

TÜRKİYE'DE SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA İŞ TATMİNİ İLE İŞTEN AYRILMA NİYETİ ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR META-ANALİZ ÇALIŞMASI

Serap TAŞKAYA *
Alptuğ AKSOY **

ÖZ

Sağlık bakım hizmetlerinin sunumunda ve kalitesinde aktif rolü olan sağlık çalışanlarının iş tatmini ve işten ayrılma gibi örgütsel davranış değişkenlerinin derinlemesine incelenmesi, sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği açısından değerlidir. Bu çalışmanın amacı da, ülkemizde sağlık çalışanları arasındaki iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin genellenebilirliğini, meta-analiz yöntemi ile ortaya koymaktır. Söz konusu amaçla yapılan çalışmada, Ulusal Tez Merkezi, Ulakbim Tr Dizin, Dergipark ve Web of Science veri tabanlarında ilgili terimler taranmış ve nihayetinde 42 çalışmanın (n=14,4452) analiz için uygun olduğuna karar verilmiştir. Kapsamlı Meta-Analiz programı ile gerçekleştirilen meta-korelasyonel analizler neticesinde, Türkiye'de sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin etki büyüklüğünün negatif yönlü ve orta düzeyde olduğu sonucuna erişilmiştir. Bu bulgu istatistiki olarak da anlamlıdır. İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin kaynağını anlamak için yapılan alt grup analizlerinde hemşirelerin diğer sağlık çalışanlarına, üniversite hastanesinde görev yapanların devlet, özel ve karma (birden fazla mülkiyet tipi bir arada) hastanelerde çalışanlara göre işten ayrılma niyeti-iş tatmini ilişkisinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgular neticesinde, sağlık yöneticilerine çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini azaltmak için, ağırlıklı olarak iş doyumlarını arttıracak düzenlemeler yapmaları gerektiği önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanı, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti, Meta-Analiz, Türkiye.

MAKALE HAKKINDA

* Dr. Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, seraptaskaya@yahoo.com

<https://orcid.org/0000-0003-3072-5232>

** Öğr. Gör. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Bahçe Meslek Yüksek Okulu, Bankacılık ve Finans Bölümü, aksoyalptug@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2103-0968>

Gönderim Tarihi: 18.05.2022

Kabul Tarihi: 20.12.2022

Atıfta Bulunmak İçin:

Taşkaya, S., Aksoy, A. (2023). Türkiye'de sağlık çalışanlarında iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: bir meta-analiz çalışması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 26(1): 115-132

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION AMONG HEALTHCARE WORKERS IN TURKEY: A META-ANALYSIS STUDY

Serap TAŞKAYA *
Alptuğ AKSOY **

ABSTRACT

An in-depth examination of organizational behavior variables such as job satisfaction and turnover of health workers, who have an active role in the delivery and quality of health care services, is valuable for the sustainability of health services. The aim of this study is to reveal the generalizability of the relationship between job satisfaction and intention to leave among healthcare professionals in our country, using the meta-analysis method. In the study conducted for this purpose, The relevant terms were searched in the National Thesis Center, Ulakbim Tr Index, Dergipark and Web of Science databases, and it was finally decided that 42 studies (n=14.4452) were suitable for analysis. As a result of the meta-correlational analyzes carried out with the Comprehensive Meta-Analysis program, it was concluded that the average effect size of the relationship between job satisfaction and intention to leave of health workers in Turkey is negatively and moderately related. This finding is also statistically significant. In the subgroup analyzes conducted to understand the source of the relationship between job satisfaction and intention to leave, it was found that the relationship between intention to leave and job satisfaction was higher for nurses than for other health workers and employees working in the university hospital than employees working in public, private and mixed (multiple ownership types together) hospitals. As a result of these findings, it can be suggested to health managers that in order to reduce their employees' intention to leave, he or she should make arrangements that will increase their job satisfaction.

Keywords: Healthcare Workers, Job Satisfaction, Turnover Intention, Meta-Analysis, Turkey.

ARTICLE INFO

* Assist. Prof. Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, seraptaskaya@yahoo.com

 <https://orcid.org/0000-0003-3072-5232>

** Lecturer Dr., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, aksoyalptug@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-2103-0968>

Received: 18.05.2022

Accepted: 20.12.2022

Cite This Paper:

Taşkaya, S., Aksoy, A. (2023). Türkiye’de sağlık çalışanlarında iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: bir meta-analiz çalışması. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 26(1): 115-132

I. GİRİŞ

Dünyada toplam işgücü piyasasının büyük bir bölümünü oluşturan, sağlık harcamaları içinde maaş ve diğer sosyal yardım ödemeleri önemli yer tutan sağlık çalışanları, birincil amacı sağlığı geliştirmek üzere eylemlerde bulunan tüm kişiler olarak tanımlanmaktadır (WHO-World Health Organization, 2006). Sağlık sistemi girdilerinin kalbi olarak görülen bu çalışanlar, hasta veya rahatsızlığı olan bireylere doğrudan veya dolaylı olarak sağlık bakımı ve hizmeti sunmaktadırlar (Joseph and Joseph, 2016). Sağlık sistemi performansı, verimliliği ve kalitesi de, personelin bilgi, beceri ve motivasyonuna bağlıdır (Kabene et al., 2006). Bu bağlamda bilgi ve yeteneklerinin yanı sıra yönetsel fonksiyonlardan etkilenen motivasyonel düzeylerinin artırılması için ise, çalışan davranışlarını açıklayan, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi birbirleriyle ilişkili bir dizi etmenin derinlemesine incelenmesi önemlidir (Bonenberger et al., 2014).

Ancak sağlık politikasına katkı amacıyla yürütülen, sağlık çalışanların iş tatmini ve işten ayrılma niyetini incelemeye yönelik gerçekleştirilen anket çalışmaları, genellikle düşük yanıtlanma oranları ile karakterizedir. Düşük yanıtlanma oranı ise; örneklem büyüklüğü, maliyet, yanıt vermeme yanlılığı, ölçüm kalitesi ile sonuçların genellenebilirliği veya uygulanabilirliği gibi konuları etkileyen önemli bir durumdur. İlgili sorunlarla baş etmek ve çalışmaların genellenebilirliğini ortaya koymak için bilim insanları sistematik derleme veya meta-analiz gibi yöntemlerden yararlanmaktadırlar. Bu bağlamda sistematik incelemeler faydalı olmasına karşın, örneklem büyüklüğü, analizler veya çalışma tasarımı hususlarında, araştırmalar arasındaki farklılıkları hesaba katmazken, meta-analiz her çalışmanın bulguları ile genel veya ortalama etkilerinin incelenmesine izin vermekte ve çalışmaların farklı özelliklerini kontrol edebilmektedir (Cho et al., 2013).

Meta-analiz, *“bulguları bütünleştirmek amacıyla, bireysel çalışmalardan elde edilen geniş bir analiz sonuçları koleksiyonunun istatistiksel analizi”* şeklinde tanımlanmaktadır (Glass, 1975). Aynı soruya odaklanan *bağımsız birincil çalışmalardan elde edilen verilerin sonuçlarını, incelenen fenomen üzerine tek bir tahminde birleştirmeyi amaçlayan özel bir stratejidir* (Gopalakrishnan and Ganeshkumar, 2013). Başka bir ifadeye göre ise; *“çalışmaların bağımsız ve bağımlı ölçümleri arasındaki ilişkinin gücünü göstermek için etki büyüklüğünü nicel bir ölçü olarak kullanan bir araştırma sentezidir”* (Gliner et al., 2003). Kısaca nicel araştırmaların sentezlenmesinde faydalanılan bu teknik, 1980’li yıllardan beri tıp ve sağlık bilimi alanında da başarıyla uygulanabilmektedir (Hartung et al., 2008; Shelbye and Vaske, 2008). Ancak literatürel bilgi açısından zengin olan tıp ve sağlık bilimlerinden elde edilen bilgiyi organize etmek için meta-analiz çalışmalarından yararlanılması, diğer alanlara oranla daha nadirdir (Mikolajewicz and Komarova, 2019; Balcı ve Baydemir, 2015).

