

Yenilikçi İş Davranışının Bireysel İş Performansına Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü: Sağlık Hizmeti Sektörüne Yönelik Bir Araştırma

The Mediating Role of Turnover Intention in the Effect of Innovative Work Behavior on Individual Job Performance: A Study in the Healthcare Sector

İlknur SAYAN^a

^a İstanbul Kent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Sağlık Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul, Türkiye.
ilknur-sayan@hotmail.com

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Yenilikçi İş Davranışı Bireysel İş Performansı İşten Ayrılma Niyeti Sağlık Sektörü	Amaç – Bu çalışmanın amacı, sağlık hizmeti sektöründe çalışanların yenilikçi iş davranışlarının bireysel iş performanslarına olan etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık rolünü incelemektir. Yöntem – Bu araştırma, İstanbul’da sağlık sektöründe çalışan 252 katılımcıyı kapsayan kesitsel bir çalışma olarak tasarlanmıştır. Veri toplama sürecinde "Yenilikçi İş Davranışı", "Bireysel İş Performansı" ve "İşten Ayrılma Niyeti" ölçekleri kullanılmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 25 ve AMOS programları aracılığıyla analiz edilerek ölçeklerin güvenilirliği, geçerliliği ve değişkenler arası ilişki ve etkiler değerlendirilmiştir. Bulgular – Bulgular, yenilikçi iş davranışlarının bireysel iş performansını artırdığını ve işten ayrılma niyetini azalttığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, işten ayrılma niyetinin, yenilikçi iş davranışı ile iş performansı arasındaki ilişkide pozitif yönlü bir aracılık rolü oynadığı saptanmıştır. Tartışma – Bu sonuçlar, sağlık sektöründe çalışan yöneticiler için yenilikçi davranışların teşvik edilmesinin, personelin iş performansını artırmada ve işten ayrılma niyetlerini azaltmada kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir.
Gönderilme Tarihi 17 Kasım 2024 Revizyon Tarihi 4 Mayıs 2025 Kabul Tarihi 10 Mayıs 2025	
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Innovative Work Behavior Individual Job Performance Turnover Intention Healthcare Sector	Purpose – The aim of this study is to examine the mediating role of turnover intention in the effect of innovative work behavior on individual job performance among individuals working in the healthcare sector. Design/methodology/approach - This research was designed as a cross-sectional study involving 252 participants working in the healthcare sector in Istanbul. During the data collection process, 'Innovative Work Behavior,' 'Individual Job Performance,' and 'Turnover Intention' scales were used. The collected data were analyzed using SPSS 25 and AMOS software to evaluate the reliability and validity of the scales, as well as the relationships and effects among the variables. Findings – The findings reveal that innovative work behaviors enhance individual job performance and reduce turnover intention. Additionally, it was found that turnover intention plays a mediating role in the relationship between innovative work behavior and job performance. Discussion – These results indicate that promoting innovative behaviors is critical for managers in the healthcare sector to improve employee performance and reduce turnover intentions.
Received 17 November 2024 Revised 4 May 2025 Accepted 10 May 2025	
Article Classification: Research Article	

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Sayan, İ. (2025). Yenilikçi İş Davranışının Bireysel İş Performansına Etkisinde İşten Ayrılma Niyetinin Aracı Rolü: Sağlık Hizmeti Sektörüne Yönelik Bir Araştırma, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (2), 1288-1304.

1. GİRİŞ

Sağlık alanı, yenilik ve sürekli değişikliklerin kaçınılmaz olduğu, dinamik bir sektördür. Yenilikçi iş davranışlarının sağlık hizmeti çalışanlarının bireysel iş performansı üzerindeki etkileri (Stouten vd., 2018; Lu vd., 2022; Sözbilir ve Kaya, 2023; Özkan vd., 2021; Tarhan ve Şar 2021; Yücel, 2021; Gun vd., 2021) günümüz sağlık sistemlerinde giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Sağlık çalışanlarının iş performansı, yalnızca bireysel yetenekleriyle değil, aynı zamanda çalışma ortamları, motivasyon düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Liu vd., 2010; Deci ve Ryan, 2008; Alshahrani vd., 2024; Agarwal vd., 2012). Bu bağlamda, yenilikçi iş davranışlarının sağlık çalışanlarının bireysel iş performansını artırma potansiyeli ve işten ayrılma niyetinin bu süreçteki aracılık rolü, önemli bir araştırma alanı olarak öne çıkmaktadır. Yenilikçi İş Davranışı (YİD), bireylerin yaratıcılık ve problem çözme yeteneklerini kullanarak yeni fikirler oluşturma, bunları uygulama ve yayma sürecini ifade eder. Scott ve Bruce (1994) bu süreci, örgütsel performansın iyileştirilmesinde hayati bir faktör olarak tanımlamaktadır. Chen vd. (2024) de yenilikçi iş davranışının örgütsel performansı olumlu yönde etkilediğine vurgu yapmıştır.

Yenilikçi iş davranışı, çalışanların yeni ve etkili çözümler üretme yeteneği olarak da tanımlanabilir. Bu yetenek, iş süreçlerinde yenilikler yapılması ve yeni fikirlerin oluşturulmasıyla sağlık hizmetlerinin kalitesini ve verimliliğini doğrudan iyileştirir (Anderson vd., 2014; Hughes vd., 2018). Araştırmalar, yüksek performansa sahip işletmelerin temel dayanağının, çalışma ortamında gösterilen yenilikçi davranışlar olduğunu ortaya koymaktadır (Tarhan ve Şar, 2021).

Yenilikçi davranışlar, sağlık hizmetlerinde çalışanların sorunlara yaratıcı çözümler bulmalarını sağlarken, aynı zamanda iş tatminini ve bağlılığı da artırmaktadır (Sözbilir, 2023). Mevcut literatür, YİD'nin, çalışanların hem görev odaklı hem de bağlamsal performanslarını artırarak kurumların müşteri memnuniyetini sağlama, amaçlarına ulaşma ve rekabetçi avantaj sağlama yeteneklerini güçlendirdiğini belirtmektedir (Anderson vd., 2014; Janssen, 2000; Kotler ve Keller, 2016; West, 2002). Yenilikçilik, sağlık hizmetlerinin artan karmaşıklığı ve değişen ihtiyaçlarına karşı, hasta bakım kalitesini artırma ve sağlık hizmetlerinin verimliliğini iyileştirme potansiyeline sahiptir (Buljac-Samardzic ve van Woerkom, 2018). Ayrıca, bu davranışlar sağlık sektöründe hasta memnuniyeti, tedavi sonuçları ve genel sağlık sisteminin verimliliği üzerinde doğrudan etkiler yaratır (Sözbilir ve Kaya, 2023). Yenilikçi iş davranışları, sağlık çalışanlarının performansını direkt olarak artırarak, kaliteli hizmet sunumu ve toplum sağlığının geliştirilmesine önemli katkılar sağlar (Janssen, 2000; Sonnentag ve Frese, 2012; West ve Farr, 1990). Ayrıca, bu davranışlar hasta memnuniyeti, tedavi sonuçları ve sağlık sistemlerinin genel verimliliği üzerinde pozitif etkiler yaratır (Sözbilir ve Kaya, 2023). Bu süreçte, yeni ve yaratıcı fikirlerin keşfedilmesi, uygulanması ve kaynakların etkin bir şekilde kullanılması temel öneme sahiptir (Scott ve Bruce, 1994). Genel olarak, YİD iş performansını artıran, problem çözme ve adaptasyon gibi temel performans göstergeleri ile doğrudan ilişkili bir faktör olarak değerlendirilir (Janssen, 2001).

Bireysel iş performansı, bir çalışanın iş görevlerini yerine getirme kabiliyeti ve bu görevlerin organizasyonel hedeflere ulaşmada ne derece etkili olduğunu belirleyen bir ölçüttür. Bireysel performans hem niceliksel hem de niteliksel sonuçlar üzerinden değerlendirilebilir ve genellikle çalışanın bilgi, beceri, yetenek ve davranışlarına bağlı olarak şekillenir (Campbell, 1990). Bu tanım, performansın sadece sonuçlara dayalı olmadığını, aynı zamanda iş sürecindeki etkinliği ve verimliliği de kapsadığını gösterir. Bireysel iş performansını ölçmek için çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemler arasında objektif performans ölçütleri (örneğin, satış rakamları, üretim miktarları), gözlem ve değerlendirme tabanlı ölçütler (örneğin, 360 derece değerlendirme, performans değerlendirme görüşmeleri) ve kendini değerlendirme veya meslektaş değerlendirmeleri yer alır. Performansın doğru bir şekilde ölçülmesi, örgütsel kaynakların etkin kullanımı, adil ödüllendirme sistemlerinin geliştirilmesi ve çalışanların gelişim alanlarının belirlenmesi açısından kritik öneme sahiptir (Aguinis, 2009). Sağlık sektöründe yüksek iş performansının önemi, hasta bakımının kalitesi ve sağlık hizmetlerinin etkinliği açısından hayati öneme sahiptir. Sağlık çalışanlarının yüksek performansı, hasta memnuniyetini artırırken, tedavi süreçlerindeki hataları azaltır ve genel sağlık sonuçlarını iyileştirir. Dolayısıyla, sağlık sektöründe çalışanların performansının sürekli olarak değerlendirilmesi ve teşvik edilmesi gerekmektedir (Sorbero vd., 2008). İyileştirilmiş bireysel iş performansı, çalışanların bağlılık ve memnuniyet seviyelerini yükselterek işten ayrılma niyetlerini azaltabilir. Bu süreçte, duygusal zeka, işyeri atmosferi ve iş-yaşam dengesi gibi faktörler önemli bir rol oynamaktadır (Goleman, 1995; Hayes vd., 2012; Janssen, 2000, 2004; Mayer ve Salovey, 1997).

