
- Ailenin eğitim sorunları, sağlık sorunları ve kültür yapısı,
- Ulaşım problemleri,
- Çeşitli anlaşmazlıklar sonucu sendikaların iş yerlerinde işi yavaşlatma, durdurma veya işe geç gelme vb. faaliyetleri teşvik etmesi.

İşgörenlerin örgüt ile ilgili bir problemleri olmasa bile yaşamış olduğu bir takım sosyal ve ekonomik faktörler, kişilerin işten ayrılma niyetini etkileyebilir. Örnek olarak dışarıdaki iş olanaklarının daha cazip gelmesi, ulaşımda yaşanabilecek problemler, aile bireylerinin eğitim ihtiyaçları vb. olabilir (Yavan, 2017: 63).

2.2.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyetinin bireyler, örgütler ve genel ekonomi açısından önemli sonuçları vardır. İşten ayrılma niyetinin en önemli sonucu işten ayrılma davranışdır ve beraberinde getirdiği sorun personel devir oranının yüksek olmasıdır (Avcı ve Küçükusta, 2009: 37). Personel devir oranının yüksek olması örgütün çok sık işgören değişikliğine uğradığı anlamını taşır. Personel devir oranının yüksek olması örgütlerin işgören seçme aşamasında doğru karar veremediği, ücret ve ödül mekanizmasının yeterli düzeyde olmadığı, motivasyon düşüklüğü, eğitim faaliyetlerinin amacına ulaşmadığı gibi sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Bu aynı zamanda işgörenler tarafından tercih edilmeme ve işgören bulmada problem olacağı sorunlarını da beraberinde getirir (Yüksel, 2004: 71).

Örgütlerde işten ayrılma niyetinin artması yönünde bir seyir varsa örgüt içinde bu durum işgörenler ve yöneticiler için olumsuz bir atmosfer oluşturacaktır.

Örgüt yapısındaki verimliliğin ve performansın düşmesiyle birlikte başarı elde etmek daha güç bir hale gelecektir. Örgütler için işgören memnuniyeti ve iş tatmin düzeyinin yüksek olması vazgeçilmez unsurlardır. Ancak işten ayrılma niyeti bu durumu zedelemektedir (Yavan, 2017: 68). İşten ayrılma niyetinin, ayrılma davranışına dönüştüğü işgörenlerde ortaya çıkan bir takım bireysel sonuçlar bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde sayılabilir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2014: 321):

- İşgörenin işten ayrıldığı kurumdaki pozisyonunu, unvanını ve kıdemini kaybetmesi,
- Ayrıldığı kurum ile çalışmaya başlayacağı kurumdan alacağı ücretten dolayı yaşayacağı fark,
- Örgüte adapte olma, kurumu tanıma ve işi öğrenme sürecinde yaşayacağı iş kazası ihtimali,
- Yan ve sosyal haklarında yaşanabilecek kayıplar,
- Kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası vb. haklardan işten ayrılma nedeniyle yararlanamama,
- Örgüt kültürüne, çalışma ortamına ve çalışma arkadaşlarına adapte olamama probleminin yaşanması,
- Kariyer ve terfi için geçmesi gereken zamanın beklenmesi gibi etkilerdir.

İşten ayrılmanın en önemli olumsuz etkisi örgüt için artan maliyetler olmasıyla birlikte örgütsel sonuçlar aşağıdaki gibi sayılabilir (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2014: 321):

- İşgören seçim ve yerleştirme aşamasında karşılaşılabilecek maliyetler (İlan verme, sağlık kontrolleri, evrak tamamlama vb.),
- Eğitim ve geliştirme maliyetleri,
- Deneyimli işgörenin ayrılması sonucu, ikame adayın bulunması aşamasındaki zorluklar,
- Örgüt düzeninin yeniden sağlanması aşamasındaki güçlükler,

- İşe alınan işgörenin tecrübe konusundaki eksiklikleri, teknik araç ve gereçlerin kullanım becerisinin yetersiz olması,
- İşten duyulan tatminin azalması, iş yükünün artması ve beraberinde getirdiği örgüte bağlılık duygusunda azalma,
- Verimliliğin azalması.