Ülkemizde sağlık çalışanları üzerine yapılmış kesitsel çalışmaların meta-analitik yöntem ile sentezlenmesine ilişkin çalışmaların tükenmişlik (Çakır ve Tang, 2018), iş doyumu (Yiğit ve Alaoğlu, 2021; Söyler, 2018), şiddet (Yiğit ve Uğurluoğlu, 2020) ve mobbing (Arıcı ve Ekici, 2018) üzerine olduğu gözlemlenmektedir. İşten ayrılma niyeti konusunda yapılan bir meta-analiz çalışması (Dirik, 2019) ise genel olarak tüm çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiş olup, sağlık iş gücüne özgü değildir. İş tatmini ve işten ayrılma ilişkisini ölçen bir meta-analiz çalışması ise, ulusal literatürde henüz yer almamaktadır. Söz konusu sorun nedeniyle gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı; Türkiye’de sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin genellenebilirliğini, bir meta-analiz çalışması ile belirlemektir.

Bu amaçla yapılacak olan çalışma ile, özellikle sağlık alanında iş tatmini-işten ayrılma niyeti ilişkisinin meta-analitik yolla incelenmesiyle, ulusal literatürde önemli bir boşluğun kapatılması planlanmaktadır. Araştırmanın ilerleyen kısımları, çalışmada yer alan temel değişkenlere ilişkin genel bilgiler, yöntem, bulgu, tartışma ve sonuç bölümlerini kapsamaktadır.

II. GENEL BİLGİLER

Sağlık hizmetlerinin büyük bir kısmında sağlık personeli, doğrudan sağlık bakım hizmeti verendir ve çoğu tıbbi müdahale doktorların, hemşirelerin ve diğer sağlık profesyonellerinin direkt çabalarını gerektirmektedir. Bunun yanı sıra sağlık hizmetlerinin kalitesi, etkililiği, verimliliği, erişilebilirliği ve sürdürülebilirliği yeterli sayıda, iyi eğitilmiş ve deneyimli çalışanların mevcudiyetine bağlıdır (Alameddine et al., 2012). Ancak ne yazık ki, her yıl sağlık ile ilgili bölümlerinden çok sayıda mezun olmasına rağmen, çoğu sağlık sistemleri hala sağlık işgücününün kıtlığı ile karşı karşıyadır (Xiaoming et al., 2014).

Sağlık personeli kıtlığı, mevcut personel için muazzam iş yükü ve uzun çalışma saatleri anlamına gelmektedir. Bu personel yetersizliğinin getirdiği ağır yüklerin yanında, kaynak ve yönetsel destek eksikliği gibi diğer olumsuz koşullarla da baş etmeye çalışan sağlık çalışanı, yeterince saygı görememekte ve hatta şiddete maruz kalabilmektedir (Søvold et al., 2021). Söz konusu bu durumlar ise, personelin işinden soğumasına ve bir süre sonra işten ayrılmaya karar vermesine sebebiyet verebilmektedir (Zaheer et al., 2019).

Çalışanların “çeşitli nedenlerle örgütünü bırakması” anlamına gelen ve negatif örgütsel davranışlardan biri olan işten ayrılma, emek yoğun sektörlerin normal bir parçası gibi görülmeyle birlikte, sağlık gibi işgücü kıtlığı yaşayan ortamlarda yüksek oranda meydana geliyorsa, önemli bir endişe nedenidir (Zaheer et al., 2019: 1-2). Dünya Sağlık Örgütü ve Dünya Bankası tarafından yapılan bir projeksiyona göre, 2030 yılına kadar tüm toplumların sağlıklı yaşam seviyesine erişmesi, sağlık hizmetleri yelpazesinin yüksek düzeyde ve etkili bir şekilde sunulması, mevcut boşlukların doldurulması ve beklenen işten ayrılmaların karşılanması için, on sekiz milyon ek sağlık personeline ihtiyaç bulunmaktadır (WHO, 2016). Önceki tahminlerden çok daha fazla olan bu rakamın yanı sıra, doğrudan ve dolaylı maliyetlerin arttırması, hizmet kalitesinin olumsuz manada etkilemesi, diğer çalışan ve hasta sağlığını kötüleştiribilmesi ve kalan personelin daha düşük moral ile çalışmasına yol açabilmesi gibi yıkıcı etkilere sebebiyet vermesi nedeniyle, sağlık personelinin işten ayrılmasını önleyici küresel düzeylerde etkili politikaların benimsenmesi elzemdir (Zaheer et al., 2019).

İşten ayrılmaların azaltılması veya engellenebilmesi için, öncelikli olarak bu davranışa sebebiyet veren etmenlerin belirlenmesi gerekmektedir. Planlı Davranış Teorisine göre, çalışanın işten ayrılma davranışının en önemli öncülü niyettir ve işten ayrılma niyeti, gerçek personel devrini daha önceden tahmin etme yeteneğine sahip olan tek faktördür (Wen et al., 2018). Gerçek personel devrini incelemekteki zorlukların yanı sıra, çalışanların aktif olarak istifa etme ve işten ayrılmaya karar verme sürecindeki son bilişsel aşama olduğundan dolayı, araştırmacılar işten ayrılma niyetini, işten ayrılmanın belirleyicisi olarak kullanmaktadırlar (Tett and Meyer, 1993; Halawi, 2014). Doğal olarak bilişsel anlamda işten geri çekilen çalışanların işten ayrılma niyetleri arttıkça, fiili işten ayrılmaların da artması beklenmektedir (Gebregziabher et al., 2020).

İşten ayrılma niyeti kısaca “*örgütten ayrılmaya yönelik bilinçli ve kasıtlı bir isteklilik*” olarak tanımlanmaktadır (Tett and Meyer, 1993: 262). Bir çalışanın çeşitli faktörler nedeniyle belirli bir süre içinde mevcut kurumdan ayrılma olasılığı hakkında düşünce ve niyet içinde olmasıdır (Wubetie et al., 2020). Görüldüğü üzere kavram açık bir şekilde bireyin iş ilişkisini istekli olarak sona erdirmeye niyetine odaklanmaktadır (Oh and Kim, 2019). Bu isteklilik bazen gönüllü, bazen de gönülsüz olarak gerçekleşebilmektedir. Bir çalışanın kendi isteğiyle işinden ve kuruluşun ayrılması durumu gönüllü işten ayrılma niyetine işaret etmektedir. Gönüllü işten ayrılma niyeti; düşük ücret, kötü çalışma şartları, ailesel durumlar, ciddi hastalık veya ölüm vb. nedenlerle meydana gelmektedir. Gönülsüz işten ayrılma isteği ise, yönetimin çalışana düşük performans gibi nedenlerle örgütten ayrılmaya zorlama kararını ifade etmektedir (Belete, 2018).

İster gönüllü isterse gönülsüz olsun, işten ayrılma niyeti sağlık kurumları açısından en önemli sorunlarından biri olarak kabul edilmekte ve küresel düzeyde de ele alınmaktadır. Dünya genelinde yapılan araştırmalar sağlıkta insan kaynaklarının işten ayrılma niyetlerinin %18 ile %68 arasında değişen yüksek bir oranda olduğunu göstermektedir (Wubetie et al., 2020; Shen et al., 2020; Lee,

2022). Yüksek ayrılma niyeti ise, nihayetinde personelin örgütünden ayrılması ile sonuçlanmakta ve bu durum sağlık personelinin sağlık iş gücünün kıtlığına ve coğrafik açıdan dengesiz dağılımına katkıda bulunmaktadır (Nassani et al., 2021). Ayrıca sağlık kuruluşlarına doğrudan (yeni personelin işe alım sürecinde ortaya çıkan alım, oryantasyon ve eğitim vs. gibi) ve dolaylı (yeni personelin düşük verimliliği ve hataları vs. gibi) maliyetler yüklemektedir (Van der Heijden et al., 2019). İşten ayrılma niyeti yüksek olan sağlık çalışanının sunduğu sağlık hizmetimin kalitesi düşmekte, hastası ve iş arkadaşı ile ilişkileri ve iletişimi kötüleşebilmekte ve bireysel performansı da azalabilmektedir (Gebregziabher et al., 2020).

