



Türk Turizm Araştırmaları Dergisi

2021, 5(1): 474-485.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.675](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.675)

ISSN: 2587-0890 Dergi web sayfası: <https://www.tutad.org>



ARAşTIRMA MAKALESİ

İlişkisel Sosyal Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Sağlık Turizmi İşletmelerinde Bir Uygulama

Öğr. Gör. Dr. İlker KILIÇ, Yozgat Bozok Üniversitesi, Akdağmadeni Meslek Yüksekokulu, Yozgat, e-posta: ilker.kilic@yobu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0617-2260>

Elif ŞENEL, Doktora Öğrencisi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Turizm Fakóltesi, Eskişehir, e-posta: ezelmas@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0374-6962>

Öz

Sosyal sermaye kavramı, son yıllarda araştırmacıların dikkatini çeken konular arasında yer almaktadır. Ancak turizm alanyazında sosyal sermaye araştırmalarının sınırlı sayıda olduğu görölmektedir. Bu kapsamda araştırmada sosyal sermayenin alt boyutları arasında yer alan ilişkisel sosyal sermaye ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evreni, Eskişehir ilinde yer alan sağlık turizmi işletmelerinin tüm çalışanlarından (N: 286) oluşmaktadır. Evrenin ulaşılabilir olmasından dolayı tam sayım gerçekteştirilmiştir. Söz konusu çalışanların tamamıyla yüz yüze anket yapılmış ve analize uygun bulunan 200 anketten elde edilen veriler yorumlanmıştır. Araştırma bulguları; ilişkisel sosyal sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Sağlık Turizmi, İşten Ayrılma Niyeti.

Makale Gönderme Tarihi: 02.01.2021

Makale Kabul Tarihi: 11.03.2021

Önerilen Atf:

Kılıç, İ. ve Şenel, E. (2021). İlişkisel Sosyal Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Sağlık Turizmi İşletmelerinde Bir Uygulama, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1): 474-485.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.



Journal of Turkish Tourism Research

2021, 5(1): 474-485.

DOI: [10.26677/TR1010.2021.675](https://doi.org/10.26677/TR1010.2021.675)

ISSN: 2587-0890 Journal Homepage: <https://www.tutad.org>



RESEARCH PAPER

The Effect of Relational Social Capital on the Intention to Leave the Job: An Application in Health Tourism Enterprises

Dr. İlker KILIÇ, Yozgat Bozok University, Akdağmadeni Vocational School, Yozgat, e-mail: ilker.kilic@yobu.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0617-2260>

Elif ŞENEL, Ph.D. Student, Eskişehir Osmangazi University, Faculty of Tourism, Eskişehir, e-mail: ezelmas@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0374-6962>

Abstract The concept of social capital has been among the issues attracting the attention of researchers in recent years. However, the research on social capital in the field of tourism appears to be very limited in number. Therefore, this study aimed to examine the relationship between relational social capital, which is among the sub-dimensions of social capital, and the intention to leave the job. The research universe consists of all employees working at health tourism enterprises (N: 286) in Eskişehir province. Due to the accessible nature of the universe, the researcher could have the complete number of employees working at these organisations. Face-to-face interviews were conducted with all employees and the data collected from 200 surveys that were considered suitable for the analysis were interpreted. As a result of the research, a negative and high level of statistically significant relationship was found between relational social capital and intention to quit.

Keywords: Social Capital, Health Tourism, Intention to Quit.

Received: 02.01.2021

Accepted: 11.03.2021

Suggested Citation:

Kılıç, İ. and Şenel, E. (2021). The Effect of Relational Social Capital on the Intention to Leave the Job: An Application in Health Tourism Enterprises, *Journal of Turkish Tourism Research*, 5(1): 474-485.

© 2021 Türk Turizm Araştırmaları Dergisi.

GİRİŞ

Sosyal sermaye toplumdaki insanların birbirlerine verdikleri değeri arttırırken bu unsurun yokluğu güvensiz bir ortam oluşmasına neden olabilmektedir. Bu noktada sosyal sermayenin bir grup, toplum veya bir örgüt içerisinde çok önemli bir yere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle bir örgüt içerisinde suçun veya düşmanlığın sosyal sermayenin olmayışına dayandırıldığı düşünüldüğünde turizm sektöründe sağlıklı bir ortamın oluşturulmasında dikkat edilmesi gereken ilk unsur sosyal sermaye kavramıdır. Ayrıca sosyal sermayenin olmadığı bir toplum içerisinde turizm etkinliklerinin ve turizm sektörü içerisindeki örgüt yapılarının istenilen düzeyde olması mümkün olmayacaktır (Fukuyama, 2009; Sennett, 2010).

