



Turizm Bağlamında İşgören Devri (Turnover) Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi: Web of Science Örneği

 Selen UYGUNGİL ERDOĞAN¹  Aslı Özge ÖZGEN ÇİĞDEMLİ²

Özet

Turizm sektöründeki rekabetçi ortam, yöneticileri, performansı yüksek çalışanları işe almaya ve çalışanların işletmedeki sürekliliğini sağlamaya yöneltmektedir. Bu açıdan işgören devri, turizm yazınında üzerinde önemle durulan ve yoğun olarak araştırılmasına rağmen, bu konuda daha önce yapılmış bilimsel çalışmaları bibliyometrik açıdan ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu bağlamda mevcut araştırmanın temel amacı turizm işletmelerinde işgören devri makale çalışmalarının bibliyometrik analiz aracılığı ile ayrıntılı olarak incelenmesidir. Araştırma çerçevesinde incelenen çalışmalar Web of Science (WoS) akademik veri tabanından elde edilmiş, verilerin analizinde VOSviewer programından faydalanılmıştır. Bu kapsamda 180 adet makale çalışması analize dahil edilmiştir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda işgören devri konusunda yapılan çalışmaların 142'sinin ağırlama, eğlence, spor ve turizm kategorisinde, 67'sinin yönetim kategorisinde, 17'sinin ise işletme kategorisinde ve toplam 438 farklı yazar tarafından araştırıldığı, "iş tatmini", "ağırlama", "otel", "turizm ve ağırlama endüstrisi" anahtar kelimeleri ile sıklıkla kullanıldığı, Türkiye anahtar kelimesine 3 kez rastlanıldığı, en çok atıf alan eserin 173 atıf ile Zopiatis, Constanti ve Theocharous (2014)'ün "Job Involvement, Commitment, Satisfaction and Turnover: Evidence from Hotel Employees in Cyprus" başlıklı çalışması olduğu, en çok çalışma yayınlanan ülkelerin sırasıyla Çin, Türkiye ve İngiltere olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın, hem konuya ilişkin yeni araştırma temalarının tespit edilmesinde kolaylık sağlayacağı hem de yazındaki durum tespiti yapılması açısından katkı yaratabileceği öngörülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Turizm, İşgören Devri (Turnover), Bibliyometrik Haritalama, Ortak Kelime Analizi, Atıf Analizi

JEL Kodu/Code: L83, Z31, Z39

Bibliometric Analysis of Turnover Studies in the Tourism Context: Web of Science Sample

Abstract

The competitive environment in the tourism sector forces managers to hire high-performing employees and to ensure the continuity of employees in the business. Although employee turnover is an issue that has been emphasized intensively in the tourism literature, bibliometric studies based on previous scientific research on turnover do not exist in the tourism field. Within this context, the main purpose of the current research is to examine turnover studies in the tourism context using bibliometric analysis. The studies examined within the framework of the research have been obtained from the Web of Science (WoS) academic database. 180 studies have been analyzed using the VOSviewer software. As a result of the analysis, it has been found that 142 studies related to turnover were on the hospitality, entertainment, sports and tourism category, 67 studies on the management category, and 17 studies on the business category. It was detected that a total of 438 authors have conducted research about turnover and "job satisfaction", "hospitality", "hotel" and "tourism and hospitality" concepts are frequently used with turnover. The keyword Turkey has been used three times and the most cited paper is "Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus" by Zopiatis, Constanti and Theocharous (2014) with 173 citations. It has been detected that the countries with the highest number of published studies are China, Turkey and England, respectively. It is anticipated that the research will both facilitate the identification of new research topics on the subject and contribute to the screening of the literature.

Keywords: Tourism, Turnover, Bibliometric Mapping, Co-word Analysis, Citation Analysis

Referans/Citation: Uygungil Erdoğan, S. & Özgen Çiğdemli, A. Ö. (2021). Turizm Bağlamında İşgören Devri (Turnover) Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi: Web of Science Örneği, *Journal of Hospitality and Tourism Issues*, Vol. 4, No. 2, 84-107.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Rekreasyon Yönetimi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, suyungilerdogan@osmaniye.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-7916-1709

² Sorumlu yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Rekreasyon Yönetimi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, asliozgencigdemli@osmaniye.edu.tr. Orcid ID: 0000-0002-6146-5552

1. GİRİŞ

Turizm işletmelerinin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri yüksek işgören devir hızı ve işgörenlerin örgütte sürekliliğinin sağlanması problemi (Al-Suraihi vd., 2021). Zira, Fortune 500 Company üzerinde yürütülen “İnsan Sermayesi Öngörü Araştırması” na göre, çalışanlarının %10'unu elinde tutabilen bir işletmenin karlılığına 70 ila 160 milyon dolar katkı sağlayabileceği ifade edilmektedir (Lane, 2016:12). İşgören devir hızı birçok çalışmada (Chikwe, 2009; Chalkiti & Sigala, 2010; Kobanoğlu & Uygunil, 2017; Chen & Wang, 2019; Namin vd., 2021; Deri vd., 2021; Saleem vd., 2021) konu edinilmiş olsa da özellikle turizm işletmelerinde önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. İşletmelerin rekabetçi bir ortamda faaliyet gösterdiği göz önüne alınırsa, işgören devir hızının yüksek olması örgütün stratejik hedeflerine ulaşabilmesi ve işletmenin gelir/gider dengesi açısından önemli olduğu kadar (Ongori, 2007), hizmet kalitesini ve dolayısıyla müşteri memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilmesi bakımından da kritik bir faktördür (Kim, 2014). Özellikle turizm sektöründe hizmet kalitesini belirleyen unsurlardan biri olan insan kaynağı kalitesinin kilit bir rol üstlenmesi nedeniyle işgören devir hızının asgari düzeye indirilmesinin önemi büyüktür (Cheng-ping & Wei-chen, 2009).

İşgören devri kavramını konu alan güncel çalışmalar nezaketsizlik (Pu vd., 2022), iş stresi (Chen & Qi, 2022; Park vd., 2020), çatışma (Belias vd., 2022), işe gömülmüşlük (Afsar vd., 2018), iş güvencesizliği (Akgündüz & Eryılmaz, 2018), tükenmişlik (Park vd., 2020) gibi olumsuz örgütsel davranışlar ile örgütsel bağlılık (Ampofo & Karatepe, 2021), işe adanmışlık ve iş tatmini (Wang vd., 2020), örgütsel destek (Asghar vd., 2021) gibi olumlu örgütsel davranışlar bağlamında ele alınmıştır. Buna ek olarak işgören devir hızı üzerinde etkiler yaratan özyeterlilik (Hui vd., 2021) özsaygı (Bani-Melhem vd., 2021) gibi bireysel faktörler çerçevesinde inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır. Robinson vd. (2014) son dönemde işgören devir hızını araştıran çalışmaların iş-yaşam dengesi gibi iş harici yeni kavramlarla araştırıldığını ifade etmektedirler. Bununla birlikte Tan vd. (2020) işgören devri ile ilgili çalışmaların çoğunlukla örgütsel davranış boyutunda ele alındığını belirtmekte; işletme türü ve işgörenlerin tutum ve davranışlarını etkileyen ücret ve teşvikler bazında yetersiz kaldığına işaret etmektedirler.

Bilgi ve iletişim teknolojisindeki gelişmeler ile birlikte yıllara dayalı olarak gittikçe artan akademik bilgi birikiminin yığınlar haline dönüşmesi, araştırılmak istenen konunun mevcut durumunu anlamak için gözden geçirilmesini gerekli kılmaktadır (Kuruthan & Orhan, 2018; Li vd., 2017). Bibliyometrik analiz, söz konusu ihtiyacı karşılamaya yönelik çabalar doğrultusunda gelişen araçlardan biri olarak, son yıllarda yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Şimsir, 2021: 7). Turizm sektörü açısından değerlendirildiğinde, bibliyometrik çalışmaların (Güzeller & Çeliker, 2018; Köseoğlu vd., 2016; Köseoğlu vd., 2015; Merigó, 2020; Öğretmenoğlu vd., 2022) 2008 yılından sonra arttığı görülmektedir (Aydın, 2022: 10). Turizm alanında yapılan bibliyometrik çalışmalar sürdürülebilir turizm (Demirbulat & Dinç, 2017; Yeksan & Akbaba, 2019), alternatif turizm (Düşmezkalender & Metin, 2019), gastronomi turizmi (Ercan, 2020; Sünnetçioğlu vd., 2017; Çuhadar & Morçin, 2020), kış turizmi (Karasakaloğlu, 2020), gönüllü turizm (Gök, 2021) gibi turizmin türleri ile turizmi bütüncül bir şekilde ele alan bibliyometrik çalışmalar (Aydın, 2022; Yılmaz vd., 2017) ekseninde geliştirilmiştir. Buna ek olarak, yayın türü olarak yalnızca makaleleri (Temizkan vd., 2015), tezleri (Aksöz & Yücel, 2020), Web of Science ya da Scopus veri tabanlarını inceleyen çalışmaların (Aksöz & Yücel, 2020) yanında belirli bir dergiyi araştırma alanı olarak belirleyen bibliyometrik çalışmaların (Çiçek & Kozak, 2012) da olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, mevcut araştırmanın amacı, işgören devir hızı ile ilgili çalışmaların turizm sektörü çerçevesinde ele alınarak bibliyometrik analizinin gerçekleştirilmesi ve işgören devir hızı kavramıyla sıklıkla kullanılan temel araştırma temalarının belirlenmesidir. Bu amaca yönelik olarak, “Turizm literatüründeki işgören devri kavramına yönelik

mevcut durum nedir ve geçmişten günümüze turizm sektöründe hangi anahtar kavramlarla birlikte ele alınmıştır?”, “İşgören devri konusuna en çok katkıda bulunan yazarlar, ülkeler, dergiler ve kurumlar kimlerdir veya hangileridir?” sorularına cevap aranacaktır. Bu doğrultuda, öncelikle turizm sektöründe işgören devri kavramı açıklanacak, konu ile ilgili bir alanyazın taraması yapılarak öne çıkan çalışmalara değinilecek, daha sonra işgören devir hızına ilişkin Web of Science veri tabanındaki araştırmalar VOSviewer programı ile detaylı bir şekilde incelenecektir. Çalışmanın, turizm sektörüne yönelik bibliyometrik bir çalışmaya rastlanılmamasından dolayı turizm alanında işgören devir hızının mevcut durumunun ortaya konulması ve yüksek işgören devir hızının çözümüne yönelik yeni araştırma alanlarının tespit edilmesi açısından alanyazına ve araştırmacılara katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşgören devri, gizli maliyet yaratan bir unsur olması nedeniyle işletme ve yönetim alanlarında araştırma konusu olmakla birlikte, insanlarla birebir temas kuran turizm sektöründe de bir insan kaynakları sorunu olarak üzerinde yoğunlaşılacak bir tema olmuştur. Bu bölümde işgören devri kavramı ve turizm alanyazınındaki durumu ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