Sağlık alanında işten ayrılma niyetlerinin düşürülmesi, öncelikle bu niyete neden olan alt nedenlerin ortaya çıkarılmasına bağlıdır. Çalışanlarının işten ayrılmaları genellikle dış parametreler (olaşı sektörel değişimlerin varlığı, genel ekonomik düzey, işsizlik oranı), örgütsel parametreler (örgüt kültürü, iklimi, liderlik tarzı ve ücret sistemi) ve kişisel parametreler (stres, iş memnuniyetsizliği ve örgüte duyulan bağlılık) gibi faktörler sebebiyle gerçekleşmektedir (Al Halbusi and Amir, 2018; Alam and Asim, 2019) Ancak ilgili literatürün büyük kısmının iş tatminine yoğunlaşmakta ve iş tatmininin işten ayrılma niyetinin en önemli belirleyicisi olarak görmektedir (Lee, 2022; Alam and Asim, 2019).

İş tatmini, “*çalışanların işlerine karşı sahip oldukları olumlu veya olumsuz tutum*” olarak tanımlanmaktadır (Davis and Nestrom, 1985). İşten ayrılma sürecinde bireyler öncelikle mevcut işlerini değerlendirmekte ve işlerine göre memnuniyet duyup duymadıklarını belirlemektedirler. Hoşnutsuzluk duyanlar işinden ayrılma düşüncesine girenken, işinden memnun çalışanların yeni bir iş arama olasılığı daha düşük olacak ve işten ayrılmaya niyetleri de azalacaktır (Al Halbusi and Amir, 2018). Nitekim yapılan araştırmalar iş tatmininin, çalışanın örgütünden ayrılma niyeti ile güçlü ve ters bir ilişkili olduğunu (Kashmoola, et al., 2017; Masum et al., 2016) ve hatta iş tatmininin boyutları olan işin doğasının, özerklik düzeyinin, denetimin, ücretin, çalışma ortamının ve iş arkadaşları ile ilişkilerinin ayrılma sürecine benzersiz katkıları bulunduğunu göstermektedir (Oh and Kim, 2019).

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti ile iş tatmini (Yücel ve Koçak, 2018; Sökmen ve Mete, 2015; Anafarta, 2015) arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmaya yönelik, farklı illerde ve farklı araştırmacılarca yapılan çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Fakat bu araştırmaların ölçümleri ve sonuçları çeşitli ve çelişkili olabildiğinden dolayı kanıt dayalı bir karar vermeyi zorlaştırabilmektedir (Haidich, 2010). Bununla birlikte, mevcut çalışmalar genellikle tasarımları, kaliteleri ve çalışılan konular açısından heterojendir ve bu durum da kanıt ve sonuç sentezinin karmaşıklığına katkıda bulunmaktadır (Tawfik et al., 2019). Söz konusu sorunlar nedeniyle gerçekleştirilen araştırmada, halihazırdaki bu çalışmaların sonuçlarını birleştiren ve istatistiksel bir prosedür olan meta-analiz yöntemi kullanılarak, ülkemizde sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık ile olan ilişkisini sentezlemek amaçlanmıştır. Kanıt hiyerarşisinde en üstte yer alan meta-analizden elde edilen bulguların, sağlık yöneticileri ve politika yapımcılar için güçlü ipuçları sağlayacağı düşünülmektedir.

III. YÖNTEM

Bu çalışmanın üç farklı meta analiz yöntemden türlerinden biri olan korelasyonel veri analizi ile yapılması planlanmıştır. Genel olarak bir meta-analiz araştırmasının gerçekleştirilmesinde; araştırma probleminin formüle edilmesi, kriterlerin oluşturulması, veri tabanlarının aranması, verilerin çıkarılması ve tüm sonuçların bir software programına aktarılması, verilerin kodlanması ve kalitesinin değerlendirilmesi, istatistiksel analizlerin yürütülmesi ve sonuçların yorumlanması gibi aşamalar bulunmaktadır (Hartung et al., 2008; Tawfik et al., 2019).

Çalışmada yukarıda bahsedilen araştırma amacına uygun olarak araştırma sorunsalının geliştirilmesinin ardından, ikinci aşamada dahil edilme ve hariç tutulma kriterleri belirlenmiştir. Çalışma popülasyonu ve tasarımı, müdahale türleri, ölçüm sonuçları, dil, tarihler ve yayın türleri gibi konularda dahil edilme kriterleri oluşturulabilir (Patino and Ferreira, 2018; Swift and Wampold, 2017). Bu çalışmanın dahil edilme kriterleri; çalışmaların işten ayrılma niyeti-iş doyumu ilişkilerini birlikte irdelemesi, sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmesi, çalışma kalitesi açısından ciddi

Çalışmanın verileri, iki farklı araştırmacı tarafından Excel çalışma sayfasına aktarılarak, kodlamalar gerçekleştirilmiştir. Kodlamaların uygunluğu ve kalitesi değerlendirilmesi için Newcastle-Ottawa Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Newcastle ve Ottawa Üniversiteler tarafından geliştirilen ve Cochrane Collaboration tarafından gözlemsel çalışmalar için önerilen bir araçtır (Margulis et al., 2014). Araştırmacılar çalışmanın başlığı, yazarlar isimleri, çalışmanın yılı ve yeri, hedef popülasyon, örneklem boyutu, yanıtlayanların özelliklerine dair bilginin varlığı, çalışma tasarımı, karıştırıcıların etkisinin kontrolü, istatistiksel testler, etki büyüklüğü (korelasyon katsayıları) ve değerlendirme özellikleri bilgilerini kaydedip, ölçeğe göre puanlamışlardır. Araştırmacıların puanlamaları arasındaki uzlaşma düzeylerinin uygunluk değerlendirmelerini karşılaştırmak için Cohen'in Kappa'sı kullanılmıştır ve bu değer 0,76 bulunmuştur. Cohen'in Kappa sonucunun 0,61-0,80 arasında olması, iki araştırmacının puanlaması arasında önemli ölçüde uyuma olduğuna işaret etmektedir (McHugh, 2012).

Verilerin kalitesinin değerlendirilmesinin ardından çalışmaların yazarları ve yılı, korelasyon katsayıları ile örnekleme büyüklüğü bilgileri Kapsamlı Meta-Analiz (Comprehensive Meta-Analysis-CMA) programına yüklenmiştir. Program yardımıyla yapılan meta analizde, etki büyüklüğü hesaplamaları için sabit etkiler modeli ve rastgele etkiler modeli olmak üzere iki farklı model bulunmaktadır (Tufanaru et al., 2015). Farklı varsayımlarda bulduklarından dolayı, sabit ve rastgele etkiler modelleri, meta-analitik olarak türetilen özet etki büyüklüğü için farklı önem testleri ve güven aralıkları ortaya koymaktadır (Cantarelli et al., 2016). Meta-analizde model seçimi; çalışmaların heterojen ya da homojen olması durumuna göre belirlenmekte olup, çalışmaların homojen olduğu durumda sabit etkiler, heterojen çalışmalarda ise rastgele etkiler modeli kullanılmaktadır (Tawfik et al., 2019).

Heterojenlik; analizlere dahil edilen çalışmalar arasındaki her türlü değişkenliğe işaret etmektedir ve meta-analiz çalışmalarında heterojenliği belirlemek için etki farklarının ağırlıklı toplam karesi olan Cochran Q ki kare testi ile çalışmalar arasındaki toplam varyans yüzdesini gösteren I² testleri yaygın kullanılan iki test yöntemidir. Q testinin ki karesinin istatistiki anlamlılık düzeyinin 0.05'ten küçük ve I² test değeri %50'den büyük olması, heterojenliği temsil etmektedir (Groenwold et al., 2010). Bu çalışmada her iki yöntem de birlikte değerlendirilerek uygun modele karar verilmiştir. Bunun yanı sıra sosyal bilimlerde yapılan çalışmalarda etki büyüklükleri arasında değişimler farkı olduğundan dolayı, meta-analizde rastgele etki modelinin seçilmesi gerektiği belirtilmektedir (Davis et al., 2014).

