ResearchGate

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: https://www.researchgate.net/publication/381162847

ÇALIŞANLARIN DEĞİŞİM YORGUNLUKLARININ İŞTEN AYRI NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACI ROLÜ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL TRUST IN TH…

Conference Paper · June 2024

CITATIONS
0

READS
37

15 authors, including:



Murat Baş
Erzincan University
52 PUBLICATIONS **90** CITATIONS

SEE PROFILE

All content following this page was uploaded by Murat Baş on 05 June 2024.

The user has requested enhancement of the downloaded file.

ÇALIŞANLARIN DEĞİŞİM YORGUNLUKLARININ İŞTEN AYRI NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACI ROLÜ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ

THE MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL TRUST IN THE EFFECT OF EMPLOYEES' CHANGE FATIGUE ON TURNOVER INTENTION: THE CASE OF A PUBLIC HOSPITAL

Sinan TARSUSLU

Dr.Öğr.Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü, Erzincan, Türkiye.

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0003-0018-1430

Murat BAŞ

Doç.Dr, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Erzincan, Türkiye.

ORCID ID: https://orcid.org/0000-0002-9479-4571

ÖZET

Bu araştırma sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünü tespit etmek amacıyla tasarlandı. Bu amaçla çalışmada değişim yorgunluğu (bağımsız değişken), işten ayrılma niyeti (bağımlı değişken) ve örgütsel güven (aracı değişken) ölçekleri kullanıldı. Tanımlayıcı- ilişki arayıcı türde olan bu çalışma kesitsel olarak tasarlandı ve anket yöntemiyle veriler toplandı. Araştırma verileri toplanmadan önce Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları etik kurulundan çalışmanın etik yönden uygun olduğuna dair etik onam alındı. Araştırma evrenini doktor, hemşire, diğer sağlık çalışanları, idari personel ve yardımcı personelden oluşan 587 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak %95 güven aralığında ve %5 hata oranı göz önüne alındığında en az 233 çalışana ulaşılmasının yeterli olduğu tespit edildi. Araştırma verileri Ocak-Şubat 2024 tarihleri arasında hastanede görevli çalışanlara yüz yüze ulaşılarak toplandı. Araştırma örneklemi doğrultusunda dağıtılan anket formlarının 403 adedinden eksiksiz ve hatasız olarak geri dönüş sağlanarak araştırma verileri elde edildi. Araştırma analizinde ölçek faktörlerinin doğrulanabilmesi için AMOS 23 uygulaması ve değişkenlerin analizinde ise SPSS PROCESS MACRO model 4 kullanılarak araştırmanın aracılık rolünün değerlendirilmesi yapıldı. Araştırma sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ve pozitif, değişim yorgunluğu düzeyleri ile örgütsel güvenleri ve örgütsel güvenleri ile işten ayrılma niyetleri arasında ise anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler tespit edildi. Ayrıca sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı rolünün olduğu bulgulandı. Sonuç olarak bu araştırmada sağlık çalışanlarının değişime uyum sağlamalarını ve işten ayrılma niyetlerini azaltmalarını desteklemek için örgütsel güvenin geliştirilmesine yönelik stratejiler önerilmektedir. Bu stratejiler, açık ve şeffaf iletişimi teşvik etmek, çalışanları değişime dahil etmek ve adil ve tutarlı bir yönetim tarzı benimsemek gibi unsurları içermektedir.

Anahtar Kelimeler: Değişim yorgunluğu, işten ayrılma niyeti, örgütsel güven, sağlık çalışanları

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the mediating role of organisational trust in the impact of change fatigue among healthcare workers on their turnover intentions. To this end, the study used scales on change fatigue (independent variable), turnover intention (dependent variable) and organisational trust (mediating variable). This descriptive-relational study was cross-sectional and the data was collected using a questionnaire. Before collecting the research data, ethical approval was obtained from

the Ethics Committee of Erzincan Binali Yıldırım University for Human Research that the study was ethically appropriate. The study population consisted of 587 health care workers, including physicians, nurses, other health care workers, administrative staff, and support staff. Using the simple random sampling method, it was determined that it was sufficient to reach at least 233 employees with a confidence interval of 95% and a margin of error of 5%. The research data was collected by personally interviewing the employees of the hospital between January and February 2024. The research data was obtained from 403 of the distributed questionnaires, which were returned complete and error-free according to the research sample. In the research analysis, AMOS 23 application was used to check the scale factors and SPSS PROCESS MACRO model 4 was used in the analysis of variables to assess the mediating role of research. According to the results of the study, significant and positive relationships were found between change fatigue levels and turnover intentions of health care workers, and significant and negative relationships were found between change fatigue levels and organisational trust, and between organisational trust and turnover intentions. In addition, it was found that organisational trust has a mediating role in the relationship between change fatigue levels and turnover intentions of health care workers. As a result, this study suggests strategies to improve organisational trust in order to support health care workers to adapt to change and reduce turnover intentions. These strategies include encouraging open and transparent communication, involving employees in change and adopting a fair and consistent management style.