Literatür incelendiğinde işten ayrılma niyeti ile örgütsel ya da bireysel diğer değişkenlerin birlikte ele alındığı birçok çalışma yapıldığı görülmüştür. Örneğin, Begenirbaş ve Çalışkan (2014: 121-122) yapmış oldukları araştırmada, katılımcı hizmet sektöründe işgörenlerin, görevlerini yerine getirirken göstermiş oldukları duygusal emeğin onların çalışma performansları ve işten ayrılma niyetlerinin üzerinde etkili olduğunu ve bu etkide işlerini yaparken iş arkadaşları ile yaşamış oldukları negatif iletişim ve davranışların, yani kişilerarası çatışmanın kısmi aracılık rolünün olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Turunç ve Çelik (2010: 225), işgörenlerin algılamış oldukları örgütsel desteğin, işten ayrılma niyetlerini azalttığını belirlemişlerdir. Aynı araştırmadan elde edilen sonuçlara göre; iş-aile çatışma düzeyinin, işgörenlerin işten ayrılma niyetini anlamlı bir düzeyde etkilediği ve işten ayrılma niyetlerini artırdığı belirlenmiştir. Erdirençelebi ve Filizöz (2016: 130), yapmış oldukları çalışmada, işgörenlerin etik işyeri iklim algısı arttıkça, çalıştığı işletmeden ayrılma niyetinin azalacağını ve mobbingin işten ayrılma niyetini, pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Yani işgörenler mobbinge maruz kaldıkça işten ayrılma niyeti taşımaktadırlar.

Gkorezis, Georgiou ve Theodorou (2018: 477), hemşirelerin beceri, bilgi ve motivasyona ilişkin algılarının, tutum ve davranışları açısından çok önemli olduğunu, çalıştıkları hastanede bu tür iş uygulamaları olduğunu düşünen hemşirelerin hem örgütsel sinizm hem de işten ayrılma niyeti eğilimlerinin daha düşük seviyelerde olduğunu belirlemişlerdir. Bu nedenle, işe alma, seçme, eğitim, geliştirme, değerlendirme, ödüller ve iş güvenliği gibi çağdaş İKY uygulamalarının, hemşirelerin örgütsel sinizmini azaltmak ve hastanede kalma olasılığını artırmak için yararlı araçlar olduğunu belirtmişlerdir.

Seyrek ve İnal'ın yapmış olduğu araştırmada, (2017: 70) örgütsel bağlılığın, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin negatif yönlü ve anlamlı olduğu belirlenmişlerdir. Bu sonuca göre, işgörenlerin işyerine olan bağlılık seviyeleri arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin düzeyi azalmaktadır. İşten ayrılma niyetinde etkili olan diğer bir faktörün ise algılanan iş alternatifleri olduğu belirtilmiştir. İşgörenlerin, çalışabilecekleri başka iş alternatifleri arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin de artacağı anlaşılmıştır. Diğer yandan araştırmacılar, araştırma modellerindeki özerklik ve ücret memnuniyeti değişkenlerinin beklenenin aksine işten ayrılma niyetinde anlamlı bir etkilerinin olmadığını belirlemişlerdir.

Çakar ve Ceylan (2005: 64), işgörenlerin; örgüte duygusal bağlılığı, normatif bağlılığı, devam bağlılığı ve işe katılımı arttıkça, işten ayrılma niyetlerinin de azaldığını bulmuşlardır. Bolat vd. (2017: 175), nepotizmin hem doğrudan hem de kariyer düzleşmesi aracılığıyla işten ayrılma niyetini artırıcı yönde bir etkisinin olduğunu bulmuşlardır.

Tuna ve Yeşiltaş (2014: 114), yapmış oldukları çalışmada işe yabancılaşma ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Ayrıca işe özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Polat ve Meydan (2010: 160), örgütsel özdeşleşme düzeyinin yüksek olmasının işten ayrılma niyetini olumsuz olarak etkilediğini belirlemişlerdir.

Afacan Fındıklı (2014: 149-150), yapmış olduğu araştırma sonucunda, işgörenlerin algılamış oldukları örgütsel desteğin ve lider desteğinin işten ayrılma niyetlerini anlamlı bir şekilde düşürdüğünü tespit etmiştir. Dinç Özcan vd. (2012: 11), tarafından yapılan araştırmada, etkileşimci liderlikle işten ayrılma niyeti ve örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Şahin (2011: 285), yaptığı araştırmada işten ayrılma niyeti ile lider-üye etkileşimi arasında, negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur. Baltacı, Güçlü ve Çeliker, (2014: 364), dönüşümcü liderlik özelliği gösteren yöneticilerin, çalışanların fikirlerine değer vermesi ve onların ihtiyaçlarıyla yakından ilgilenmesi, işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının yükselmesine ve işten ayrılma niyetlerinin azalmasına yardımcı olduğunu belirlemişlerdir.