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut iş pozisyonundan ayrılma kararlılığını ifade eder ve genellikle iş tatminsizliği, örgütsel bağlılık eksikliği ve alternatif iş fırsatlarının algılanması gibi faktörlerle ilişkilendirilir (Hom vd., 2017). Diğer bir ifade ile kişilerin bir kuruluştan gönüllü olarak ayrılmaları yönünde tanımlanmaktadır (Temiz ve Sivuk, 2022). Teorik modeller, işten ayrılma niyetini çok boyutlu bir fenomen olarak ele alır ve iş tatminsizliği, örgütsel adaletsizlik algısı ve işe yabancılaşma gibi karmaşık etmenlerle ilişkilendirir (Lee ve Mitchell, 2017). Son yıllarda yapılan araştırmalar, işten ayrılma niyetine etki eden faktörlerin geniş bir yelpazeye yayıldığını göstermektedir. Bunlar arasında yönetici desteği, iş arkadaşları ile ilişkiler, kariyer gelişim fırsatları ve iş güvencesi gibi örgütsel faktörler yer alır (Wang vd., 2018). Ayrıca, çalışma yaşamı dengesi ve iş yükü gibi bireysel yaşam koşulları da önemli etkenlerdir (Zhao vd., 2019). Sağlık sektöründe işten ayrılma niyeti üzerine yapılan araştırmalar, bu alandaki benzersiz stres faktörlerinin ve duygusal tükenmişliğin önemini vurgulamaktadır (Flinkman ve Salanterä, 2015; Labrague ve De Los Santos, 2021). Sağlık çalışanları, yüksek stres düzeyleri, uzun çalışma saatleri ve duygusal olarak zorlayıcı durumlarla karşı karşıya kaldıklarında işten ayrılma niyeti artmaktadır. Ayrıca, yönetimden yeterli destek almamanın ve profesyonel gelişim fırsatlarının eksikliğinin de işten ayrılma niyetini artırdığı bulunmuştur (Al Maqbali, 2021). Bununla birlikte, sağlık çalışanlarının işten ayrılma niyeti, çalışanların iş tatmini, motivasyonunu ve genel iş performansını olumsuz yönde etkileyen bir faktör olarak tanımlanmaktadır (Çağatay, 2023). Çalışanların işten ayrılma niyetleri, genellikle iş ortamındaki stres, tükenmişlik ve şiddet gibi olumsuz durumlarla ilişkilidir (Türkmenoğlu ve Sümer, 2017; Zorlu ve Kurçer, 2020). Sağlık çalışanları, yoğun iş yükü ve karşılaştıkları şiddet olayları nedeniyle tükenmişlik yaşayabilmekte ve bu durum, işten ayrılma niyetlerini artırmaktadır (Gökçe, 2022; Güvener, 2023).

Sağlık çalışanlarının yenilikçi davranışlarını teşvik eden bir çalışma ortamı sağlamak, onların iş performansını artırmak için kritik bir öneme sahiptir. Örneğin, performansa dayalı ek ödeme sistemleri, sağlık çalışanlarının motivasyonunu artırarak iş performanslarını olumlu yönde etkileyebilir (Arik ve Aydoğdu, 2021). Bu tür uygulamalar, çalışanların yenilikçi davranışlar sergilemelerini teşvik ederken, aynı zamanda işten ayrılma niyetlerini azaltabilir. Öte yandan, bireysel iş performansı, çalışanların rollerini ne derece etkin yerine getirdiklerini gösterir ve yenilikçi iş davranışlarıyla yakından bağlantılıdır (Bakker ve Demerouti, 2017; Sonnentag ve Frese, 2012). Sağlık hizmetlerinde yüksek işten ayrılma oranları, hasta bakımının devamlılığını olumsuz etkileyebilir ve yeni personelin işe alımı, eğitimi ve oryantasyon süreçleri kurumlara önemli maliyetler oluşturabilir. İşten ayrılma niyetinin ana sebeplerini belirlemek, çalışma ortamı ve bireysel çalışan ihtiyaçlarına yönelik kapsamlı bir yaklaşımı gerektirir (Mobley vd., 1979).

Bu bağlamda, yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansının, çalışanların işten ayrılma niyeti üzerinde belirgin bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Bu çalışma, sağlık hizmeti sektöründe çalışan bireylerin yenilikçi iş davranışlarının bireysel iş performanslarına etkisini ve işten ayrılma niyetinin bu ilişkideki aracılık rolünü incelemeyi amaçlamaktadır. Mevcut literatürde, sağlık sektörü çalışanlarının yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performanslarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileşimine dair yapılmış araştırmalar sınırlıdır. Mevcut literatür, sağlık çalışanlarının iş performansının yalnızca bireysel yetkinliklere değil, aynı zamanda çalışma ortamı, motivasyon ve işten ayrılma niyeti gibi çok boyutlu faktörlere bağlı olduğunu göstermektedir (Liu vd., 2010; Deci ve Ryan, 2008; Alshahrani vd., 2024; Agarwal vd., 2012). Ancak, sağlık sektörü özelinde yenilikçi iş davranışları ile bireysel performansın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileşimini doğrudan inceleyen çalışmalar sınırlıdır. Örneğin, Stouten vd. (2018) ve Lu vd. (2022) yenilikçi yönetim uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Benzer şekilde, Sözbilir ve Kaya (2023) ile Özkan vd. (2021) yenilikçi iş davranışlarının iş tatmini ve bağlılık üzerindeki etkisini araştırmış; fakat bu davranışların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine ilişkin doğrudan bir analiz sunmamıştır.

Öte yandan, Tarhan ve Şar (2021) ile Yücel (2021) ve Gun vd. (2021) tarafından yapılan çalışmalar, sağlık sektörü çalışanlarının iş performansı ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemekte; ancak yenilikçi iş davranışı boyutunu bütüncül bir model içinde değerlendirmemektedir. Dolayısıyla, mevcut literatürde sağlık çalışanlarının yenilikçi iş davranışları ve bireysel performanslarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkileşimini bütünleşmiş biçimde ele alan çalışmaların yetersizliği önemli bir araştırma boşluğu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma, bu literatürdeki eksikliği gidermeyi ve sağlık hizmetlerinin kalitesi ve etkinliği açısından kritik olan yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansının desteklenmesine yönelik stratejiler geliştirilmesinde önemli katkılar sağlamayı hedeflemektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Hipotezlerin Geliştirilmesi ve Araştırma Modeli

Bu bölümde, araştırmanın kuramsal temelini oluşturan hipotezler geliştirilmiş ve araştırma modelinin temel değişkenleri açıklanmıştır. İlk olarak, yenilikçi iş davranışının bireysel iş performansı üzerindeki etkisi ele alınmıştır.

2.1.1. Yenilikçi İş Davranışı ve Bireysel İş Performansına Etkisi

Yenilikçi İş Davranışı (YİD), bireylerin yeni fikirler üretme, bu fikirleri değerlendirme ve uygulama kapasitelerini ifade eder ve geniş kabul gören görüş, YİD'nin iş performansını olumlu yönde etkilediğidir (Anderson vd., 2014). Yaratıcı çözümler ve yenilikçi yaklaşımlar, problem çözme süreçlerini iyileştirir ve bu da bireysel ve takım bazında performans artışına yol açar (Janssen, 2000). Özellikle, zorlu iş ortamlarında, YİD'nin adaptasyonu ve esnekliği teşvik ettiği, bu da bireylerin performansını yükselttiği görülmektedir (Shalley vd., 2004).

Yenilikçi iş davranışları (YİD), iş performansını artırma potansiyeline sahip temel faktörler olarak kabul edilir. Araştırmalar, YİD ve iş performansı arasındaki pozitif ilişkiyi göstermektedir; bu ilişki, organizasyonların adaptasyon ve gelişim süreçlerinde önemli bir role sahiptir. Özellikle, sağlık sektöründe YİD, artan karmaşıklık ve ihtiyaçların karşılanmasında kritik öneme sahiptir, hasta bakım kalitesini ve hizmet verimliliğini iyileştirme potansiyeline sahiptir (Nguyen vd., 2021).

Yüksek iş performansı gösteren bireyler, genellikle mevcut iş süreçlerini yeniden değerlendirme ve iyileştirme konusunda daha proaktiftir. Bu durum, organizasyonların yenilikçilik kapasitesini artırarak rekabet avantajı elde etmesini sağlar (Choi, 2016). Sağlık hizmetlerinde, yenilikçi davranışların teşviki, yeni tedavi yöntemlerinin geliştirilmesi ve hasta bakım kalitesinin artırılması açısından önem taşır (Khalili, 2016). Özellikle, sağlık sektöründe YİD, sürekli değişim ve gelişim ihtiyacını karşılamada ve örgütsel başarı için kritik bir faktör olarak belirtilmektedir (Janssen, 2000; Scott ve Bruce, 1994). Sağlık hizmetlerinin artan karmaşıklığı ve değişen ihtiyaçları karşısında, yenilikçilik, hasta bakım kalitesini artırma ve sağlık hizmetlerinin verimliliğini iyileştirme potansiyeline sahiptir (Buljac-Samardzic ve Van Woerkom, 2018).