Keywords: Change fatigue, turnover intention, organisational trust, health workers

1. GİRİŞ

Sağlık sektörü, son yıllarda artan ve hızla gelişen değişimlere maruz kalmaktadır. Bu değişimler, yeni teknolojilerin ve tedavi yöntemlerinin benimsenmesi, sağlık politikalarındaki değişiklikler, artan mali baskılar, gittikçe artan işgücü devirleri, Avrupa ülkelerine artan oranda yaşanan iş göçleri ve COVID-19 pandemisi gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Bu hızlı değişimler ve dönüşümler, sağlık çalışanları üzerinde önemli bir yük oluşturarak değişim yorgunluğuna yol açabilmektedir. Ayrıca hızlı ve sürekli değişim, günümüz sağlık endüstrisinin kaçınılmaz bir gerçeğidir. Bu endüstri baş döndürücü bir şekilde gerçekleşen değişimlerden nasibini fazlasıyla alırken aynı zamanda sağlık çalışanlarının tükenmesine neden olabilmektedir. Sağlık çalışanlarının karşı karşıya kaldığı bu türden bir olumsuzluk işten ayrılma niyetlerini de önemli ölçüde olumsuz olarak etkilerken örgütlerine duydukları mevcut güven düzeyleri değişimden kaynaklanan kötü deneyimlerle baş edebilmeleri için bir çözüm veya çıkış noktası olabilmektedir. Bu gerçeklikten hareketle araştırmanın temel değişkeni olan değişim yorgunluğu sürekli ve birbiri ardına gelen değişim hareketlerinden kaynaklanan olumsuz iş süreçleri olarak tanımlanabilir. Beaulieu ve arkadaşlarına göre değişim yorgunluğu, sağlık kuruluşlarında hızlı ve sürekli değişimle ilişkili yoğun stres, bitkinlik ve tükenmişlik duygularını ifade eder (Beaulieu, Seneviratne ve Nowell, 2022). Değişim yorgunluğu, örgütlerin eş zamanlı olarak birbiri ile ilişkisiz veya çakışan değişim girişimlerini hayata geçirmesi ve bir değişikliğin sonuçları beklenmeden bir diğerinin uygulanmaya çalışılması sonucunda ortaya çıkan ve çalışanların değişimi aşırı olarak algılaması ile birlikte değişime yönelik farklı olumsuz tepkiler geliştirmesine neden olan tükenmişlik ve bitkinlik hali olarak tanımlanabilir (Falkenberg ve diğerleri, 2005). Değişim yorgunluğu, örgütlerde çalışanların geri çekilmesine, işten ayrılma niyeti göstermesine, değişim girişimlerinin çalışanlar tarafından erezyona uğratılmasına, tükenmişliğe ve buna bağlı olarak çalışan performansının düşmesine neden olan olumsuz bir durum olarak görülmektedir (Leuschke, 2017). Çalışanların işten ayrılma niyetleri ise çalışanların kurumdan ayrılma konusundaki bilinçli ve temkinli kararları olarak ifade edilebilir (Bartlett, 1999: 70). Bir diğer tanıma göre işten ayrılma niyeti, çalışanların kendi arzuları ile mevcut çalıştıkları kurumdan ayrılmayı amaçladıkları ve bilinçli olarak bu hedefi gerçekleştirmelerine neden olan eğilim ve davranışların bütünü olarak açıklanabilir (Mobley, 1977). Çalışanların işten ayrılma niyetleri; çalışan devir hızının artmasına, kabiliyetli iş gücünün kaybedilmesine, sürdürülebilir rekabet avantajının olumsuz etkilenmesine, iş arkadaşlarını kaybeden diğer çalışanların bu durumda yaşayacakları yanlızlık ve üzüntüye ayrıca yeni gelenlerle yaşayabilecekleri belirsizlikten doğan endişeye neden olabilir (Bibby, 2008). Çalışanların işyerlerine ve yöneticilerine olan inancı ve güvenini ifade eden örgütsel güven ise çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ortadan kaldırılması için kullanılabilecek önemli bir faktördür. Örgütsel güven; güvenen çalışanın ve güvenilen çalışanın ortak menfaatler doğrultusunda hareket

edeceklerine yönelik geliştirdikleri inanç ve davranışlar olarak ifade edilebilir (Özler vd., 2010). Örgütsel güvenin işten ayrılma niyetini olumlu olarak etkilediği de bilinmektedir. Gibson ve Petrosko (2014)'un hemşirelere yönelik tasarladıkları araştırmalarında yüksek örgütsel güvenin işten ayrılma niyetini azalttığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Bilginoğlu ve Yozgat (2020) ile Kılıç ve Gülen (2019) tarafından yürütülen diğer çalışmalarda da örgütsel güvenin işten ayrılma niyeti üzerinde önemli bir faktör olduğu vurgulanmıştır.

Bu temel gerekçelerden hareketle örgütsel güvenin bir çözüm önerisi olarak sunulduğu bu çalışmada, sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde aracı bir rol oynayabileceği öne sürülebilir. Sonuç olarak örgütsel güven, çalışanların örgütlerine duyduğu güveni ifade eder ve çalışanların duygusal bağlılığını, iş tatminini ve işten ayrılma niyetlerini etkileyebilir. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracı bir rol oynaması muhtemeldir. Bu teorik ve kavramsal açıklamalardan hareketle bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarından toplanan veriler doğrultusunda elde edilen sonuçlara ve sektör temsilcilerine getirilen önerilere aşağıda yer verilmiştir.

