

Sosyal Sermaye ve İşten Ayrılma Niyetinin Analizi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma

Dr. Vakkas ARSLAN

Dicle Üniv. Sos. Bil. Enst.
arslanvakkas@gmail.com

Özet

Bu araştırmanın amacı, sağlık sektöründe çalışanların sosyal sermaye ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Modeli test etmek amacıyla demografik değişkenler dışında 23 soruluk bir ölçek uygulanmıştır. Bu ölçekler, çalışmanın evrenini oluşturan Gaziantep'te faaliyet gösteren devlet ve özel hastanelerde çalışan doktor, hemşire, ebe ve sağlık teknisyenleri personeline dağıtılmış, elde edilen ölçeklerden geçerli olan 395'i kullanılmıştır. Analizler için Yapısal Eşitlik Modeli, t-testi ve Anova testleri kullanılmıştır. Sonuçta, çalışanların sosyal sermaye ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu iki değişkende bazı demografik değişkenlere göre farklılıklar bulunmuştur. Sosyal sermaye ile bazı demografik değişkenlerin işten ayrılma niyeti üzerindeki varyansın % 25'ini açıkladığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Sosyal Sermaye, İşten Ayrılma Niyeti, Sağlık Sektörü.

The Analysis of the Relationship between Social Capital and Intent to Leave the Job: A Research on Health Sector

Abstract

The aim of this study is to define the relationship between the social capital and the intent of employees to leave their job. To test the model a scale of 23 questions, other than demographic factors was used. This questionnaire was applied to healthcare employees working in both private and public hospital in Gaziantep/Turkey and valid 395 questionnaires were used in the analysis. Structural Equation Model, t-test and ANOVA test were used to analyze the collected data. As a result, a negative linear relationship between the social capital and their intent to leave the job was found. Also differences in these variables due to some demographic factors were determined. It is found that social capital with some demographic factors explains 25% of the variance on intent to leave.

Keywords: Social Capital, Intent to Leave the Job, Health Sector.

GİRİŞ

Örgütlerin maaş, hammadde, makine-ekipman, sarf giderleri vb. birçok doğrudan maliyetlerinin yanı sıra işten ayrılma gibi durumlardan doğan dolaylı maliyetleri de bulunmaktadır. Bu durum, mali tablolara yansıyanın çok daha ötesinde örgüt performansını olumsuz yönde etkileyebildiğinden işten ayrılma niyetini azaltabilecek değişkenler üzerinde durmak önem arz etmektedir. Bu kapsamda, çalışmada sosyal sermaye üzerinde durularak, bu kavramın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Sosyal sermayenin işten ayrılma niyetini azaltabilecek değişkenler arasında olduğunun bilimsel verilere dayanarak ortaya koyulması durumunda örgütlere uygulanabilir öneriler getirilmesi ve öneriler sayesinde örgütlerin işten ayrılmalar nedeniyle uğradığı zararların azaltılmasına katkı sağlanması hedeflenmektedir. Bu temel amacın yanı sıra bu değişkenlerde demografik faktörlere göre bir değişiklik olup olmadığının ortaya koyulması da çalışmanın bir diğer amacıdır.

Bu temel amaçlar doğrultusunda aranan sorulara güvenilir cevaplar bulmak için çalışmamızda uygulama alanı olarak işten ayrılma hızının yüksek olduğu sağlık sektörü seçilmiş ve belirlenen yöntem dahilinde hazırlanan anketler Gaziantep ilindeki özel ve kamu hastanesi çalışanlarına uygulanmıştır.

LİTERATÜR TARAMASI

Bu kısımda, sosyal sermaye ve işten ayrılma niyeti konuları öncelikle ayrı ayrı ele alınmış olup, daha sonra bu iki kavram arasındaki ilişki açıklanmıştır.

1. Sosyal Sermaye

Son yıllarda sosyal sermaye kavramı, sosyoloji, siyaset bilimi ve yönetim bilimleri gibi geniş yelpazedeki disiplinler arasında popüler bir konu haline gelmiştir (Baker, 1990; Adler ve Kwon, 2002; Akçomak ve Weel, 2008; Şahin, 2010; Bakiev ve Kapucu, 2012). Bu kavram üzerindeki artan ilgiye rağmen, alanyazında farklı anlam ve görüşler nedeniyle tanım üzerinde bir fikir birliği sağlanamamıştır.