YİD, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi psikolojik sonuçlar üzerinde de olumlu etkiler yaratır. Çalışanların yaratıcı ve yenilikçi davranışları sergileyebilmesi için gerekli özgürlük ve desteğin sağlanması, iş tatminini ve örgütsel bağlılığı artırır (Lee ve Kim, 2018). Yenilikçi iş ortamları, çalışanların kendi potansiyellerini kullanmalarına olanak tanır, bu da genel iş tatminini ve bağlılığını artırır (Patel ve Patel, 2019). Yenilikçi iş davranışı, problem çözme süreçlerini geliştirebilir, iş süreçlerinde ve ürünlerde iyileştirmeler sağlayabilir ve çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırabilir. Bu faktörlerin tümü, bireysel iş performansını doğrudan etkileyebilir. Araştırmalar, yenilikçi davranışların, çalışanların görev performansını, bağlamsal performansını ve hatta kariyer gelişimini olumlu yönde etkilediğini göstermiştir (Anderson vd., 2014; Janssen, 2000).

Literatürdeki bu bilgiler ışığında "Hipotez 1" in test edilmesi, yenilikçi iş davranışlarının teşvik edilmesinin bireysel iş performansını nasıl etkileyebileceğine ve örgütlerin bu tür davranışları nasıl daha etkin bir şekilde yönetebilecekleri konusunda rehberlik edeceği öngörülmüştür:

H1: Yenilikçi iş davranışının iş performansını pozitif yönde etkiler.

2.1.2. Yenilikçi İş Davranışlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

YİD, çalışanların iş yerindeki durumları sorgulamalarını ve sürekli iyileştirme için yeni yollar aramalarını teşvik eder. Bu, bireylerin işlerine olan bağlılığını artırabilir ve işten ayrılma niyetlerini azaltabilir. Araştırmalar, yenilikçi davranışların iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi ara değişkenler aracılığıyla işten ayrılma niyetleri üzerinde dolaylı bir etkiye sahip olabileceğini göstermiştir (Nguyen vd., 2021). Yenilikçi iş ortamları, çalışanların kendi yeteneklerini ve yaratıcılıklarını kullanmalarına olanak tanır, bu da işe olan bağlılıklarını ve genel iş tatminlerini artırır (Kim vd., 2013). Bu ilişki, sağlık sektöründe de geçerlidir; yenilikçi davranışlar sergileyen sağlık profesyonelleri genellikle işlerinde daha yüksek tatmin ve daha güçlü örgütsel bağlılık düzeyleri gösterir (Gumusluoglu ve Ilsev, 2009).

Sağlık sektörü, hızla değişen teknolojiler ve sürekli gelişen tedavi yöntemleri nedeniyle yenilikçi davranışları özellikle önemli kılar. YİD, sağlık çalışanlarının yeni tıbbi prosedürleri, tedavi yöntemlerini keşfetme ve uygulama yeteneklerini geliştirir, bu da hasta bakım kalitesini ve tedavi sonuçlarını doğrudan iyileştirir (West ve Farr, 1990). Yenilikçi davranışlar, sağlık sektöründe verimliliği ve hizmet kalitesini artırarak bireysel iş performansının yanı sıra genel kurumsal başarıyı da destekler (Aarons vd., 2011). Sağlık sektöründe YİD, hasta bakımı kalitesini artırma, sağlık hizmetlerinin verimliliğini iyileştirme ve tedavi yöntemlerini geliştirme açısından büyük önem taşır. Yenilikçi davranışlar sergileyen sağlık çalışanları, genellikle daha yüksek iş tatmini ve örgütsel bağlılık rapor eder, bu da dolaylı olarak işten ayrılma niyetlerini azaltabilir (Lee ve Kim, 2018).

Köksal ve Gürsoy (2019), yaptıkları çalışmada, yenilikçi iş davranışlarının çalışanların yaratıcı fikir üretimi, problem çözme yaklaşımları ve yenilikçi girişimleri üzerinden hem bireysel hem de örgütsel düzeyde iş tatmini ve bağlılığı artırarak işten ayrılma niyetini azaltabileceğini ortaya koymuştur. Aynı zamanda, örgütsel etik ilkelerinin ve olumlu liderlik davranışlarının çalışanların yenilikçi yaklaşımlarını destekleyerek, olumsuz yönetim uygulamalarının (örneğin, istismarcı yönetim) neden olduğu işten ayrılma riskini minimize edebileceği sonucuna ulaşmıştır (Köksal ve Gürsoy, 2019; Ece ve Özdemir, 2020).

Toksöz (2021) ise yaptığı araştırmada, yüksek düzeyde çalışan motivasyonunun işten ayrılma niyetini azalttığını tespit etmiş, bu bulgu doğrultusunda yenilikçi iş davranışlarının da çalışanların motivasyon ve bağlılık düzeylerini artırarak dolaylı yoldan işten ayrılma niyeti üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip olabileceğini öne sürmüştür. Benzer şekilde, Ece ve Özdemir (2020) ile Ali ve Darıcan (2023), liderlik davranışlarının ve lider-üye etkileşiminin örgütsel bağlılığı güçlendirerek iş tatmini düzeyini yükselttiğini ve böylelikle işten ayrılma niyetini düşürdüğünü göstermiştir.

Tufan (2021) ise, yenilikçi iş davranışlarının, örgütsel destek sistemleri ve etkili liderlik uygulamalarıyla etkileşerek, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını güçlendirdiğini ve bu sayede işten ayrılma niyetinin azaldığını ifade etmiştir.

Bu bulgular doğrultusunda, mevcut literatürde doğrudan yenilikçi iş davranışlarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini ele alan çalışmaların sayısının sınırlı olduğu görülmektedir. Ancak, istismarcı yönetim, motivasyon ve liderlik gibi kavramsal çerçeveler üzerinden yapılan araştırmalar (Köksal ve Gürsoy, 2019; Toksöz, 2021; Ece ve Özdemir, 2020) yenilikçi yaklaşımların çalışan bağlılığını artırarak işten ayrılma niyetini azaltabileceğini göstermektedir. Bu durum, yenilikçi iş davranışlarının teşvik edilmesinin ve destekleyici örgütsel ortamların oluşturulmasının, özellikle rekabetin yoğun olduğu sektörlerde çalışan devir hızını düşürmede stratejik bir araç olabileceğini ortaya koymaktadır.

Yenilikçi İş Davranışlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinin incelenmesine yönelik H2 hipotezi, mevcut literatüre dayanarak aşağıdaki gibi öngörülmüştür:

H2: Yenilikçi iş davranışları, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.

2.1.3. İşten Ayrılma Niyetinin Bireysel İş Performansına Etkisi

İşten ayrılma niyeti, bir çalışanın mevcut işinden ayrılmayı düşünme düzeyini ifade eder ve bu niyetin bireysel iş performansı üzerinde belirgin bir etkisi vardır. İşten ayrılma niyetinin yüksek olması, çalışanların işlerine olan bağlılıklarını olumsuz etkileyebilmektedir (Nguyen vd., 2021). Sağlık sektöründe bireysel iş performansı, görevlerin yerine getirilmesinin ötesine geçerek, hastalara sağlanan bakımın kalitesi, güvenlik protokollerine bağlılık ve ekip ortamlarında etkili bir şekilde çalışma becerisini kapsar. Koys (2001) tarafından yapılan araştırma, yüksek performans gösteren bireylerin daha fazla iş tatmini ve örgütsel bağlılık sergileme eğiliminde olduğunu ve bu faktörlerin işten ayrılma niyetiyle ters orantılı olduğunu göstermektedir. Öztürk ve Mete (2023), sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma yapmış ve işe verilen emeğin arttıkça iş performanslarının düştüğü sonucuna ulaşmıştır. Literatürde iş performansının işten ayrılma niyetine olan etkisi çokça araştırılmış fakat işten ayrılma niyeti olan çalışanların performansları üzerindeki etkilerinin incelendiği çalışmanın sayılı olduğu görülmektedir. Dada çok korelasyonel olarak negatif yönlü ilişkinin varlığı ifade edilmektedir. Kansoy (2023), yaptığı çalışmada, yenilikçi iş davranışının çalışanların yeni fikir üretimi ve uygulaması yoluyla iş tatmini ve iş performansını artırarak işten ayrılma niyetini azalttığını belirtmiştir. Benzer şekilde, Wahidin (2024) ile Khan ve Dukhaykh (2022), destekleyici liderlik ve yüksek çalışan bağlılığının, iş performansını arttırdığını ve yenilikçi iş davranışının işten ayrılma niyeti üzerindeki

azaltıcı etkisini güçlendirdiğini bulgulamışlardır. Öte yandan, Choi (2025) ile Shih ve Susanto (2011), katı örgütsel kültürlerde yenilikçi iş davranışının çatışma ve stres yaratarak, iş performansını düşürdüğünü ve işten ayrılma niyetini artırabileceğini belirtmişlerdir. Hadiyanti ve Ramli (2024) ise, algılanan aşırı niteliklilik ve iş stresinin, yenilikçi iş davranışı ve iş performansı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi olumsuz etkilediğini göstermiştir.

Sonuç olarak, işten ayrılma niyetinin yüksek olması, bireysel iş performansında bir düşüşe yol açarak hem çalışanın hem de organizasyonun verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir.

Bu bağlamda, H3 hipotezi şu şekilde öngörülmüştür:

H3: İşten ayrılma niyeti bireysel iş performansını negatif yönde etkiler.

2.1.4. İşten Ayrılma Niyetinin Aracılık Rolü

Literatürde, işten ayrılma niyeti yalnızca gerçekleşen işten ayrılmanın bir öncülü olarak değil, aynı zamanda çeşitli örgütsel ilişkilerde kritik bir aracılık değişkeni olarak değerlendirilmektedir. Eğitim memnuniyeti, ücretlendirme, liderlik davranışı ve iş stresi gibi öncül faktörler ile çalışan performansı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık gibi sonuç değişkenleri arasındaki ilişkilerde işten ayrılma niyetinin ara mekanizma olarak rol oynadığı gösterilmiştir (Memon vd., 2016; Zahari vd., 2020; Astuti & Harnuansa, 2022).