2.1. İşgören Devri Kavramı

Örgütsel davranış ve örgütsel psikoloji alanında 1910’lu yıllarda temelleri atılan, işe devamsızlık/işe gelmeme (absenteeism) çalışmalarıyla başlayan işgören devri kavramı (Mowday vd., 1982: 107), bir işyerinde ücretli olarak çalışanların gönüllü olarak başka bir kurumda çalışmak üzere işi bırakması anlamında kullanılmaktadır (Hom & Griffeth, 1995: 4). Yüksel (2000: 64) ise işgören devrini “belirli bir dönemde işletmeden ayrılanların mevcut çalışanlara oranı” olarak ifade etmektedir. Price (1997: 532) işgören devrinin gönüllü ve gönülsüz olarak iki farklı kategoriye ayrıldığını, gönüllü işgören devrinin çalışan tarafından başlatılan işi bırakma (quit) kavramına vurgu yaparken; istemsiz ya da gönüllü olmayan işgören devrinin çalışanın isteği dışındaki faktörlerden kaynaklı işten çıkarma, geçici olarak işten uzaklaştırma, ölüm gibi nedenlerle çalışanların örgütten ayrılması ya da örgüte katılımını sağlayan hareketlilik olarak ifade etmiştir. Bludedorn (1978) ise, Price’in (1997) yaptığı sınıflandırmadan farklı olarak işgören devri ile ilgili yapılacak ayrımın işten ayrılma davranışının kim tarafından başlatıldığına, işe katılım ve işten ayrılma arasındaki farkların göz önünde bulundurulmasına bağlı olarak yapılmasına, genel bir işgören hareketliliği yaklaşımının kavram kargaşasına yol açacağına değinmiştir. İşgören devrinin gönüllü/gönülsüz, işlevsel/işlevsel olmayan, önlenebilen/önlenebilen, planlı /plansız olarak bölümlendirilmesine rağmen, işgören devir türünün keskin çizgilerle birbirinden ayrılması oldukça zordur (Kuşluyan & Kuşluyan, 2004). Bu sınıflandırmaların işgören devir hızının hesaplanması açısından da kritik sonuçları bulunmaktadır. Genel kabul gören ve belirli bir dönem içinde işten ayrılanların ilgili departman ya da örgüt içinde çalışan sayısındaki yüzdeleri gösteren işgören devir hızının tespitinde (Akova vd., 2015:89), işten ayrılanların gönüllü olup olmadıkları, örgüt tarafından ne şekilde kaydedildikleri konusunda net bilgiler göz önünde bulundurulmalıdır (Campion, 1991). Bu nedenle gönüllü işgören devri bir organizasyonda ya da departmanda çalışan personel sayısından gönülsüz ayrılanlar düşüldükten sonra tüm çalışan sayısına oranlanmasıyla elde edilen yüzdeleri ifade etmektedir (Kuşluyan & Kuşluyan, 2004: 29).

İşgören devrinin tanımlanmasında gönüllülük, işlevsellik, önlenebilirlik ve planlılık bazında kategorileştirmenin işgören devri nedenlerinin, örgüte etkilerinin ve konuya ilişkin motivasyon kaynaklarının belirlenmesi açısından da kolaylık sağlayacağı ifade edilmektedir (Hom & Griffeth, 1995). Örneğin, çalışanın gönüllü olarak işten ayrılmasına etki eden faktörler, örgütte sosyal ilişkilerinin varlığı gibi “işte kalmaya çeken faktörler”, ücret memnuniyetsizliğini de içeren iş

tatminsizliği gibi çalışanı örgütten “ayrılmaya iten faktörler”, çalışanın başka bir organizasyonda kolaylıkla iş bulabileceğine ilişkin algıları gibi örgütten “ayrılmaya çeken faktörler” olarak sınıflandırılmaktadır (Oh & Chhinzer, 2021). Lyons & Bandura (2020) çalışanın işi bırakmasına neden olan faktörleri işi bırakma ve işte kalma nedenleri olarak sınıflandırmıştır. Kötü çalışma koşulları, çalışma programlarında esnek olmayan durumlar, fazla iş yükü, iş temposunun neden olduğu stres, kötü yönetim, güven ve destek eksikliği, haksız muamele, performans hakkında geri bildirim eksikliği, yetersiz ücret ve görevde yükselme gibi sorunlar işten ayrılma nedeni iken, duygusal olarak örgüte bağlılık, adil ücret dağılımı, algılanan yönetimsel ve örgütsel destek, örgütsel adalet ve destekleyici örgüt iklimi gibi faktörler çalışanın işte kalmasını etkileyen unsurlardır (Lyon & Bandura, 2020: 2).

İşgören devri açısından kavram kargaşası yaratan bir diğer nokta, çalışanların işten ayrılma niyeti ile fiili olarak işten ayrılma davranışı konusunda yaşanmaktadır. Her ne kadar işten ayrılma niyeti işten ayrılma davranışının yordayıcısı olsa da (Oh & Chhinzer, 2021), niyetin her zaman davranışa dönüşmediği açıktır. Bazı çalışmalarda işten ayrılma niyetinin işgören devri ile işgörenin tutumu arasında aracılık rolü üstlendiği belirtilmiş; bazı çalışmalarda ise işten ayrılma niyetinden bağımsız olarak duyguların da işten ayrılma davranışını doğrudan etkilediği görülmüştür (Tett, 2006).

2.2. Turizm Alanyazınında İşgören Devri

Birçok istihdam olanağı yaratan turizm sektöründe eğitimli ve nitelikli işgücü, turizmin gelişebilmesi için oldukça önemlidir. Yüksek işgören devri, ekonomik ve sosyal kayıplar, örgütsel bilgi-beceri envanterinde performans ve verimlilik düşüşü gibi ciddi örgütsel aksamalara neden olmaktadır (Xu vd., 2022). Turizmin insan emeğine dönük yapısı göz önünde bulundurulduğunda, işgörenlerin sürekli bir devrim içinde bulunmasının, konaklama, seyahat, yiyecek-içecek ve eğlence sektörleri açısından daha kritik sonuçlara yol açacağı söylenebilir. Bu nedenle işgören devri turizm literatüründe sıklıkla araştırmalara konu edilmiştir (Dwesini, 2019; Robinson vd., 2014; Tan vd., 2020).

Turizm sektöründe uzun çalışma saatleri, düşük ücretler ve grup etkileşiminin yoğun olması, turizm çalışanlarının daha fazla tükenmesine (Park & Min, 2020), alternatif iş fırsatlarına yönelmelerine ve sonuç olarak yüksek işgören devrine yol açmaktadır. İlave olarak, turizm sektöründe işgören devrinin yaygın nedenleri arasında, sınırlı uzmanlaşma ve kariyer fırsatları sunulması, mevsimsellik, düşük motivasyon, monotonluk, alternatif iş olanakları değerlendirilirken turizmin geçici gelir getirici bir istihdam alanı olarak görülmesi, çalışma koşullarının zorluğu, esnek olmayan iş koşulları konusunda genel memnuniyetsizlik gibi faktörler olarak sıralanmaktadır (Chalkiti & Sigala, 2009). Pang vd. (2014) düşük iş tatmini, düşük örgütsel bağlılık, yüksek iş stresi ve örgütsel adaletsizlik gibi unsurların turizmde işgören devrini ortaya çıkaran önlenemez nedenler olduğunu ifade etmektedir.

Turizm alanyazınında işgören devri, iş tatmini (Khan vd. 2021; Yang, 2010) ve örgütsel bağlılık (Güzeller & Çeliker, 2019) temaları ile sıklıkla ele alınan bir kavramdır. Örneğin, Güzeller & Çeliker (2019) örgütsel bağlılığı yüksek olan turizm çalışanlarının işten ayrılma niyetinin daha düşük düzeyde olduğunu, doğru performans değerlendirme teknikleri, terfi, eğitim, gelişme fırsatları ve yetenek yönetimi ile çalışanlarla güçlü iletişim kurmanın örgütsel bağlılığı güçlendirmenin yanı sıra, çalışanların elde tutulmasını sağlayacağını belirtmişlerdir. Benzer şekilde Xu vd. (2018) yöneticilerin istismar edici davranışlarının çalışanın iş tatminini olumsuz yönde etkilemesi nedeniyle işten ayrılma niyetini arttıracaklarını ifade etmişlerdir. Yine, Zopiatis vd. (2014) Kıbrıs'taki otel çalışanları üzerine yaptığı çalışmada işten ayrılma niyeti ile örgütsel bağlılığın duygusal boyutu ve dışsal iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğunu, ancak içsel iş tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında herhangi bir ilişki saptanmadığını belirtmektedirler. Yang'ın (2008) Tayvan'da otel çalışanları ile yürüttüğü çalışmada, iş tatmininin örgütsel bağlılığı güçlendiren bir unsur olduğu ve örgüte bağlılığın işten

ayrılma niyetini etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Karatepe (2013) İran'da turizm çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada örgütsel bağlılığın duygusal boyutunun, işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Farklı bir bakış açısından Stamolampros vd. (2019) iş tatminin bir bileşeni olan kariyer ilerlemesinin, işten ayrılma davranışını etkileyen önemli bir faktör olduğunu ve kariyer ilerlemesinde kaydedilecek bir birim artışın işgören devrini %14,8 oranında azalttığını ortaya koymuşlardır.

İşgören devri turizm alanyazınında ayrıca işe adanmışlık (Chen vd., 2021; Karatepe & Ngeche, 2012) ve işe gömülmürlük (Karatepe & Shahriari, 2014; Karatepe & Ngeche, 2012) bağlamında ele alınmıştır. İş özerkliği, işte sosyal destek gibi iş kaynaklarının, çalışanların işe adanmışlık duygularını geliştireceğini belirten Karatepe & Ngeche (2012), dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinin önbüro çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada işe adanmışlık ve işe gömülmürlüğün işten ayrılmayı negatif yönde etkilediğini bulgulamışlardır. Asghar vd. (2021) Pakistan'da hizmet veren üç ve dört yıldızlı otel çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında, işe adanmışlığın işgören devir oranlarını azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Diğer taraftan Ampofo & Karatepe (2021), Gana'da bulunan küçük otel çalışanlarıyla yaptığı araştırmalarında, işe gömülmürlüğün işgören devri üzerinde negatif yönlü bir etkisi olduğunu, bununla birlikte işgören devri ile işe gömülmürlük ilişkisinde işe adanmışlık ve örgütsel bağlılığın aracı etkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir.

Turizmde işgören devri ile sıklıkla çalışılan konular içinde iş stresi, iş-aile çatışması ile örgütsel destek kavramları da göze çarpmaktadır. Karatepe & Baddar (2006) Ürdün'deki beş yıldızlı otel çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri araştırmada iş aile çatışmasının ve iş stresinin işten ayrılma niyetini pozitif olarak etkilediğini belirlemişlerdir. Vong & Tang (2017) otel çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmada iş stresinin kontrol edilse bile, iş aile çatışmasının işten ayrılma üzerinde pozitif bir etki yarattığı, iş stresinin doğrudan işten ayrılma niyetini etkilemediği, iş aile çatışmasının iş stresi ile işten ayrılma arasında aracılık rolü üstlendiği sonucuna ulaşmışlardır. Yine, Wang vd. (2017) çalışmalarında, iş aile çatışmasının turizm çalışanlarının işten ayrılma niyetini olumlu yönde etkilediğini, işten ayrılma niyeti ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif bir ilişki olduğunu saptamışlardır. Bir diğer çalışmada, işyeri esnekliği ve örgütsel destek ile işten ayrılma niyeti arasında negatif; iş aile çatışması ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur (Blomme & Rheede, 2010). Karatepe (2012) örgütsel desteğin işten ayrılma davranışını örgütsel bağlılığın aracılık rolü ile negatif yönde etkilediğini belirtmektedir. Farklı bir bakış açısı ile işgören devrini çalışma teması olarak belirleyen Brown, Thomas & Bosselman (2015) turizm bölümü mezunları ile yaptığı nitel çalışmalarında, katılımcıların işten ayrılma davranışını ortaya çıkaran en önemli öğelerin sırasıyla iş-aile dengesi ve çalışma koşulları olduğunu tespit etmişlerdir.