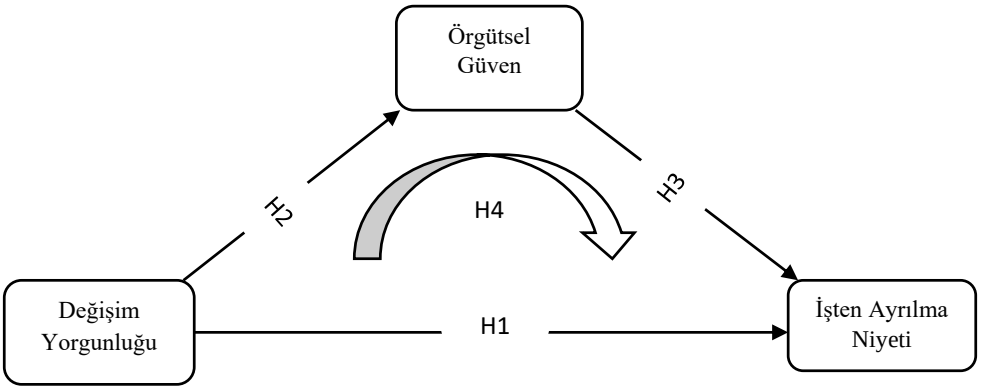
2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın amacı

Bu araştırma sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünü tespit etmek amacıyla tasarlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda ayrıca sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri, değişim yorgunluğu düzeyleri ile örgütsel güven ve örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri de belirlemek amaçlanmıştır.

2.2. Araştırmanın modeli ve hipotezleri

Araştırma amaçları doğrultusunda tasarlanan model ve hipotezler şekil 1'de verilmiştir. Modele göre araştırmanın bağımsız değişkenini değişim yorgunluğu, bağımlı değişkenini işten ayrılma niyeti ve aracı değişkenini örgütsel güven oluşturmaktadır.



Şekil 1. Araştırma hipotezleri ve modeli

H_1: Sağlık çalışanlarının değişim yorgunlukları işten ayrılma niyetlerini anlamlı ve pozitif olarak etkiler.

H_2: Sağlık çalışanlarının değişim yorgunlukları örgütsel güvenlerini anlamlı ve negatif olarak etkiler.

H_3: Sağlık çalışanlarının örgütsel güvenleri işten ayrılma niyetlerini anlamlı ve negatif olarak etkiler.

H_4: Sağlık çalışanlarının değişim yorgunlukları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkide örgütsel güven aracı role sahiptir.

2.3. Araştırmanın evreni ve örneklemi

Araştırma evrenini bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan 587 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Hastanenin personel işleri biriminden alınan bilgiler neticesinde kurumda 96 doktor, 189 hemşire, 61 diğer sağlık personeli, 87 idari personel ve 154 yardımcı personelin görev yaptığı tespit edildi. Basit rastgele örnekleme yöntemi kullanılarak %95 güven aralığında ve %5 hata oranı göz önüne alındığında

233 sağlık çalışanından veri toplanmasının örneklem açısından yeterli olduğu gözlemlendi (Kalaycı, 2010). Araştırma verileri Ocak-Şubat 2024 tarihleri arasında hastanede görevli çalışanlara yüz yüze ulaşılarak ve araştırmanın amacı açıklanarak toplandı. Dağıtılan anket formlarının 419 adedinden geri dönüş sağlandı. Katılımcıların ortalama cevaplama sürelerinin 15-20 dk olduğu da gözlemlendi. Veriler SPSS'e girilmeden önce eksik veya hatalı olarak doldurulan 16 anket araştırma kapsamının dışına çıkarıldı. Son aşamda 403 adet anket araştırmaya dahil edildi. Eksiksiz veya hatasız olarak geri dönüt alınan anketlerin toplam evren içerisindeki oranının da %68,6 olduğu da tespit edildi.

2.4. Araştırmanın etik yönü ve izinleri

Araştırma tasarlandıktan sonra Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik kurulundan etik onay alındı. Ayrıca etik kurul onayı alındıktan sonra araştırmanın gerçekleştirildiği eğitim ve araştırma hastanesinin akademik araştırma biriminden de yazılı izin alındı. Araştırma verilerinin toplanma sürecinde sağlık çalışanlarına araştırma amacı açıklandıktan sonra çalışanlardan sözlü onam alınarak araştırmaya dair veriler toplandı.

2.5. Veri toplama araçları

Araştırmanın veri toplama aracı dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm de katılımcıların demografik durumlarını belirlemeye yönelik beş sorudan oluşan "Demografik Bilgi Formu", ikinci bölümde araştırmanın bağımsız değişkenini oluşturan "Değişim Yorgunluğu" ölçeği, üçüncü bölümde bağımlı değişkeni oluşturan "İşten Ayrılma Niyeti" ölçeği ve son bölümde aracı değişkeni oluşturan "Örgütsel Güven" ölçeği kullanıldı.

Değişim yorgunluğu ölçeği: Çalışanların değişim yorgunluğuna dair algılarını belirleyebilmek için Bernerth, Walker ve Harris (2011) tarafından geliştirilen Türkçe'ye uyarlaması ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Ekingen ve Yıldız (2021) tarafından yapılan "Değişim Yorgunluğu Ölçeği" kullanıldı. Ölçek altı ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. 7'li Likert tipi şeklinde derecelendirilen ölçek "1: Kesinlikle katılmıyorum ile 7: Kesinlikle katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir. Son olarak ölçeğin orijinal halinde iç tutarlılık katsayısı 0,88 olarak tespit edilirken, geçerleme çalışmasında ise cronbach's alpha katsayısı 0,90 olarak bulgulanmıştır.