Prusak ve Cohen (2001), sosyal sermayeyi; insanların birbirleriyle işbirliği yaparak ortak bir noktada birleştiren, güven ve paylaşım gibi dinamik ilişkilerden oluşan bir sermaye olarak tanımlamaktadır.

Nahapiet ve Ghoshal (1998) ise, sosyal sermayeyi, bireyler ve sosyal gruplar aracılığıyla oluşan ilişkiler ağının toplamı olarak tanımlamakta ve sosyal sermayenin rolünü organizasyonlarda gelişmekte olan bir entelektüel sermaye olarak görmektedirler. Bu yazarlar sosyal sermayeyi, yapısal, ilişkisel ve bilişsel olmak üzere üç farklı boyutta incelemiştir. Buna göre, *yapısal boyut* (takım çalışması, resmi olmama, sosyalleşme, etkileşim ve değişim), bir organizasyon içindeki bireylerin birbirleriyle olan bağlarının ne ölçüde olduğu ile ilgilidir. *İlişkisel boyut* (saygı, dürüstlük, doğruluk, güven ve sözünde durmak), organizasyon içindeki bireyler arasındaki ilişkilerin kalitesini içerir. *Bilişsel boyut* (paylaşılan dil, iletişim, paylaşılan yorum, güdüleyici algı ve paylaşılan vizyon) ise, bireylerin ortak bir dil, yorum ya da anlayış paylaşımına odaklanır (Nahapiet ve Ghoshal; 1998).

Bazı kaynaklar ise sosyal sermaye aktörleri arasında iç ve dış bağları oluşturan üç boyutu bağ, köprü ve bağlantı olarak ifade etmektedir (Adler ve Kwon, 2002; Lin, 2001; Putnam, 2000).

Sosyal sermaye, bireysel boyutta düşünüldüğünde çalışanların terfi ve kariyer başarılarını olumlu etkileme gücüne sahipken; örgütsel boyutta da iletişim etkinliğini arttırmak, ortak paydada buluşabilmek ve çalışan güvenini sağlamak gibi faydalar sağlamaktadır (Shaw vd., 2005). Hem bireysel hem de örgütsel boyutta faydaları olan sosyal sermayeyi iyi anlamak için bu kavramla karıştırılabilen insan sermayesi kavramından farkını anlamak da önemlidir. İnsan sermayesi bireysel yetkinliklere bağlı iken sosyal sermaye, bu yetkinlik ve ilişkilerden örgüt için fırsatlar sağlamaktır. Bu anlamda yönetim, doğru insanları doğru yerlerde görevlendirerek bu fırsatı arttırmayı hedefler (Dess ve Shaw, 2001). Dolayısıyla sosyal sermaye, organizasyonlara koordinasyon ve bilgi avantajı sağlar.

Bilgi, örgütün tüm bölümleri arasında paylaşılır. Koordinasyon ve bilginin etkin dağıtımı sonucunda, yeniliklerin yapılması kolaylaşır ve maliyetlerin düşürülmesi sağlanır (Öğüt ve Erbil, 2009). Yukarıdaki bilgiler göz önüne alındığında, sosyal sermayenin bilgi alışverişi, motivasyon ve güven sağlamak amacıyla organizasyonlarda olumlu bir ortam oluşturduğu söylenebilir. Bu nedenle sosyal sermaye bilgi temelli örgütlerde insan sermayesine göre daha ön plana çıkmaktadır (Dess ve Shaw, 2001).

2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma bir örgütün üyeliğinden ayrılma amacıyla yapılan bireysel bir işlemdir (Price, 2001: 600). İşten ayrılma niyeti ise çalışanın örgütle olan iş akdini sonlandırma eğilimi olarak tanımlanmaktadır (Alniaçık vd., 2011).