Örgütlerde oluşan birtakım sorunların neticesinde ise çalışan, çalışma ortamıyla alakalı doyumsuzlukları ve sorunları yaşamaya başlayacaktır. Bu noktada iş görene ait iş doyum seviyesinin düşük olmasıyla birlikte işten ayrılma niyeti de yüksek seviyeye ulaşacaktır. Burada işten ayrılma planının oluşması örgütü fiilen terk etme eyleminden önce gelmekte olup istekli bir şekilde ayrılma kararının ön habercisi olarak kabul edilmektedir (Seyrek ve İnal, 2017). İşgören devir hızı olarak da ifade edilen bu döngünün önceden belirlenebilmesi oldukça zor olsa da örgütler için bu eğilimin anlaşılması gerçekleştirilecek olan bütün faaliyetlerde oldukça önem arz etmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009). Hizmetin üretilip sunulduğu bu yönüyle de emek yoğun bir nitelik içeren turizm sektörü özellikle iş gören devir hızının yüksek olmasından dolayı işten ayrılma niyeti turizm sektöründe bulunan işletmeler açısından önemli bir hale gelmektedir (Ehtiyar, 1995). Bu bilgiler ışığında araştırmada sosyal sermaye ve işten ayrılma niyeti kavramları ele alınmıştır.

İlgili literatür (Arslan, 2016; Topsakal, 2018; Konak ve Seçilmiş, 2018; Aksoy, 2019; Erbaşı, 2019) incelendiğinde sosyal sermaye ve işten ayrılma ilişkisinin turizm alanında ele alındığı herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bilgiler konunun eksik yönlerinin olduğunun bir göstergesidir. Ek olarak ilgili literatür taraması sonucunda sağlık turizmi işletmeleri özelinde çok fazla sayıda araştırmacının olmadığı görülmüştür. Tüm bu bilgiler ışığında araştırmada, ilişkisel sosyal sermaye ile işten ayrılma niyetini ilişkisinin sağlık turizmi işletmeleri kapsamında değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın ortaya koyduğu sonuçların ilgili alanyazındaki söz konusu boşluğu doldurarak literatüre özgün bir değer kazandıracağı düşünülmektedir. Araştırma, sırasıyla kavramsal çerçeve, hipotez gelişimi, yöntem, bulgular ve sonuç ve öneriler olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sosyal sermaye, grup içerisindeki bireylerin sosyolojik çatı altında kurumsallaşmış ilişkilerine ait karşılıklı olarak tanınması ve haberleşme ağları kapsamında var olan potansiyel kaynakları kullanabilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Sosyal sermaye kavramı Bourdeiu'ya göre kişilerin etkileşim içerisinde bulunduğu kişi miktarına ve bu bireylerin kültürel, sembolik ve ekonomik birikimlerinin hacmine bağlı bir faktörü oluşturmaktadır. Bununla birlikte sosyal sermaye gruba bağlı olan bireyler tarafından paylaşılan sınırları belirli olan ve karşılıklı yükümlülüklerin ve sorumlulukların olduğu ortak bir varlıktır (Bourdieu, 1986).

Sosyal sermaye kavramından bahsedebilmenin ilk koşulu kişinin kendisini ait hissedebileceği bir örgütün, grubun veya bir toplumun varlığıdır. Aidiyet duygusuyla bağlanan bir grubun değerleri ve kurallarının kabul edilebilmesi öncelikle güven ortamıyla oluşmakla beraber bu sürecin devamında oluşan sosyal sermaye kavramı karşılıklı paylaşımlar ve tanışıklıklar ile devam etmektedir. Sosyal sermayenin varlığıyla oluşan olumlu durumlardan faydalanan

kişilerin örgüte olan bağımlılıkları artar ve bununla birlikte değerler tartışılmaz bir hale gelerek üretimde süreklilik sağlanabilmektedir (Direk, 2019).

Literatürde sosyal sermaye yapısal, ilişkisel ve bilişsel olmak üzere üç boyut altında incelenmektedir. Yapısal boyut, sosyal sermayeye ait sosyal sistem ve bağlantılarından oluşan kişiyi tanıyan, yararlı bilgiler içeren ve ona yardım edebilecek ağ bağlantıları ilişkilerinden oluşmaktadır. Bu boyut, ağ bağlantılarının süreçleri ve örgütün bireylere olan katkısının anlamlandırılabilmesi için gerekli bir unsuru oluşturmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Bilişsel boyut, örgütteki bireylerin ortaklık içerisinde temsil ettiği ve yorumladığı değerleri ifade etmektedir. Paylaşılan yorumlar, tanımlar ve anlam tasarımlarını sağlayan kaynaklar bilişsel boyut içerisinde yer almaktadır. Bu boyut, bir kod ve dil olarak kişiler arasında iletişimin temelini oluşturmaktadır (Moran, 2005).