İşten ayrılma niyeti ölçeği: Çalışanların işten ayrılma niyetlerini ölçmek için Wayne, Liden ve Shore (1997) tarafından geliştirilen Türkçe'ye uyarlaması ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Küçükusta (2012) tarafından yapılan "İşten Ayrılma Niyeti" ölçeği kullanıldı. Ölçek üç ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. 5'li Likert tipi şeklinde derecelendirilen ölçek "1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Kesinlikle katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir. Son olarak ölçeğin geçerleme çalışmasında cronbach's alpha katsayısı 0,69 olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel güven ölçeği: Çalışanların örgütsel güven düzeylerini ölçmek için Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen "Örgütsel Güven Envanteri (Organizational Trust Inventory)" ölçeği kullanıldı. Güven ölçeği on iki madde ve iki ayrı boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin ilk sekiz ifadesi yöneticiye güven son dört maddesi ise örgütün kendine güvenini temsil etmektedir. 5'li Likert tipi şeklinde derecelendirilen ölçek "1: Kesinlikle katılmıyorum ile 5: Kesinlikle katılıyorum" şeklinde düzenlenmiştir. Son olarak ölçeğin orijinal formunda cronbach's alpha katsayısı 0,92-0-96 olarak tespit edilmiştir.

2.6. Araştırmanın varsayımları ve sınırlılıkları

Bu çalışmanın birtakım varsayımları ve sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle araştırmanın veri toplama safhasında kullanılan ölçekler daha önceki çalışmalarda da test edilen ve kullanılan ölçeklerdir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin, araştırmanın amacına uygun veriler topladığı varsayılmıştır. Araştırma sorularında kullanılan ifadeleri tüm çalışanların aynı şekilde anladığı kabul edilmiştir. Ayrıca verilerin analizinde hatalı herhangi bir işlem yapılmadığı da varsayılmıştır. Araştırma sınırlılıkları değerlendirildiğinde ise çalışmanın zaman ve maliyet sınırlılıkları göz önüne alınarak sınırlı sayıda çalışana anket uygulaması yoluyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca bu çalışma kesitsel olarak tasarlanmıştır. Bu nedenle araştırma bulguları sadece sözü edilen örneklem grubu için geçerli sayılabilmekte ve genelleme yapılamamaktadır. Ayrıca araştırma sonuçlarının genelleştirilebilmesi için daha büyük örneklem grupları ile çalışılması ve boylamsal yöntemler kullanılması da önerilebilir.

2.7. Veri analiz yöntemleri

Araştırma verilerinin analiz edilebilmesi için AMOS 22 ve SPSS 24 uygulamaları kullanıldı. Araştırma hipotezleri test edilmeden önce ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri yoluyla uyum iyiliği değerleri AMOS 22 uygulaması aracılığıyla tespit edildi. Daha sonra ölçeklerin güvenirlik analizi için Cronbach alpha katsayıları hesaplandı. Ardından SPSS uygulaması aracılığıyla demografik verilerin ve ölçek ortalamalarının belirlenebilmesi için frekans analizleri kullanıldı. Hipotezlerin test edilebilmesi için öncelikle SPSS 24 uygulaması üzerinden değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları hesaplandı. Son aşamada değişim yorgunluğu değişkeninin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünü irdeleyebilmek için SPSS Process Macro Model 4 kullanılarak örgütsel güvenin aracılık rolü test edildi.

3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışma amacı doğrultusunda geliştirilen modelin ve araştırma hipotezlerinin toplanan veriler aracılığıyla değerlendirilmesine yer verilmiştir.

3.1. Katılımcılara ait demografik sonuçlar

Sağlık çalışanlarına ait demografik soruların frekans analizi sonuçları Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Sağlık çalışanlarına ait demografik analiz sonuçları

n: 403	n	%	$\bar{X}$	s.s
Cinsiyet			1.27	.41
Erkek	119	29,6		
Kadın	284	70,4		
Yaş			2.03	1.07
18-25 yaş arası	81	20,0		
26-33 yaş arası	107	26,5		
34-41 yaş arası	96	23,8		
42-49 yaş arası	87	21,5		
50 yaş ve üstü	32	7,9		
Medeni durum			1.13	.49
Bekar	107	26,6		
Evli	296	73,4		
Eğitim durumu			3.11	.64
Lise	24	5,9		
Ön lisans	93	23,0		
Lisans	252	62,5		
Lisansüstü	34	8,5		
Çalışma süresi			1.74	.91
1-5 yıl arası	87	21,5		
6-10 yıl arası	124	30,7		
11-15 yıl arası	106	26,3		
16 yıl ve üstü	86	21,3		
Hastanedeki pozisyonunuz nedir?			1.53	.88
Doktor	32	7,9		
Hemşire	173	42,9		
Diğer sağlık personeli	67	16,6		
İdari personel	52	12,9		
Destek personeli	79	19,6		

n: örneklem; $\bar{X}$: ortalama; s.s: standart sapma

Tablo 1'deki bulgular aracılığıyla sağlık çalışanlarının %70,4'ünün kadın, %26,5'inin 26-33 yaş aralığında, %73,4'ünün evli, %62,5'inin lisans düzeyinde eğitime, %30,7'sinin 6-10 yıl arasında çalışma süresine sahip olduğu ve %42,9'unun hemşire olarak görev yaptığı tespit edilmiştir.