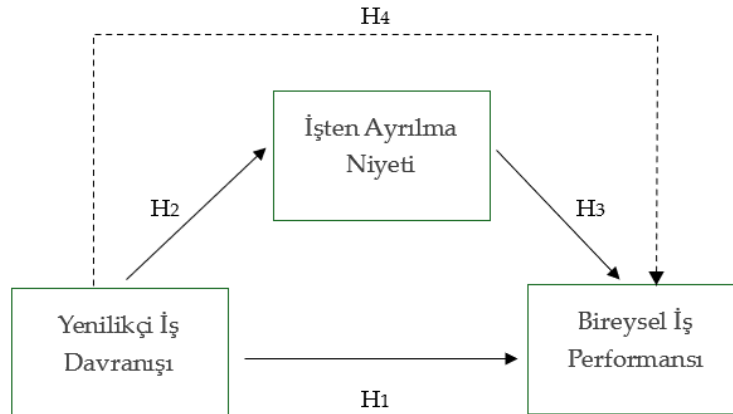
Çeşitli araştırmalar, örgütsel uygulamaların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin doğrudan değil; işte bağlılık, iş tatmini ve tükenmişlik gibi psikolojik süreçler aracılığıyla gerçekleştiğini ortaya koymuştur (Han & Jekel, 2010; Choi & Kim, 2020; Huning vd., 2020; Adiguna & Suwandana, 2023; Suwaidan vd., 2022). Bu bulgular, işten ayrılma niyetinin yalnızca bir sonuç değişkeni değil, aynı zamanda örgütsel politika ve uygulamaların çalışan davranışlarına etkisini şekillendiren temel bir ara değişken olduğunu göstermektedir.

Son olarak, Rohman ve Parimita (2024) ile Wen vd. (2021), iş tatmini ve çalışan bağlılığının, ücretlendirme ve liderlik tarzı gibi faktörlerle işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerde merkezi birer aracı değişken olduğunu vurgulamıştır. Bu doğrultuda, yapısal eşitlik modellemesi (SEM) gibi yöntemler kullanılarak, ara değişkenlere odaklanan bütüncül müdahale stratejilerinin geliştirilmesi, çalışan bağlılığını artırmada ve çalışan devir hızını azaltmada etkili bir yaklaşım sunmaktadır.

Yenilikçi iş davranışlarının bireysel iş performansına etkisinde işten ayrılma niyetinin bu ilişkideki rolü ilk kez bu çalışmada incelenecektir. Ayrıca işten ayrılma niyetinin aracı rolde olduğu çalışma sayısının kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, aşağıda öngörülen hipotezin testi merak edilmektedir:

H4: Yenilikçi iş davranışlarının bireysel iş performanslarına olan etkisinde işten ayrılma niyetinin aracılık rolü vardır.

Öngörülen hipotezlere istinaden araştırma modeli Şekil 1'deki gibi tasarlanmıştır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2.2. Araştırma Evren ve Örneklemi

Veri toplama süreci, 2024 yılının Haziran ayında, çevrimiçi anketlerin paylaşımı yoluyla yürütülmüştür. Araştırma evrenini İstanbul'daki bir kamu hastanesinde görev yapan farklı meslek gruplarından 400 sağlık çalışanından oluşturmaktadır. Evrenin büyüklüğü göz önünde bulundurularak, araştırmanın amacına uygun, pratik erişim sağlanabilecek bir örneklem belirlenmiştir. Bu doğrultuda, 260 sağlık çalışanına anket formları çevrimiçi olarak, iletilmiştir. Bu kapsamda hemşire, doktor, tekniker ve idari personel gibi çeşitli meslek gruplarının araştırmaya dahil edilmesi, örneklemin mesleki çeşitliliğini artırarak elde edilen bulguların daha geniş bir sağlık çalışanı kitlesine genellenebilirliğini desteklemektedir. Araştırmaya katılmaları için toplam 260 sağlık çalışanına anketler gönüllülük esasına dayalı olarak dağıtılmış ve 252'si eksiksiz olarak doldurulup analizlerde değerlendirmeye alınmıştır. Sağlık çalışanlarına daha hızlı ve kolay ulaşılabilmesi açısından örneklem seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır, bu da araştırmanın pratik uygulanabilirliğini artırmıştır. Kolayda örnekleme, araştırmacının en kolay erişebildiği ve ulaşılması en az zaman ve maliyet gerektiren bireylerden oluşan bir örneklem grubunu seçtiği bir örnekleme yöntemidir (Kadioğlu, H., 2021) Toplanan anketlerin sayısının yeterliliği konusunda genel bir kural olarak çalışmalarda örneklem büyüklüğü, değişken sayısının (soru sayısı, madde sayısı) 5 katı olarak önerilmektedir (Akbulut ve Çarpık, 2022, s.117). Bu ölçüt ile toplanması gereken minimum anket sayısı 90'dır. Ayrıca güvenilirlik ve geçerlilik değerlerinin uygun aralıklarda bulunması ile 252 anketin araştırma için sayıca yeterliliğine karar verilmiştir. Araştırma protokolü için etik onay, İstanbul Kent Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan alınmıştır (Tarih: 09/01/2024 ve Sayı No: 2).

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak dört bölümden oluşan anket formu kullanılmıştır. Veri toplama aracının birinci bölümünde katılımcıların cinsiyet, yaş grupları, öğrenim durumu, görevi ve mesleki deneyimi bilgilerinden oluşan demografik bilgi formu yer almaktadır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Veri toplama aracının ikinci bölümünde Mobley vd. (1979) tarafından geliştirilen, Bluedorn (1982) tarafından tasarlanan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği yer almaktadır. Ölçekte beşli likert tipinde (1: Hiç katılmıyorum, 5: Çok katılıyorum) 3 madde yer almaktadır. Ölçekte yüksek puan işten ayrılma eğiliminin yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,68 olarak tespit edilmiştir. Bu makalede ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,865 olarak hesaplanmıştır.

Yenilikçi Davranış Ölçeği: Veri toplama aracının üçüncüsü Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen Yenilikçi Davranış Ölçeği yer almaktadır. YİD'nin değerlendirilmesi için Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen ölçek, bireylerin yenilikçi düşünce üretme, geliştirme ve uygulama kapasitelerini derinlemesine ölçen bir araç olarak yaygın kullanımdadır. Ölçümler orijinal olarak İngilizce olduğundan, katılımcıların ana dili İngilizce olmadığı için geri çeviri yöntemi uygulanmıştır (Brislin, 1986). Maddeler İngilizceden Türkçeye ve ardından tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Verileri analiz etmeden önce, bu çalışmada kullanılan tüm ölçeklerin geçerliliğini sağlamak amacıyla hem keşfedici faktör analizi (EFA) hem de doğrulayıcı faktör analizi (CFA) gerçekleştirilmiştir (Doğru, 2018). Ölçekte beşli likert tipinde (1: Kesinlikle katılmıyorum, 5: Kesinlikle katılıyorum) 6 madde yer almaktadır. Ölçekte yüksek puan bireyin yenilikçi iş davranışlarının yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,63 olarak tespit edilmiştir. Bu makalede ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,805 olarak hesaplanmıştır.

Bireysel İş Performansı Ölçeği: Veri toplama aracının dördüncüsü, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilen ve Sigler ile Pearson (2000) tarafından da kullanılan bireysel iş performansı ölçeği temel alınarak ölçülmüştür. Çalışmada Çöl (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan bireysel iş performansı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek dört maddeden oluşmakta olup, beşli Likert tipi (1: Kesinlikle katılmıyorum – 5: Kesinlikle katılıyorum) bir derecelendirme sistemine sahiptir. Ölçekten elde edilen yüksek puanlar, bireyin iş performansı algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Çöl (2011) çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha katsayısını 0,83 olarak raporlamış; bu araştırmada yapılan güvenilirlik analizinde ise Cronbach Alpha katsayısı 0,802 olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar, ölçeğin bu çalışma örnekleminde de güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermektedir.

2.4. Araştırmada Kullanılan Analizler

Toplanan veriler, SPSS for Windows 25.00 ve AMOS 25.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Öncelikle, katılımcı demografik özellikleri ve çalışma hayatlarına dair tanımlayıcı istatistikler frekans analizi ile sunulmuştur. Doğrulamalı faktör analizleri kullanılarak ölçeklerin örnekleme uygunluğu test edilmiştir. Geçerlilik ve güvenilirlik değerlendirmeleri için Cronbach's Alpha, Birleşik Güvenilirlik ve Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) değerlerinden faydalanılmıştır. Yenilikçi iş davranışının bireysel iş performansına etkisi ve bu ilişkide İşten Ayrılma Niyetinin aracılık etkisi, yapısal eşitlik modeli kullanılarak test edilmiştir.

3. VERİLERİN ANALİZİ

Keşfedici ve tanımlayıcı araştırma niteliği taşıyan bu nicel çalışma, İstanbul'da bulunan bir kamu hastanesinde görev yapan 252 sağlık çalışanı üzerinde yürütülmüştür.