2.3. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

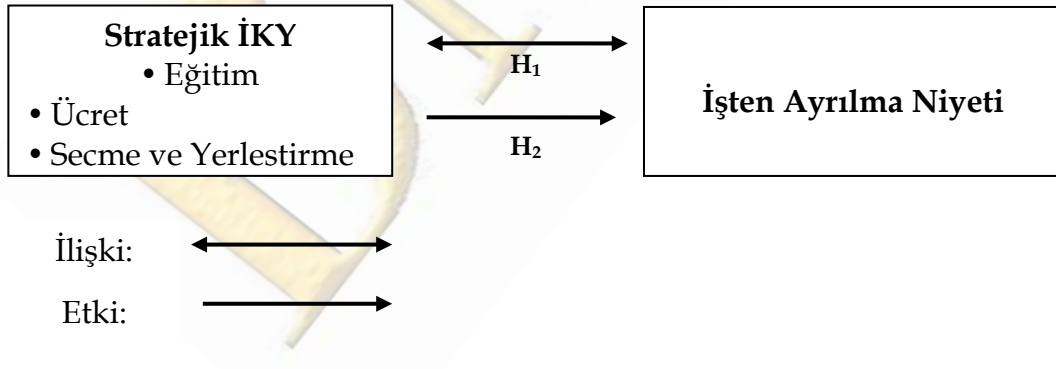
Yetkinlik düzeyi yüksek işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının sağlanması ve işten ayrılma niyetinin oluşmamasında özellikle İKY uygulamalarının önemi büyüktür. İşgörenlerin İKY uygulamalarından duydukları memnuniyetin kuruma olan bağlılıklarını ve iş tatminlerini arttırdığı ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerini etkilediği belirlenmiştir (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 190). İKY uygulamaları ile işten ayrılma niyetine etkisine ilişkin yapılan çalışmalarda işgören seçme sürecinde uygulanan yöntemlerin iş gücü devir hızına yani işten ayrılmalara etkisi olduğu görülmektedir. İşgören seçme uygulamalarının iyi yönetilmesi ve işin niteliklerini karşılayan işgörenin belirlenmesi önemlidir. İşe uygun işgörenin seçilmesi performansa olumlu etki ettiği gözlemlenmiştir. İşgücü seçme ve yerleştirme politikalarının iyi uygulanması ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğu, özellikle ücret ve yan haklar politikalarının işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna varılmıştır (Kalemci Tüzün, 2013: 173-174).

Genel olarak incelendiğinde ücret ve ödül yönetiminin işgörenler tarafından adil bir şekilde planlandığı düşünüldüğünde ve piyasa koşullarına göre oluşturulmuş iyi bir ücret politikası işgörenlerin örgüte olan bağlılığını arttıracaktır. Ücret politikasının sağlayacağı maddi kazançların yanında işgörenlerin maddi olmayan hedeflerinin karşılanması da önemlidir. Etkili bir performans değerlendirme ve kariyer yönetimi sistemiyle de işgörenlerin beklentileri karşılanmalıdır. Performans değerlendirme sisteminin herkese açık olması ve işgörenlerin güçlü ve de zayıf yönlerinin belirlenerek Eğitim ve Geliştirme uygulamaları ile desteklenmesi, işgörenlerin kendilerini geliştirmesine olanak sağlayacak bir düzenin oluşturulması, işgören açısından kurum aidiyetini arttırıp işten ayrılma niyetini negatif yönde etkileyecektir. Eğitim-geliştirme ve performans tabanlı İKY uygulamalarının işgören-örgüt ilişkileri pozitif yönde etkilediği ve işten ayrılma niyetini azalttığına dair çalışmalar mevcuttur (Gürbüz ve Bekmezci, 2012: 194). Özellikle performans değerlendirmede uygulanan politikaların uygun ve adil olunmadığı kanısına varıldığında bu durumun fiziki ve psikolojik olarak bireyi etkilediği ve işten ayrılma niyetinin oluştuğu görülmüştür (Kalemci Tüzün, 2013: 173-174).

Gürbüz, Bekmezci (2012: 204), işgörenlerin İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarına yönelik tutumlarının, işten ayrılma niyetlerini etkilediğini göstermişlerdir. Bu sonuca göre, adil ve uygun bir biçimde yapılandırılan ödül ve ücret sistemi, işgörenlerin geliştirilmesini temel alan bir performans değerlendirme sistemi, yapılan işin anlamlı ve önemli olduğunun görülmesini sağlayan güçlendirme, işgörenlerin katılımına imkân sağlayan iletişim sistemi gibi İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamaları, işgörenlerin işten ayrılma niyetini azaltacağı belirtilmiştir. Benzer şekilde, araştırmacılar tarafından, katılımı yüksek olan İKY uygulamalarının, işgörenlerin işyerinde kalma oranını arttırdığı bulunmuştur. Araştırmacılar ayrıca işgörenlerin duygusal bağlılıklarının, işten ayrılma niyetlerini olumsuz yönde etkilediğini belirlemişlerdir.