3.2. Değişkenlere ait ortalamalar ve korelasyon katsayıları

Araştırma hipotezleri sınanmadan önce ilk olarak araştırmanın ölçeklerine ait güvenirlik katsayıları tespit edilmiştir. Güvenirlik analizi, toplam ölçek puanlarının söz konusu olduğu likert tipi ölçeklerin güvenilirliğini belirleyen katsayıları hesaplar ve ölçekte yer alan maddeler arasındaki ilişkiler hakkında bilgi verir (Kalaycı, 2010: 403). Genel olarak Cronbach Alpha (α) katsayısına bağlı olarak ölçek güvenilirliliği farklı şekillerde yorumlanır (Kalaycı, 2010: 405; Can, 2017: 391). Bu yorumlar; 0.00≤α<0.40 ise ölçek güvenilir değil, 0.40≤α<0.60 ise ölçek düşük güvenilir, 0.60≤α<0.80 ise ölçek oldukça güvenilir, 0.80≤α<1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir. Bu açıklamalar doğrultusunda yapılan güvenirlik analizi sonuçlarına göre değişim yorgunluğu ödeğişkeninin (α = 0.836), örgütsel güvenin (α = 0.789) ve işten ayrılma niyetinin (α = 0.933) yüksek derecede güvenirliğe sahip olduğu ifade edilebilir (Kalaycı, 2010: 405; Can, 2017: 391). Araştırmaya ait ölçeklerin ortalama, standart sapma, cronbach alpha ve değişkenler arası korelasyon katsayıları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere ait tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon ilişkisi

	$\bar{x}$	S.S.	α	1	2
1. Değişim Yorgunluğu	3,00	0,911	0,836		
2. Örgütsel Güven	3,40	0,719	0,789	-0,267**	
3. İşten Ayrılma Niyeti	2,28	0,808	0,863	0,555**	-0,398**

N=403; **p < .01.

Tablo 2'de değişkenlere ait ölçek ortalamaları incelendiğinde sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu ($\bar{X} = 3.00$) ile örgütsel güven ($\bar{X} = 3.40$) düzeylerinin orta düzeyde olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin ($\bar{X} = 2.28$) ise düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Tablo 2'de değişkenler arasındaki bivariate korelasyon değerleri incelendiğinde çeşitli ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. İlk olarak değişim yorgunluğu ile işten ayrılma niyeti arasında (r = 0.555; p <0.01) anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu bulgulanmıştır. İkinci bulgu ise değişim yorgunluğu ile örgütsel güven arasında (r =-0.267; p <0.01) anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Tablodaki son bulgu ise örgütsel güven ile işten ayrılma niyeti arasında da (r =-0.398; p <0.01) anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Ölçüm modeli

Araştırma hipotezlerinin test edilmesine geçmeden önce yapılması gereken bir diğer analiz ise araştırma değişkenleri arasında bir bütün olarak ayırt edici ve geçerlilik açısından bir sorun olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Araştırma değişkenlerinin yapısal geçerliliğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu bağlamda, ortak yöntem varyansının varlığı da incelenmiştir (Podsakoff vd., 2003; Lindell ve Whitney, 2001). Araştırmada, değişim yorgunluğu, örgütsel güven ve işten ayrılma niyeti değişkenleri aynı ankette aynı katılımcılar tarafından değerlendirildiği için, ortak yöntem varyansı olasılığı göz önünde bulundurulmuştur. Bu bağlamda AMOS 23 programı kullanılarak araştırmanın modeline doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış ve sonuçlara Tablo 3'de yer verilmiştir.

Tablo 3. Ölçüm modeli ve alternatif modellere ait uyum iyiliği değerleri

Modeller	3<(χ2/df)<5	RMSEA <.08	CFI>.90	GFI>.90	TLI>.90	SRMR<.08
Araştırma Modeli (3 Faktör)	3,86	0,08	0,92	0,90	0,91	0,07
Model 1 (2 Faktör)	8,12	0,14	0,82	0,83	0,84	0,11
Model 2 (2 Faktör)	11,13	0,17	0,77	0,80	0,81	0,13
Model 3 (Tek Faktör)	16,11	0,19	0,73	0,78	0,79	0,16

N=403; χ2/df=Ki-Kare Uyum Testi; RMSEA=Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü; CFI= Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; TLI= Tucker-Lewis indeksi; GFI= Goodness of Fit Index; SRMR=Standartlaştırılmış Ortalama Hataların Karekökü

Araştırmada kullanılan ölçeklere yönelik oluşturulan ölçüm modelinin uyum iyiliği değerlerinin (X^2/df = 3,86, RMSEA = 0,08, CFI = 0,92, GFI = 0,90, TLI= 0,91, SRMR = 0,07) diğer alternatif modellerin (Model 1, Model 2, Model 3) uyum iyiliği değerlerine göre daha iyi uyum gösterdiği tespit edilmiştir (Hu ve Bentler, 1999; Mishra ve Datta, 2011). Bu sonuca göre, araştırmada kullanılan ölçeklerin ayırt edici özelliklerinin iyi derecede olduğu söylenebilir. Bu bağlamda, araştırmanın 3 faktörlü ölçüm modelinin ölçekler arasındaki yapısal ilişkiyi en iyi açıklayan model olduğu ayrıca ifade edilebilir.