İlişkisel boyut ise, bireylerin başkaları ile geliştirmiş olduğu kişisel ilişki biçimlerini içermektedir. Bu boyut, yükümlülükler, saygı, güven gibi ilişkisel basamakların kalitesi ve özellikleri ile ilgilidir (Davenport ve Daellenbach, 2011). İlişkisel boyutta önemle üzerinde durulan nokta güven faktörüdür. Güven unsuru bilişsel sosyal sermaye kavramında da çok önemli bir unsuru oluşturmakta olup bilişsel sosyal sermaye bir bakıma ilişkisel sosyal sermayenin içinde gömülü olan bir boyutu oluşturmaktadır. Bilişsel sermayenin oluşabilmesinin ilk koşulu ilişkisel sosyal sermayenin varlığına bağlıdır. Buradan hareketle sosyal sermayenin yapısal ve bilişsel boyutunun ilişkisel boyutun gelişmesinde önemli katkılarının bulunduğu ve ilişkisel boyutun bireyi ortak amaç ve hedeflere yönelten davranışlara yönlendirdiği söylenebilir (Turgut ve Begenirbaş, 2014).

Örgütte yer alan mevcut kültür ile çalışan arasında uyumun oluşmadığı durumlarda ise bireyin işe olan alakası azalmakta ve durum iş tatminsizliğinden işten ayrılmaya kadar devam eden bir süreçle kendini göstermektedir. İşten ayrılma davranışı olarak ifade edilen bu durumun birçok belirtisi olmakla birlikte en önemli göstergesi işten ayrılma eğiliminin başlamasıdır (Özdemir ve Özdemir, 2015). Literatürde iş görenin mevcut işinden belirli bir zaman diliminde ayrılmasına kadar geçen sürede işten ayrılma planına sahip olması, işten ayrılma niyeti olarak ifade edilmektedir (Fong ve Mahfar, 2013). Bu niyetin, işten ayrılma tutumuna dönüşmesi bir süreci oluşturmakla beraber bu süreci etkileyen birçok unsur bulunmaktadır (Hom, Caranikas-Walker, Prussia ve Griffeth, 1992). Özellikle, işi bırakma düşüncesi, alternatif iş olanaklarını gözden geçirme, yeni bir iş arayışına devam etmek, kalmak ya da gitmek konusunda verilen karar süreçleri de bu unsurların başında gelmektedir (Addae, Praveen Parboteeah ve Davis, 2006).

Turizm sektörünün ise çalışma saatleri, sosyal olmayan bir örgüt yapısı, düşük ücret ve mola zamanlarında ki eksiklikler, ağır ve yoğun iş yükü, stresli çalışma ortamı, sınırlı gelişim ve eğitim fırsatları, düşük iş güvenliği ve düzensiz programlar gibi iş görenler açısından problem oluşturabilecek bir takım kendine has özellikleri bulunmaktadır (Birdir, 2002; Jung, Yoon ve Kim, 2012). Bu özelliklerden kaynaklı meydana gelen problemler özellikle çalışanlar için sektörü zor bir hale getirmekte ve örgütten ayrılmaları başlatıp iş gücü devrini arttıran bir yapı oluşturmaktadır (Kim, Lee ve Carlson, 2010). Dolayısıyla turizm sektöründe iş görenlerin işten ayrılma niyetlerini en aza indirmek amacıyla gerçekleştirdiği çabalar ve faaliyetler arz etmekle beraber bu etkinlikler sonucunda işletmelerin çalışanı elde tutma becerisi de gelişmeye başlayacaktır (Kim ve Jogaratnam, 2010).

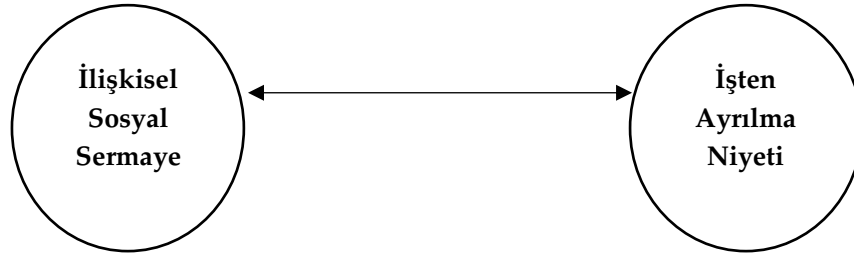
Arslan'ın (2016) sağlık sektörü çalışanları kapsamında ele aldığı araştırma sonuçlarına göre, sosyal sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz ve anlamlı bir ilişki mevcuttur. Suna'nın (2017) otel işletmeleri yöneticileri üzerine gerçekleştirdiği araştırmaya göre, yöneticilerin sosyal ağları kullanma seviyeleri müşteri teminini yüksek oranda etkilemektedir. Topsakal'ın (2018) otel