Niteliği düşük personelin işten ayrılması durumunda daha nitelikli bir çalışan almanın mümkün olması, uzun yıllar istihdam edilen çalışanlara yüksek maaş ödemek zorunda kalınmaması, aynı örgütte uzun süre çalışmanın getireceği durgunluktan kurtulması ve yeni çalışanlarla inovasyona daha açık bir yapının oluşma ihtimali gibi olası pozitif etkenlere karşın genelde işten ayrılan çalışana yapılan yatırımın geri dönüşünün yeteri kadar alınamayacağı kabul edildiğinden işten ayrılma niyeti olumsuz bir kavram olarak görülmektedir. Bu anlamda işten ayrılmalar, işletmeler için yeni çalışan alımı için

gereken giderler (ilan, iş görüşmeleri, işe alım giderleri vb.), yeni çalışanın eğitilmesi için gereken giderler, kalifiye çalışan kaybının getirdiği giderlerden oluşan önemli bir maliyet kalemi haline gelmiştir. Bu maliyetlerin yanı sıra insan sermayesi teorilerine göre işten ayrılmaların verimliliğe de olumsuz etkileri bulunmaktadır (Dess ve Shaw, 2001). Bu nedenle işten ayrılma niyetini olabildiğince erken belirlemek ve bu durumun nedenleri konusunda insan kaynakları yöneticilerine yardımcı olmak çok önemlidir.

Yapılan araştırmalarda işten ayrılma niyetinin birçok değişkenle negatif yönlü bir ilişki içinde bulunduğu ifade edilmektedir. Çalışanların işe bağlılığı, işe katılımı, örgüte olan duygusal normatif bağlılığı ve zorunlu bağlılığı arttıkça, işten ayrılma niyetleri de azalmaktadır (Çakar ve Ceylan, 2005: 64).

3. Sosyal Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki

Sosyal sermayenin temeli çalışanlar arasında kurulan güven ve işbirliğine dayanmaktadır (Leana vd., 1999). Çalışanların sosyal sermayelerinin örgütün sosyal sermayesini oluşturduğu kabul edildiğinden çalışma ortamının güven, iyi niyet ve işbirliğine uygun olması örgütün sosyal sermayesini geliştirmesi açısından önemlidir. Bu ortamın sağlanmasında en etkili alanlardan biri de çalışanlarla ilişkileri güçlendirmeye yönelik insan kaynakları uygulamalarıdır. Bu uygulamalar kapsamında uzun süreli istihdam ilişkileri kurmak ve iş güvencesi meydana getirmek önem arz etmektedir.

Daha önceki çalışmalarda genelde işten ayrılmaların sosyal sermaye üzerine etkileri incelenmiş ve örgütlerde gönüllü veya gönülsüz işten ayrılmalar sonucu çalışanların çalışma arkadaşlarını kaybetmelerinin getirdiği olumsuz duygusal durumun ve dolaylı maliyetlerin yanı sıra mevcut ilişkilerin kaybedilerek ağ büyüklüklerinin de küçülmesi, örgüt içi ve dışı iletişim ağlarında kilit roldeki kişilerin işten ayrılmasının bilgi paylaşımına vereceği zararlar ön plana çıkarılmıştır. Örgütte uzun süreli çalışmayı düşünmeyen veya sürekli istihdam olanağı bulunmadığını düşünen çalışanların, sosyal sermayelerini örgüte olumlu etki edecek yönde geliştirmek için çaba sarf etmeyecekleri değerlendirilmektedir (Özdemir, 2009).

Alanyazında daha çok yer verilen işten ayrılmanın sosyal sermayeye etkisinin yanı sıra bu çalışmada sosyal sermayenin de işten ayrılma niyetine etki edebileceği üzerine odaklanılmıştır. İnsanların örgütlerinden ziyade çalışma gruplarına daha sadık oldukları bilindiğinden çalışanın örgüte olan bağlılığı düşük dahi olsa çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler içinde olmasının işten ayrılma niyetini düşüreceği öngörülmektedir. Ayrıca sosyal sermayenin temelini oluşturan güven ortamının da işten ayrılmalar üzerinde negatif etkisi olacağı değerlendirilmektedir (Dess ve Shaw, 2001).