İşgören devri turizm alanyazını açısından değerlendirildiğinde, işgören devri kavramını bütüncül bir bakış açısı ile ele alan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. İşgören devri ile ilgili olarak ulaşılabilen tek bütüncül çalışmanın örgütsel destek ve işgören devri ilişkisini meta analiz yöntemiyle ele alan Güzeller & Çeliker (2020)'in çalışması olduğu söylenebilir. Bu nedenle mevcut çalışmada işgören devri atıflar, ortak kelimeler, yazarlar, kaynaklar, kurumlar ve ülkeler bazında bir analize tabi tutularak bibliyometrik yöntemle incelenmiş; sonuçlar ağ haritalama yoluyla ortaya konulmaya çalışılmıştır.

3. YÖNTEM

Bibliyometrik analiz Diodato & Gellatly (2013) tarafından, yayımlanmış dergi, kitap gibi bilimsel bilgi paylaşım araçlarının incelenmesinde matematiksel ve istatistiksel tekniklerin kullanıldığı bir yöntem olarak tanımlanmaktadır. Bibliyometrik yöntemler ile elde edilen verilerin analizleri sonucunda araştırma alanının yapısı, sosyal ağlar ve güncel ilgi alanlarına ilişkin içgörülerini ortaya

koyabilmek mümkündür (Çavuşgil Köse, 2020: 103). Barrios vd. (2008: 454), bibliyometrinin amacını, bilim insanlarının yayınladığı çalışmaların biriken çıktısını değerlendirmek olarak özetlemekte ve bilimi bilgi üreten bir sistem olarak incelemek açısından bibliyometrik yöntemlerin faydasına dikkat çekmektedir. Çalışmada bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak turizm bağlamında işgören devri araştırmalarına yönelik sistematik bir literatür incelemesi ve alana ilişkin çıkarımların ortaya konulması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda, 171 milyonunun üzerinde kayıt ve yaklaşık 1,9 milyar alıntılanan referansı içermesi (Web of Science, 2022) ile birlikte erişim kolaylığından dolayı tercih edilen Web of Science (WoS) veri tabanından elde edilen bibliyografik veriler (1975-2022) ile araştırma konusunun tarihsel süreç içindeki gelişimi, entelektüel yapısı ve yazar-yayın-indeks-kurum-ülke ilişkilerini belirlenerek, işgören devri kavramı turizm ile ilişkisi bağlamında incelenerek, genel bir çerçeve ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırmada yer alan veriler, akademik araştırmalarda sıklıkla kullanılan WoS veri tabanından elde edilmiş ve başlığında, özetinde, yazar anahtar kelimelerinde ve WoS'a özgü bir parametre olan artı anahtar kelimelerinde (keywords plus) "turizm" ve "işgören devri" kavramı geçen çalışmalara erişim sağlanması hedeflendiğinden, dizinde "topic" seçeneği üzerinden sorgulama yapılmıştır. Sorgu kelimeleri "tourism" and "turnover"; WoS kategorileri "Ağırlama, Eğlence, Spor, Turizm (Hospitality, Leisure, Sport, Tourism)", "Yönetim (Management)" ve "İşletme (Business)"; yayın türü ise, ağırlıklı olarak ampirik çalışmalara ulaşabilmek üzere "makale" olarak belirlenmiştir. Tarama sonucunda, WoS dizininde turizm bağlamında ele alınan 180 adet işgören devri makale çalışması listelenmiş, analizleri gerçekleştirmek için kullanıcı dostu bir arayüzü olan ve analiz sonuçlarını görselleştirmedeki üstün yeteneklerinden dolayı (Orhan, 2021: 121) Nees Jan van Eck & Ludo Waltman (2010) tarafından geliştirilen ve açık bir kaynaklı bir araç olan VOSviewer paket programı (version 1.6.18) kullanılmıştır.

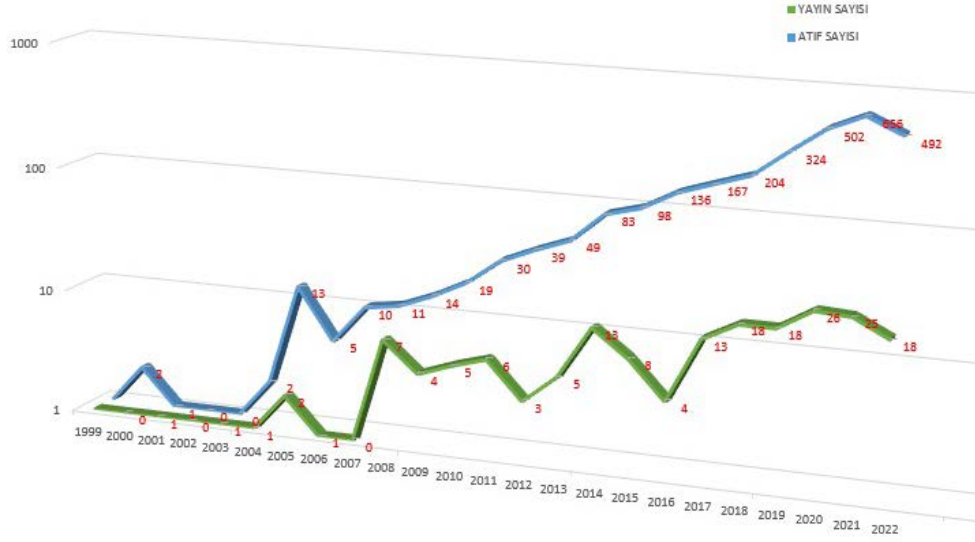
4. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, WoS veri tabanından elde edilen verilerin turizm bağlamında işgören devri kavramına ilişkin analiz sonuçlarına ve VOSviewer programı kullanılarak oluşturulan ağ haritalarına yer verilmiştir.

4.1. Turizm Bağlamında İşgören Devri Çalışmalarına İlişkin İstatistiksel Analizler

WoS veri tabanında yer alan turizm bağlamında işgören devri ile ilgili tespit edilen toplam 180 makale çalışmasının 142'sinin ağırlama, eğlence, spor, turizm kategorisinde, 67'sinin yönetim kategorisinde ve 17'sinin işletme kategorisinde listelendiği belirlenmiştir. Eserlerin yıllara göre dağılımları ve atıf sayıları Şekil 1'de verilmektedir. Çalışmaların 23 yıla dağıldığı ve ilk çalışmanın 1999 yılında *Tourism Management* dergisinde Page vd. (1999) tarafından yürütülen "Small Business Development and Tourism: Terra incognita?" başlıklı yayın olduğu görülmüştür.

"Topic" sorgusu sonuçlarına göre, turizm bağlamında işgören devri konusunun çalışıldığı 180 makale için toplam 2.857 atıf yapıldığı belirlenmiştir. Veri tabanında yer alan eserlere ilk atıfın 2000 yılında gerçekleştiği görülmektedir. Davranışsal turizm bağlamında işgören devri kavramının araştırmalara konu olduğu 23 yıllık süreç içinde artan bir ilgi gördüğü, özellikle 2018 yılında (18 yayın, 204 atıf), 2019 yılında (18 yayın, 324 atıf), 2020 yılında (26 yayın, 502 atıf) ve 2021 yılında (25 yayın, 656 atıf) yayınların en yüksek düzeye ulaştığı dikkati çekmektedir. Bununla birlikte, bu çalışmanın yürütüldüğü 2022 yılında (Eylül) yayımlanan 19 çalışma ve 492 atıf tespit edilmiştir.



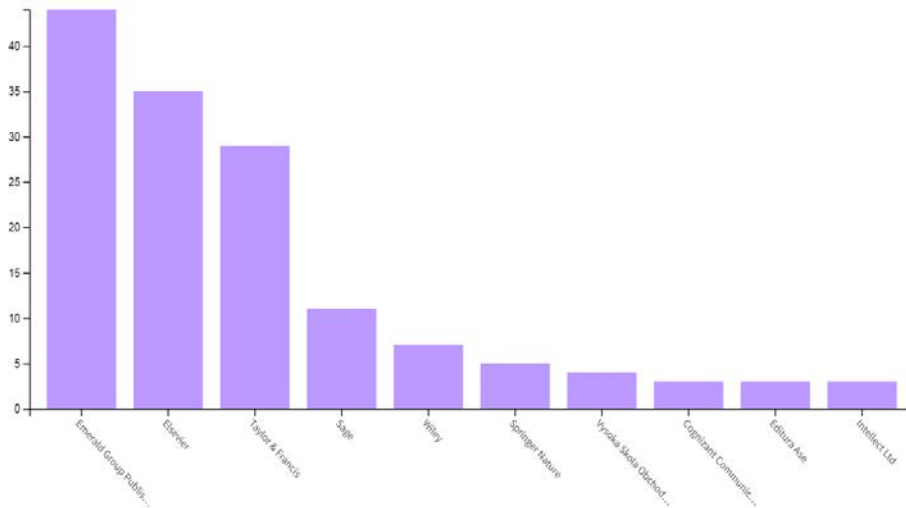
Şekil 1. Yıllara göre yayın ve atıf grafiği

Beşer yıllık periyotlar şeklinde hazırlanan yayın ve atıf sayılarına ilişkin veriler Tablo 1’de sunulmaktadır. Tabloya göre, en fazla yayının (n=118) ve en fazla atfın (n=2.345) 2017-2022³döneminde (n=118) üretildiğini göstermektedir.

Tablo 1. Dönemlere göre yayın ve atıf sayılarına ilişkin veriler

Dönem	Yayın Sayısı	%	Atıf Sayısı	%
1999-2004	4	2,22	5	0,18
2005-2010	19	10,56	72	2,52
2011-2016	39	21,67	435	15,23
2017-2022 ⁴	118	65,56	2.345	82,08
Toplam	180	100,00	2.857	100,00

Turizm bağlamında işgören devri kavramına ilişkin 180 çalışmanın toplam 438 yazar tarafından kaleme alındığı tespit edilmiştir. Karatepe, O.M.’nin 4 çalışma, Robinson, R.N.S.’nin 3’er çalışma, Zopiatis, A. ve Theocharous, A.I.’nin 2’şer çalışma ile alana katkıda buldukları belirlenmiştir.