çalışanları kapsamında ele aldığı araştırmaya göre, ilişkisel sosyal sermaye örgütsel performansı olumlu ve anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Konak ve Seçilmiş'in (2018) otellerin üst düzey yöneticileri üzerine gerçekleştirdikleri araştırma sonuçlarına göre, dışsal sosyal sermayenin işletme performansı ve rekabet stratejisi üzerinde olumlu ve anlamlı etkiye sahiptir. Aksoy'un (2019) yiyecek-içecek işletmeleri çalışanları üzerine gerçekleştirdiği araştırma sonuçlarına göre, sosyal sermaye öz yeterlilik ve restoran performansını olumlu yönde etkilemektedir. Erbaşı'nın (2019) konaklama sektörü çalışanları kapsamında ele aldığı araştırma sonuçlarına göre, sosyal sermaye sanal kaytarma davranışını olumlu yönde etkilemektedir.

Tüm bu bilgiler ışığında sağlık turizmi işletmeleri çalışanlarının algılamış oldukları ilişkisel sosyal sermaye düzeylerinin artmasının işten ayrılma niyeti isteklerini azaltacağı varsayılmaktadır. Buna göre aşağıdaki hipotez test edilmek üzere geliştirilmiştir.

H₁: İlişkisel sosyal sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

YÖNTEM

Evren ve Örneklem

Termal su kaynakları bakımından zengin bir potansiyele sahip olan Eskişehir, alt yapı ve üstyapı çalışmalarının hızlanması ile birlikte termal turizm açısından oldukça önemli destinasyonların başında gelmektedir. Eskişehir'de sağlık turizmi kapsamında, termal su, spa ve wellness uygulamalarını içeren hizmetler veren işletmeler yer almaktadır. Ayrıca Eskişehir'de sıcak sular bölgesinde bulunan oldukça yüksek akış hızına sahip sıcak su kaynağının bulunması, yerinde veya taşınarak fizyoterapi türünde tedavi amaçlı kullanımına imkân tanımaktadır. Eskişehir'de termal kaynakları il yüzeyinin tamamına dağılmış olarak görülmektedir (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2020). Bu durum merkez kaplıcalarının, tıbbi amaçlı kullanımına yol açarken ayrıca bu işletmelerin sağlık turizmi kapsamında kullanımı turizm açısından büyük hareketlilik yaratmaktadır. Bu kapsamda araştırmanın evrenini Eskişehir'de faaliyet gösteren 21 adet sağlık turizmi işletmesi çalışanlarından oluşturmaktadır. Söz konusu işletmelerde çalışan kişi sayısını belirlemek amacıyla işletmelerle görüşülmüş ve 286 kişinin sağlık turizmi işletmelerinde çalıştığı saptanmıştır. Tüm bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın evreni, 286 kişi olarak belirlenmiştir.

Evreni oluşturan tüm çalışanlara ulaşılması mümkün olduğu için tam sayım yapılmıştır. Evrenin tamamının araştırmaya dahil edilmesi tam sayım olarak adlandırılmaktadır (De Vaus, 2013: 60). Bu kapsamda tüm sağlık turizmi işletmeleri çalışanlarına ulaşabilmek için 286 adet anket dağıtılmıştır. Toplanan 253 anket arasından 53 anketin dikkatli doldurulmaması sebebiyle analize dahil edilmemiştir. Dolayısıyla analize 200 anketle devam edilmiştir.

Ölçme Araçları

Araştırmada ilişkisel sosyal sermayenin ölçülmesi için Göksel vd. (2010) tarafından Moran ve Ghoshal (1996), Nahapiet ve Ghoshal (1998) ve Tsai ve Ghoshal (1998) araştırmalarından uyarlanan sosyal sermaye ölçeğinde kullanılan ve sosyal sermayenin alt boyutları arasında yer alan ilişkisel sosyal sermaye ifadeleri kullanılmıştır. Ek olarak söz konusu ölçek Bayhan'ın (2018) otel işletmeleri çalışanları kapsamında değerlendirdiği araştırmada kullanılmış ve güvenilirliğinin yüksek seviyede olduğu görülmüştür (α : 0,93). İşten ayrılma niyetini ölçmek amacıyla Firth vd., (2004) tarafından Tate (1997) araştırmasından hareketle ortaya konulan işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca ölçek Seçilmiş ve Kılıç'ın (2017) seyahat acentesi çalışanları üzerine gerçekleştirdikleri araştırmada kullanılmış ve güvenilirliğinin yüksek seviyede olduğu saptanmıştır (α : 0,93).