Meta-analizde etki modelinin belirlenmesi ile birlikte, bireysel etki büyüklükleri ile genel etki büyüklüğü (EB) hesaplamaları gerçekleştirilmektedir. Farklı model varsayımına, değişken türüne ve farklı etki ölçeğine dayanan, DerSimonian ve Laird, Hartung ve Makambi, Hedges ve Olkin, Paule ve Mandel ile Hunter ve Schmidt gibi birden fazla hesaplama yöntemi bulunmaktadır (Veroniki et al., 2014). Bu çalışmadaki hesaplamalar ise korelasyon katsayıları doğrudan kullanan ve bu katsayıları örneklem büyüklüğü ile ağırlıklandırılarak birleştiren Hunter ve Schmidt Yöntemi ile yapılmıştır.

Hesaplamaların ardından çalışmaların güvenilirliği ve sonuçların genellenebilirliği için yayın yanlılığına bakılması gerekmektedir. Yayın yanlılığı, bir meta-analizde, kanıtların tamamı düzgün bir şekilde sunulmadığı zaman ortaya çıkan sistematik bir hata olarak görülebilir. İstatistiksel olarak anlamlı olmayan kanıtların, araştırmacılar tarafından bir dergiye göndermediği ya da dergilerin istatistiki açıdan önemsiz bu çalışmaları yayınlamamaya karar verdiğinde ortaya çıkmaktadır ve bu durum genellikle tahmini ortalama etki büyüklüklerinin önemli derecede şişirilmesine yol açmaktadır (Bax et al., 2009). Meta-analiz çalışmalarında yayın yanlılığını ölçmek için FunnelPlot (huni saçılım grafiği), Egger'in regresyon testi ile Begg ve Mazumdar'ın sıra korelasyon testi sıklıkla kullanılmakta olup (Lin and Chu, 2018), bu araştırma da yayın yanlılığı olup olmadığı söz konusu grafik ve testler ile incelenmiştir.

Son olarak bir meta-analizde heterojenlik bulunmuş ise, heterojenliğin kaynaklarını incelemek için moderatör olarak bilinen alt grup analizleri yapılmaktadır. Meta-analizin temel bileşeni olan alt grup analizinde, dahil edilen çalışmalar iki veya daha fazla alt gruba ayrılmakta, alt gruplar için yeniden meta-analiz gerçekleştirilmekte ve bu alt gruplarda bulunan ortak etki büyüklüklerinin birbirinden

anlamli farklılık gösterip göstermediği test edilmektedir (Cuijpers et al., 2021). Bu araştırmada alt grup analizleri meslek ve çalışmanın yapıldığı yer değişkenleri baz alınarak gerçekleştirilmiştir.

IV. BULGULAR

Tablo 1’de araştırmalara dahil edilen yayınların tanımlayıcı analizleri, Tablo 2’de ise bu çalışmaların türü, yazar adları ve kısa başlıklarına ilişkin bilgiler bulunmaktadır. Tablo 1’e göre işten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkileri belirleme yönelik 14,442 örneklem büyüklüğü olan 42 adet çalışmanın 29 tanesi tez, 13 tanesi ise makaleden oluşmaktadır. Çalışmaların çoğunluğu ulusal yayın olup, genellikle sadece hemşireler üzerinde yapılmıştır. Diğer sağlık çalışanları hekim, sağlık çalışanı, hastane çalışanı, idari personel, acil sağlık teknisyeni olup, araştırma sayısı 22 tanedir. Çalışmanın yapıldığı yerler genellikle karma hastanelerdir (devlet hastanesi, özel hastane, vakıf hastanesi veya niversite hastanesi birlikte). Yıllar açısından değerlendirildiğinde ise, çalışmaların 33 adedinin 2011-2020 yılları arasında gerçekleştirildiği görülmektedir.

Tablo 1. Meta-analize Dahil Edilen Yayınlarla İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Yayın Türü	n	alışma Yeri	n
Tez	29	Devlet Hastanesi	13
Makale	13	zel Hastane	8
Yayın Yeri		niversite Hastanesi	5
Ulusal	38	Karma Hastaneler	16
Uluslararası	4	alışma Yılı	
Örneklem		2010 ve ncesi	5
Sadece Hemşire	20	2011-2020 arası	33
Diğer alışan	22	2021 ve sonrası	4

Tablo 3’te çalışmada hangi modelin ele alınması gerektiğine karar vermeye yarayan heterojenlik testleri sonuçları yer almaktadır. Heterojenlik testleri incelendiğinde, Cohen Q ki kare istatistiğinin 571,818 ve p değerinin <0,001 olduğu görülmektedir. Higgins’in I^2 testi değerisi ise 0,93 civarındadır. Q testi sonucunun istatistiki olarak anlamlı olması ve I^2 testinin 0,50’den büyük olması nedeniyle, araştırmada yer alan yayınların dağılımlarının homojenlikten uzaklaştığı sonucuna erişilmiştir. Böylelikle alışmalar arası dağılımlar heterojeniteyi sağladığından dolayı, analizlerin rastgele etki modeline göre yapılmasının uygun olduğuna karar verilmiştir.

Tablo 3’te ayrıca sabit ve rastgele modellerin ortalama etki büyüklüğüne ilişkin istatistikler bulunmaktadır. Çalışmamıza uygun olan rastgele etki modeli istatistiklerine bakıldığında, genel etki büyüklüğünün EB= -0,442 olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Z testi değerisi -15,191’dir ve bu değerinin istatistiki olarak anlamlı (p<0,001) olduğu sonucuna erişilmiştir. Rastgele etki modeline göre güven aralığı alt değerisi -0,490 iken, st limit değerisi -0,392 olarak bulunmuştur.

Tablo 2. Meta-analize Dahil Edilen Yayınlarla İlişkin Bilgiler

Çalışma türü	Yazar Adı, Yılı	Kısa Başlık
Tez	Seki, 2021	Hemşirelerin iş yükünün işten ayrılma niyetine
Tez	Gürcan, 2019	Hemşirelikte meslektaş dayanışmasının iş doyumunu
Tez	Aydoğmuş, 2017	Hemşirelerin çalışma ortamlarının işten ayrılma
Tez	Cereyan, 2019	Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen
Tez	Toprakçioğlu, 2019	Hemşirelerin duygusal zeka yeteneklerinin iş
Tez	Öngöre, 2015	Hizmet sektöründe çalışanların kişilik özelliklerine
Tez	İspir, 2020	Hemşirelerin güçlendirme algıları ve uygulamalar
Tez	Şeko, 2019	Yoğun bakım hemşirelerinin yaşadığı ahlaki
Tez	Yaprak, 2009	Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerini belirleyen
Tez	Çoban, 2019	Teknolojik değişimin hastane çalışanları üzerine
Tez	Kurnaz, 2019	Çalışma ortamının hemşirelerin iş doyumunu
Tez	Kızıloğlu, 2019	İşyeri nezaketsizliğinin bilgi paylaşma tutumu
Tez	Özer, 2019	Sağlık çalışanlarının iş tatminini etkileyen
Tez	Karakoç, 2016	Hemşirelerde iş doyumunu ve işten ayrılma
Tez	Emek, 2014	Örgütsel vatandaşlık davranışlarının çalışan
Tez	Kara, 2010	Hemşirelerde stresin iş tatmini ve işten ayrılmaya
Tez	Seyhan, 2020	Sağlık çalışanlarının yaşadığı örgütsel çatışma,
Tez	Sarıkaya, 2014	Çalışanların örgütsel bağlılık ve iş tatmin
Tez	Gök, 2019	İş-aile çatışmasının öncül ve ardılları
Tez	Şimşek, 2010	Algılanan liderlik davranışının çatışma ve iş
Tez	Akarca, 2021	Psikolojik sahiplenme ve örgütsel değişime dönük
Tez	Uyungil, 2017	Pozitif psikolojik sermaye ile çalışan tutumları
Tez	Kılıç, 2013	Bireysel ve kolektif yeterlilik süreci, belirleyicileri
Tez	Bıçer, 2017	Örgütsel politika algısının iş yeri arkadaşlığına
Tez	Sulu, 2010	Örgütsel adaletsizlik-iş davranışları ilişkisinde iş
Tez	Karakulak, 2019	İş-aile ve aile-iş çatışması ile iş-aile-hayat tatmininin
Tez	Özdemir, 2021	İş yaşam dengesinin işten ayrılma niyetine
Tez	Gümüş, 2020	Birey örgüt uyumunun işten ayrılma niyetine
Makale	Karabay, 2015	Sağlık Personelinin İş Stresi, İş- Aile Çatışması Ve
Makale	Tekingündüz vd., 2015	İş tatmini, performans, iş stresi ve işten
Makale	Sökmen,2019	Etik Liderlik, Örgütsel Güven, İş Tatmini Ve İşten
Makale	Koçak ve Yücel, 2018	İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide
Makale	Sökmen ve Mete, 2015	Bezdirinin iş performansı, iş tatmini ve işten
Makale	Alparslan vd., 2015	Reasons for Employee Silence Behavior
Makale	Çalışkan ve Bekmezci, 2019	Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde
Makale	Altaş ve Kuzu, 2016	Sağlık Çalışanlarında İş Tatmini ve Duygusal Bağlılığın
Makale	Anafarta, 2015	Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma
Makale	Bakkal vd., 2019	Toxic leadership and turnover intention:
Makale	Masum vd., 2016	Job satisfaction and intention to quit: An empirical
Makale	Kantek vd., 2017	Professional values, job satisfaction, and intent to leave
Makale	Sönmez vd., 2021	Antecedents and Outcomes of Nurses' Subjective
Makale	Gül vd., 2008	İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma

Tablo 3. Ortalama Etki Büyüklüğü ve Heterojenlik Testi Sonuçları

Model	Etki Büyüklüğünün %95 Güven Aralığı				Nul test (Çift Yönlü)		Heterojenlik Testi			
Model	Çalışma Sayısı	Nokta tahmini (r)	Alt Sınır	Üst Sınır	Z Değeri	P	Q değeri χ^2	Ser. Der.	p	I ²
Sabit	42	-0,461	-0,473	-0,448	-60,566	0,000	571,818	41	0,000	92,830
Rastgele	42	-0,442	-0,490	-0,392	-15,191	0,000				

Tablo 4. İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Meta-Analiz Sonuçları

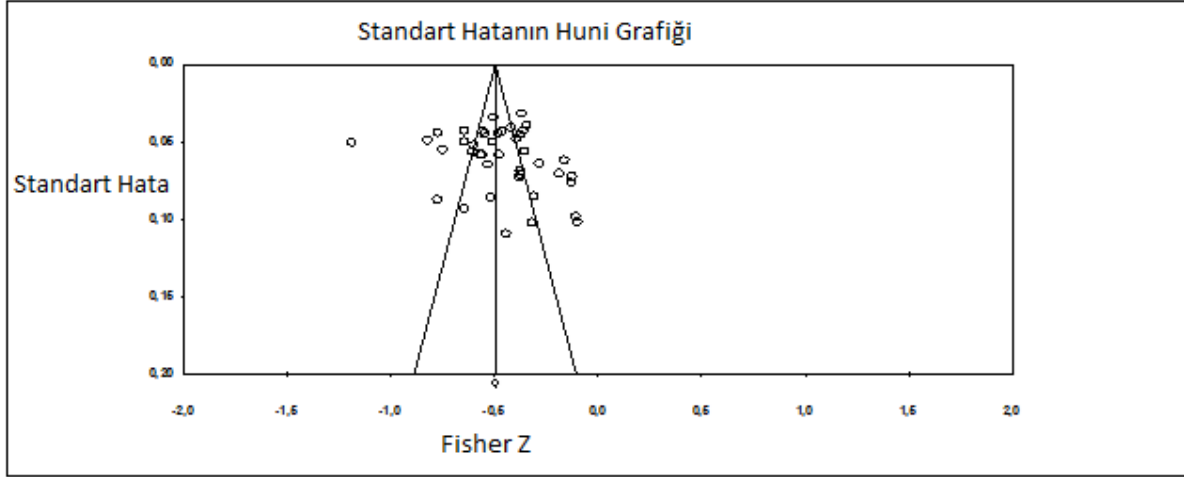
Model	Çalışma Adı	Çalışma İstatistikleri					Korelasyon ve Güven Aralığı				
		r	Alt Limit	Üst Limit	Z Değeri	P Değeri	-1,00	-0,50	0,00	0,50	1,00
	Seki, 2021	-0,540	-0,608	-0,464	-11,621	0,000					
	Gürçan,	-0,278	-0,389	-0,159	-4,478	0,000					
	Aydoğmus,	-0,434	-0,500	-0,363	-10,841	0,000					
	Cereyan,	-0,515	-0,594	-0,427	-9,815	0,000					
	Toprakciogl	-0,478	-0,597	-0,339	-6,091	0,000					
	Üngöre,	-0,570	-0,680	-0,435	-6,974	0,000					
	Ispir, 2020	-0,543	-0,616	-0,461	-10,815	0,000					
	Seko, 2019	-0,651	-0,739	-0,542	-8,927	0,000					
	Yaprak,	-0,345	-0,416	-0,269	-8,437	0,000					
	Coban,	-0,360	-0,474	-0,234	-5,330	0,000					
	Kurnaz,	-0,468	-0,518	-0,414	-14,943	0,000					
	Kiziloglu,	-0,501	-0,563	-0,433	-12,362	0,000					
	Ozer, 2019	-0,445	-0,531	-0,349	-8,245	0,000					
	Karakoc,	-0,831	-0,859	-0,798	-23,738	0,000					
	Emek, 2014	-0,364	-0,481	-0,234	-5,245	0,000					
	Kara, 2010	-0,129	-0,272	0,020	-1,701	0,089					
	Seyhan,	-0,542	-0,615	-0,460	-10,892	0,000					
	Sarikaya,	-0,301	-0,444	-0,143	-3,662	0,000					
	Gok, 2019	-0,449	-0,516	-0,377	-10,864	0,000					
	Simsek,	-0,101	-0,292	0,097	-0,998	0,318					
	Akarca,	-0,636	-0,696	-0,568	-13,692	0,000					
	Uygungil,	-0,359	-0,434	-0,280	-8,317	0,000					
	Kilic, 2013	-0,354	-0,407	-0,299	-11,724	0,000					
	Bicer, 2017	-0,650	-0,697	-0,598	-17,697	0,000					
	Sulu, 2010	-0,376	-0,453	-0,293	-8,284	0,000					
	Karakulak,	-0,507	-0,566	-0,442	-13,090	0,000					
	Özdemir,	-0,472	-0,544	-0,393	-10,291	0,000					
	Gumus,	-0,509	-0,588	-0,420	-9,675	0,000					
	Karabay,	-0,186	-0,315	-0,051	-2,681	0,007					
	Tekingundu	-0,126	-0,262	0,014	-1,760	0,078					
	Sokmen,20	-0,677	-0,726	-0,622	-16,838	0,000					
	Kocak ve	-0,341	-0,434	-0,241	-6,364	0,000					
	Sokmen ve	-0,310	-0,478	-0,120	-3,141	0,002					
	Alparslan	-0,162	-0,277	-0,042	-2,646	0,008					
	Çalışkan ve	-0,570	-0,632	-0,501	-13,031	0,000					
	Altas ve	-0,108	-0,292	0,084	-1,106	0,269					
	Anafarta,	-0,488	-0,578	-0,386	-8,298	0,000					
	Bakkal vd.,	-0,333	-0,399	-0,263	-8,860	0,000					
	Masum vd.,	-0,570	-0,624	-0,511	-15,172	0,000					
	Kantek vd.,	-0,360	-0,471	-0,238	-5,500	0,000					
	Sonmez	-0,398	-0,463	-0,329	-10,328	0,000					
	Gul vd.,	-0,418	-0,578	-0,227	-4,081	0,000					
	Randomize Etki	-0,442	-0,490	-0,392	-15,191	0,000					

Meta analizine dahil edilen 42 adet çalışmaya ait etki büyüklüğü ile ilgili bulgular Tablo 4'te yer almaktadır. Toplam örnekleme 14,452 olan çalışmaların tümünde iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki negatif yönlü olarak kaydedilmiştir. Araştırmaları etki büyüklüklerine ait alt sınırlar -0,859; -0,262, üst sınırlar ise -0,798; 0,084 değerleri arasında değişmektedir. Analizde yer alan çalışmaların p değerleri incelendiğinde, dört adet çalışmanın istatistiki olarak anlamlı olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Tablo 4 incelendiğinde, Karakoç (2016)'a ait çalışma en yüksek etki

büyüklüğüne (EB=-0,831), Altaş ve Kuzu (2018)'ye ait çalışmanın ise en düşük etki büyüklüğü değerine (EB=-0,108) sahiptir.