3. YÖNTEM

Sağlık kurumlarında uygulanan Stratejik İKY uygulamalarının işgörenlerin işten ayrılma niyetlerine etkisinin olup olmadığının ortaya konulması amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın hipotezleri aşağıda yer almaktadır, araştırmanın modeli ise Şekil 2’de yer gösterilmektedir.



Şekil 2. Araştırmanın Modeli

Bu doğrultuda araştırmanın hipotezleri:

H₁: Stratejik insan kaynakları yönetimi algısı ile işten ayrılma niyeti düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Stratejik insan kaynakları yönetimi algısının, işten ayrılma niyeti düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Araştırma verileri, araştırma için oluşturulan bir anket aracılığı ile toplanmıştır. Söz konusu ankette 16 ifadeden oluşan, Chen ve Huang'ın (2008) geliştirdiği ve Akgün (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmış "Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeği ve 4 ifadeden oluşan, Rosin ve Korabick'in (1995) geliştirdiği ve Tanrıöver'in (2005) Türkçeye uyarladığı "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekler 5'li Likert yapısında uygulanmıştır. Araştırma için Sakarya Üniversitesi'nden 07.10.2019 tarih ve E.12482 sayı ile etik kurul izni alınmıştır.

Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir üniversite hastanesi işgörenleri oluşturmaktadır. Söz konusu hastanede 435 işgören bulunmaktadır. Araştırma için örneklem belirlenmemiş olup tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Ancak 435 kişiden 321 kişinin anket doldurması sağlanabilmiştir. Eksik ve hatalı anketler araştırmadan çıkarılarak geriye kalan 304 anket üzerinden analizler yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler, IBM SPSS Statistics 25 programından yararlanılarak analiz edilmiştir. Analizlerde; tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, korelasyon analizi ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Regresyon analizi kullanılırken basit regresyon ve stepwise regresyon yöntemlerinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

Çalışmada kullanılan stratejik insan kaynakları ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeği için öncelikle güvenilirlik analizi yapılmış ve verilerin güvenilirliğini değerlendirmek amacıyla Cronbach Alpha katsayısından yararlanılmıştır. Ölçeklerin kendi içlerinde yapılan güvenilirlik analiz sonuçları Tablo 1'de gösterilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamaları Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,792; İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri 0,891 olarak bulunmuştur.

Tablo 1. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçekler	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Eğitim	,808	4
Ücret	,738	3
Seçme ve Yerleştirme	,832	6
Stratejik İKY	,792	13
İşten Ayrılma Niyeti	,891	4

Araştırma grubunun tanımlayıcı özellikleri arasında cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, meslekteki çalışma yılı ve görev bulunmakta olup söz konusu değişkenlere ait tanımlayıcı bulgular Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Özellik	n	%	Özellik	n	%		
Cinsiyet	Kadın	186	61,2	Medeni Durum	Evli	144	47,4
	Erkek	118	38,8		Bekâr	160	52,6
Yaş	20-24	96	31,6	Eğitim Durumu	Lise	36	11,9
	25-29	107	35,2		Ön lisans	119	39,1
	30-34	41	13,5		Lisans	94	30,9
	35-39	20	6,6		Lisansüstü	55	18,1
	40 ≥	40	13,2		Hasta Danışmanı	91	29,9
Meslekte Çalışma Süresi	1-4 yıl	172	56,6	Görev	Hemşire	74	24,3
	5-8 yıl	62	20,4		Hekim	40	13,2
	9-12 yıl	31	10,2		Diğer Sağ. Pers.	41	13,5
	13-16 yıl	17	5,6		İdari Personel	58	19,1
	17 yıl ≥	22	7,2		Toplam	304	100,0

Araştırmada yer alan Stratejik İKY uygulamaları ve Stratejik İKY alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri analiz etmek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmış olup bu doğrultuda pearson korelasyon katsayısından faydalanılmıştır. Söz konusu değişkenlere ait sonuçlar Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3’e göre, Stratejik İKY uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=-0,391$). Stratejik İKY uygulamalarının alt boyutlarından olan Eğitim ile İşten Ayrılma Niyeti arasında da negatif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=-,226$). Stratejik İKY uygulamalarının diğer bir alt boyutu olan Ücret ile işten ayrılma niyeti arasında herhangi bir anlamlı ilişki bulunamamıştır ($r=-0,062$). Stratejik İKY uygulamalarının

son alt boyutu olan Seçme ve Yerleştirme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde orta düzeyli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-,417$).