Şekil 2. Çalışmaların yer aldığı yayınevleri grafiği

Yayınevleri bağlamında yapılan sorgulamada 40 yayıncının listelendiği tespit edilmiştir. 1999-2022 (Eylül) tarih aralığında 44 yayının Emerald Group Publishing, 35 yayının Elsevier, 5 yayının Springer

³ 2022 Eylül ayı itibarı ile

Nature, 7 yayının Wiley, 29 yayının Taylor & Francis ve 11 yayının Sage yayınevleri tarafından yayımlandığı belirlenmiştir. En az üç çalışma ve üzeri çalışmanın yer aldığı yayınevleri Şekil 2’de gösterilmektedir. Makalenin yayın dili bakımından dağılımını belirlemek üzere yapılan sorgulamada 180 makalenin 175’inin İngilizce, 3’ünün İspanyolca ve 2’sinin Hırvatça yayımlandığı tespit edilmiştir. Turizm ve işgören devri değişkenlerinin birlikte çalışıldığı yayınların yer aldığı dergilerin tarandığı indeksler bazında yapılan incelemede ise, bu çalışmaların %57,77’sinin (n=104) Social Sciences Citation Index’te (SSCI), %38,88’inin (n=70) Emerging Sources Citation Index’te (ESCI), Book %3,33’inin (n=6) Citation Index – Social Sciences & Humanities (BKCI-SSH) ve %0,55’inin (n=1) Science Citation Index Expanded’te (SCI-EXPANDED) tarandıkları görülmüştür⁵.

4.2. Turizm Bağlamında İşgören Devri Çalışmalarına İlişkin Bibliyometrik Analizler

VOSviewer programında turizm bağlamında işgören devri kavramına yönelik ortak kelime analizi ve atıf analizi olarak ağ analizleri iki başlık altında sunulmaktadır. Atıf analizleri çalışmalar, yazarlar, dergiler, kurumlar ve ülkeler bağlamında gerçekleştirilmiştir.

4.2.1. Ortak Kelime Analizi

WoS veri tabanında yer alan eserler içerisinde, turizm bağlamında işgören devri kavramı ile ilişkisi incelenen kavramları tespit etmek üzere VOSviewer programında “yazar anahtar kelimeleri (author keywords)” kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizde kriter belirlenmemiş, tüm anahtar kelimeler ve aralarındaki ilişkiler analize dahil edilmiştir.

Analiz sonucunda toplam 692 anahtar kelime listelenmiştir. Tablo 2’de verilmiştir. İnceleme sonucunda “işgören devri” anahtar kelimesinin, “işgören devri (*turnover*)” olarak 8, “işten ayrılma niyeti (*turnover intention*)” olarak 15, “işten ayrılma niyeti (*turnover intentions*)” olarak 3, “işgören işten ayrılma/devir (*employee turnover*)” olarak 5 çalışmada kullanıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, işgören devri anahtar sözcüğü, “turizm” anahtar sözcüğü ile 26, “iş tatmini” anahtar sözcüğü ile 19, “ağırlama” anahtar sözcüğü ile 14, “otel” anahtar sözcüğü ile 7, “turizm ve ağırlama endüstrisi” ve “otel endüstrisi” anahtar sözcükleri ile 5’er kez, “turizm endüstrisi”, “turizm sektörü” ve “ağırlama endüstrisi” anahtar sözcükleri ile 3’er kez birlikte kullanıldığı belirlenmiştir. “Türkiye” anahtar sözcüğünün ise 3 kez kullanıldığı dikkati çekmektedir.

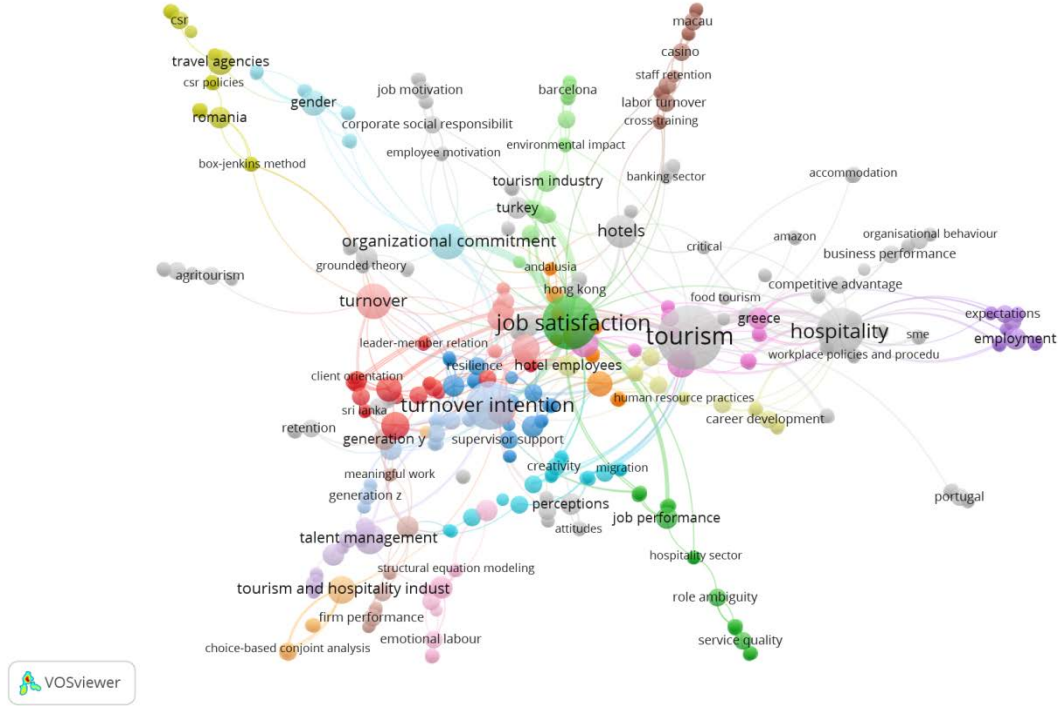
Tablo 2: Yazar anahtar kelimeleri dağılımı

Anahtar Kelime	Görünüm	Toplam Bağlantı Gücü
Turizm (<i>Tourism</i>)	26	124
İş Tatmini (<i>Job Satisfaction</i>)	19	91
İşten Ayrılma Niyeti (<i>Turnover Intention</i>)	15	73
Ağırlama (<i>Hospitality</i>)	14	65
İşten Ayrılma (<i>Turnover</i>)	8	38
Örgütsel Bağlılık (<i>Organizational Commitment</i>)	8	35
Otel (<i>Hotels</i>)	7	30
Yetenek Yönetimi (<i>Talent Management</i>)	6	23
İnsan Kaynakları Yönetimi (<i>Human Resource Management</i>)	5	28
Turizm ve Ağırlama Endüstrisi (<i>Tourism and Hospitality Industry</i>)	5	26
Duygusal Bağlılık (<i>Affective Commitment</i>)	5	25
İşe Adanmışlık (<i>Work Engagement</i>)	5	24
İşgören İşten Ayrılma /Devir (<i>Employee Turnover</i>)	5	23
Otel Endüstrisi (<i>Hotel Industry</i>)	5	22
İnsan Kaynakları (<i>Human Resource</i>)	4	25
Algılanan Örgütsel Destek (<i>Perceived Organizational Support</i>)	4	23
Cinsiyet (<i>Gender</i>)	4	17
İşe Gömülmürlük (<i>Job Embeddedness</i>)	4	17

⁵ Bir derginin birden fazla indexte tarandığı anlaşılmaktadır.

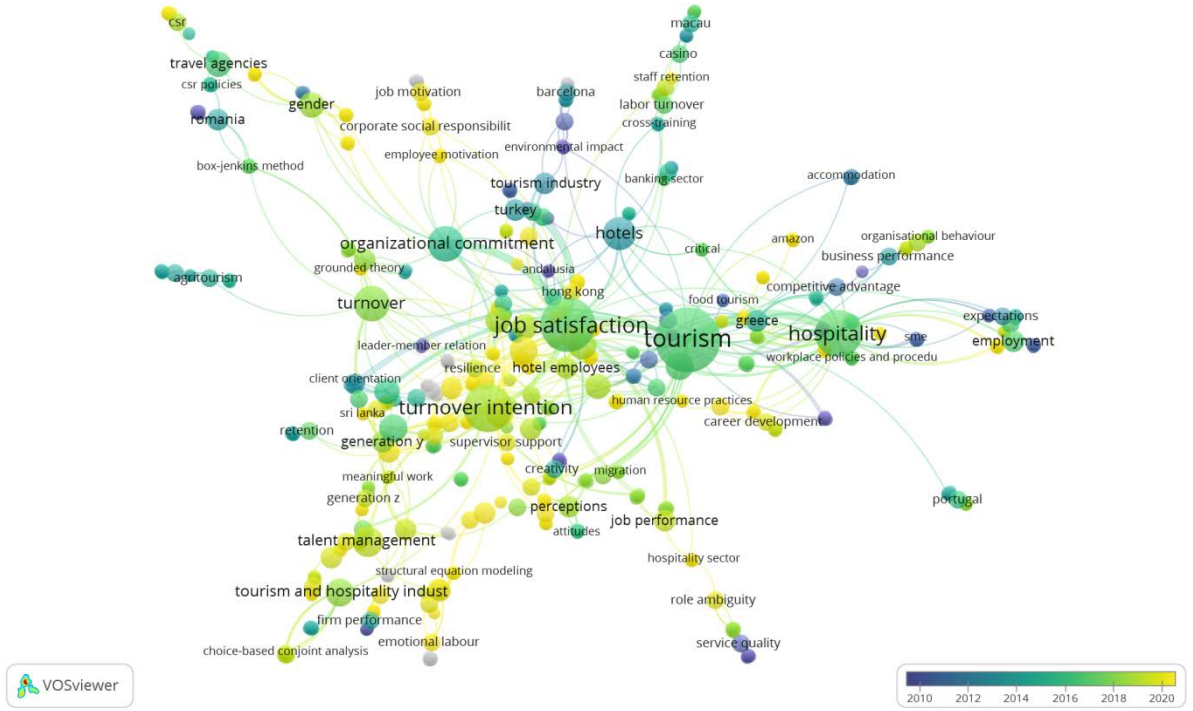
Psikolojik Sermaye (<i>Psychological Capital</i>)	4	16
Seyahat Acentası (<i>Travel Agency</i>)	4	16
Seyahat Acentaları (<i>Travel Agencies</i>)	4	14
Otel Çalışanları (<i>Hotel Employees</i>)	3	20
Covid-19	3	19
Ağırlama Endüstrisi (<i>Hospitality Industry</i>)	3	16
İş Performansı (<i>Job Performance</i>)	3	16
Algı (<i>Perceptions</i>)	3	16
Yunanistan (<i>Greece</i>)	3	15
Romanya (<i>Romania</i>)	3	15
Turizm Endüstrisi (<i>Tourism Industry</i>)	3	14
İşten Ayrılma Niyeti (<i>Turnover Intentions</i>)	3	14
İş Aile Çatışması (<i>Work-Family Conflict</i>)	3	14
Öncüller (<i>Antecedens</i>)	3	13
Kıbrıs (<i>Cyprus</i>)	3	13
İşe Adanmışlık (<i>Employee Engagement</i>)	3	13
İşgören (<i>Employment</i>)	3	13
Y Kuşağı (<i>Generation Y</i>)	3	13
Meta Analiz (<i>Meta-Analysis</i>)	3	13
Turizm Sektörü (<i>Tourism Sector</i>)	3	13
Türkiye (<i>Turkey</i>)	3	13

Şekil 3a’da verilen yazar anahtar kelimeleri bağlamında ağ haritasında toplam 692 anahtar kelimedenden 511’inin birbirleri ile ilişkili bir set olan olduğu görülmektedir. Toplamda 38 küme, 1712 bağlantı ve 1761 toplam bağlantı gücü tespit edilmiştir.