Yukarıdaki açıklamalar ışığında araştırmanın hipotezi öngörülen bu olumsuz ilişkiyi ortaya koyacak şekilde "Sosyal sermaye ile işten ayrılma arasında negatif yönde doğrusal bir ilişki vardır." şeklinde belirlenmiştir.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEM

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi: Modeli test etmek amacıyla demografik değişkenler dışında 23 soruluk bir anket kullanılmıştır. Bu anketler Gaziantep ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel hastane çalışanlarına katmanlı rastgele dağıtılmış olup, analizler için toplamda 395 ölçek kullanılmıştır. Verilerin toplanması için gerekli yasal izinler ve etik kurulu onayı alınmıştır (25.05. 2016 tarihli Dicle Üniv. Tıp Fakültesi etik kurulu onayı).

Veri Toplama Araçları: Verilerin toplanmasında, demografik bilgiler formu dışında, çalışanların sosyal sermaye ve işten ayrılma düzeylerini belirlemek amacıyla iki ayrı ölçekten yararlanılmıştır.

- a) *Demografik Bilgiler Formu:* Çalışanların demografik bilgilerini toplamaya yönelik olan bu formda; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, iş tecrübesi, çalışılan birim ve çalışma sistemi ve iş unvanı gibi özellikler yer almaktadır.

- b) *Sosyal Sermaye Ölçeği*: Nahapiet ve Ghoshal (1998) sosyal sermayenin üç boyutu olduğunu belirtmiştir. Yapısal sosyal sermaye, ilişkisel sosyal sermaye ve bilişsel sosyal sermayeden her biri 5'er soru ile ölçülmüştür. Bu ölçek Şahin (2010) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Anket formunda yer alan ifadeler katılımcıların ne derecede katıldığını belirlemek için 15 sorudan oluşan 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre ifadeler, "Kesinlikle Katılmıyorum (1)", "Katılmıyorum (2)", "Kısmen Katılıyorum (3)", "Katılıyorum (4)", "Tamamen Katılıyorum (5)" olarak sıralandırılmıştır. Ölçek için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.82 olarak bulunmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.
- c) *İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği*: Walsh, Ashford ve Hill (1985) tarafından geliştirilen 8 soruluk işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçekteki sorulara verilen cevaplar 1'den 5'e kadar değişen puanlarla değerlendirilmiş olup "Kesinlikle Katılmıyorum (1)", "Katılmıyorum (2)", "Kısmen Katılıyorum (3)", "Katılıyorum (4)", "Tamamen Katılıyorum (5)" olarak sıralandırılmıştır. Ölçek için yapılan güvenilirlik analizinde Cronbach Alpha katsayısı 0.93 olarak bulunmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerleri -1 ve +1 arasında bulunmuş olup, dağılım normaldir.

Verilerin Analizi: Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 18.0 istatistik programı; elde edilen verilerin analizinde ise AMOS 18.0 programı yardımıyla Yapısal Eşitlik Modeli (Structural Equation Model-SEM) kullanılacaktır Yapısal Eşitlik Modeli birkaç değişkenin aynı anda yapısal bir modelde ilişki açısından analiz edilmesini sağlayan (Wan, 2002) ve ölçüm hatalarını hesaba katan önemli bir analiz metodu (Byrne, 2006) olduğundan bu çalışmada tercih edilmiştir. Ayrıca demografik değişkenlere göre farklılıkların kıyaslamasında t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Bu araştırmada, istatistiki anlamlılık düzeyi $p < 0.5$ olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan kişilerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, iş tecrübesi, unvanları, çalışılan birim, çalışma sistemi ve iş yüklerine ilişkin veriler Tablo 1'de gösterilmiştir. Bu tabloda görüldüğü gibi araştırmaya 395 kişi katılmış olup, devlet hastanelerinin katılım oranı % 53 (208 kişi), özel hastanelerin ise % 47 (187 kişi)'dir. Örneklemin çoğunluğu erkek, 18-30 yaş aralığında, evli, üniversite mezunu, hemşire-ebe konumunda, 6-10 yıl arası tecrübeye sahip, servisler biriminde ve nöbet-mesai temelli çalışan kişilerden oluşmaktadır.