Tablo 3. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Değişkenler	1	2	3	4	5
Stratejik İKY (1)	1	,658**	,601**	,813**	-,391**
Eğitim (2)		1	,104	,384**	-,226**
Ücret (3)			1	,284**	-0,062
Seçme ve Yerleştirme (4)				1	-,417**
İşten Ayrılma Niyeti (5)					1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed); * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Yapılan korelasyon analizi ile Stratejik İKY uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ortaya konulduktan sonra geliştirilen regresyon modelleri ile Stratejik İKY uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaçla geliştirilen modellerde regresyon analizinden yararlanılmıştır. Söz konusu modellere ait sonuçlar Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi, Stratejik İKY uygulamalarının işten ayrılma niyetine etkisi ($F=54,342$; $p=0,000$), Stratejik İKY'nin alt boyutları olan eğitim ($F=16,322$; $p=0,000$) ile seçme ve yerleştirmenin ($F=63,556$; $p=0,000$) işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koyan modellerin anlamlı olduğu; Stratejik İKY'nin alt boyutu olan ücretin ($F=1,170$; $p=0,280$) işten ayrılma niyetine etkisini ortaya koyan modelin ise anlamlı olmadığı belirlenmiştir.

Stratejik İKY uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif yönlü ve anlamlı olup ($\beta=-0,391$; $p=0,000$), Stratejik İKY uygulamaları işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Modelin ilişki katsayısı 0,391 olup açıklanan varyans toplam varyansın %15,2'dir. Buna göre model anlamlı olmakla birlikte açıklayıcı etkisi sınırlı seviyelerdedir. Stratejik İKY uygulamalarının eğitim alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif yönlü ve anlamlı olup ($\beta=-0,226$; $p=0,000$) eğitim alt boyutu işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Modelin ilişki katsayısı 0,226 olup açıklanan varyans toplam varyansın %5,1'dir. Buna göre model anlamlı olmakla birlikte açıklayıcı etkisi düşük seviyelerdedir. Stratejik İKY uygulamalarının seçme ve yerleştirme alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif yönlü ve anlamlı olup ($\beta=-0,417$; $p=0,000$), seçme ve

yerleştirme alt boyutu işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Modelin ilişki katsayısı 0,417 olup açıklanan varyans toplam varyansın %17,1'dir. Buna göre model anlamlı olmakla birlikte açıklayıcı etkisi düşük seviyelerdedir.

Tablo 4. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımsız Değişken	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	p	R	R ²	F	p
	B	S.H.	Beta						
(Sabit)	3,756	0,263		14,261	0,000				
SİKY	-0,520	0,070	-0,391	-7,372	0,000	0,391	0,152	54,342	0,000
(Sabit)	2,674	0,212		12,637	0,000				
Eğitim	-0,197	0,049	-0,226	-4,040	0,000	0,226	0,051	16,322	0,000
(Sabit)	1,955	0,118		16,584	0,000				
Ücret	-0,485	0,044	-0,062	-1,082	0,000	0,062	0,004	1,170	0,280
(Sabit)	3,820	0,252		15,167	0,000				
Seçme ve Yerleştirme	-0,504	0,063	-0,417	-7,972	0,000	0,417	0,171	63,556	0,000

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 5'te aşamalı olarak geliştirilen çoklu regresyon modellerinden stepwise regresyon analizi yönteminden yararlanılarak Stratejik İKY uygulamalarının alt boyutlarının işten ayrılma niyetine etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Modele göre ilk aşamada seçme ve yerleştirmenin işten ayrılma niyetine etkisi ($F=63,556$; $p=0,000$) görülmüş olup; eğitim ($p=0,171$) ve ücret ($p=0,261$) boyutlarının anlamlı etkisi olmadığı için model bu aşamadan sonra gelişmemiştir. Seçme ve yerleştirmenin işten ayrılma niyeti üzerinde etkisi düşük düzeyli olsa da anlamlı ($t=-7,972$; $p=0,000$) ve negatif yönlü ($\beta=-0,417$) bir etkisi vardır. Ayrıca toplam varyansın %17,4'ünü açıklamaktadır.