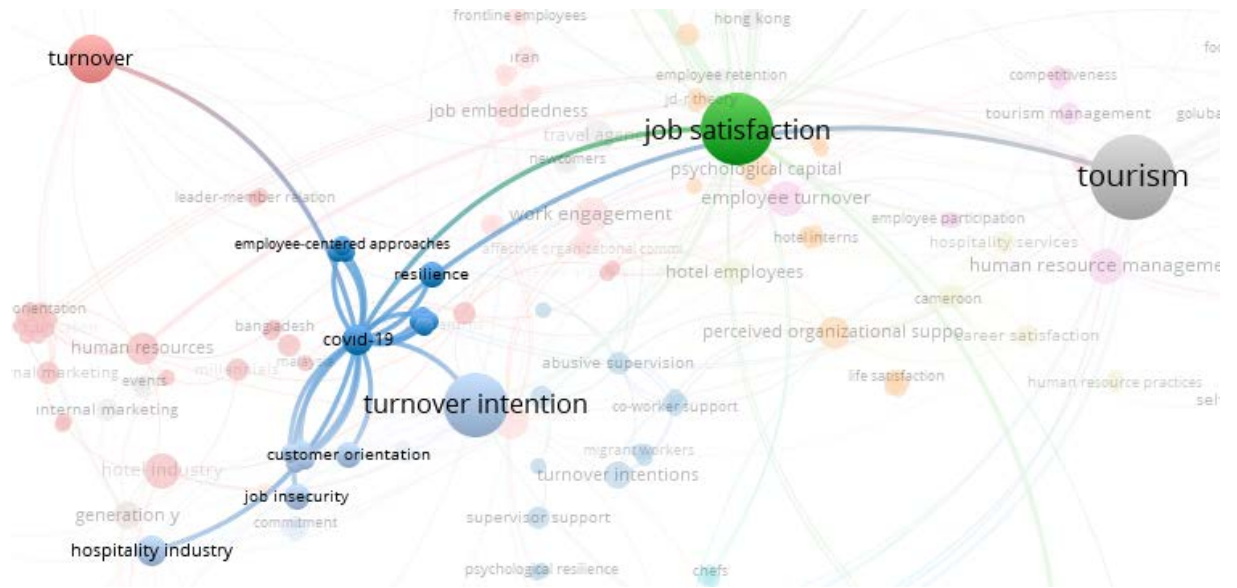


Şekil 3a. Ortak kelime analizi – yazar anahtar kelimeleri bağlamında ağ haritası

511 anahtar kelimenin yer aldığı zamansal eğilim ağ haritası Şekil 3b’de verilmektedir. Bu ağ haritası, 2010 ile 2020 yılları arasında farklı zaman aralıklarında hangi anahtar kelimelerin ilişkisinin daha yoğun olarak araştırıldığını göstermektedir. Buna göre çevresel etki, hizmet kalitesi, işletme performansı gibi anahtar kelimelerin yer aldığı lacivert renk ile gösterilen kümelerin daha önceki yıllarda çalışılan anahtar kelimeleri temsil ettiği, dayanıklılık, işgören motivasyonu, yetenek yönetimi, yönetici desteği gibi anahtar kelimelerin yer aldığı sarı renk ile gösterilen kümelerin ise son yıllarda incelenen konulara karşılık geldiği görülmektedir.



Şekil 3b. Ortak kelime analizi – zamansal eğilim ağ haritası



Şekil 3c. Ortak kelime analizi – Covid-19 değişkeni bağlamında ağ haritası

Şekil 3c’de 3 kez anahtar kelime olarak kullanılan Covid-19 değişkeninin ağ bağlantıları verilmektedir. Buna göre, 19 bağlantısı olduğu tespit edilmiş olan Covid-19 anahtar kelimesinin turizm, işten ayrılma niyeti, işgören devri, iş tatmini, dayanıklılık, konaklama endüstrisi, işgören merkezli yaklaşımlar ve iş güvencesi değişkenleri ile çalışmalara konu oldukları görülmektedir.

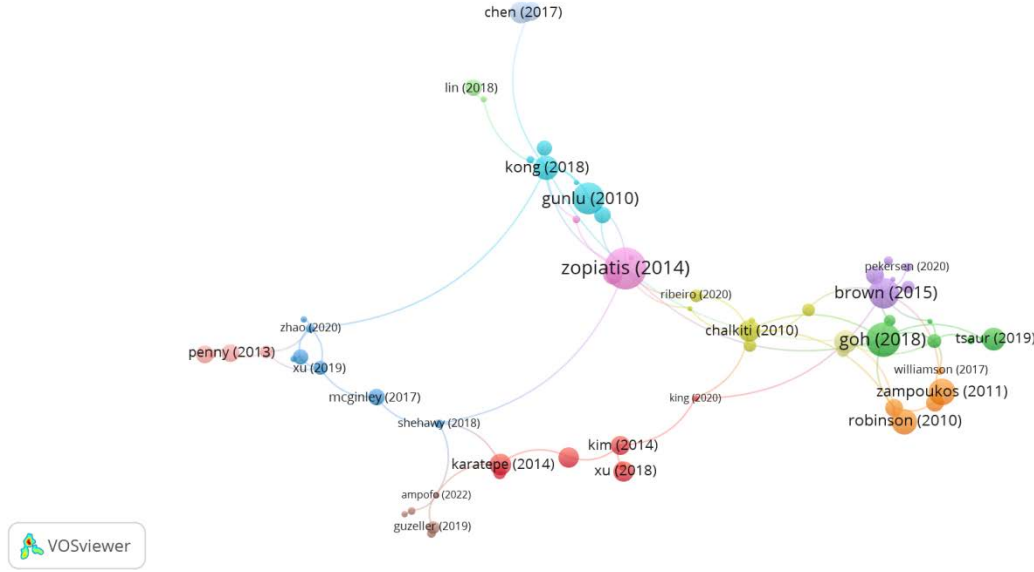
4.2.2. Atıf Analizi

Bibliyometrik araştırmalarda yayınlanan çalışmalara yazar, eser, kaynak, kurum ve ülke bağlamında yapılan atıflar önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Cobo vd., 2011). Alıntı sayısı ile alıntı yapılan çalışmanın etkisi arasında pozitif bir ilişki olduğu kabul edildiğinden, atıf analizleri ile alanın genel görünümünün belirlenmesi ve en etkili çalışmaların tespit edilmesi yoluyla, araştırmacıların en etkili çalışmalar, yazarlar, dergiler, kurumlar ve ülkeleri hızlıca belirleyebilmeleri, hatta alan ile ilgili yeni başlayan araştırmacıların okuma listesi oluşturabilmeleri mümkündür (Bağış, 2021: 97-103). Bu

doğrultuda, aşağıda çalışmalara, kaynaklara, yazarlara, kurumlara ve ülkelere ilişkin atıf analizlerine yer verilmektedir.

4.2.2.1. Çalışmalar Bağlamında Atıf Analizi

Turizm bağlamında işgören devri kavramını konu alan çalışmalardan en fazla atıf alanları ve bağlantı sayısı en yüksek olanları tespit etmek için “atıf – doküman” düzeyinde analiz yapılmış ve “en az 1 adet atıf alan dokümanlar” analize dahil edilmiştir. 180 çalışmadan 153’ünün kriterleri karşılayarak listeye girdiği ve söz konusu 153 çalışmanın 66’sının birbirleriyle bağlantılı bir set olduğu tespit edilmiştir.



Şekil 4. Çalışmalar bağlamında atıf analizi ağ haritası

Şekil 4 incelendiğinde kriterleri sağlayan 153 çalışmadan birbirleriyle bağlantılı en büyük seti oluşturan 66 yayının toplam 13 küme ve 86 bağlantı şeklinde yapılandığı görülmüştür. 153 turizm bağlamında işgören devri çalışmasının toplam 2.857 atıf aldığı tespit edilmiş ve Tablo 3’te en fazla atıf alan 10 çalışmanın ve yazarlarının isimleri, yayın yılı, yayınlandıkları dergi ve atıf ile ilgili bilgileri verilmiştir. Görüldüğü üzere, Zopiatis vd.’nin (2014) *Tourism Management* dergisinde yayınlanan “Job Involvement, Commitment, Satisfaction and Turnover: Evidence from Hotel Employees in Cyprus” başlıklı çalışmaları 173 atıf ile listenin ilk sırasında yer almaktadır.

Tablo 3. En Fazla Atıf Alan On Çalışma

Yazar	Yayın Yılı	Eser Adı	Yayımlandığı Dergi	Atıf Sayısı
1.Zopiatis, A., Constanti, P. & Theocharous, A.L.	2014	Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus	Tourism Management	173
2.Brown, Eric A. Thomas, Nicholas J. & Bosselman, Robert H.	2015	Are they leaving or staying: A qualitative analysis of turnover issues for Generation Y hospitality employees with a hospitality education	International Journal of Hospitality Management	98
3.Karatepe, Osman M.	2012	Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes A study of hotel employees in Cameroon	International Journal of Contemporary Hospitality Management	89
4.Robinson, Richard N. S., Beesley & Lisa G.	2010	Linkages between creativity and intention to quit: An occupational study of chefs	Tourism Management	66
5.Dai, Y.D., Zhuang, W.D. & Huan, T.C.	2019	Engage or quit? The moderating role of abusive supervision between resilience, intention to leave and work engagement	Tourism Management	48

6. Chen, T.J. & Wu, C.M.	2017	Improving the turnover intention of tourist hotel employees: Transformational leadership, leader-member exchange, and psychological contract breach.	International Journal of Contemporary Hospitality Management	48
7. Chalkiti, K. & Sigala, M.	2010	Staff turnover in the Greek tourism industry: A comparison between insular and peninsular regions	International Journal of Contemporary Hospitality Management	48
8. Karatepe, O. M. & Shahriari, S.	2014	Job embeddedness as a moderator of the impact of organizational justice on turnover intentions: A study in Iran.	International Journal of Tourism Research	47
9. Xu, S., Martinez, L. R., Van Hoof, H., Tews, M., Torres, L., & Farfan, K.	2018	The impact of abusive supervision and co-worker support on hospitality and tourism student employees' turnover intentions in Ecuador	Current Issues in Tourism	44
10. Sharpley, R., & Forster, G	2003	The implications of hotel employee attitudes for the development of quality tourism: the case of Cyprus.	Tourism Management	40

4.2.2.2. Yazarlar Bağlamında Atıf Analizi

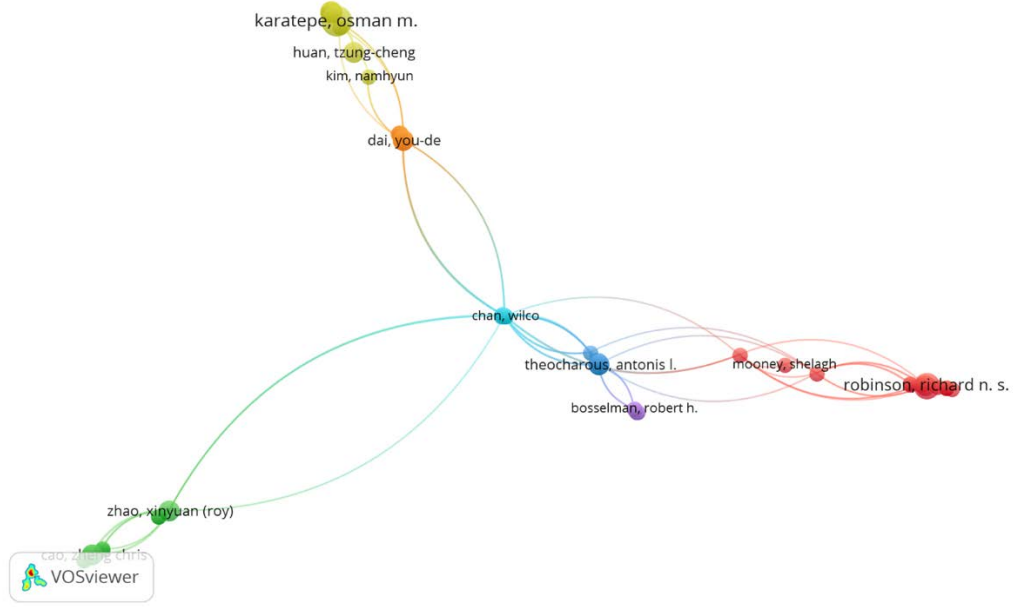
Turizm bağlamında işgören devri kavramına ilişkin yazına katkıda bulunan yazarların etkinliğini belirleyebilmek için, akademik çalışma yapan araştırmacıların sıklıkla atıfta buldukları yazarlara ilişkin ağ analizleri yapılmıştır. Toplam 438 yazardan, en az bir yayını olan ve yayınlarına en az 20 atıfta bulunulan yazar sayısının 113 olduğu ve 62 yazarın birbiri ile ilişkili bir set oluşturduğu tespit edilmiştir.