Sağlık çalışanlarının iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisini belirlemek için kullanılan çalışmaların meta-analiz sonuçlarının güvenilirliğini ve evreni temsiliyetini sınamak üzere gerçekleştirilen yayın yanlılığı testlerinden huni saçılım grafiği Şekil 2'de yer almaktadır. Diyagram incelendiğinde, çalışmaların orta eksen olan dikey çizgi etrafında yaklaşık olarak simetrik bir şekilde dağıldığı gözlemlenmektedir. Bu durum ise, yayın yanlılığı olmadığını göstermektedir

Şekil 2. Yayın Yanlılığı Huni Grafiği



Çalışmaların yayın yanlılığını test etmede kullanılan diğer istatistiklerden Egger'in regresyon testi ile Begg ve Mazumdar'ın sıra korelasyon testi sonuçları ise Tablo 5'tedir. Bu tabloya bakıldığında, Egger'in ve Begg ve Mazumdar'ın iki yönlü p değerleri anlamlılık sonuçlarının sırasıyla 0,277 ve 0,230 olduğu tespit edilmektedir. 0,05'ten büyük olan bu değerler ise yayın yanlılığı olmadığını işaret etmektedir. Çalışmalarda yayın yanlılığının bulunmaması, araştırma sonuçlarında yanlılık olmadığını, sonuçların güvenilir olduğunu göstermektedir (Rothstein, 2008).

Tablo 5. Yayın Yanlılığı Testleri

Egger'in Regresyon Analizi		Begg ve Mazumdar'ın Sıra Korelasyonu	
Sabit	2,219	Tau	-0,129
Standart hata	2,012	Tau'nun Z değeri	1,203
Alt Limit	-1,847	p değeri (tek yönlü)	0,114
Üst Limit	6,286	p değeri (iki yönlü)	0,23
t değeri	1,102		
sd	40		
p değeri (tek yönlü)	0,138		
p değeri (iki yönlü)	0,277		

Tablo 6'da çalışmada bulunan heterojenliğin nereden kaynaklandığını ölçmek için gerçekleştirilen ve moderatör olarak da bilinen alt grup analizleri yer almaktadır. Meslek açısından bakıldığında, örneklem türü sadece hemşirelerin olduğu araştırmaların toplam rastgele etki büyüklüğünün (EB=-0,479), diğer meslekler üzerinde yapılan çalışmalara oranla daha büyük olduğu tespit edilmiştir. Çalışılan yer açısından bakıldığında üniversite hastanelerinin yer aldığı çalışmalarda etki büyüklüğünün ortalamasının (EB= -0,569) örnekleme devlet hastanesi (EB=-0,343), özel hastane (EB=-0,460) birden fazla hastanenin bir arada olduğu karma hastanelerde (EB=-0,462) gerçekleştirilen çalışmalardan çok daha yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir. Elde edilen bu bulgular istatistiksel olarak anlamlıdır (p<0,001). Yani sağlık çalışanlarında iş doyumu ve işten ayrılma

niyetinin en fazla ilişkili olduğu meslek grubu hemşireler iken, çalışılan yer açısından üniversite hastaneleridir.

Tablo 6. Alt Grup Analizleri

Alt Grup	Çalışma Sayısı	Korelasyon Katsayısı	Alt Limit	Üst Limit	p Değeri
Meslek					
Sadece Hemşire	20	-0,479	-0,544	-0,408	<0,001
Diğer Meslek	22	-0,407	-0,475	-0,333	<0,001
Çalışmanın Yeri					<0,001
Devlet	13	-0,343	-0,434	-0,244	<0,001
Özel	8	-0,460	-0,560	-0,347	<0,001
Üniversite	5	-0,569	-0,671	-0,447	<0,001
Karma	16	-0,462	-0,532	-0,385	<0,001

VI. TARTIŞMA VE SONUÇ

Dünya çapındaki pek çok sağlık sistemi, en temel sağlık sistemi girdisinden biri olan insan kaynaklarının sorunlarına odaklanmaktadır (Kabene et al., 2006). İşten ayrılma niyeti ve iş tatmini, sağlık insan kaynakları yönetiminde yer alan başlıca iki sorundur ve işten duyulan memnuniyetsizliğin işten ayrılma niyetini ciddi anlamda tetiklediği görülmektedir (Alam and Asim, 2019). Ayrıca hem maliyetleri arttırıp hem de diğer çalışanların performansını düşürdüğünden dolayı, sağlık yöneticileri ve politika yapıcılar işten ayrılma niyeti ve iş tatmini arasındaki ilişkilere daha fazla dikkat etmektedirler (Nei et al., 2015).

Bu çalışmanın amacı; meta-analitik prosedürler uygulamak suretiyle, Türkiye’de sağlık çalışanlarının iş tatminleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin genellenebilirliğini belirlemek üzere literatürden elde edilen tüm mevcut kanıtları nicel olarak sentezlemektir. Toplam örnekleme 14,452 olan 42 çalışma üzerinde gerçekleştirilen meta-analiz neticesinde elde edilen bulgulara göre, Türkiye’de sağlık çalışanları arasında iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna erişilmiştir. Bu durum işinden memnuniyeti azalan çalışanların, işten ayrılma ve diğer istihdam fırsatlarını değerlendirme olasılıklarının artması şeklinde yorumlanabilir. Ozkan vd. (2020) tarafından Amerika’da aralarında sağlık çalışanları da olan 91 çalışma ve 312,261 örneklem ile gerçekleştirilen meta-analiz neticesinde, iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ($r=-0,549$) bir ilişki olduğu sonucuna erişilmiştir. Benzer şekilde Nei et al. (2015) tarafından 1971-2010 yılları arasında hemşireler üzerinde yapılmış 106 çalışmanın yer aldığı meta-analizde de, iş doyumunu işten ayrılma ilişkisinin etki büyüklüğü $-0,51$ olarak bulunmuştur.

Araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu ise, ülkemizde sağlık çalışanlarının iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün orta düzeyde olduğudur. Bu durum, sağlık çalışanlarında iş doyumunu düzeyinin, işten ayrılma niyetlerinin önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymaktadır. Choi ve Kim (2016) tarafından Kore’de 11 çalışma ve 3447 örneklem ile yapılan meta-analitik çalışmada da, hemşirelerde iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin etki büyüklüğünün ($EB=-0,47$) orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Kim ve Kim’in (2021) 2000-2020 yılları arasında hastanede çalışan 24,914 hemşirenin örneklem olarak alındığı 89 çalışma ile gerçekleştirilen meta-analizde, hemşirelerin iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ortak etkisinin $-0,419$ olduğu saptanmıştır. Görüldüğü üzere sağlık çalışanları ile ilgili olarak yapılan meta-analizlerde bulunan bulgular ile bu araştırmadan elde edilen sonuçlar tutarlıdır.