BULGULAR

Tablo 1'de katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Tablo 1'e bakıldığında katılımcıların yarısından fazlasının (%54) erkek olduğu görülmektedir. Bu durum sağlık turizmi işletmelerinde erkek çalışanların kısmen daha fazla olduğunun bir göstergesidir. Katılımcıların yaşlarına bakıldığında en fazla oranın (%38) ile 36-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. En düşük oran ise (%5) ile 56 yaş ve üzerine aittir. Buna göre, sağlık turizmi işletmelerinde daha genç ve dinamik personelin tercih edildiği söylenebilir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında en yüksek oranın (%32) lise mezunu olduğu görülmektedir. Ayrıca ön lisans, lisans ve lisansüstü mezuniyet oranlarının (%54) çalışanlarının yarısından fazla olduğu da bulgular arasındadır. Buna göre çalışanların büyük bölümünün üniversite mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların gelir durumuna bakıldığında büyük bölümünün (%57,5) ile 3000 TL'nin altında geliri sahip olduğu görülmektedir. Buna göre, sağlık turizmi işletmeleri çalışanlarının genel olarak maaş oranlarının alt seviyelerde olduğu söylenebilir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Gruplar	Sayı	%
Cinsiyet	Erkek	108	54,0
	Kadın	92	46,0
Yaş	18-25	24	12,0
	26-35	57	28,5
	36-45	76	38,0
	46-55	33	16,5
	56 ve üzeri	10	5,0
Eğitim	İlköğretim	28	14,0
	Lise	64	32,0
	Ön lisans	48	24,0
	Lisans	40	20,0
	Lisansüstü	20	10,0
Gelir	1000 TL'den az	8	4,0
	1000-1999	45	22,5
	2000-2999	62	31,0
	3000-3999	51	25,5
	4000-5000	26	13,0
	5000 TL'den fazla	8	4,0
Total		200	100

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla tüm ölçeklerin Cronbach Alpha değerlerini bakılmıştır. Söz konusu değerlere Tablo 2’de yer verilmiştir. Elde edilen değerlere göre işten ayrılma niyeti ve ilişkisel sosyal sermaye ölçeklerinin güvenilirlik değerlerinin 0,80 ile 1,00 arasında olduğu görülmektedir. Bu kapsamda tüm ölçeklerinin yüksek derecede güvenilir olduğu saptanmıştır (Kalaycı, 2010; Kayış, 2010).

Tablo 2. Güvenilirlik Değerleri

Ölçek	Cronbach Alpha	İfade Sayısı
İlişkisel Sosyal Sermaye	,965	13
İşten Ayrılma Niyeti	,975	2

Faktör Analizi

Faktör analizi, araştırmalarda kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği tesis etmek amacıyla kullanılan analiz yöntemlerinden biridir (Büyüköztürk, 2002). Bu kapsamda araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliği test etmek amacıyla faktör analizi gerçekleştirilmiştir. İlişkisel sosyal sermaye ölçeğine ait faktör analizi sonuçları Tablo 3’te yer almaktadır.

Ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Kaiser-Myer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ve Barlett testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre, KMO değeri 0,50’nin üzerinde ve Barlett Küresellik testi değeri 0,05 önem seviyesinde anlamlıdır. Bu sonuçlar veri setinin faktör analizine uygun olduğunu kanıtlamaktadır. İlişkisel sosyal sermaye ölçeğine yönelik gerçekleştirilen faktör analizine göre ortaya çıkmış olan tek boyutlu yapı toplam varyansın %77,163’nü açıklamaktadır. Sosyal bilimler alanında toplam varyans değerinin %40-60 arasında olması yeterli görülmektedir (Tavşancıl, 2006). Buna göre ölçeğin toplam varyansı açıklama düzeyinin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Ayrıca ölçeğin tüm faktör yüklerinin 0,50’nin üstünde olduğundan dolayı yapı geçerliliği tesis edilmiştir.

İşten ayrılma niyeti ölçeğine ait faktör analizi sonuçları Tablo 4’te görülmektedir. Ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Kaiser-Myer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ve Barlett testi uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara göre KMO değeri 0,50 ve Barlett Küresellik testi değeri 0,05 önem derecesinde anlamlıdır. Bu sonuçlar veri setinin faktör analizine uygun olduğunu kanıtlamaktadır.