100 ve üzeri atıf alan yazarların listesi Tablo 4'te, birbiri ile ilişkili 62 yazardan oluşan ağ haritası Şekil 5a'da sunulmuştur. Yapılan incelemede 7 küme ve 170 bağlantı tespit edilmiştir. Tablo 4'e göre, 2'şer çalışma ile toplam 176 atıf alan Theocharous, A.I. ve Zopiatis, A.'nin ilk sırada oldukları görülmektedir. Ardından, Constanti P.'nin ise kavrama ilişkin yürüttüğü 1 çalışmasının 173 kez alıntılındığı belirlenmiştir. Ayrıca 4 çalışma ile en fazla yayın yapan yazarın Karatepe O.M. olduğu ve bu çalışmalarına toplam 141 atıf aldığı görülmektedir.

Tablo 4. En fazla atıf alan yazarlar

Yazar	Çalışma Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
Theocharous, A.I.	2	176	17
Zopiatis, A.	2	176	17
Constanti, P.	1	173	14
Karatepe, O.M.	4	141	12
Robinson, R.N.S.	3	129	21
Lee, C.	1	115	13
Bosselman, R.H.	1	98	6
Brown, E.A.	1	98	6
Thomas, N.J.	1	98	6

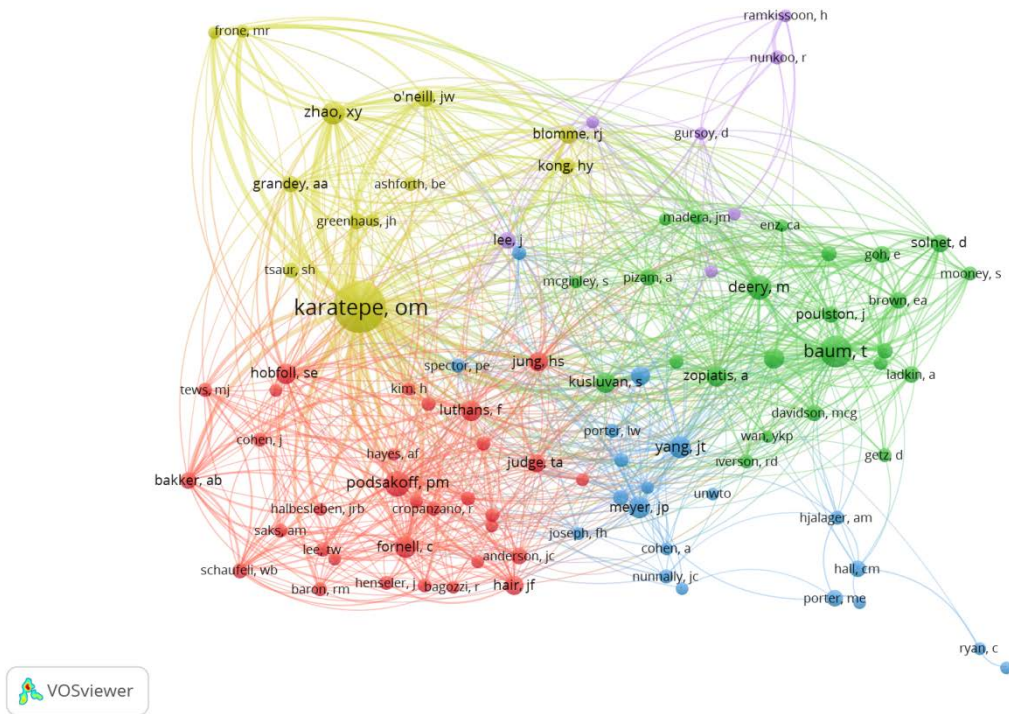
Şekil 5'te görüldüğü üzere Robinson, R.N.S.'nin toplam 129 atıf aldığı 3 çalışması ve 12 bağlantısı olduğu (kırmızı küme) tespit edilmiştir. Theocharous, A.I.'nin toplam 176 kez alıntılanan 2 çalışması ve bu çalışmalara ilişkin 13 bağlantısı (mavi küme), Karatepe, O.M.'nin toplam 141 atıf aldığı 4 çalışması ve bu çalışmalara ilişkin 8 bağlantısı olduğu (Sarı yeşil küme) belirlenmiştir.



Şekil 5a. Yazarlar bağlamında atıf analizi ağ haritası

Yazarlar, çalışmalar ve kaynaklar arasındaki benzerlik ölçütlerini oluşturmak için kullanılan ortak atıf (co-citation) analizi, iki farklı analiz biriminin aynı çalışmada alıntılanma sıklığını ortaya koyan bir analiz türü olarak tanımlanmaktadır (Bağış, 2021: 103). Turizm bağlamında işten ayrılma kavramına ilişkin yayınlanan çalışmaların kaynakçalarında sıklıkla yer alan yazarları belirlemek amacıyla ortak atıf analizi yapılmış ve ağ haritası Şekil 5b’de verilmiştir. Toplam 7.501 yazardan en az 10 atıf alan yazar sayısının 95 olduğu ve tümünün birbiri ile ilişkili bir set oluşturduğu görülmüştür.

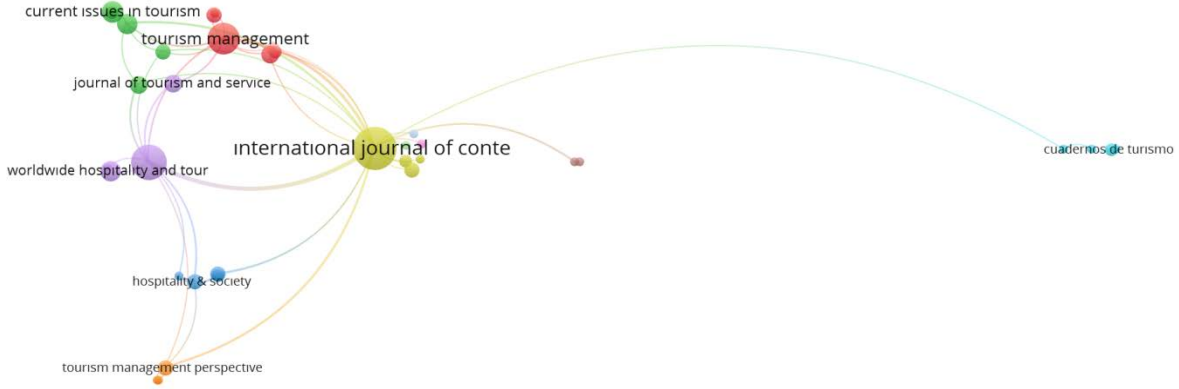
Alıntılanan yazarlar bağlamında ortak atıf analizine göre beş küme altında 95 yazar ve 2.772 bağlantı belirlenmiştir (Şekil 5b). Toplam 169 alıntı ve 91 bağlantı ile ilk sırada Karatepe, O.M (sarı/yeşil küme) görülmektedir. Ardından 65 alıntı ve 82 bağlantı ile Baum, T. (yeşil küme) ve 41 alıntı ve 80 bağlantı ile Podsakoff P.M. (kırmızı küme) gelmektedir.



Şekil 5b. Alıntılanan yazarlar bağlamında ortak atıf analizi ağ haritası

4.2.2.3. Kaynaklar Bağlamında Atıf Analizi

Kaynaklar bağlamında yapılan atıf analizinde, her kaynakta en az 1 turizm bağlamında işgören devri çalışmasının yer alması ve en az 1 atıf almış olması kriterleri belirlenmiş ve 82 kaynaktan 70'inin eşik değerleri sağladığı belirlenmiştir. Eşik değerleri sağlayan kaynaklardan 35'inin oluşturduğu birbirleri ile ilişkili en büyük set Şekil 6'da verilmiştir.



Şekil 6. Kaynaklar bağlamında ortak atıf analizi ağ haritası

Şekil 6 incelendiğinde 35 kaynağın 12 küme ve 50 bağlantı oluşturduğu görülmektedir. Toplam bağlantı gücü ise 76 olarak tespit edilmiştir. *International Journal of Contemporary Hospitality Management* dergisinde turizm bağlamında işgören devri ile ilgili 22 çalışma yayınlanmış ve toplamda 522 atıf almıştır. Bu derginin, turizm bağlamında işten ayrılma çalışmalarının yayınlandığı diğer WoS kaynakları ile bağlantı sayısı 19 ve toplam bağlantı gücü 38'dir. 50 ve üzeri atıf alan turizm bağlamında işgören devri çalışmalarının yer aldığı dergilerin listelendiği Tablo 5'te görüldüğü üzere, *Tourism Management* (n=679), *International Journal of Contemporary Hospitality Management* (n=522) ve *International Journal of Hospitality Management* (n=459) kaynaklarında yayınlanan turizm bağlamında işgören devri çalışmalarının en fazla atıf aldığı görülmektedir.