Araştırmada moderatör analizlerde hemşirelerde ve üniversite hastanesi çalışanlarında iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin daha yüksek düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durumun hemşirelerin iş yükü yoğunluğu, nöbet fazlalığı, yetki azlığı gibi nedenlerle oluştuğu düşünülmektedir (Gebregziabher et al., 2020). Oysaki işten ayrılmayı daha az düşünen, iş tatmini yüksek ve yetkin

hemşireleri elde tutmak, sağlık kuruluşlarının sürdürülebilir büyümesi için son derece önemlidir (Kim and Kim, 2021). Üniversite çalışanlarının ise, kamu ve özel hastanelere göre daha ileri basamak olmasının getirdiği iş yükü, işlerin çeşitliliği ve personel yetersizliği gibi nedenlerden dolayı, diğer hastanelere oranla iş doyumunu-ışten ayrılma niyetinin daha fazla olduğu düşünülmektedir.

Bu meta-analiz araştırmasının bir takım sınırlaması bulunmaktadır. Çalışmanın ilk kısıtı, araştırmaya sadece ciddi hakem değerlendirmelerinden geçmiş tez ve makalelerin dahil edilip gri literatürün hariç tutulmasıdır. Ancak gri literatürü hariç tutmak, ilişkilerin olduğundan fazla tahmin edilmesine yol açabilir (Hunter and Schmidt, 2004). Çalışmanın diğer bir kısıtı, araştırmadan elde edilen bulguların sadece ülkemizde yer alan sağlık çalışanları için geçerli olup, diğer ülkeleri temsil etmemesidir. Son kısıtı ise, iş doyumunu işten ayrılma niyeti ilişkisi ile ilgili olabilecek yaş, medeni durum, eğitim gibi diğer değişkenleri ele almamasıdır.

Söz konusu kısıtlamalara rağmen, ülkemizde sağlık çalışanlarının genel olarak işten ayrılma niyetlerinin iş tatminleri ile ilişkisinin boyutunu genel bir değerlendirme ile tahmin eden hiçbir çalışma yoktur. Bu çalışma sağlık çalışanları üzerinde her iki değişken arasındaki ilişkiye dair ilk meta-analitik kanıt sağlamaktadır. Elde edilen sonuçlar, iş doyumunu ile işten ayrılma niyeti arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun yansısı ilişkinin meta-analizden elde edilmesi nedeniyle, çalışmanın sonucun evrene genellenebilmekte olup, ülkemizde sağlık çalışanlarının iş tatmininin işten ayrılma niyetiyle bağlantısı olduğunu söylemek mümkündür.

Bu kanıt ise, sağlık yöneticilerine nihai olarak işten ayrılma niyetini azaltmak ve sağlık hizmetleri sunumunun kalitesini iyileştirmek için, çalışanların iş doyum düzeylerini arttırıcı politikaları önleyici müdahaleler olarak uygulamalarının gerektiğine işaret etmektedir (Huang et al., 2021). Gelecekte yapılacak araştırmalar, işten ayrılma niyetini tatmin etme potansiyeline sahip diğer mekanizmaları test etmek üzerine inşa edilebilir. Ayrıca ilerideki çalışmalar için sağlık personelinin işten ayrılma niyetlerinin diğer yordayıcıları üzerindeki etki büyüklüğünü, kapsamlı bir şekilde analiz eden geniş ölçekli araştırmalar yapılması da önerilebilir.

Etik Kurul İzni: Çalışma için, etik kurul izni gerekmemektedir.

KAYNAKLAR

- Alam, A., & Asim, M. (2019). Relationship between job satisfaction and turnover intention. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(2), 163-194.
- Alameddine, M., Saleh, S., El-Jardali, F., Dimassi, H., & Mourad, Y. (2012). The retention of health human resources in primary healthcare centers in Lebanon: a national survey. *BMC Health Services Research*, 12(1), 1-11.
- Al Halbusi, H., & Amir H:H.F. (2018). Antecedents influence turnover intention: theory extension. *Journal of Organizational Behavior Research*, 3(2), 287-304.
- Altaş, S. & Kuzu, A. (2016). Sağlık çalışanlarında iş tatmini ve duygusal bağlılığın bireysel iş performansı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *International Journal of Academic Values Studies*, (5), 23-32.
- Anafarta, N. (2015). Algılanan örgütsel destek ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: iş tatmininin aracılık rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 26(79), 112-130.
- Arıcı, N., & Ekici, D. (2018). Mobbingin Hemşirelerin İş Doyumları Üzerine Etkisi: Bir Meta Analiz Çalışması. *Şiddet Ve Sosyal Travmalar*, 9, 96-117.
- Balcı, S., & Baydemir, C. (2015). Sağlık bilimlerinde meta analiz. *Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(1), 9-11.
- Bax, L., Ikeda, N., Fukui, N., Yaju, Y., Tsuruta, H., & Moons, K. G. (2009). More than numbers: the power of graphs in meta-analysis. *American Journal of Epidemiology*, 169(2), 249-255.
- Belete, A. (2018). Turnover intention influencing factors of employees: an empirical work review. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, 5(7), 23-31.
- Bonenberger, M., Aikins, M., Akweongo, P., & Wyss, K. (2014). The effects of health worker motivation and job satisfaction on turnover intention in Ghana: a cross-sectional study. *Human Resources For Health*, 12(1), 1-12.
- Cantarelli, P., Belardinelli, P., & Belle, N. (2016). A meta-analysis of job satisfaction correlates in the public administration literature. *Review of Public Personnel Administration*, 36(2), 115-144.
- Cho, Y. I., Johnson, T. P., & VanGeest, J. B. (2013). Enhancing surveys of health care professionals: a meta-analysis of techniques to improve response. *Evaluation & The Health Professions*, 36(3), 382-407.
- Cuijpers, P., Griffin, J. W., & Furukawa, T. A. (2021). The lack of statistical power of subgroup analyses in meta-analyses: a cautionary note. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 30, 1-3.
- Çakır, Ö., & Tang, Y. (2018). Türkiye'de Sağlık Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu: Bir Meta Analiz Çalışması. *Is, Guc: The Journal of Industrial Relations & Human Resources*, 20(4), 19-59.
- Davis, K., & Nestrom, J.W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*, 7 edition, McGraw Hill.
- Davis, J., Mengersen, K., Bennett, S., & Mazerolle, L. (2014). Viewing systematic reviews and meta-analysis in social research through different lenses. *SpringerPlus*, 3(1), 1-9.

- Dirik, D. (2019). Ulusal yazın bağlamında işten ayrılma niyetinin öncüllerine ilişkin bir meta-analiz çalışması. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 131-155.
- Gebregziabher, D., Berhanie, E., Berihu, H., Belstie, A., & Teklay, G. (2020). The relationship between job satisfaction and turnover intention among nurses in Axum comprehensive and specialized hospital Tigray, Ethiopia. *BMC Nursing*, 19(1), 1-8.
- Glass G.V. (1975). Primary, secondary and meta-analysis of research. *Educational Researcher*. 15(3), 8.
- Gliner, J. A., Morgan, G. A., & Harmon, R. J. (2003). Meta-analysis: Formulation and interpretation. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 42(11), 1376–1379.
- Gopalakrishnan, S., & Ganeshkumar, P. (2013). Systematic reviews and metaanalysis: understanding the best evidence in primary healthcare. *J Fam. Med. Prim. Care* 2, 9–14.
- Groenwold, R. H., Rovers, M. M., Lubsen, J., & van der Heijden, G. J. (2010). Subgroup effects despite homogeneous heterogeneity test results. *BMC Medical Research Methodology*, 10(1), 1-5.
- Haidich A. B. (2010). Meta-analysis in medical research. *Hippokratia*, 14(Suppl 1), 29–37.
- Halawi, A. H. (2014). Stimuli and effect of the intention to leave the organization. *European Scientific Journal*, Special Edition 1, 184-197.
- Hartung, J., Knapp, G., Sinha, B. K., & Sinha, B. K. (2008). *Statistical meta-analysis with applications* (Vol. 6). Wiley Publication.
- Huang, X., Chen, H., Gao, Y., Wu, J., Ni, Z., Wang, X., & Sun, T. (2022). Career calling as the mediator and moderator of job demands and job resources for job satisfaction in health workers: a cross-sectional study. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-16.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of Meta-Analysis: Correcting Error and Bias in Research Findings* (2nd ed.). Thousand Oaks.
- Joseph, B., & Joseph, M. (2016). The health of the healthcare workers. *Indian Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 20(2), 71-72.
- Kabene, S. M., Orchard, C., Howard, J. M., Soriano, M. A., & Leduc, R. (2006). The importance of human resources management in health care: a global context. *Human Resources For Health*, 4(1), 1-17.
- Karakoç, M. (2016). *Hemşirelerde iş doyumu ve işten ayrılma niyetinin özel ve kamu sektöründe karşılaştırılması: Kadıköy ilçesindeki sağlık kurumlarında bir araştırma* Yüksek Lisans Tezi, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kashmoola, B., Ahmad, F., & Kheng, Y. K. (2017). Review on job satisfaction, intention to leave and corporate entrepreneurial characteristics in United Arab Emirates’ Construction Firms. *International Journal of Emerging Research in Management and Technology*, 6(10), 105-115.
- Kim, H., & Kim, E. G. (2021). A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000–2020). *Nursing Open*, 8(5), 2406-2418.
- Lee, J. (2022). Nursing home nurses' turnover intention: A systematic review. *Nursing Open*, 9(1), 22-29.