Tablo 5. Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamalarının Alt Boyutlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Standartlaştırılmamış Değerler		Standartlaştırılmış Değerler	t	P	R	R ²	F	p
	B	S.H.	Beta						
(Sabit)	3,820	0,252		15,167	0,000				
Seçme ve Yerleştirme	-0,504	0,063	-0,417	-7,972	0,000	0,417	0,174	63,556	0,000

Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre hipotez sonuçları şu şekildedir: H_1 (Stratejik insan kaynakları yönetimi algısı ile işten ayrılma niyeti düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır) hipotezi kabul edilmiş olup Stratejik İKY uygulamaları ile

işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. H₂ (Stratejik insan kaynakları yönetimi algısının, işten ayrılma niyeti düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi vardır) hipotezi de kabul edilmiş olup Stratejik İKY uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ise negatif yönlü ve anlamlıdır. Stratejik insan kaynakları uygulamalarının alt boyutlarından ücretin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi söz konusu olmadığı; eğitim ile seçme yerleştirme alt boyutlarının ise işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Stratejik İKY Uygulamalarının, işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin ortaya konulması amacı ile yapılan bu araştırmada, Stratejik İKY uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre, Stratejik İKY uygulamalarının algılanma düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetinde azalma görüleceği söylenebilir. Araştırmadan elde edilen bu sonuç Erdoğan'ın (2019: 140) yapmış olduğu çalışmanın sonucu ile benzerlik göstermektedir.

Araştırmadan elde edilen verilere göre; Stratejik İKY uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif yönlü ve anlamlı olup Stratejik İKY uygulamaları işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilemektedir. Stratejik İKY uygulamalarının eğitim alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi negatif yönlü ve anlamlıdır, aynı zamanda seçme ve yerleştirme alt boyutunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi de negatif yönlü ve anlamlıdır. Stratejik İKY'nin alt boyutu olan ücretin işten ayrılma niyetini ortaya koyan modelin ise anlamlı olmadığı bulunmuştur. Bu doğrultuda, örgütlerin işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini azaltmak için etkin bir stratejik insan kaynakları uygulamalarının faydalı olacağı söylenebilir. Guchait ve Cho (2010: 1240), yapmış oldukları araştırmada, yapmış olduğumuz araştırma ile benzer sonuçlara ulaşmışlardır. İKY uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasında, anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğunu ve de İKY uygulamalarının işten ayrılma niyetindeki varyansın yaklaşık %22'sini açıkladığını bulmuşlardır.

Literatür incelendiğinde; işten ayrılma niyeti ile diğer değişkenlerin birlikte incelendiği birçok çalışma yapıldığı görülmektedir. Yıldırım, Erul ve Kelebek (2014: 42), işten ayrılma niyet ile tükenmişlik düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. Dinç Özcan vd. (2012: 10), dönüşümcü liderliğin işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğunu bulmuşlardır. Sağlam Arı, Bal ve Bal (2010: 161), bağlılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde, işe bağlılık azaldıkça işten ayrılma niyetinin de arttığını ortaya koymuşlardır. Karavardar (2015: 147), örgütsel adaletin alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Korkmaz, Sünnetçioğlu ve Koyuncu (2015: 29), duygusal tükenmişliğin işten ayrılma niyeti üzerinde, orta kuvvette pozitif yönlü bir etkisinin olduğunu bulmuştur. Tanrıverdi, Koçaslan ve Osmanoğlu Taştan (2018: 128), işgörenlerin genel tükenmişlik düzeyleri ve genel psikolojik şiddet algıları, işten ayrılma niyetlerini etkilediğini bulmuşlardır. Çelik ve Yıldız (2016: 743), iş stresinin işten ayrılma niyetini artırdığına yönelik bulgulara ulaşmışlardır. Sökmen ve Şimşek (2016: 615), örgütsel bağlılık ile stres ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Gündüz Çekmecelioğlu (2007: 94) yapmış olduğu çalışmada, yaratıcılığı destekleyen bir örgüt ikliminin, iş tatmini ve de işten ayrılma niyetini etkilediğini, yaratıcılığın desteklendiğinin algılandığı bir örgütsel iklimde iş tatmininin arttığını ve işten ayrılma niyetinin azaldığını belirlemiştir.