Tablo 5. En fazla atıf alan turizm bağlamında işten ayrılma çalışmalarının yer aldığı kaynaklar

Kaynak	Çalışma Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
Tourism Management	12	679	17
International Journal of Contemporary Hospitality Management	22	522	38
International Journal of Hospitality Management	15	459	23
International Journal of Tourism Research	5	108	9
Journal of Sustainable Tourism	4	97	2
Hospitality & Society	3	94	7
Current Issues in Tourism	6	93	1
Tourism Management Perspectives	3	72	7
International Journal of Human Resource Management	2	64	1
International Journal of Electronic Commerce	1	50	0

4.2.2.4. Kurumlar Bağlamında Atıf Analizi

Turizmde işgören devri konusunda çalışma yapan kurumlar bağlamında yapılan analizde toplam 262 kurum listelenmiş, en az 1 atıf alan çalışmaları yayınlayan kurum sayısının 221 olduğu görülmüş ve bu kurumların 110'unun birbirleri ile ilişkili bir set oluşturduğu saptanmıştır (Şekil 7). Tablo 'de 100 ve üzeri atıf alan çalışmaların yürütüldüğü kurumlar listelenmektedir. Tabloda görüldüğü üzere, en fazla atıf alan (n=196) turizm bağlamında işten ayrılma çalışmalarını yayınlayan kurumun Johannesburg Üniversitesi olduğu görülmektedir. Bu kurumu, 189 atıf ile Edith Cowan Üniversitesi ve 176 atıf ile Kıbrıs Teknoloji Üniversitesi izlemektedir. Dokuz Eylül Üniversitesi'nin 2 çalışma ve

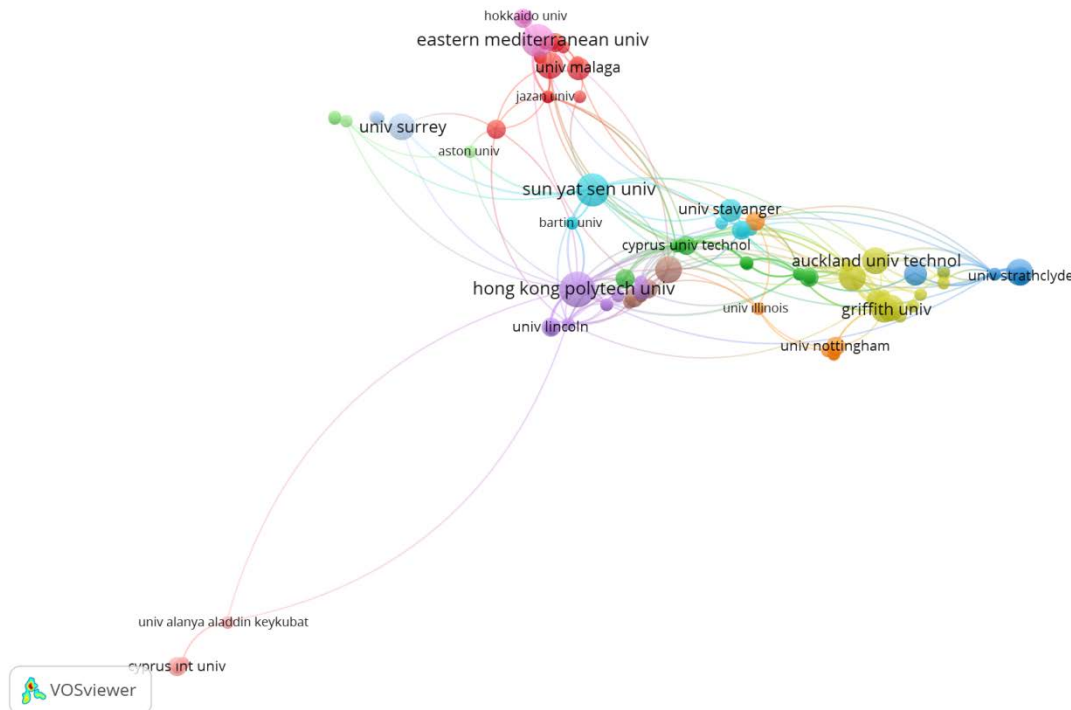
104 atıf ve Nevşehir Üniversitesi'nin 1 çalışma ve 101 atıf olarak alana katkıda buldukları görülmektedir.

Tablo 6. En fazla atıf alan turizm bağlamında işten ayrılma çalışmalarını yayınlayan kurumlar

Kurum İsmi	Çalışma Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
University Johannesburg	4	196	2
Edith Cowan University	4	189	22
Cyprus University Technology	2	176	20
University of Central Lancashire Cyprus	1	173	18
Eastern Mediterranean University	6	164	21
University Queensland	4	131	15
Torrens University Australia	1	115	15
Boku University of Natural Resources & Life Sci.	1	115	0
University of Applied Sciences Erfurt	1	115	0
University Stuttgart	1	115	0
National Chiayi University	4	114	10
Massey University	2	108	1
Griffith University	4	106	12
Dokuz Eylül Üniversitesi	2	104	11
Hong Kong Polytech University	7	101	34
Nevşehir Üniversitesi	1	101	7

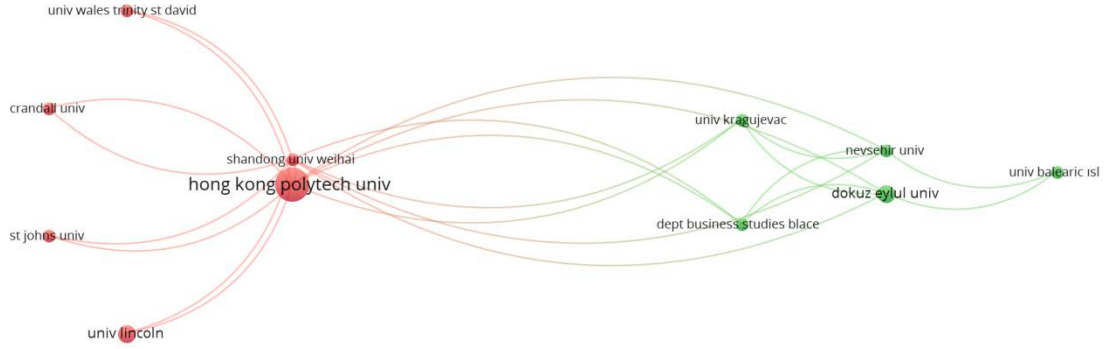
Birbirleriyle bağlantılı çalışmaları yayınlayan kurumların toplam bağlantı gücüne göre yapılan değerlendirmesinde ise, Hong Kong Polytech Üniversitesi tarafından yayınlanan 7 çalışmanın 101 atıf aldığı ve toplam bağlantı gücünün 34 olduğu görülmüştür. Ardından, Edith Cowan Üniversitesi (n=22) ve Eastern Mediterranean Üniversitesi (n=21) sıralanmaktadır.

Şekil 7'de birbiri ile ilişkili 110 kurumun 12 küme ve 303 bağlantı oluşturduğu görülmektedir. Toplam bağlantı gücü ise 327'dir. Mor kümede görülen Hong Kong Polytech Üniversitesi'nin 31 bağlantısı olduğu ve Dokuz Eylül Üniversitesi ve Nevşehir Üniversitesi ile bağlantılı olarak aynı kümede yer aldıkları tespit edilmiştir.



Şekil 7a. Kurumlar bağlamında atıf analizi ağ haritası

Şekil 7b’de birbiri ile ilişkili 110 kurumun 12 küme ve 303 bağlantı oluşturduğu görülmektedir. Toplam bağlantı gücü ise 327’dir. Mor kümede görülen Hong Kong Polytech Üniversitesi’nin 31 bağlantısı olduğu ve Dokuz Eylül Üniversitesi ve Nevşehir Üniversitesi ile bağlantılı olarak aynı kümede yer aldıkları tespit edilmiştir (Şekil 7b).



Şekil 7b. Kurumlar bağlamında atıf analizi ağ haritası (Hong Kong Polytech Üniversitesi)

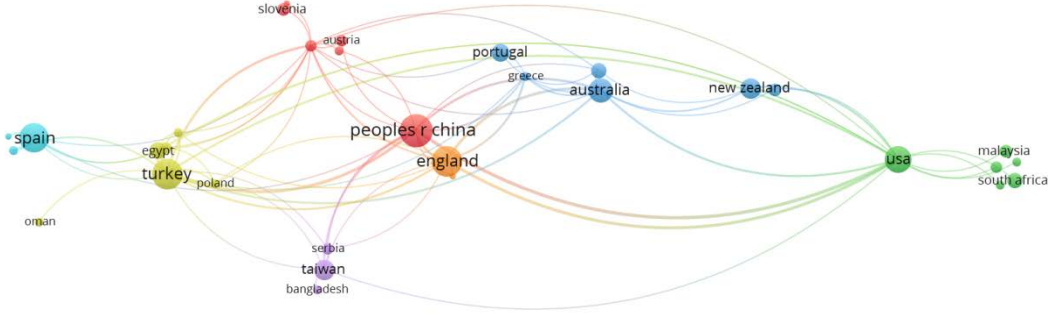
4.2.2.5. Ülkeler Bağlamında Atıf Analizi

Ülkeler bağlamında yapılan atıf analizinde, en az 1 turizm bağlamında işgören devri çalışmasının yayımlandığı ve en az 1 atıf alan ülkelerin listelenmesine yönelik yapılan sorgulamada, toplam 51 ülkeden 49’unun belirlenen kriterleri sağladığı görülmüştür. Söz konusu 49 ülkeden 32’sinin birbirleri ile ilişkili bir set oluşturduğu saptanmıştır. Atıf sayısına göre yapılan ülke sıralaması Tablo 7’de; ağ haritası ise Şekil 8a ve 8b’de verilmiştir. Bu bağlamda, 13 çalışma yayımlayan Avustralya 442 atıf ve 23 toplam bağlantı gücü ile listenin ilk sırasında yer almaktadır. Ardından sırasıyla gelen ABD 16 çalışma, 367 atıf ve 32 toplam bağlantı gücüne, Çin 25 çalışma, 337 atıf ve 33 toplam bağlantı gücüne sahiptir. Türkiye 20 çalışma ve 331 atıf ile listede her ne kadar 4. sırada görünse de toplam bağlantı gücüne göre yapılan sıralamada (n=39) listenin başında yer aldığı dikkati çekmektedir.

Tablo 7. En fazla atıf alan turizm bağlamında işten ayrılma çalışmalarının yayımlandığı ülkeler

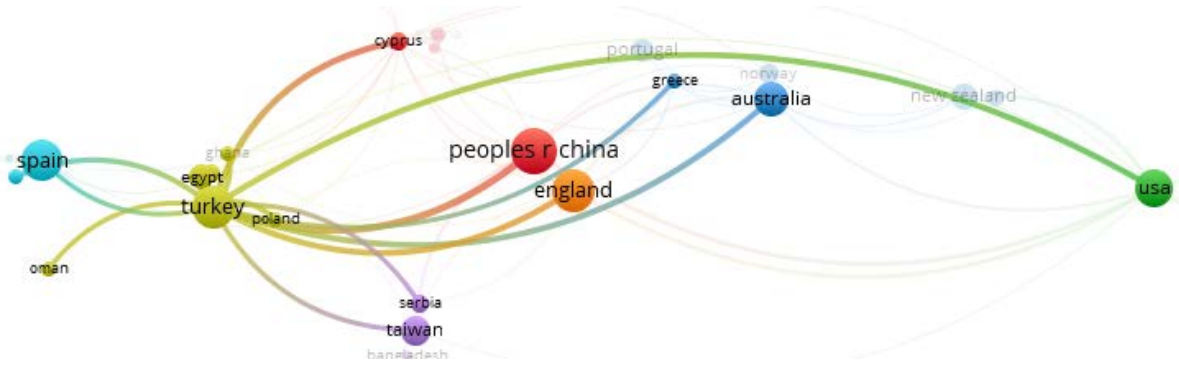
Ülke İsmi	Çalışma Sayısı	Atıf Sayısı	Toplam Bağlantı Gücü
Avustralya	13	442	23
ABD	16	367	32
Çin	25	337	33
Türkiye	20	331	39
İngiltere	20	299	28
Taiwan	10	238	9
İspanya	19	219	7
Güney Afrika	5	201	1
Kıbrıs	3	183	20
Yeni Zelanda	9	174	8
Avusturya	3	172	2
Almanya	3	150	0

Şekil 8’de birbirleriyle bağlantılı 32 ülkenin ağ haritası yer almaktadır. Ağ haritasında 7 küme ve 80 bağlantının varlığı gözlemlenmektedir. Kırmızı küme incelendiğinde, Çin, Japonya, Avusturya, Kanada, Kıbrıs ve Slovenya’nın bağlantılı olduğu görülmektedir. Kırmızı kümede yer alan Çin’in 25 çalışma ile 13 bağlantıya, Kıbrıs’ın ise 3 çalışma ile 16 bağlantı ve 20 toplam bağlantı gücüne sahip olduğu belirlenmiştir. Rusya, Almanya ve İngiltere yer almakta ve tümünün ABD ile bağlantısı bulunmaktadır.