- Lin, L., & Chu, H. (2018). Quantifying publication bias in meta-analysis. *Biometrics*, 74(3), 785-794.
- Margulis, A. V., Pladevall, M., Riera-Guardia, N., Varas-Lorenzo, C., Hazell, L., Berkman, N. D., Viswanathan, M., & Perez-Gutthann, S. (2014). Quality assessment of observational studies in a drug-safety systematic review, comparison of two tools: the Newcastle-Ottawa Scale and the RTI item bank. *Clinical Epidemiology*, 6, 359–368.
- Masum, A. K., Azad, M. A., Hoque, K. E., Beh, L. S., Wanke, P., & Arslan, Ö. (2016). Job satisfaction and intention to quit: an empirical analysis of nurses in Turkey. *PeerJ*, 4, 1-23.
- McHugh M. L. (2012). Interrater reliability: the kappa statistic. *Biochemia Medica*, 22(3), 276–282.
- Mikolajewicz, N., & Komarova, S. V. (2019). Meta-analytic methodology for basic research: a practical guide. *Frontiers in Physiology*, 10, 203, 1-20.
- Nassani, A. A., Alzamami, A. A., Salamah, H. A. B., & Alkhamis, N. E. (2021). Antecedents of Turnover Intentions: Health Care Staff in Saudi Arabia. *European Journal of Business and Management*, 13(8), 201-209.
- Nei, D., Snyder, L. A., & Litwiller, B. J. (2015). Promoting retention of nurses. *Health Care Management Review*, 40(3), 237-253.
- Oh, S., & Kim, H. (2019). Turnover intention and its related factors of employed doctors in Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2509.
- Ozkan, A. H., Elci, M., Karabay, M. E., Kitapci, H., & Garip, C. (2020). Antecedents of Turnover Intention: A Meta-analysis Study in the United States. *E&M Economics and Management*, 23(1), 93–110.
- Patino, C. M., & Ferreira, J. C. (2018). Inclusion and exclusion criteria in research studies: definitions and why they matter. *Jornal Brasileiro de pneumologia: Publicacao Oficial da Sociedade Brasileira de Pneumologia e Tisiologia*, 44(2), 84.
- Rothstein, H. R. (2008). Publication bias as a threat to the validity of meta-analytic results. *Journal of Experimental Criminology*, 4(1), 61-81.
- Shelby, L. B., & Vaske, J. J. (2008). Understanding meta-analysis: A review of the methodological literature. *Leisure Sciences*, 30(2), 96-110.
- Shen, X., Jiang, H., Xu, H., Ye, J., Lv, C., Lu, Z., & Gan, Y. (2020). The global prevalence of turnover intention among general practitioners: a systematic review and meta-analysis. *BMC Family Practice*, 21(1), 1-10.
- Søvold, L. E., Naslund, J. A., Kousoulis, A. A., Saxena, S., Qoronfleh, M. W., Grobler, C., & Münter, L. (2021). Prioritizing the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority. *Frontiers in Public Health*, 9, 1-12.
- Sökmen, A., & Mete, E. S. (2015). Bezdininin İş Performansı, İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Ankara’da Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), 271-295.
- Söyler, S. (2018). Sağlık çalışanlarının maruz kaldıkları iş stresi ile iş doyumunu ilişkisinin incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(4), 190-205.
- Sterne, J. A., Sutton, A. J., Ioannidis, J. P., Terrin, N., Jones, D. R., Lau, J., ... & Higgins, J. P. (2011). Recommendations for examining and interpreting funnel plot asymmetry in meta-analyses of randomised controlled trials. *Bmj*, 343, 1-8.

- Swift, J. K., & Wampold, B. E. (2017). Inclusion and exclusion strategies for conducting meta-analyses. *Psychotherapy Research, 28*(3), 356–366.
- Tawfik, G. M., Dila, K. A. S., Mohamed, M. Y. F., Tam, D. N. H., Kien, N. D., Ahmed, A. M., & Huy, N. T. (2019). A step by step guide for conducting a systematic review and meta-analysis with simulation data. *Tropical Medicine And Health, 47*(1), 1-9.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259-293.
- Tufanaru, C., Munn, Z., Stephenson, M., & Aromataris, E. (2015). Fixed or random effects meta-analysis? Common methodological issues in systematic reviews of effectiveness. *International Journal of Evidence-Based Healthcare, 13*(3), 196-207.
- Van der Heijden, B., Brown Mahoney, C., & Xu, Y. (2019). Impact of job demands and resources on nurses' burnout and occupational turnover intention towards an age-moderated mediation model for the nursing profession. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(11), 2011.
- Veroniki, A. A., Jackson, D., Viechtbauer, W., Bender, R., Bowden, J., Knapp, G., ... & Salanti, G. (2016). Methods to estimate the between-study variance and its uncertainty in meta-analysis. *Research Synthesis Methods, 7*(1), 55-79.
- Wen, T., Zhang, Y., Wang, X., & Tang, G. (2018). Factors influencing turnover intention among primary care doctors: a cross-sectional study in Chongqing, China. *Human Resources for Health, 16*(1), 1-11.
- WHO- World Health Organization. (2006). *The world health report 2006: Working together for health*. World Health Organization Publication.
- WHO-World Health Organization. (2016). *Global strategy on human resources for health: workforce 2030*. World Health Organization Publication.
- Wubetie, A., Taye, B., & Girma, B. (2020). Magnitude of turnover intention and associated factors among nurses working in emergency departments of governmental hospitals in Addis Ababa, Ethiopia: A cross-sectional institutional based study. *BMC Nursing, 19*(1), 1-9.
- Xiaoming, Y., Ma, B. J., Chang, C. L., & Shieh, C. J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Studies on Ethno-Medicine, 8*(3), 229-237.
- Yiğit, A., & Alaoğlu, M. (2021). Sağlık kurumlarında transformasyonel liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisi: Bir meta analiz araştırması. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23*(1), 327-347.
- Yiğit, A., & Uğurluoğlu, D. (2020). Türkiye’de Hekime Yönelik Fiziksel ve Sözel Şiddet Düzeyinin Meta Analiz Yöntemiyle Belirlenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 7*(1), 99-111.
- Yücel, İ., & Koçak, D. (2018). İş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide tükenmişliğin aracılık etkisi: sağlık sektöründe bir çalışma. *Manas Journal of Social Studies, 7*(2), 297-321.
- Zaheer, S., Ginsburg, L., Wong, H. J., Thomson, K., Bain, L., & Wulffhart, Z. (2019). Turnover intention of hospital staff in Ontario, Canada: exploring the role of frontline supervisors, teamwork, and mindful organizing. *Human Resources for Health, 17*(1), 1-9.