Tablo 1. Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzdesel Dağılımı

Değişkenler	Sayı (n)	Yüzde(%)
Cinsiyet		
Erkek	185	73,4%
Kadın	67	26,6%
Yaş grubu		
25 yaş altı	18	7,1%
25-29	108	42,9%
30-34	65	25,8%
35 ve üzeri	61	24,2%
Eğitim		
Lise	22	8,70%
Üniversite	190	75,4%
Master/doktora	40	15,9%
Görev		
Doktor	9	3,6%
Yönetici	78	31,0%
Diğer	165	65,5%
Deneyim		
1 yıldan az	5	2,0%
1-5 yıl	58	23,0%
6-10 yıl	97	38,5%
11 yıl ve üzeri	92	36,5%

Araştırmanın örnekleminde, 252 katılımcının %73,4'ü erkek, %26,6'sı kadındır. Katılımcıların yaş dağılımı ağırlıklı olarak 25–34 yaş aralığında yoğunlaşmıştır (%68,7). Eğitim düzeyleri incelendiğinde, büyük çoğunluğun üniversite mezunu olduğu (%75,4) ve lisansüstü mezunların da önemli bir oranı oluşturduğu (%15,9) görülmektedir. Meslek dağılımında, katılımcıların %31'i yönetici, %65,5'i ise diğer meslek gruplarında yer almaktadır. İş tecrübesi açısından bakıldığında, katılımcıların büyük bir kısmı (%75) 6 yıl ve üzeri iş deneyimine sahiptir. Genel olarak örneklem, yüksek eğitim düzeyi, orta-üst yaş grubu ve yoğun iş deneyimine sahip bireylerden oluşmaktadır.

4.1. Ölçeklerin Doğrulamalı Faktör Analizleri

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulamalı faktör analizlerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği (IB) İçin Doğrulamalı Faktör Analizi

Literatürde 6 maddeli ve tek boyutlu olarak yer alan Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği için yapılan doğrulamalı faktör analizinde, tüm faktör yüklenimleri 0,50'den büyük olduğundan hiçbir madde elenmemiştir. Analiz sonuçlarına göre, faktör yüklenimleri 0,53 ile 0,81 arasında değişmektedir. İlgili model indeksleri Tablo 2'de sunulmuş olup, Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği "kabul edilebilir uyum" sınırları içinde değerlendirilmiştir.

Bireysel İş Performansı Ölçeği (IP) İçin Doğrulamalı Faktör Analizi

Literatürde 4 maddeli ve tek boyutlu olarak tanımlanan İş Performansı Ölçeği için uygulanan doğrulamalı faktör analizinde, faktör yüklenimleri 0,50'ten büyük olduğu için analizden hiçbir madde çıkarılmamıştır. Faktör yükleri 0,57 ile 0,78 aralığında yer almaktadır. Model indekslerine göre, İş Performansı Ölçeği Tablo 2'de belirtilen "kabul edilebilir uyum" sınırları içindedir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği (TO) İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Literatürde 3 maddeli ve tek boyutlu olarak belirtilen İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, faktör yüklenimleri 0,50'ten büyük bulunduğundan madde elenmemiştir. Faktör yükleri 0,59 ile 0,81 arasında değişmektedir. Tablo 2'de yer alan model indekslerine göre, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği "kabul edilebilir uyum" sınırları içerisinde yer almaktadır.

Tablo 2. Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Elde Edilen Uyum Değerleri

İndeksler	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	IB	TO	IP
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$	$2 < \chi^2/df \leq 3$	2,979	2,285	2,987
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,95$	,945	,956	,951
SRMR	$\leq 0,05$	$,06 \leq SRMR \leq ,08$	,0718	,0672	,0781
RMSEA	$\leq 0,05$	$,06 \leq RMSEA \leq ,08$	,0754	,0611	,0755

IB (Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği); TO (İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği); IP (Bireysel İş Performansı Ölçeği)

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), bir modelin gözlemlenen verilere uyumunu değerlendirmek için kullanılan bir uyum indeksidir. SRMR, modelin tahmin ettiği değerler ile gözlemlenen değerler arasındaki farkların standartlaştırılmış bir ölçüsünü sunar. Değerler genellikle 0 ile 1 arasında değişir; 0'a yakın değerler, modelin verilerle iyi bir uyum sağladığını göstermektedir. Hu ve Bentler (1999), χ^2/df değerinin (Ki-Kare değerleri ve serbestlik dereceleri), gözlenen veriler ile model arasındaki farkı ölçtüğünü belirtmektedir. Düşük χ^2/df değerleri daha iyi bir uyum anlamına gelir; ancak bu indeks tek başına yeterli görülmez, çünkü değerler örneklem büyüklüğüne ve modelin karmaşıklığına göre değişkenlik gösterebilir. Bryne (2011) ise modelin verilere ne kadar iyi uyduğunu değerlendirmek için RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) indeksinin kullanılmasını önermektedir ve daha düşük RMSEA değerlerinin daha iyi uyumu gösterdiğini eklemektedir. Bu değer genellikle 0 ile 1 arasında değişir (Yaşloğlu, 2017). Bentler ve Bonnet (1980), CFI'nin (Comparative Fit Index) modelin verilere ne kadar iyi uyduğunu ölçtüğünü vurgulamakta olup, 1'e yakın CFI değerlerinin iyi uyum gösterdiğini ifade etmektedir (Yaşloğlu, 2017).

4.2. Modelde Yer Alan Değişkenlere Uygulanan Yakınsama ve Ayrışma Geçerliliği

Birleşik güvenilirlik (CR) değerleri doğrulayıcı faktör analizinden hesaplanan faktör yüklerinden hesaplanır. Birleşik güvenilirlik değeri ($CR \geq 0.70$) olduğunda birleşik güvenilirlik şartının sağlandığı söylenebilir (Raykov, 1997). Yakınsama geçerliliğinin göstergesi açıklanan ortalama varyans (AVE) değeridir. Yakınsama geçerliliğinin teyit edilebilmesi için açıklanan ortalama varyansın ($AVE \geq 0.50$) olması yeterlidir. Eğer tüm Birleşik güvenilirlik değeri ($CR \geq 0.70$) bulunursa ($AVE \geq 0.40$) olması da yeterli sayılır. Ayrışma geçerliliğinin sağlanması için açıklanan ortalama varyans (AVE) değerinin karekök sonucunun (AVE) aynı satır ve sütundaki korelasyon değerlerinden yüksek olması gereklidir (Raykov, 1997).

Tablo 3. Standart Faktör Yükleri Kullanılarak Hesaplanan Yakınsama ve Ayrışma Geçerlilik Değerleri

Boyut	AO	SS	IB	TO	IP
Yenilikçi İş Davranışları (IB)	3,89	,71	(,744)		
İşten Ayrılma Niyeti (TO)	2,55	1,15	-,167*	(,773)	
İş Performansı (IP)	4,30	,60	,304**	-,323**	(,714)
Cronbach's Alpha (CA)			,805	,865	,802
Composite reliability (CR)			,811	,855	,821
Açıklanan Ortalama Varyans (AVE)			,554	,598	,511

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$ IB (Yenilikçi İş Davranışı Ölçeği); TO (İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği); IP (İş Performansı Ölçeği)

Araştırmada incelenen ölçeklerin güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki gibidir: Yenilikçi İş Davranışları ölçeği için Cronbach's Alpha değeri 0.805, İşten Ayrılma Niyeti ölçeği için 0.865 ve İş Performansı ölçeği için 0.802 olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, incelenen tüm ölçekler için yüksek güvenilirlik düzeyi (≥ 0.80) olduğunu göstermektedir. Birleşik güvenilirlik (CR) değerlerine göre; Yenilikçi İş Davranışları ölçeği için 0.811, İşten Ayrılma Niyeti ölçeği için 0.855 ve İş Performansı ölçeği için 0.821 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, tüm ölçeklerin birleşik güvenilirlik şartını ($CR \geq 0,70$) karşıladığını göstermektedir.

Ayrıca, değişkenlere ilişkin açıklanan ortalama varyans (AVE) değerleri de Yenilikçi İş Davranışları için 0,554,

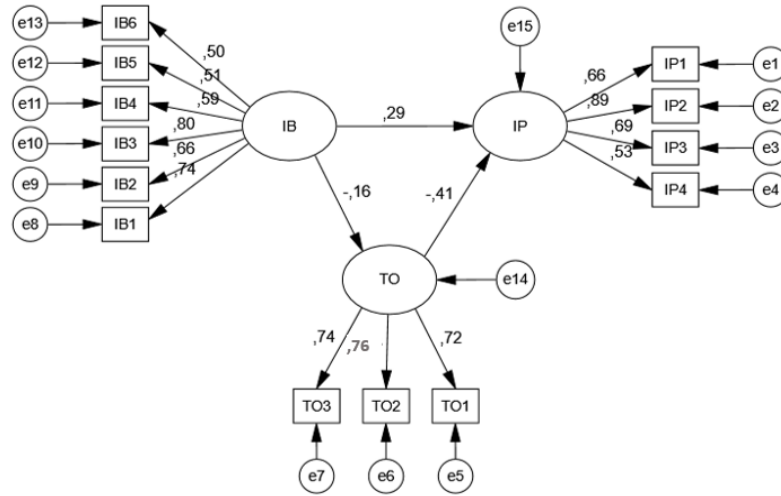
İşten Ayrılma Niyeti için 0,598 ve İş Performansı için 0,511 olarak bulunmuş olup, bu değerler yakınsama geçerliliği kriterini ($AVE \geq 0,50$) sağlamaktadır.

Ayrışma geçerliliği için hesaplanan ortalama açıklanan varyans (AVE) değerlerinin karekök sonuçları parantez içlerinde yer almaktadır. Bu değerlerde aynı satır ve sütunda yer alan korelasyon değerinden yüksek olduğundan ayrışma geçerliliğinin sağlandığı ifade edilebilir.