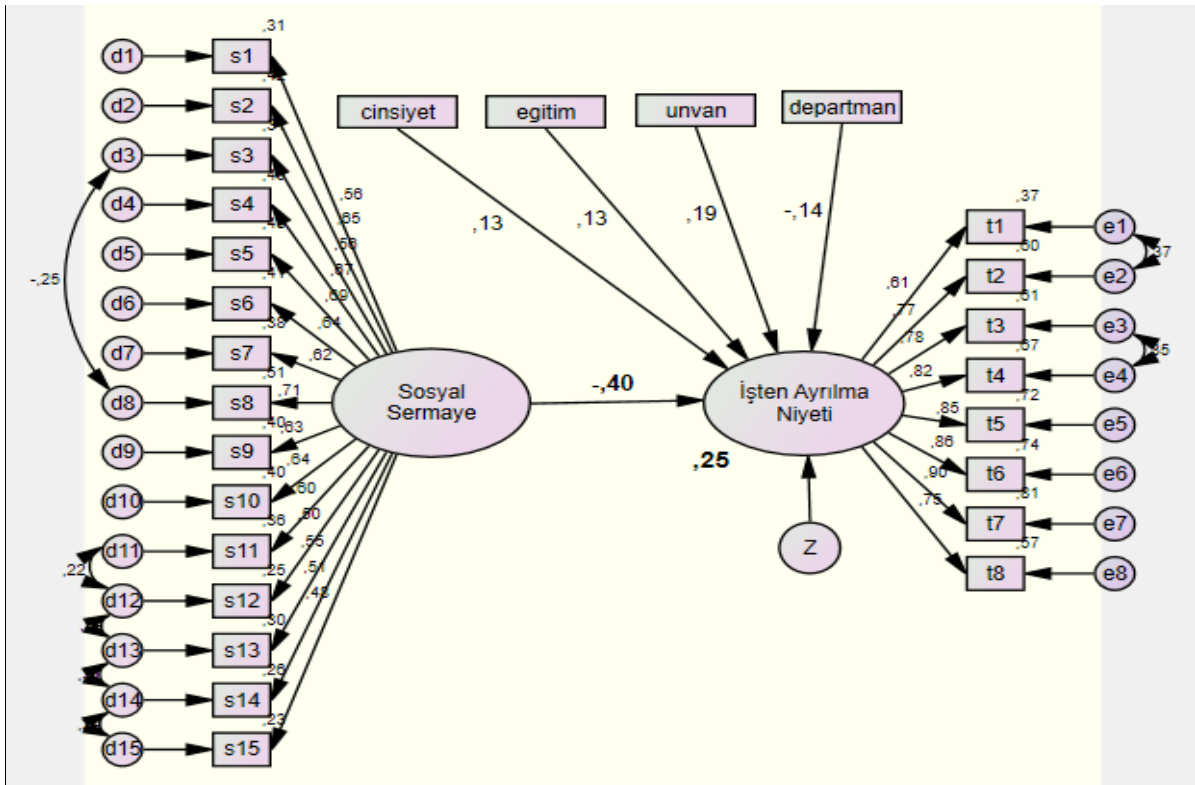
Tablo 1: Demografik Değişkenler

Değişkenler	Frekans		Değişkenler	Frekans	
	n	%		n	%
Cinsiyet			İş Tecrübesi		
Kadın	175	44,3	1-5 yıl	121	30,6
Erkek	220	55,7	6-10 yıl	152	38,5
Yaş			11-15 yıl	79	20,0
18-30	181	45,8	16-20 yıl	27	6,8
31-40	138	34,9	20 +	13	3,3
41-50	56	14,2	Çalışılan Birim		
50 +	20	5,1	Servisler	106	26,8
Eğitim Durumu			Acil-Yoğun Bakım	88	22,3
Lise	86	26	Ameliyathane	32	8,1
Üniversite	267	67,6	Tanı-Tetkik	110	27,8