Sonuç olarak, Stratejik İKY uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerine etkilerinin araştırıldığı bu çalışmada, Stratejik İKY uygulamaları ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilirken; Stratejik İKY uygulamalarının işten ayrılma niyeti üzerine negatif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Dolayısıyla, Stratejik İKY uygulamaların etkin bir şekilde uygulanması durumunda işgörenlerin işten ayrılma niyetini azaltacağı söylenebilir. Örgütlerde uygulanan seçme ve yerleştirme, ücret ve eğitim politikaları işgörenler için önemlidir. İşgörenler kariyer anlamında ilerleyebileceği, eğitimlerle desteklenebileceği, tatmin oldukları ücret politikalarının uygulandığı ve yetkinlik açısından işe uygun kişilerin çalıştığı işyerlerinde çalışmayı daha çok isteyeceklerinden işten ayrılma niyetleri de düşük olacaktır.

Yapılan araştırmanın Stratejik İKY ve işten ayrılma niyeti literatürüne katkı sağlayacağı düşünölmektedir. Çalışma sadece bir vakıf üniversitesi hastanesinde yapıldığı için araştırmadan elde edilen verilerin tüm işgörenlere genellenebilirliği araştırmanın kısıtlarından birisidir. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise verilerin sadece sağlık işgörenlerinden elde edilmiş olmasıdır. Bu nedenle, daha sonra yapılacak araştırmaların daha çok sayıda ve daha fazla çeşitlilikte örneklem grubu ile yapılması araştırmadan elde edilen verilerin genellenebilirliğini arttıracaktır.



KAYNAKÇA

- Afacan Fındıklı, M. (2014). Algılanan lider desteği ve algılanan örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti ilişkisinde örgütsel özdeşlemenin aracılık rolü: İstanbul'da kamu çalışanları üzerine bir araştırma. *İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 77, 136-157.
- Akgün, F. (2010). *Stratejik insan kaynakları uygulamalarının, girişimci odaklılık ve öğrenme odaklılık ile firma performansına etkisi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli.
- Atalar, E. (2019). *İş tatmininin işten ayrılma niyetine etkisi ve örgütsel destek algısının moderatör rolü: Yöneticiler ve çalışanlar açısından*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Avcı, N. & Küçükusta, D. (2009). Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 33-44.
- Baltacı, F., Güçlü, C. & Çeliker, N. (2014). Liderlik davranışının örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(3), 353-370.
- Becker, B.E. & Huselid, M.A. (2010). Commentary SHRM and job design: Narrowing the divide. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 379-388.
- Beğenirbaş, M. & Çalışkan, A. (2014). Duygusal emeğin iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisinde kişilerarası çarpıklığın aracılık rolü. *Business and Economics Research Journal*, 5(2), 109-127.
- Bolat, T., Bolat, O.İ., Seymen, O. & Katı, Y. (2017). Otellerde nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kariyer düzleşmesinin aracılık etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Çarıkçı, İ.H., & Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 153-170.
- Çekmecelioğlu, H.G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Demircan Çakar, N. & Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(1), 52-66.
- Dinç Özcan, E., Vardarlier, P., Erdilek Karabay, M., Konakay, G. & Çetin, C. (2012). Liderliğin örgütsel vatandaşlık davranışı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde güvenin rolü. *Öneri*, 10(37), 1-13.

- Egan, T.M., Yang, B., & Bartlett, K.R. (2004). The effects of organisational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.
- Erdirençelebi, M. & Filizöz, B. (2016). Mobbingin etik iklim ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkileri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 127-139.
- Erdoğan, F.B. (2019). *Örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Görgül bir araştırma*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Gkorezis, P., Georgiou, L. & Theodorou, M. (2018). High-performance work practices and nurses' intention to leave: The mediating role of organisational cynicism and the moderating role of human resource management related educational background. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 465-484.
- Guchait, P. & Cho, S. (2010). The impact of human resource management practices on intention to leave of employees in the service industry in India: The mediating role of organizational commitment. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(8), 1228-1247.
- Gündüz Çekmeceliolu, H. (2007). Örgüt ikliminin iş tatmini ve İşten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 79-97.
- Gürbüz, S. & Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 41(2), 189-213.
- Jafarova, F. & Sağlam, N. (2018). Çalışanların iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetlerinin karşılaştırmalı analizi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 10(3), 57-82.
- Jain, P. (2005). A comparative analysis of strategic human resource management (SHRM) issues in an organisational context. *Library Review*, 54(3), 166-179.
- Kalemci Tüzün, İ. (2013). İKY uygulamalarının etkililiğinin çalışan algılamaları bağlamında araştırılması: İK birimi saygınlığının rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 20(1), 171-185.
- Karavardar, G. (2015). Örgütsel adaletin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(26), 139-150.
- Knezovic, E. (2018). The influence of strategic HR practices on organisational performance in micro companies. *Journal of Economics and Business*, 19(2), 53-62.
- Korkmaz, H., Sünnetçioğlu, S. & Koyuncu, M. (2015). Duygusal emek davranışlarının tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi: Yiyecek içecek çalışanları üzerinde bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(12), 14-33.