4.3. Araştırma Modelinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile Yol Analizi

Araştırmamızda temel alınan yapısal eşitlik modellemesi, mediatör veya moderatör değişkenlerin varlığını sınavan modeller üzerine kuruludur. Bu aracılık analizinde Yapısal Eşitlik Modelleme (YEM) yöntemi kullanılmıştır ve analiz, gözlenen Araştırmamızda temel alınan yapısal eşitlik modellemesi, mediatör veya moderatör değişkenlerin varlığını sınavan modeller üzerine kuruludur. Bu aracılık analizinde Yapısal Eşitlik Modelleme (YEM) yöntemi kullanılmıştır ve analiz, gözlenen değişkenler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Modelin test edilmesinde doğrudan ve dolaylı etkiler yol analizi (path analysis) ile hesaplanmış, model uyumunun değerlendirilmesi için χ^2/df , CFI, SRMR ve RMSEA gibi uyum indeksleri kullanılmıştır. Bu yöntem, değişkenler arasındaki ilişkileri aynı anda test etmeye imkân tanıdığı gibi, aracılık etkisinin de bütüncül bir yapı içerisinde incelenmesine olanak sağlamaktadır. Bootstrap analizinde elde edilen LLCI (Lower Level Confidence Interval) ve ULCI (Upper Level Confidence Interval) değerleri de yorumlanmıştır. Sonuç olarak, Yenilikçi İş Davranışı'nın Bireysel İş Performansı üzerindeki etkisinde İşten Ayrılma Niyet'inin aracılık rolü bu doğrultuda test edilmiş ve modelin kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu belirtilmiştir. Şekil 2' de AMOS programının 25.0 sürümü kullanılarak hesaplanan değişkenlerle yol analizi uygulanarak test edilen araştırma modelimizi göstermektedir (Kline, 2005).

Araştırma modelimizde, Yenilikçi İş Davranışı (IB)'nın Bireysel İş Performansı (IP) üzerindeki etkisinde, İşten Ayrılma Niyeti (TO) değişkeninin aracılık rolü, yol analizi ile gözlenen değerlerle test edilmiştir.



Şekil 2. YEM

Gözlenen değişkenlerle yapılan yol analizi modelinde elde edilen model test değerleri, ($p < 0,05$) olmak üzere χ^2 (151,96), χ^2/df (2,451) olduğundan, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna varılmaktadır. Modelin uyum indeks değerleri; CFI = 0,955, SRMR = 0,0721 ve RMSEA = 0,0675 ile kabul edilebilir aralıklarda bulunmaktadır. Model için regresyon katsayıları ve aracılık hipotezi için hesaplanan değerler ilgili tabloda sunulmuştur

Tablo 4. Modelde Yer Alan Regresyon Katsayılarının Anlamlılığı

Bağımsız	Bağımlı	Katsayı	S. katsayı	Z	P	LLCI	ULCI	Hipotez	Sonuç
IB	→ TO	-,214	-,160	-2,319	$P < 0,001$	,801	,139	H2	Kabul
IB	→ IP	,197	,291	3,998	$P < 0,001$	,320	,6251	H1	Kabul
TO	→ IP	-,209	-,412	-5,757	$P < 0,001$	,249	,0724	H3	Kabul
IB → TO → IP		,197	,153	2,897	$P < 0,05$	,169	,1062	H4	Kabul

Gözlenen değişkenlerle yapılan yol analizi modelinde, yenilikçi iş davranışı (IB)'nın bireysel iş performansı (IP) üzerine etkisi ve bu etkide işten ayrılma niyeti (TO) değişkeninin aracılık rolünün araştırıldığı etkiler, Tablo 4'te detaylı olarak derlenmiştir. Modelle bireysel iş performansı değişkeninin %5.6'sının açıklandığı belirlenmiştir. LLCİ ve ULCI değerleri güven aralığının alt ve üst sınırlarını gösterir ve bu aralıkta sıfır yer almıyorsa ilgili ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu kabul edilir. Tablo 4'te bu değerler arasında sıfır yer almamakta olup anlamlılık sağlanmıştır. Yenilikçi iş davranışının işten ayrılma niyeti üzerine olan negatif etkisi ($\beta=-,160;p<0,05$) yenilikçi iş davranışları işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Bu bulgu, yenilikçi davranışların çalışanların işlerine olan bağlılığını artırabileceği ve ayrılma niyetini düşürebileceği yönü ile literatürle uyumludur. H2 hipotezi desteklenmiştir.

Yenilikçi iş davranışının bireysel iş performansı üzerine pozitif etkisi ($\beta=,291;p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü hesaplanmıştır. Bu sonuç, yenilikçi davranışların iş performansını iyileştirme potansiyeline sahip olduğunu destekler niteliktedir. H1 hipotezi desteklenmiştir.

İşten ayrılma niyetinin bireysel iş performansı üzerine olan negatif etkisi ($\beta=-,412;p<0,05$) işten ayrılma niyeti arttıkça bireysel iş performansının azaldığını gösterir. Bu bulgu, işten ayrılma niyetinin çalışanların performansını olumsuz etkileyebileceğine dair mevcut literatürle uyumlu bir şekilde yorumlanabilir. H3 hipotezi desteklenmiştir.

Yenilikçi iş davranışının bireysel iş performansı üzerindeki etkisinde işten ayrılma niyetinin pozitif yönlü ($\beta=,153;p<0,05$) bir aracılık rol oynadığı hesaplanmıştır. Bu bulgu, yenilikçi iş davranışı ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin arttırıcı bir aracılık rolü oynadığını göstermektedir.

5. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu araştırma, İstanbul'daki üç özel hastane bünyesinde 252 sağlık profesyoneli üzerinde gerçekleştirilen bir anket çalışmasını temel almakta ve sağlık sektöründe bireylerin yenilikçi iş davranışlarının kendi iş performanslarına olan etkisini, işten ayrılma niyetinin bu süreçteki aracı rolünü incelemektedir. Bu çalışma, araştırma ve yayın etiğine uygun hazırlanmıştır.

Elde edilen sonuçlar, yenilikçi iş davranışlarının işten ayrılma niyetini negatif yönde etkilediğini ve iş performansını pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Ayrıca, Yenilikçi İş Davranışı ve İş Performansı arasındaki ilişkide İşten ayrılma niyetinin önemli bir aracılık rolü oynadığını göstermektedir.

Liu vd. (2012) tarafından yapılan çalışma, yenilikçi iş davranışlarının iş tatminini ve örgütsel bağlılığı artırarak işten ayrılma niyetini azaltma potansiyeline sahip olduğunu belirterek bu bulguları desteklerken; Zhang ve Bartol (2010) ise yenilikçi davranışların, problem çözme yeteneklerini geliştirerek ve yeni fikir üretimini teşvik ederek iş performansını iyileştirebileceğini öne sürmüştür. Bu da, yenilikçi davranışları sergileyen çalışanların işlerine daha fazla bağlanabileceği ve sonuç olarak ayrılma niyetlerini azaltabileceği anlamına gelmektedir.

Hamid ve diğerlerinin (2017) araştırması, yenilikçi davranışların bireysel iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu ve ayrılma niyetini azalttığını göstermiş; bu sonuçlar, mevcut çalışmanın bulgularıyla uyum içinde olup, yenilikçi davranışların iş ortamında pozitif bir hava yaratıp bireysel performansı yükselterek çalışanların kurumlara olan bağlılıklarını güçlendirebileceğini düşündürmektedir. Alshahrani ve diğerlerinin (2024) çalışması, dönüşümcü liderliğin yenilikçi davranışları destekleyerek hem bireysel hem de kurumsal başarıyı artırabileceğini vurgulayarak, sağlık sektöründeki kurumların performansına doğrudan katkıda bulunabileceğini göstermektedir.

Yenilikçi iş davranışları ve bireysel iş performansı arasındaki olumlu ilişki, Smith vd. (2019), Demirci vd. (2020), Yılmaz vd. (2019) ve Yıldız (2018) tarafından yürütülen çalışmalarla da desteklenmiştir. Bu araştırmalar, sağlık sektöründe yenilikçi davranışlar ile iş performansı arasında olumlu bir bağlantı olduğunu ve bu durumun hasta memnuniyetine de fayda sağladığını ortaya koymuştur.

Öte yandan, Kumral (2022) ile Zimmerman ve Darnold (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar, yenilikçi davranışların iş performansı üzerindeki olası olumsuz etkilerini işaret ederek, farklı metodolojilerin, kültürel bağlamların ve örneklem gruplarının bu sonuçlar üzerindeki önemli etkisini vurgulamıştır. Bu durum, bireysel katkıları tanıyan, yeniliği destekleyen ve işten ayrılma niyetini azaltacak iş pratiklerini benimseyen bir kurum kültürünün değerini gözler önüne sermektedir.

Sonuç olarak, bu çalışma sağlık sektöründe yenilikçi iş davranışlarının iş performansı ve ayrılma niyeti üzerindeki etkileri hakkında kıymetli bilgiler sunmaktadır. Elde edilen bulgular, sağlık kuruluşlarının yenilikçi davranışları teşvik ederek hem iş performansını iyileştirebileceğini hem de ayrılma niyetini düşürebileceğini göstermektedir. Yenilikçi iş davranışlarının desteklenmesi, özellikle sürekli evrim geçiren ve dinamik bir alan olan sağlık sektöründe, sadece hasta bakımını iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda değerli çalışanları elde tutarak kurumların rekabet üstünlüğü kazanmasına ve performansını artırmaya olanak tanır.