Değişkenler	Frekans		Değişkenler	Frekans	
	n	%		n	%
Lisansüstü	42	10,6	Diğer	59	14,9
Sektör			Çalışma sistemi		
Devlet	208	52,7	Mesai	158	40,0
Özel	187	47,3	Nöbet	67	17,0
Unvan			Nöbet/Mesai	169	42,8
Doktor	49	12,4	İş Yüğü		
Hemşire/Ebe	193	48,9	1-5 sa	141	35,7
Sağlık Tek.	153	38,7	6-10 sa	107	27,1
Medeni Durumu			11-15 sa	39	9,9
Evli	236	59,7	16+ sa	43	10,9
Bekâr	156	39,5			

n=395

Revize edilmiş yapısal eşitlik modelinde, tüm indikatörler, bağlı oldukları latent değişkenler ile anlamlı bir ilişki göstermişlerdir ($p < 0.001$). Sosyal sermaye ve işten ayrılma niyeti arasında negatif anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0.001$).



CMIN/DF: 2.36, TLI: .90, CFI: .91, RMSEA: 0.59, HOLTER: 190

Şekil 2: Sosyal Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli

Revize edilmiş yapısal eşitlik modeli sonuçlarına göre, sosyal sermaye ve işten ayrılma niyeti arasında önemli derecede ilişkili olduğu tespit edilmiştir ($P < 0.001$). Bu kapsamda, sosyal sermaye ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin ağırlığı (Standardized regression weight) -0.40'dır. Sonuç olarak, işten ayrılma niyetindeki değişimin (varyansın) %25'ini sosyal sermaye, cinsiyet, eğitim düzeyi, unvan ve departman değişkenlerinin açıkladığı tespit edilmiştir.

Bazı demografik değişkenlere göre analiz sonuçları:

- Erkeklerin yapısal, ilişkisel ve bilişsel sosyal sermaye puanları kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur (t: 2,4 p<0.05; t: 2,8 p<0.01; t: 2,7 p<0.01).
- Lise mezunlarının işten ayrılma niyetleri üniversite mezunlarına göre düşük bulunmuştur (F=3,68 p<0.05).
- Lise mezunlarının bilişsel sosyal sermaye puanları üniversite mezunlarına göre daha düşük tespit edilmiştir (F=3,6 p<0.05).
- Nöbet tutanların bilişsel sosyal sermaye puanları tutmayanlara göre daha düşük bulunmuştur (F=6,2 p<0.01).
- Tecrübesi 1-5 yıl olanların yapısal sosyal sermaye puanları 20 yıldan daha fazla tecrübesi olanlara göre daha düşük bulunmuştur (F=3,2 p<0.05).
- Doktorların işten ayrılma niyetleri hemşire, ebe ve sağlık teknisyenlerine göre daha düşük bulunmuştur (F=4,45 p<0.05).
- Acil ve yoğun bakımda çalışanların ilişkisel sosyal sermaye puanları serviste çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur (F=2,78 p<0.05).

SONUÇ ve TARTIŞMA

Çalışmada yer alan sosyal sermaye ve işten ayrılma niyeti değişkenleri ile ilgili yabancı kaynaklarda özellikle bu değişkenlerin performans üzerine etkilerine yönelik bazı çalışmalar bulunmakla birlikte (Dess ve Shaw, 2001) ülkemizde bu iki değişkenin bir arada ve sağlık sektöründe incelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Analizler sonucunda örgütsel sosyal sermaye ile çalışanların işten ayrılma niyeti arasında negatif doğrusal bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. Bu bulgular, Dess ve Shaw'un (2001), çalışanların çalışma ortamındaki aktörlerle iyi ilişkiler içinde olmasının işten ayrılma niyetini düşüreceği yönündeki savını desteklemektedir. Bu anlamda hem dolaylı bir maliyet olarak örgütlerin mali tablolarını hem de örgütsel performanslarını olumsuz etkileyen işten ayrılmaya yönelik çalışanların eğilimlerini azaltabilecek değişkenlerden birinin de sosyal sermaye kavramı olduğu ortaya koyulmuştur. Dolayısıyla alanyazında belirtilen sosyal sermayenin örgüte getirdiği insan kaynağının daha etkin kullanılması, güven ve işbirliği ortamının sağlanması sayesinde güvenilir bilgi dolaşımının mümkün olması, çatışmaların azalması, uyumun kolaylaşması ve çalışanların örgütsel bağlılıkların artması gibi birçok faydanın (Özdemir, 2009) yanı sıra işten ayrılma niyetinin azalmasına da etki ettiği tespit edilmiştir. Bu nedenle sosyal sermayenin doğru yönetilmesi örgütlerin performansı için önem arz etmektedir. Bu kapsamda sosyal sermayeyi olumlu etkileyen güven ve işbirliği ortamının geliştirilmesi için çalışanlarla yönetim arasındaki ilişkileri güçlendirecek bir örgüt iklimi oluşturulması ve örgütün sosyal sermayesini oluşturan bireysel sosyal sermayenin artmasının sağlanması gerekmektedir. Ayrıca çalışanlarla uzun süreli istihdam ilişkileri kurmak ve iş güvencesi yaratmak da onları sosyal sermayelerini geliştirmeye motive edecektir.