- Kundu, S.C., Mor, A. & Gahlawat, N. (2020). Strategic Human resource management and employees' intention to leave: Testing the moderated mediation. *International Journal of Productivity and Performance Management*, <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2019-0161>.
- Lam, W., Chen, Z. & Takeuchi, N. (2009). Perceived human resource management practices and intention to leave of employees: The mediating role of organizational citizenship behaviour in a Sino-Japanese joint venture. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(11), 2250-2270.
- Lengnick-Hall M.L., Lengnick-Hall, C.A., Andrade, L.S. & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human Resource Management Review*, 19(2), 64-85.
- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal Of Applied Psychology*, 62(2), 237-240.
- Polat, M. & Meydan, C.H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145-172.
- Porter, L., & Steers, R. (1973). Organisational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism., *Psychological Bulletin*, 80(2), 151-176.
- Poyraz, K. & Kama, B. (2008). Algılanan iş güvencesinin, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.
- Sabuncuoğlu, E. (2007). Eğitim, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(2), 613-628.
- Sağlam Arı, G., Bal, H. & Çına Bal, E. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: Yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 143-166.
- Serçeoğlu, N., Işık, Z., & Çetinkaya, M.Y. (2016). İşyeri zorbalığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Konaklama işletmelerinde çalışan personel üzerine bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(45), 1099-1109.
- Seyrek, İ.H. & İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: Bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 63-74.
- Singh, P. & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Industrial Relations*, 65(3), 470-490.
- Sökmen, A. & Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.

- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde cinsiyetin etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A. & Akgemci, T. (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tanrıöver, U. (2005). *The effects of learning organization climate and self directed learning on job satisfaction, affective commitment and intention to turnover*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G. ve Osmanoğlu Taştan, N. (2018). Psikolojik şiddet algısı, tükenmişlik sendromu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerinde bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 25(1), 113-131.
- Tuna, M. & Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209-232.
- Ülgen, H. & Mirze, S.K. (2004). *İşletmelerde stratejik yönetim*. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Vui-Yee, K. (2015). The impact of strategic human resource management on employee outcomes in private and public limited companies in Malaysia. *Journal of Human Values*, 21(2), 75-86.
- Yaprak, E. (2009). *Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen faktörler: Örgüt iklimi, sosyodemografik ve çalışma özellikleri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Yavan, Ö. (2017). Örgüt psikolojisinde işten ayrılma eğiliminin kavramsal değerlemesi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 57-72.
- Yıldırım, M.H., Erul, E.E. & Kelebek, P. (2014). Tükenmişlik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 1309-8039.
- Yüksel, Ö. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zehir, C., Gürol, Y., Karaboğa, T. & Köle, M. (2016). Strategic human resource management and firm performance: The mediating role of entrepreneurial orientation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 235, 372-381.

ETİK KURUL İZİN BELGESİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 07/10/2019-E.12482



T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Etik Kurulu

Sayı :61923333/050.99/
Konu :16/11 Suzan KALUÇ

Sayın Suzan KALUÇ

İlgi : Suzan KALUÇ 27/09/2019 tarihli ve 0 sayılı yazı

Üniversitemiz Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığının 02.10.2019 tarihli ve 16 sayılı toplantısında alınan "11" nolu karar örneği ekte sunulmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

Prof. Dr. Arif BİLGİN
Etik Kurulu Başkanı

11. Suzan KALUÇ'un "Sağlık Kurumlarında Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri" başlıklı çalışması görüşmeye açıldı. Yapılan görüşmeler sonunda Suzan KALUÇ'un "Sağlık Kurumlarında Stratejik İnsan Kaynakları Uygulamalarının Örgütsel Bağlılığa ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri" başlıklı çalışmasının Etik açıdan uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

Evrakı Doğrulamak için : <http://193.140.253.232/envision.Sorgula/BelgeDogrulama.aspx?V=BE8RB59CJ>

Etik Kurulu Esentepe Kampüsü 54187 Serdivan SAKARYA / KEP Adresi:
sakaryauniversitesi@hs01.kep.tr
Tel:0264 295 50 00 Faks:0264 295 50 31
E-Posta :ozelkaem@sakarya.edu.tr Elektronik Ağı :www.sakarya.edu.tr



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.