3.4. Hipotez testleri

Bu bölüm araştırma değişkenleri arasındaki korelasyon analizi ve doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına dayalı olarak hipotezlerin test edildiği bir aşamayı içermektedir. Aracılık analizine ait sonuçlar Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Aracılık testine ilişkin regresyon analizi sonuçları

Örgütsel Güven						
Değişkenler	**β**	***SH***	***T***	***P***	**EDGA**	**EYGA**
Değişim Yorgunluğu	-0,211	0,038	-5,206	0,000	-0,248	-0,125
İşten Ayrılma Niyeti						
Değişkenler	**β**	***SH***	***T***	***P***	**EDGA**	**EYGA**
Örgütsel Güven	-0,308	0,049	-6,490	0,000	-0,390	-0,531
Değişim Yorgunluğu (Doğrudan Etki)	0,430	0,036	12,527	0,000	0,371	0,573
Değişim Yorgunluğu (Toplam Etki)	0,498	0,044	14,042	0,000	0,412	0,597
			Etki	***SH***	**EDGA**	**EYGA**
Aracı Etki			0,068	0,017	0,033	0,102

Not: (n=397) EDGA: En düşük güven aralığı, EYGA: En yüksek güven aralığı

Tablo 4'de gösterilen analiz sonuçlarına göre, değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyetini anlamlı ve pozitif olarak etkilediği (β = 0.430, %95 CI [.371, .573]) tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Tablodaki diğer bir bulguya göre değişim yorgunluğunun örgütsel güveni anlamlı ve negatif olarak etkilediği (β = -0.211, %95 CI [-.248, -.125]) bulgulanmıştır. Bu sonuca göre H_2 hipotezi de kabul edilmiştir. Ayrıca tablo 4'de örgütsel güvenin işten ayrılmayı anlamlı ve negatif olarak etkilediği de (β = -0.308, %95 CI [-.390, -.531]) görülmektedir. Bu sonuca göre H3 hipotezi kabul edilmiştir. Son olarak tablo 4'de araştırmaya ait ölçekler arasındaki ilişkilerin anlamlı olması ($p<0,01$), aracılık ilişkisinin sorgulanmasına da olanak vermiştir. Bu bağlamda araştırmanın H4 hipotezi olan; değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünün olup olmadığı analiz edilirken Hayes'in (2018) geliştirdiği Process Macro programından Model 4 ve Bootstrap tekniği ile 5000 yeniden örneklemi seçilmiş ve regresyon analiz yapılmıştır (Hayes, 2018; Gürbüz, 2019). Tablo 4'de aracılık analizine ait sonuçlar incelendiğinde değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki dolaylı etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünün olduğu (β = 0.068, %95 CI [.033, .102]) tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuca göre H4 hipotezi kabul edilmiştir.

4. SONUÇ

Bu araştırma sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rolünü irdelemek amacıyla tasarlandı. Bu amaç doğrultusunda bir eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarına ulaşılarak ilgili değişkenlerle alakalı ölçekler uygulandı ve elde edilen bulgular alan yazınında yer alan diğer çalışmalarla tartışılıp sektör çalışanlarına öneriler sunuldu.

Araştırma kapsamında incelenen ilk hipoteze göre; sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyetleri üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edildi. Sağlık çalışanlarının,

meslekleri gereği yoğun bir iş temposu ve sürekli değişen çalışma koşullarıyla karşı karşıya kalması, çalışanlarda değişim yorgunluğu olarak adlandırılan bir tükenmişlik sendromuna yol açabilir. Bu durum aynı zamanda sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetlerini de etkileyebilir. Alan yazını incelendiğinde Bernerth ve diğerlerinin (2021) gerçekleştirdikleri çalışmalarında değişim yorgunluğunun çalışanların örgütsel bağlılığını olumsuz etkilediği ve bu tür yorgunluklara maruz kalan çalışanların daha fazla işten ayrılma davranışı sergiledikleri tespit edilmiştir. Morrell ve arkadaşları (2004) da organizasyonlarda yaşanan sık değişim hareketlerinin çalışanların işten ayrılmalarına neden olabileceğini bulgulamıştır. Dalgıç ve Akgündüz'ün (2019) araştırmasında da çalışanların sürekli olarak yaşadıkları sosyal ve ekonomik değişimlerin hem işe adanmışlıklarını hem de işten ayrılma niyetlerini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak araştırma bulgularından ve alan yazınında yer alan çalışamalardan hareketle değişim yorgunluğunun, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyetleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olabileceği ifade edilebilir. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının değişim süreçlerinde desteklenmesi ve iş-yaşam dengelerini kurmalarına yardımcı olabilecek önlemlerin alınması gerekmektedir.