Demografik değişkenler açısından incelendiğinde ise bazı faktörlerin bu iki kavram üzerinde farklılıklar oluşturduğu görülmektedir. Örneğin erkeklerin yapısal, ilişkisel ve bilişsel sosyal sermaye puanları kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur. Kadınların çalışsa dahi annelik ve ev ile ilgili sorumluluklarının devam etmesi nedeniyle evlerine daha fazla zaman ayırmalarının erkeklerle nazaran ev dışındaki ilişkilerinin daha az gelişmesine neden olduğu (Ardahan, 2014); bu nedenle de erkeklerin toplam sosyal sermaye skorlarının daha yüksek olduğu değerlendirilmektedir

Lise mezunlarının işten ayrılma niyetleri ve bilişsel sosyal sermaye puanları üniversite mezunlarına göre daha düşük bulunmuştur. Bu sonuç, üniversite mezunlarının daha fazla iş seçeneğinin bulunması nedeniyle daha iyi işlere geçmek üzere işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olması; daha kalifiye işlerde yer almaları sonucu, ilişkiler ağlarının daha gelişmiş olması ve dolayısıyla daha yüksek sosyal sermayeye sahip olmaları şeklinde açıklanabilir. Tecrübesi 1-5 yıl olanların yapısal sosyal sermaye

puanları 20 yıldan daha fazla tecrübesi olanlara göre daha düşük bulunmuştur. Sosyal sermayenin bir ilişkiler ağından oluştuğu düşünüldüğünde süreç içerisinde sosyal sermayenin artış göstermesi beklenen bir sonuçtur. Dolayısıyla tecrübe arttıkça temasa geçilen birey sayısı artacak; çalışanların ilişki ağları ve sosyal sermayeleri de gelişecektir.

Doktorların işten ayrılma niyetleri hemşire, ebe ve sağlık teknisyenlerine göre daha düşük bulunmuştur. Bu durumu doktorların kurumsal performansın en önemli belirleyici olarak görülmesi ve kurumdaki diğer meslek gruplarına göre memnuniyeti en fazla önemsenen grup içerisinde yer almalarıyla açıklamak mümkündür.

Bir başka bulgu ise acil ve yoğun bakımda çalışanların ilişkisel sosyal sermaye puanlarının serviste çalışanlara göre daha düşük olduğunu göstermektedir. İlişkisel boyutun bireyler arası ilişkinin kalitesini tanımladığı düşünüldüğünde, sürekli acil müdahalelerin gerektiği ve kişilerarası ilişkilerin bu nedenle sınırlandığı bir ortamda çalışanların ilişkisel boyutta sosyal sermayelerinin düşük olması beklenen bir sonuçtur.

Nöbet tutanların bilişsel sosyal sermaye puanları tutmayanlara göre daha düşük bulunmuştur. Sosyal sermayenin bilişsel boyutu incelendiğinde bireylerin ortak bir dil, yorum ya da anlayış paylaşımına odaklandığı görülmektedir. Nöbet tutan personel hem fiziksel olarak yorulduğundan hem de bu yorgunluğu ortadan kaldırılmak için görece daha uzun istirahat süresine ihtiyaç duyduğundan dolayı iş yerinden nöbet tutmayan diğer çalışanlara paylaşım ortamından daha fazla uzak kalırlar. Dolayısıyla bu bulgu, nöbetin fiziksel yorgunluk ve iş yerindeki paylaşım ortamından uzak kalmaya sebep olması nedeniyle iş yerine ait paylaşılan vizyon, ortak dil ve özellikle iletişim konularında zafiyet meydana getirmesine atfedilebilir.