İşten ayrılma niyeti ölçeğine yönelik gerçekleştirilen faktör analizi bulgularına göre ortaya çıkmış olan tek boyutlu yapı toplam varyansın %97,604’nü açıklamaktadır. Sosyal bilimler alanında toplam varyans değerinin %40-60 arasında olması yeterli görülmektedir (Tavşancıl, 2006). Buna göre, ölçeğin toplam varyansı açıklama düzeyinin yeterli düzeyde olduğu görülmektedir. Ek olarak ölçeğin tüm faktör yüklerinin 0,50’nin üstünde olduğundan dolayı yapı geçerliliği tesis edilmiştir.

Tablo 3. İlişkisel Sosyal Sermaye Ölçeği Faktör Analizi

İlişkisel Sosyal Sermaye	Faktör Yükleri
Bu iş yerinde çalışma arkadaşlarımla paylaşımcı bir ilişkimiz vardır. Fikirlerimizi, duygularımızı ve ümitlerimizi serbestçe paylaşabiliriz.	,701
İşyerinde çektiğim zorlukları çalışma arkadaşlarımla özgürce konuşabilirim ve onlar da beni dinlemek ister.	,748
Eğer çalışma arkadaşlarımdan birileri bir başka gruba transfer edilirse hem onlar hem biz yalnızlık hissederiz.	,688
Eğer çalışma arkadaşlarımla sorunlarımı paylaşırsam, yapıcı ve ilgili bir şekilde tepki vereceklerdir.	,762
Çalışma arkadaşlarımla birbirimize, kişisel ilişkilerimizde belirgin ölçüde duygusal yatırımlar yaparız.	,777
Bu iş yerinde takım çalışmasını ve yardımlaşmayı destekleyen bir anlayış vardır.	,822
Bu iş yerinde iletişime ve bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık paylaşılan bir değerdir.	,824
Bu iş yerinde eleştirilere ve farklı fikirlere açıklık, paylaşılan bir değerdir.	,818
Bu iş yerinde yazılı olmayan kurallar bilgi paylaşımını desteklemektedir.	,747
Bu iş yerinde iletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık beni benzer şekilde davranmaya zorunlu kılar.	,729
Bu iş yerindeki iletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık değerleri beni de bu yönde davranmaya sevk ediyor.	,792
Açıklanan Toplam Varyans Değeri (%)	77,163
KMO Değeri	,954
Barlett Küresellik Testi Değeri	3470,416

Tablo 4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Faktör Analizi

İşten Ayrılma Niyeti	Faktör Yükleri
Genellikle işten ayrılmayı düşünüyorum.	,976
Önümüzdeki 1 yıl içerisinde yeni bir iş arayabilirim.	,964
Açıklanan Toplam Varyans Değeri (%)	97,604
KMO Değeri	,500
Barlett Küresellik Testi Değeri	467,917

Araştırmada ilişkisel sosyal sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin düzey ve yönünün belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon analiz sonuçlarına Tablo 5’de olarak yer almaktadır.

Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 5: Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi

Değişkenler	Ort.(x)	S.s	1	2
1. İlişkisel Sosyal Sermaye				
Sosyal Sermaye	3,472	0,93	1	
2. İşten Ayrılma Niyeti				
Niyeti	2,025	1,317	-,737**	1

**=Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift yönlü)

Tablo 5’e bakıldığında ilişkisel sosyal sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki mevcuttur ($r = -0,737$, $p < 0,01$). Söz konusu ilişki göz önüne alındığında sağlık turizmi işletmeleri çalışanlarının algılamış oldukları ilişkisel sosyal sermaye düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Bu bilgiler ışığında H_1 (Çalışanların algılamış oldukları ilişkisel sosyal sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki vardır) kabul edilmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, ilişkisel sosyal sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu, sağlık turizmi işletmeleri çalışanlarının algılamış oldukları ilişkisel sosyal sermaye düzeyleri artarken işten ayrılma niyeti seviyelerinin azalacağını bir göstergesidir. Ek olarak sağlık turizmi işletmeleri çalışanlarının algılamış oldukları ilişkisel sosyal sermaye düzeylerinin azalması ters orantılı olarak işten ayrılma niyetlerini de arttıracaktır. Bu sonuçlar Arslan’ın (2016) araştırmasıyla paralellik göstermektedir.