Araştırmada incelenen ikinci hipoteze göre; sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu düzeylerinin örgütsel güvenleri üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisinin olduğu tespit edildi. Sağlık çalışanları, artan iş yükü, sürekli değişen çalışma koşulları ve uzun çalışma saatleri gibi çeşitli faktörlerden dolayı değişim yorgunluğu yaşayabilirler. Bu olumsuz durum, örgütsel güvenlerine de önemli ölçüde zarar verebilir. Alan yazını incelendiğinde çalışmada elde edilen bulguya paralel sonuçların tespit edildiği ve farklı sektör çalışanları üzerinde yapılan araştırmaların olduğu da gözlemlenmiştir. Örneğin; Morgan ve Zeffane'ye (2003) göre örgütlerde gerçekleştirilen organizasyonel değişimlerin çalışanların yönetime olan güvenlerini yıprattığını ve ayrıca gerçekleştirilen yapısal değişimlerin güveni zedelememesi için değişimi yönetmenin önemine vurgu yapmışlardır. Yu (2009) ise örgütsel değişimin çalışanların güvenini ve işe katılımını olumsuz yönde etkilediğini bulgulamış ve etkili bir stres yönetim stratejisi sayesinde, değişim sırasında ortaya çıkabilecek sorunların en aza indirgenebileceğini ve bu sayede çalışan özdeşleşmesinin ve bağlılığının arttırılabileceğini tespit etmiştir. Lines ve arkadaşlarının (2005) örgütlerde yaşanan değişimin güven üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarında da değişim sonrasında çalışanların örgütüne ve yönetime olan güveninin azaldığını gözlemlemişlerdir. Sonuç olarak sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu düzeylerinin örgütsel güven üzerinde önemli bir etkisinin olduğu ifade edilebilir. Sağlık çalışanlarının örgütsel güvenini artırmak için değişimleri açık ve şeffaf bir şekilde yönetmek, çalışanları değişime dahil etmek, çalışanlara destek olmak, eğitim ve gelişim imkanları sunmak gibi adımlar atılarak sık yaşanan değişim süreçlerinin örgütsel güven üzerindeki olumsuz etkisi ortadan kaldırılabilir.

Araştırmanın üçüncü hipotezine göre; sağlık çalışanlarının örgütsel güven düzeyleri işten ayrılma niyetlerini anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir. Örgütsel güven, çalışanların işverenlerine, yöneticilerine ve kurumlarına duydukları inanç ve güven duygusudur. Sağlık çalışanlarının örgütlerine olan güven duyguları işten ayrılma niyetlerini önemli ölçüde etkiler. Özellikle düşük örgütsel güvene sahip çalışanlar, işverenlerine ve kurumlarına daha az bağlıdır ve işten ayrılma olasılıkları da bu nedenden dolayı daha fazladır. Alan yazını incelendiğinde çalışmada elde edilen bulguya paralel sonuçların tespit edildiği ve farklı sektör çalışanları üzerinde yapılan araştırmaların olduğu da gözlemlenmiştir. Örneğin; Öktem ve diğerlerinin (2016) otel çalışanları üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında çalışanların örgütsel güven düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki tespit etmişlerdir. Seçilmiş ve Kılıç'da (2017) yine benzer sektör çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmalarında örgütsel güvenin çalışanın işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediğini bulgulamışlardır. Yazıcıoğlu'nun (2009) çalışmasında da örgütsel güvenin ve tüm boyutlarının işten ayrılma niyetini negatif olarak etkilediği tespit edilmiştir. Sonuç olarak örgütsel güvene sahip sağlık çalışanları, hastanelerde daha mutlu ve motive olurlar ve bu olumlu durum işten ayrılma olasılıklarını azaltır. Sağlık çalışanlarının örgütsel güvene olan inançlarını artırmak için de hastanelerde güven ve saygı kültürünün oluşturulması ayrıca önemlidir.

Araştırmanın en temel amacını oluşturan son hipoteze göre; sağlık çalışanlarının değişim yorgunluğu ile işten ayrılma niyetleri arasındaki anlamlı ilişkide örgütsel güven düzeylerinin aracı rolünün olduğu tespit edildi. Bu sonuca göre sağlık çalışanlarının yüksek değişim yorgunluğu düzeylerinin işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkiyi örgütsel güvenin azalttığı yani örgütsel güvenin bu ilişkide bir tampon görevi gördüğü ifade edilebilir. Yüksek örgütsel güvene sahip sağlık çalışanları, değişim süreçlerinde

yönetimden ve iş arkadaşlarından daha fazla destek ve kaynak alacağına inanır. Bu olumlu algı, değişimle başa çıkma becerilerini ve stresle mücadele yeteneklerini artırır aynı zamanda işten ayrılma niyetlerini de azaltabilir. Alan yazını incelendiğinde ilgili değişkenlerin temel alındığı kısıtlı sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Örneğin; Heuvel (2017) ve diğerlerinin çalışanların, değişim bilgisinin ve değişim süreçlerinin işten ayrılma niyetlerine olan etkisini irdeledikleri araştırmalarında çalışanların bağlılıklarının, psikolojik sözleşmelerinin ve örgüte olan güvenlerinin işten ayrılmayı azalttığını tespit etmişlerdir. Sonuç olarak, yüksek örgütsel güven, değişim yorgunluğunun işten ayrılma niyeti üzerindeki olumsuz etkisini azaltan bir aracılık rolü oynar. Bu durum, sağlık çalışanlarına algılanan örgütsel destek, olumlu iletişim, öngörülebilir süreçler ve politikalar, çalışma esnekliği, yüksek uyum yeteneği ve sürekli artan ve gelişen psikolojik sermaye sağlayarak da gerçekleştirilebilir.

Teşekkürler

Araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden ve zaman ayıran bütün sağlık çalışanlarına teşekkür eder araştırmanın sağlık çalışanlarına ve çalışma ortamlarına/çevrelerine katkı sunmasını temenni ederiz.

Finansman Bilgileri

Bu araştırma herhangi bir kuruluştan finansman desteği sağlanarak gerçekleştirilmemiştir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Herhangi bir kurum ya da kişiler arasında çıkar çatışmasının bulunmadığını beyan ederiz.

Katkı Oranı Beyanı

Bu araştırma iki yazarlıdır. Çalışmanın tüm aşamaları yazarlar tarafından eşit oranda tasarlanarak hazırlanmıştır.