Çalışmanın çıktıları değerlendirilirken kısıtları da göz önüne alınmalıdır. Çalışmanın en önemli kısıtı alan çalışmasının Gaziantep iliyle sınırlı olmasıdır. Bunun yanı sıra diğer anket çalışmalarında olduğu gibi objektif değerlendirmelerden çok çalışanların algısına yönelik uygulanan öz bildirim ölçeklerine dayanması bir başka kısıt gibi gözükse de uygulanabilirlik açısından en değerli yöntemin halen öz bildirim ölçekleri olduğu da akılda bulundurulmalıdır.

KAYNAKÇA

Alınçık Ü., Çiğirim E., Akçim K., Bayram O. (2011). Independent and Joint Effects of Perceived Corporate Reputation, Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions, *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 24: 1177-1189.

Ardahan F. (2014). Bireylerin Sosyal Sermaye Profili: Antalya Örneği, *The Journal of Academic Social Science*, 2 (8): 38-56.

Dess G.G. and Shaw J.D. (2001). Voluntary Turnover, Social Capital and Organizational Performance, *Academy of Management Review*, 26 (3), 446-456.

Adler, P. S. and Kwon, S. W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept, *Academy of Management Review*, 27 (1): 17-40.

Akçomak, I. S., and Ter Weel, B. (2009). Social capital, innovation and growth: Evidence from Europe, *European Economic Review*, 53(5), 544-567.

Baker, W.E. (1990). Market networks and corporate behavior, *American journal of sociology*, 589-625.

Balmer, J.M.T. (2001). From the Pentagon: a new identity framework, *Corporate Reputation Review*, 4 (1): 11-22.

Bakiev, E., and Kapucu, N. (2012). The role of organizational social capital in increasing organizational performance in public organizations: evidence from Kyrgyz National Police (KNP), *International Journal of Public Administration*, 35(14): 976-988.

Byrne, B. (2006). *Structural Equation Modeling with EQS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Çakar, N.D. ve Ceylan, A. (2005). "İş Motivasyonunun Çalışan Bağlılığı ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkileri", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (1): 52-66.

Leana, C.R. and Buren V.H.J. (1999). Organizational Social Capital and Employment Practices, *Academy of Management Review*, 24 (3): 538-555.

Lin, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, New York: Cambridge University Press.

Morrell, K., Loan-Clarke, J. and Wilkinson (2001). Unweaving Leaving: The Use of Models in the Management of Employee Turnover, *Business School Research Series*, 1-65.

Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage, *The Academy of Management Review*, 23(2): 242-266.

Öğüt, A. ve Erbil, C. (2009). *Sosyal Sermaye Yönetimi, Çizgi Kitapevi, Konya.*

Özdemir A.A. (2009). "Örgütlerde Sosyal Sermaye ve Sosyal Sermaye Yönetimi", Besler (Ed.), *Yönetim Yaklaşımlarıyla Kurumsal Sürdürülebilirlik*, İstanbul: Beta Yayınları.

Price, J. (2001). Reflections on the Determinants of Voluntary Turnover, *International Journal of Manpower*, 22: 600-624.

Prusak, L., and Cohen, D. (2001). How to invest in social capital, *Harvard Business Review*, 79(6): 86-97.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York: Simon & Schuster.

Şahin, I. (2010). Organizational Social Capital and Perceived Performance of Drug Law Enforcement Departments: A Case Study in Turkey, University of Central Florida, Orlando, FL (unpublished dissertation).

Walsh J.P., Ashford S.J. and Hill T.E. (1985). Feedback Obstruction: The Influence of the Information Environment on Employee Turnover Intention, *Human Relations*, 38 (1): 23-46.

Wan, T. (2002). *Evidence-Based Health Care Management: Multivariate Modeling Approaches*, Netherlands: Springer.