Ek olarak sosyal sermaye üzerine gerçekleştirilen araştırmalarda algılanan sosyal sermaye seviyesinin artmasının işletme performansını (Konak ve Seçilmiş, 2018; Topsakal, 2018) ve öz yeterlilik (Aksoy, 2019) gibi kavramları olumlu yönde etkilediği sonuçlarına varılmıştır. Söz konusu kavramlar göz önüne alındığında algılanan sosyal sermaye seviyesinin artmasının işletmeleri olumlu yönde etkilediği söylenebilir. Bu kapsamda araştırmada elde edilen, çalışanların algılamış oldukları ilişkisel sosyal sermaye seviyelerinin artması işten ayrılma niyetini azaltacağı sonucu da ilgili araştırmaların bulgularını destekler niteliktedir. Buna göre işletme yöneticileri çalışanları arasında iyi ilişkiler kurması uzun vadede işletmelerin sürdürülebilirliğine katkı sağlayacaktır. Çalışanlar iş ortamlarında mutlu olması sadece iş bağlılıkların artmasını sağlamayacak aynı zamanda işletmeye karşı bir aidiyet duygusu da yaratacaktır. Tüm bu bilgiler ışığında sağlık turizmi işletmeleri yöneticilerinin ilişkisel sosyal sermaye davranışını göz ardı etmemeleri gerekmektedir. Ayrıca araştırma sonuçları kapsamında sağlık turizmi işletmeleri yöneticilerine aşağıdaki öneriler sunulmuştur;

- Turizm sektörünün temel kaynağının insan olması, sektör yöneticilerinin çalışanların aralarındaki sosyal ilişkileri destekleyici uygulamalar geliştirmesi gerekliliğini arttırmıştır.
- Sağlık turizmi çalışanlarının işletmelerdeki devamlılığının sağlanması, işletmelerin sürdürülebilir gelişimi için kritik bir değere sahiptir. Bu bağlamda çalışanların devamlılığın sağlanması için aralarındaki ilişkilerin olumlu yönde geliştirilmesi gerekmektedir.
- Sağlık turizmi işletmeleri yöneticileri daima bilgilerin şeffaf bir ortamda çalışanlarıyla paylaşımını sağlamalıdır. Bu sayede ilişki sosyal sermaye düzeyleri artacak ve çalışan sürdürülebilirliği sağlanacaktır.
- Çalışanların fikirleri önemsenmeli ve bu kapsamda yönetim modeli geliştirilmelidir.
- Çalışanlara karşı daima paylaşımcı bir tavırda olunmalıdır. Bu sayede işletme ve çalışan arasında sosyal olarak bir ilişki geliştirilecektir.
- Çalışanlar arasında takım çalışması desteklenerek aralarındaki ilişki olumlu yönde geliştirilmelidir.
- Çalışanlar arasındaki sorunlar göz ardı edilmemeli ve paylaşarak çözüme kavuşturulmalıdır. Bu durum işletmedeki olumlu ilişki ağını geliştirerek çalışan verimliliği ve devamlılığını arttıracaktır.

Bu araştırmanın temel sınırlılığı sadece Eskişehir ili özelinde ele alınmış olmasıdır. Gelecek araştırmalar sosyal sermaye kavramını daha geniş bir çerçevede değerlendirilmesi önerilmektedir. Ayrıca sosyal sermayenin sadece konaklama sektöründe değil diğer turizm işletmelerinde değerlendirilmesi de öneriler arasındadır. Ek olarak gelecek araştırmalarda turizm sektörü özelinde sosyal sermaye kavramının ardıllarının ayrıntılı olarak ele alınması da öneriler arasındadır. Son olarak araştırmanın ortaya koyduğu sonuçlarla alanyazına özgün bir değer kazandırdığı söylenebilir.

KAYNAKÇA

- Addae, H. M., Praveen, P.K. and Davis, E. E. (2006). Organizational Commitment and Intentions to Quit: An Examination of the Moderating Effects of Psychological Contract Breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(3): 225-238.
- Aksoy, M. (2019). *Beşerî Sermaye, Sosyal Sermaye ve Öz Yeterliliğin Restoran Performansına Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırklareli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırklareli.
- Arslan, V. (2016). Sosyal Sermaye ve İşten Ayrılma Niyetinin Analizi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(5): 1-16.
- Avcı, N. ve Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1): 33-44.
- Bayhan, İ. (2018). *Liderlik Davranışının Duygusal Emek ve Yenilikçi İklim Üzerindeki Etkisinde Sosyal Sermaye ile Entelektüel Sermayenin Aracılık Rolü: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Birdir, K. (2002). General Manager Turnover and Root Causes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 14 (1): 43-47.
- Bourdieu, Pierre (1986). *The Forms of Capital. Handbook of Theory and Research for the Sociology Education*. (J. Richardson.) New York: Greenwood Press.

- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri ve Analizi El Kitabı: İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Pegem A Yayıncılık.
- Davenport, S., and Daellenbach, U. (2011). 'Belonging' to a Virtual Research Centre: Exploring the Influence of Social Capital Formation Processes on Member Identification in a Virtual Organization. *British Journal of Management*, 22(1): 54-76.
- De Vaus, D. (2013). *Surveys in Social Research*. Routledge. London and New York.
- Direk, A. (2019). *T.C. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Örgütlerinde Sosyal Sermaye ve Şiddet Eğilimi Düzeyi*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 60-62.
- Ehtiyar, R. (1995). *Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin İş Tatmini ve Verimliliğin Bir Göstergesi Olan İşgören Devir Hızı ile İlişkisinin Değerlendirilmesine Yönelik Antalya Yöresindeki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araştırmalı Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Erbaşı, A. (2019). Konaklama İşletmeleri Çalışanlarında Sosyal Sermayenin Sanal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (4): 25-31.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., and Loquet, C. (2004). How Can Managers Reduce Employee Intention to Quit? *Journal of managerial psychology*, 19(2): 170-187.
- Fong, Yoong Lee and Mastura Mahfar (2013) Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Employees in a Furniture Manufacturing Company in Selangor, *Jurnal Teknologi*, 64:1: 33-39.
- Fukuyama, F. (2009). *Büyük Çözülme İnsan Doğası ve Toplumsal Düzenin Yeniden Oluşturulması*, (çev. Hasan Kaya), Profil Yayıncılık: İstanbul.
- Göksel, A., Aydınhan, B., ve Bingöl, D. (2010). Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4): 87-109.
- Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E., and Griffeth, R. W. (1992). A Meta-Analytical Structural Equations Analysis of a Model of Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77(6): 890-909.
- Jung, H. S., Namkung, Y. and Yoon, H. H. (2010). The Effects of Employees' Business Ethical Value on Person-Organization Fit and Turnover Intent in the Foodservice Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(3): 538-546.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kayış, A. (2010), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ed.: Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kim, B. P., Lee, G. and Carlson, K. D. (2010). An Examination of the Nature of the Relationship Between Leader-Member-Exchange (LMX) and Turnover Intent at Different Organizational Levels. *International Journal of Hospitality Management*, 29(4): 591-597.
- Kim, K. and Jogaratnam, G. (2010). Effects of Individual and Organizational Factors on Job Satisfaction and Intent To Stay in the Hotel and Restaurant Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 9(3): 318-339.

- Konak, S., and Seçilmiş, C. (2018). Effects of External Social Capital on Hospitality Firm's Performance: The Mediating Role of Competitive Strategies. *Pacific Business Review International* 11(6): 65-74.
- Moran, P. (2005). Structural vs. Relational Embeddedness: Social Capital and Managerial Performance. *Strategic Management Journal*, 26(12): 1129-1151.
- Moran, P., and Ghoshal, S. (1996). Value Creation by Firms. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 1996, No. 1, pp. 41-45). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.
- Nahapiet, J., and Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.
- Özdemir, S. ve Özdemir, Y. (2015). *İşten Ayrılma Niyeti ve İşten Ayrılma Niyeti ile ilgili Akademik Çalışmaların İncelenmesi*, içinde Özen Kutanis (Ed.) Türkiye'de Örgütsel Davranış Çalışmaları, pp. 335-356, Gazi: Ankara.
- Seçilmiş, C., ve Kılıç, İ. (2017). Örgütsel Güven, İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Belirlenmesi: Seyahat Acentelerinde Bir Uygulama. *Turizm Akademik Dergisi*, 4(1): 65-79.
- Sennett, R. (2010). *Kamusal İnsanın Çöküşü*, (çev. Serpil Durak ve Abdullah Yılmaz), Ayrıntı Yayınları. 3. Basım. İstanbul.
- Seyrek, H. İ. ve İnal, O. (2017), İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1): 63-74.
- Suna, B. (2017). *Otel İşletmelerinde Sahip ve Yöneticilerinin Sosyal Sermaye Unsurlarından Sosyal Ağlarının Müşteri Teminine Etkisi Gaziantep Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2020. <https://eskisehir.ktb.gov.tr/TR-158566/termal-turizm.html>, Erişim Tarihi: 03.01.2021.
- Tate, U., Whatley, A., and Clugston, M. (1997). Sources and Outcomes of Job Tension: A Three-Nation Study. *International Journal of Management*, 14: 350-358.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yayın Dağıtım, 3. Baskı. İstanbul.
- Topsakal, Y. (2018). the Effect Social Capital on Organizational Performance of Accommodation Sector: The Mediating and Moderating Role of Competition Strategies. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 17(1): 334-349.
- Tsai, W., and Ghoshal, S. (1998). Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks. *Academy of Management Journal*, 41(4): 464-476.
- Turgut, E. ve Begenirbaş, M. (2014). İlişkisel Sosyal Sermayenin Yenilikçi Davranışa Etkisindeörtülü Bilgi Paylaşımı Davranışının Aracılık Rolü, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1): 146-160.