Bu araştırmanın coğrafi ve kurumsal sınırlamalarını aşarak, farklı sağlık kuruluşları ve coğrafi konumlar üzerinde benzer konseptleri inceleyen gelecek çalışmaların önemi büyüktür. İş performansı ile ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi daha ayrıntılı bir şekilde incelemek, sağlık hizmetlerindeki teknolojik ilerlemeler, küresel sağlık ortamları ve değişen iş gücü dinamikleri gibi konularda karşılaşılan zorlukları ve fırsatları keşfetmek, sağlık kuruluşlarının planlaması ve insan kaynakları yönetimi açısından stratejik içgörüler sunacaktır.

Sağlık sektörüne yönelik bazı öneriler geliştirilmiştir. Bu araştırma, yenilikçi iş davranışlarının bireysel iş performansına etkisini ve işten ayrılma niyetinin bu ilişkideki aracı rolünü sağlık hizmetleri sektöründe incelemektedir. Sağlık sektörünün dinamik ve yüksek stresli yapısı göz önüne alındığında, çalışanların yenilikçi iş davranışlarını teşvik eden ve işten ayrılma niyetini azaltan stratejiler kritik önem taşımaktadır. Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmaktadır:

Yenilikçi iş kültürünün desteklenmesi konusunda sağlık kuruluşları, çalışanların yeni fikirler üretmesini ve uygulamasını teşvik eden açık bir inovasyon kültürü oluşturmalıdır. Yenilikçi davranışları ödüllendiren teşvik sistemleri ve performans değerlendirme kriterleri geliştirilebilir. İşten ayrılma niyetini azaltmak için esnek çalışma koşulları, rekabetçi ücret politikaları ve kariyer gelişim fırsatları sunulmalıdır. Sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılığını artırmak amacıyla etkili geri bildirim mekanizmaları ve iç iletişim süreçleri iyileştirilmelidir.

Yönetim konusunda geliştirilebilecek bazı noktalar keşfedilmiştir. Destekleyici liderlik anlayışı, çalışanların yenilikçi davranışlarını teşvik eder ve iş tatminini artırır. Yönetici eğitim programları ile liderlerin, çalışan motivasyonunu ve yenilikçi fikirleri destekleme konusundaki yetkinlikleri geliştirilebilir. Psikolojik açıdan desteklenmesi gereken önemli hususlar vardır. Çalışanların hata yapmaktan korkmadan fikirlerini ifade edebileceği bir iş ortamı yaratılmalıdır. Psikolojik güvenliği destekleyen organizasyonel politikalar, çalışanların yenilikçi girişimlerde bulunma cesaretini artıracaktır. İş yükü yönetimi ve çalışma saatlerinin düzenlenmesi, sağlık çalışanlarının tükenmişlik seviyelerini azaltabilir. Psikososyal destek mekanizmaları, iş stresiyle başa çıkmada önemli bir rol oynayacaktır.

Bu öneriler, sağlık sektöründeki çalışanların yenilikçi iş davranışlarını artırırken, işten ayrılma niyetlerini azaltarak bireysel ve kurumsal performansın sürdürülebilirliğine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aarons, G. A., Ehrhart, M. G., Farahnak, L. R., & Sklar, M. (2011). Aligning leadership across systems and organizations to develop a strategic climate for evidence-based practice implementation. *Annual Review of Public Health*, 32, 255-274.
- Adiguna, A. A. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2023). The relationship between burnout, work stress, and turnover intention on non-permanent (contract) employees: Study at the Communication and Information Office of Badung Regency, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 300-306. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.2.1686>
- Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., & Bhargava, S. (2012). Linking LMX, innovative work behaviour and turnover intentions: The mediating role of work engagement. *Career development international*, 17(3), 208-230.
- Aguinis, H. (2009). *Performance Management* (3. Baskı), Upper Saddle River, NJ, Pearson Prentice Hall.
- Al Maqbali, M. (2021). Factors that influence nurses' job satisfaction: A literature review, *Nursing Management*, 28 (2), 7-16.

- Ali, F., & Darıcan, Ş. (2023). Çalışanlarda pozitif ses çıkartmanın işten ayrılma niyetine etkisinde lider-üye etkileşiminin aracı rolü. *İşletme Bilimi Dergisi*, 11(2), 163–183. <https://doi.org/10.22139/jobs.1300431>
- Alshahrani, I., Al-Jayyousi, O., Aldhmour, F., & Alderaan, T. (2024). Towards understanding the influence of innovative work behavior on healthcare organizations' performance: The mediating role of transformational leaders, *Arab Gulf Journal of Scientific Research*, 42 (1), 198-216.
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework, *Journal of Management*, 40 (5), 1297-1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Arik, Ö., & Aydoğdu, A. (2021). Sağlık bakanlığı tarafından yapılan COVID-19 ek ödemesi hakkında sağlık personeli görüşlerinin incelenmesi. *Journal of Academic Value Studies (JAVStudies)*, 7(3), 231-242.
- Akbulut, Ö., & Çapık, C. (2022). Çok değişkenli istatistiksel analizler için örneklem büyüklüğü. *Journal of Nursology*, 25(2), 111-116.
- Astuti, R. J., & Harnuansa, H. A. (2022). The effect of employee training on organizational commitment and turnover intention: a mediating role of job satisfaction. *Journal of Economics, Management and Trade*, 61, 69.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward, *Journal of Occupational Health Psychology*, 22 (3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bentler, P. M., & Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures, *Psychological Bulletin*, 88 (3), 588.
- Bluedorn, A. C. (1982). Unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35(2), 135-153.
- Brislin, R.W. (1986). The wording and translation of research instruments. In W.J. Lerner and J.W. Berry (Eds). *Cross-cultural research and methodology series*, 8. Field methods in cross-cultural research, 137-154. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Buljac-Samardzic, M., & van Woerkom, M. (2018). Enhancing innovation and performance in the healthcare sector, *Journal of Health Organization and Management*, 32 (2), 346-367.
- Byrne, B. M. (2011). *Structural Equation Modeling with AMOS Basic Concepts, Applications, and Programming (Multivariate Applications Series)*, New York, Routledge.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. M. D. Dunnette & L. M. Hough (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2. Baskı), Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 687-732.
- Chen, W., Zhu, X., Sun, S., Liao, S., & Guo, Z. (2021). The impact of employees' psychological capital on innovative work behavior: The chain mediating effect of knowledge donating and knowledge collecting, *Frontiers in Psychology*, 12, 761399. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.761399>
- Choi, I. (2025). The dark side of innovative work behavior: Turnover intention in public service and the moderating role of hierarchical organizational culture. *International Review of Administrative Sciences*, 00208523241301956.
- Choi, J. S., & Kim, K. M. (2020). Effects of nursing organizational culture and job stress on Korean infection control nurses' turnover intention. *American Journal of Infection Control*, 48(5), 599–605. <https://doi.org/10.1016/j.ajic.2019.10.012>
- Choi, S. L. (2016). The impact of innovative behavior on job performance in the healthcare sector, *Journal of Innovation in Health Care*, 3 (2), 117-124.
- Çöl, G. (2011). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35–46.
- Çağatay, A. (2023). Sağlık çalışanlarında iş yaşam kalitesinin bireysel iş performansı üzerindeki etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 12(4), 1623-1633.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.

- Demirci, M. (2020). *İş becerikliliği davranışının işe bağlanmaya etkisi: Sektör farklılığının rolü* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Doğru, Ç. (2018). The relationship between perceived support and innovative behavior: Analyzing the mediating role of work engagement. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 384-402.
- Ece, S., & Özdemir, G. Ç. (2020). Etkin Lider Algısının Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *Researcher*, 8(1), 57-70.
- Flinkman, M., & Salanterä, S. (2015). Early career experiences and perceptions – A qualitative exploration of the turnover of young, registered nurses and intention to leave the nursing profession in Finland, *Journal of Nursing Management*, 23 (8), 1050-1057.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*, New York, NY, Bantam Books.
- Gökçe, E. (2022). Acil servise epileptik nöbet ile başvuran 18-65 yaş arasındaki hastalarda depresyon-anksiyete ve yeti yitimi ilişkisinin değerlendirilmesi.
- Güvener, H. (2023). Sağlık hizmetlerinde inovatif liderlik ve yönetim yeteneğinin hastane performansına etkisinde işe bağlılığın aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 19(2), 371-394.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation, *Journal of Business Research*, 62 (4), 461-473.
- Gun, I., Soyuk, S., & Ozsari, S. H. (2021). Effects of Job Satisfaction, Affective Commitment, and Organizational Support on Job Performance and Turnover Intention in Healthcare Workers, *Archives of Health Science and Research*, 8(2), 89-96.
- Hadiyanti, R. D., & Ramli, A. H. Pengaruh Perceived Overqualification dan Work Stress Dengan Moderasi Transformational Leadership Terhadap Innovative Work Behavior dan Turnover Intention. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(10).
- Han, G., & Jekel, M. (2010). The mediating role of job satisfaction between leader-member exchange and turnover intentions. *Journal of Nursing Management*, 19(1), 41-49. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2010.01184.x>
- Huning, T. M., Hurt, K. J., & Frieder, R. E. (2020). The effect of servant leadership, perceived organizational support, job satisfaction and job embeddedness on turnover intentions. *European Business Review of Human Management*, 4(2), 104-122. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2020-0026>
- Hayes, J., Alon, I., & Levy, D. (2012). The role of emotional intelligence in decision-making, *International Journal of Business and Social Science*, 3 (21), 241-246.
- Hom, P. W., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Griffeth, R. W. (2017). Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion, *Psychological Bulletin*, 143 (10), 1029-1086.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cut off criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling. Multidisciplinary Journal*, (6) 1, 1-55.
- Hughes, L. C., Chang, Y., & Mark, B. A. (2018). Quality and strength of patient safety climate on medical-surgical units, *Journal of Nursing Scholarship*, 50 (1), 50-58. <https://doi.org/10.1111/jnu.12342>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73 (3), 287-302.
- Janssen, O. (2001). Fairness perceptions as a moderator in the curvilinear relationships between job demands, and job performance and job satisfaction, *Academy of Management Journal*, 44 (5), 1039-1050.
- Khalili, A. (2016). The role of innovation in health care outcomes: An empirical study, *Health Services Management Research*, 29 (4), 104-112.
- Khan, M., & Dukhaykh, S. (2022). An Empirical Study of the Influence of Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange, and Proactive Personality on Turnover Intention and Innovative Work

Behavior: The Mediating Role of Employee Engagement. *Global Journal of Human Resource Management*, 10(4), 32-59.