KAYNAKLAR

Bartlett, K.R. (1999) “The Relationship Between Training and Organizational Commitment in the Health Care Field” The Degree of Doctor of Philosophy, Urbana,The University of Illinois,.

Beaulieu, L., Seneviratne, C., & Nowell, L. (2022). Change fatigue in nursing: An integrative review.. *Journal of advanced nursing*. https://doi.org/10.1111/jan.15546.

Bernerth, J. B., Walker, H. J., & Harris, S. G. (2011). Change fatigue: Development and initial validation of a new measure. *Work & Stress*, *25*(4), 321-337.

Bibby, C. L. (2008). Should I stay or should I leave? Perceptions of age discrimination, organizational justice and employee attitudes on intentions to leave. Journal of Applied Management and Entrepreneurship, 13(2), 63-86.

Bilginoğlu, E. and Yozgat, U. (2020). İş tatmini, örgütsel muhalefet ve işten ayrilma niyeti ilişkisi üzerine bir araştirma. Business &Amp; Management Studies: An International Journal, 8(1), 255-271. https://doi.org/10.15295/bmij.v8i1.1400

Can, A. (2018). SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi. *Pegem Atıf İndeksi*, 001-429.

Dalgıç, A., & Akgündüz, Y. (2019). Sosyal ve ekonomik değişimin otel çalışanlarının işe adanmışlık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Journal of Tourism Theory and Research*, *5*(2), 75-85.

Ekingen, E., & Yıldız, A. (2021). Değişim yorgunluğu ölçeği Türkçe versiyonunun geçerlilik ve güvenirlik çalışması: sağlık çalışanları örneği. *Osmangazi Tıp Dergisi*, *43*(6), 572-581.

Falkenberg, J., Stensaker, I. G., Christine, & Haueng, A. C. (2005). When change become excessive. Research in Organizational Change and Development, 15, 31-62.

Gibson, D., & Petrosko, J. (2014). Trust in leader and its effect on job satisfaction and intent to leave in a healthcare setting. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, *26*(3), 3-19.

Gürbüz, S. (2019). Amos ile yapısal eşitlik modellemesi, Ankara: Seçkin yayıncılık.

Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, *85*(1), 4-40.

Heuvel, S., Freese, C., Schalk, R., & Assen, M. (2017). How change information influences attitudes toward change and turnover intention: The role of engagement, psychological contract fulfillment, and trust. *Leadership & Organization Development Journal*, 38, 398-418. https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2015-0052.

Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. Structural equation modeling: a multidisciplinary journal, 6(1), 1-55.

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (Vol. 5, p. 359). Ankara, Turkey: Asil Yayın Dağıtım.

Kılıç, G. B. and Gülen, M. (2019). Algılanan örgütsel desteğin örgütsel özdeşleşmeye ve işten ayrılma niyetine etkisi: afyonkarahisar örneği. Turk Turizm Arastirmalari Dergisi, 3(4), 1570-1588. https://doi.org/10.26677/tr1010.2019.259

Küçükusta, D. (2012). Çalışanların İşten Ayrılma Niyetini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(3), 129-144.

Leuschke, E. E. (2017). School Culture and Change Fatigue in Tennessee. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Middle Tennessee State University, Tennessee.

Lindell, M. K., & Whitney, D. J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research designs. *Journal of applied psychology*, *86*(1), 114.

Lines, R., Selart, M., Espedal, B., & Johansen, S. (2005). The production of trust during organizational change. *Journal of Change Management*, 5, 221-245. https://doi.org/10.1080/14697010500143555.

Mishra P. & Datta, B. (2011). Perpetual asset management of customer-based brand equity-the PAM evaluator. Current Research Journal of Social Science, 3(1), 34-43.

Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 62(2), 237-240. https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237

Morgan, D., & Zeffane, R. (2003). Employee involvement, organizational change and trust in management. *The International Journal of Human Resource Management*, 14, 55-75. https://doi.org/10.1080/09585190210158510.

Morrell, K., Loan-Clarke, J., & Wilkinson, A. (2004). Organisational Change and Employee Turnover. *Personnel Review*, 33, 161-173. https://doi.org/10.1108/00483480410518022.

Nyhan, R. C. & H. A. Marlowe, (1997). Development And Psychometric Properties Of The Organizational Trust Inventory, Evaluation Review, 21 (5), Ss.614-635.

Öktem, Ş., Kızıltan, B., & Öztoprak, M. (2016). Örgütsel güven ile örgüt ikliminin örgütsel özdeşleşme, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, *8*(4), 162-186.

Özler, D.E., Atalay, C.G. ve Şahin, M.D. (2010), "Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır?", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (2), 47-57.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, *88*(5), 879.

Seçilmiş, C., & Kılıç, İ. (2017). Örgütsel güven, iş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti ilişkisinin belirlenmesi: Seyahat acentelerinde bir uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, *4*(1), 65-79.

Wayne, S. J., Liden, R. C., & Shore, L. M. (1997). Towards a theory of organizational resignation. Research in Personnel and Human Resource Management, 15, 261-299.

Yazicioğlu, İ. (2009). Konaklama işletmelerinde işgörenlerin örgütsel güven duygulari ile iş tatmini ve işten ayrilma niyetleri üzerine bir alan araştirmasi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, *8*(30), 235-249.

Yu, M. (2009). Employees' Perception of Organizational Change: The Mediating Effects of Stress Management Strategies. *Public Personnel Management*, 38, 17-32. https://doi.org/10.1177/009102600903800102.

View publication stats