- Kim, H., Knight, D. K., & Crutsinger, C. (2013). Generation Y employees' retail work experience: The mediating effect of job satisfaction, *Journal of Business Research*, 66 (5), 591-597.
- Kirkman, B.L., & Rosen, B. (1999). Beyond self-management: Antecedents and consequences of team empowerment, *Academy of Management Journal*, 42, 58-74.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Kadioğlu, H. (2021). Evren ve örneklem. Erişim adresi <http://sbf.marmara.edu.tr/dosya/sbf/ders%20notlar%20C4%20B1/evren%20ve%20C3>.
- Kansoy, S. U. (2023). Moderating role of leader-member exchange in the effect of innovative work behavior on turnover intention. *Zbornik Radova Ekonomski Fakultet u Rijeka*, 41(1), 183-204.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15. Baskı), Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall.
- Koys, D. J. (2001). The effects of employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness: A unit-level, longitudinal study, *Personnel Psychology*, 54 (1), 101-114.
- Köksal, K., & Gürsoy, A. (2019). İstismarcı yönetimin işten ayrılma niyetine etkisinde örgütsel etik ilkelerin düzenleyici ve aracı rolü. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (17), 347-366. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.486680>
- Kumral, T. (2022). *Kişiyi özgü sözleşmeler imzalayanların performans ve yaratıcılıkları üzerinde lider üye etkileşimi, grup üye etkileşimi ve örgütsel desteğin rolü* (yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Labrague, L. J., & De Los Santos, J. A. A. (2021). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support, *Journal of Nursing Management*, 29 (7), 1973-1981.
- Lee, J., & Kim, Y. (2018). The effect of innovative work behavior on job satisfaction and job performance in the healthcare industry, *Health Care Management Review*, 43 (4), 338-348.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2017). The unfolding model of voluntary turnover: A replication and extension, *Academy of Management Journal*, 40 (4), 890-902.
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well-Being*, 10, 1-42. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2012\)0000010005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010005)
- Liu, J. A., Wang, Q., & Lu, Z. X. (2010). Job satisfaction and its modeling among township health center employees: a quantitative study in poor rural China. *BMC health services research*, 10, 1-9.
- Lu, X., Yu, H., & Shan, B. (2022). Relationship between employee mental health and job performance: Mediation role of innovative behavior and work engagement. *International journal of environmental research and public health*, 19(11), 6599.
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is Emotional Intelligence? P. Salovey & D. Sluyter (Ed.), *Emotional Development and Emotional Intelligence: Educational Implications*, New York, NY, Basic Books, 3-31.
- Memon, M. A., Salleh, R., & Baharom, M. N. R. (2016). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407-429.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1979). An evaluation of precursors of hospital employee turnover, *Journal of Applied Psychology*, 64 (4), 408-414.
- Nguyen, T., Nguyen, T. D., Cao, T. K., & Phan, Q. P. T. (2021). Enhancing employee performance in the health sector: The role of innovation and leadership, *Journal of Health Organization and Management*, 35 (1), 123-140.

- Özkan, O., Özer, Ö., Özmen, S., & Üzümcü, F. (2021). Hemşirelerde inovatif iş davranışının işgören performansına etkisinin incelenmesi. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(2), 229-236.
- Öztürk, N., & Mete, M. (2023). Sağlık çalışanlarında duygusal emek davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyetine etkisi, *Eurasian Business & Economics Journal*, (33), 1-15.
- Patel, P. C., & Patel, C. (2019). Job satisfaction and organizational commitment in the health care sector: A review of literature, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 32 (2), 487-500.
- Raykov, T. (1997). Scale reliability, Cronbach's coefficient alpha, and violations of essential tau-equivalence with fixed congeneric components. *Multivariate Behavioral Research*, 32(4), 329-353.
- Rohman, A., & Parimita, W. (2024). The startup retention dilemma: Examining the influence of compensation and organizational culture on turnover intention through the mediation of job satisfaction. *Journal of Economics, Business and Industrial Knowledge*, 6(1), 123-134. <https://doi.org/10.31599/jebik.v6i1.1158>
- Sigler, T. H., & Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5, 27-52. [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Setiawan Wahidin, A. D. D., & Heryjanto, A. (2024). The Effect of Job Stress and Corporate Culture on Turnover Intention Mediated By Employee Engagement (Empirical Study: Workers In The Field of Information Technology In Greater Jakarta). *Journal Research of Social Science, Economics & Management*, 4(2).
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace, *Academy of Management Journal*, 37 (3), 580-607.
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30 (6), 933-958.
- Shih, H. A., & Susanto, E. (2011). Is innovative behavior really good for the firm? Innovative work behavior, conflict with coworkers and turnover intention: Moderating roles of perceived distributive fairness. *International Journal of Conflict Management*, 22(2), 111-130.
- Sonnentag, S., & Frese, M. (2012). Stress in Organizations, N. W. Schmitt & S. Highhouse (Ed.), *Comprehensive Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology*, Wiley, 453-491.
- Sorbero, M. E., Farley, D. O., Mattke, S., & Lovejoy, S. L. (2008). *Outcome Measures for Effective Teamwork in Inpatient Care*, Santa Monica, CA, RAND Corporation. https://www.rand.org/pubs/technical_reports/TR462.html
- Sözbilir, F., & Kaya, H. (2023). Innovative work behavior in healthcare: The impact on patient care and outcomes, *Journal of Health Management*, 25 (1), 1-14.
- Sözbilir, F., & Kaya, H. (2023). Sağlık sektöründe yenilikçi iş davranışlarının önemi, *Yenilik ve Araştırma Dergisi*, 5 (1), 78-85.
- Suwaidan, H., Alsubaie, S., & Nassani, A. A. (2022). The impact of organizational support and ethical climate on turnover intention: Job satisfaction as a mediator. *Arab Journal of Management*, 42(1), 99-122. <https://doi.org/10.21608/aja.2022.148255>
- Tarhan, N., & Şar, S. (2021). Sağlıkta bireysel yenilikçilik, motivasyonel kararlılık ve performans, *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, 11 (1), 10-15. <https://doi.org/10.31020/mutftd.808272>
- Temiz, T., & Sivuk, D. (2022). Kalite yönetim hizmetleri ile hastane tedavisi, iş tatmini, iş yaşam kalitesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki, *Verimlilik Dergisi*, 11. <https://doi.org/10.51551/verim.731664>
- Toksöz, S. (2021). Motivasyonun işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Beş yıldızlı oteller üzerinde bir uygulama. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(38), 2533-2565. <https://doi.org/10.26466/opus.898036>

- Tufan, C. (2021). Otantik liderlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Algılanan örgütsel desteğin aracılık etkisi. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 20(3), 1297–1323. <https://doi.org/10.21547/jss.876033>
- Türkmenoğlu, B., & Sümer, H. E. (2017). Frequency of Health Care Workers' exposure to violence in the city center of Sivas". *Ankara Medical Journal*, 17(4), 216-225. <https://doi.org/10.17098/amj.364161>
- Wang, H., Zhao, Q., & Zhan, Y. (2018). Employees' perceptions of green HRM and non-green employee work outcomes: The social identity and stakeholder perspectives, *Group & Organization Management*, 43 (4), 594-622.
- Wen, D., Yan, D., & Sun, X. (2021). Employee satisfaction, employee engagement and turnover intention: The moderating role of position level. *Human Systems Management*, 40(4), 497–510. <https://doi.org/10.3233/HSM-200948>
- West, M. A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups, *Applied Psychology*, 51 (3), 355-424.
- West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and Creativity at Work: Psychological and Organizational Strategies*, Chichester, UK, Wiley.
- Yaşlıoğlu, M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (Özel Sayı), 74-85.
- Yücel, İ. (2021). Transformational leadership and turnover intentions: the mediating role of employee performance during the COVID-19 pandemic. *Administrative Sciences*, 11(3), 81.
- Zahari, A. E., Supriyati, Y., & Santoso, B. (2020). The influence of compensation and career development mediated through employee engagement toward turnover intention of the permanent officers employees at the head office of pt bank syariah mandiri. In *Journal of International Conference Proceedings* (Vol. 3, No. 1, pp. 22-40). Association of International Business and Professional Management.
- Zhang, J., Bal, P. M., Akhtar, M. N., Long, L., Zhang, Y., & Ma, Z. (2019). High-performance work system and employee performance: the mediating roles of social exchange and thriving and the moderating effect of employee proactive personality, *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57 (3), 369-395.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*, 53(1), 107-128.
- Zhao, X., Lynch, J. G., Jr., & Chen, Q. (2019). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis, *Journal of Consumer Research*, 37 (2), 197-206.
- Zimmerman, R. D., & Darnold, T. C. (2009). The impact of job performance on employee turnover intentions and the voluntary turnover process: A meta-analysis and path model. *Personnel Review*, 38, 142–158. <https://doi.org/10.1108/00483480910931316>
- Zorlu, I., & Kurçer, M. (2020). Hasta ve hasta yakınlarına göre hekime yönelik şiddet. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(3), 418-427.