Şekil 8a. Ülkeler bağlamında atıf analizi ağ haritası

Mısır, Umman, Polonya, Suudi Arabistan ve Gana ile birlikte Türkiye'nin sarı/yeşil kümede yer aldığı ve 15 bağlantı oluşturduğu görülmektedir (Şekil 8b).



Şekil 8b. Ülkeler bağlamında atıf analizi ağ haritası (türkiye)

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bibliyometrik analizler bir literatür incelemesi aracı olarak kullanılan, araştırılan konu hakkında var olan bilimsel verileri inceleyip belirli kategoriler altında toplayarak, alanın süreç içindeki gelişimini ve diğer alanlar ile bağlantılarının tespitini sağlamak, böylelikle alanın çalışılmamış yönlerini ortaya koymak gibi araştırmacılara sağladığı kolaylıklar nedeni ile tercih edilen bir analiz yöntemi olarak dikkat çekmektedir (Şimşir, 2021). Bibliyometrik incelemeler, alana yeni ve daha bütünsel bir perspektiften bakma imkanı vererek, araştırmacılara yeni araştırma fikirleri için potansiyel bir bakış açısı ve fırsat sunmaktadır. Mevcut çalışmada turizmde işgören devri ile ilgili WoS dizinindeki makale çalışmaları analiz kapsamına alınmış, indekste yer alan yayınlar kategorize edilerek alana ilişkin çıkarımlar ortaya koymak amaçlanmıştır. Gerçekleştirilen analizler neticesinde turizmde işgören devrinin 2000'li yılların başında araştırma konusu haline geldiği, en fazla yayın yapılan yılın 2020 ve 2021 yılı olduğu görülmektedir. Bu çerçevede 1999-2022 yılları arasındaki araştırma eğilimi değerlendirilirse, işgören devri ile ilgili çalışmalara olan ilginin artarak devam ettiği söylenebilir. Bunun yanında 2020 yılı ile başlayan Covid-19 pandemi ortamında otel ve diğer turizm işletmelerinin faaliyetini durdurduğu göz önüne alınırsa, konunun daha fazla ilgi odağı haline gelmesi şaşırtıcı değildir. Çalışma kapsamında, WoS veri tabanından elde edilen verilerin VOSviewer paket programı (version 1.6.18) aracılığıyla yapılan analizleri sonucunda, turizm bağlamında işten ayrılma kavramına yönelik ağırlama, eğlence, spor ve turizm (n=142), yönetim (n=67) ve işletme (n=17) WoS kategorilerinde olmak üzere toplam 180 makale çalışmasının toplam 438 yazar tarafından kaleme alındığı ve bu çalışmalara toplam 2.857 atıf yapıldığı görülmüştür. Ortak anahtar kelime analizi sonuçlarına göre, çalışmaların, “İşten Ayrılma (*Turnover*)”, “İşten Ayrılma Niyeti (*Turnover Intention*)”, “İşten Ayrılma Niyeti (*Turnover Intentions*)”, “İşgören İşten Ayrılma/Devir (*Employee*

Turnover)” anahtar kelimeleri ile birlikte kullanıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca, “turizm”, “iş tatmini”, “ağırlama”, “otel”, “turizm ve ağırlama endüstrisi”, “otel endüstrisi”, “turizm endüstrisi”, “turizm sektörü” ve “ağırlama endüstrisi” anahtar sözcüklerinin sıklıkla birlikte kullanıldıkları belirlenmiştir. “Türkiye” anahtar sözcüğünün ise 3 kez kullanıldığı saptanmıştır.

Çalışmalar bağlamında atıf analizi sonucuna göre, en çok atıf alan eserin Zopiatis vd.’nin (2014) *Tourism Management* dergisinde yayınlanan Kıbrıs'taki konaklama çalışanlarının işlerinde kalmaları ya da işten ayrılmaları niyetiyle işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki nedensel ilişkileri araştırdıkları ve örgütsel bağlılık, dışsal iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki negatif ilişkileri bulguladıkları “Job Involvement, Commitment, Satisfaction and Turnover: Evidence from Hotel Employees in Cyprus” başlıklı çalışmaları (n=173) olduğu belirlenmiştir. Ülkeler bağlamında yapılan atıf analiz sonuçlarına göre, Avustralya’nın 13 çalışma ve 442 atıf ile ilk sırada yer aldığını, en çok çalışma yayınlanan ülkelerin sırası ile Çin (n=25), Türkiye (n=20) ve İngiltere (n=20) olduğu tespit edilmiştir. Bibliyometrik çalışmaların mevcut durumu ortaya koymak şeklindeki misyonu gereği bu çalışma niteliksel bilgileri içermemektedir. Ancak, bu noktada Türkiye’nin turizmdeki işgören devri çalışmalarının diğer sektörler ile karşılaştırılarak incelenmesi ve Çin ile benzerlik ve farklılıkların dikkate alınması önerilebilir.

İşgören devrinin turizmde uzun yıllardır üzerinde durulan bir sorun olması ve turizm endüstrisindeki iş alanlarının insanla birebir ilişkiler gerektirmesi, uzun ve yoğun çalışma saatlerinin etkisi, iş koşullarının zorluğu, tazminat hakları, iş güvencesizliği, istihdamda meydana gelen sıkıntılar nedeniyle (Brown vd., 2015) kronikleşmesi, kavramı sıklıkla araştırılan bir tema haline getirmiştir. Bunun yanında otel işletmelerinin ucuz iş gücü temin etme çabaları kronikleşen soruna etkili çözüm yöntemleri bulunamamasına neden olmaktadır. Bu nedenle turizm literatüründe araştırma teması olmaya devam etmektedir.

İşgören devri konusundaki çalışmalar incelendiğinde; örgütsel davranış temaları ile sıklıkla araştırıldığı, işten ayrılmayı etkileyen öz-yeterlilik, öz-saygı bireysel özellikler ile yeni bir ivme kazandığı söylenebilir (örn. Hui vd., 2021; Bani-Melhem vd., 2021). Bununla birlikte birkaç çalışmada otantik liderlik gibi bazı liderlik tiplerinin işgören devri üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalara da rastlanılmıştır (ör. Ribeiro vd., 2020). İşgören devrinin yetenek yönetimi, kariyer geliştirme, psikolojik sözleşme gibi güncel örgütsel davranış alanlarının yanı sıra, iş yeri, insan kaynakları ve diğer örgütsel politikaların değişen koşullar bağlamında işgören hızına etkisi farklı yönlerden ele alınabilir. İşgören devri, iş yaşamında olduğu kadar çalışanın özellikleri, iş yaşamı dışında yaşam tatmini, iş-aile dengesi temalarıyla yeni araştırma yönelimleri yaratabileceği düşünülmektedir. Bu çerçevede yeni çalışma alanlarının belirlenmesi için derinlemesine görüşmeler, nitel ve nicel yöntemlerin bir arada kullanıldığı karma metotlar vasıtasıyla işgören devri sorununa daha etkili çözümler bulunabilmesi mümkündür.

6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

İşgören devir hızı ile ilgili alanyazının taranması neticesinde turizm bağlamında işgören devrini ele alan bibliyometrik bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Bununla birlikte yapılan taramanın Web of Science dizininde yayımlanan makaleler ile sınırlandırılmış olması çalışmanın en önemli kısıtı olarak görülebilir. Bir diğer kısıt ise WoS veri tabanının çalışmaları 1975 yılından günümüze indekslemesidir. Gelecekteki araştırmalar açısından WoS veri tabanı ve diğer indekslerde yer alan makale, bildiri, kitap bölümü gibi tüm çalışmalar ile birlikte kapsama alınması önerilmektedir. Bunun yanında bibliyometrik çalışma bağlamında değerlendirildiğinde ilgili makalelere ait tüm içeriklerin ayrıntılı olarak incelenmemesi yorum yapılmasını güçleştirmektedir. Öte yandan işgören devir hızının turizm sektörü dışındaki diğer sektörlerle karşılaştırmalı olarak daha bütüncül bir yaklaşımla

incelenmesi, bu alanlarda kullanılan farklı yöntemlerin belirlenmesi alanyazına ayrı bir katkı sunabilecektir.

KAYNAKÇA

- Afsar, B., Shahjehan, A., & Shah, S. I. (2018). Frontline employees' high-performance work practices, trust in supervisor, job-embeddedness and turnover intentions in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30 (3), 1436-1452.
- Akgündüz, Y., & Eryılmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Akova, O., Tanrıverdi, H. & Kahraman, O.C. (2015). Otel işletmelerinde işgören devir hızına etki eden risk faktörlerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 6(12), 87-107.
- Aksöz, E. O., & Yücel, E. (2020). Engelli turizmi alanındaki lisansüstü tezlerin bibliyometrik analizi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 388-404.
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A. H. A., & Ibrahim, I. (2021). Employee turnover: Causes, importance and retention strategies. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1-10.
- Ampofo, E. T., & Karatepe, O. M. (2021). The effects of on-the-job embeddedness and its sub-dimensions on small-sized hotel employees' organizational commitment, work engagement and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34 (2), 509-533.
- Asghar, M., Tayyab, M., Gull, N., Zhijie, S., Shi, R., & Tao, X. (2021). Polychronicity, work engagement, and turnover intention: The moderating role of perceived organizational support in the hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 129-139.
- Aydın, E. (2022). Turizm Araştırmalarının Entelektüel Yapısının ve Performansının Değerlendirilmesi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(Ek.2), 7-24.
- Bağış, M. (2021). Bibliyometrik Araştırmalarda Kullanılan Başlıca Analiz Teknikleri. In Öztürk, O ve Gürler, G (Ed.), *Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz*, (2. Baskı), (pp. 97-109), Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Bani-Melhem, S., Quratulain, S., & Al-Hawari, M. A. (2021). Does employee resilience exacerbate the effects of abusive supervision? A study of frontline employees' self-esteem, turnover intention, and innovative behaviors. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 30(5), 611-629.
- Barrios, M., Borrego, A., Vilaginés, A., Ollé, C., & Somoza, M. (2008). A bibliometric study of psychological research on tourism. *Scientometrics*, 77(3), 453-467.
- Belias, D., Rossidis, I., Sotiriou, A., & Malik, S. (2022). Workplace Conflict, Turnover, and Quality of Services. Case Study in Greek Seasonal Hotels. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 1-24.
- Blomme, R.J., & Rheede, A.V. (2010). Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry. *Tourism and Hospitality Research*, 10(4), 269-285.
- Bludedorn, A. C. (1978). A taxonomy of Turnover. *Academy of Management Review*, 3(3), 647-651.
- Brown, E. A., Thomas, N. J., & Bosselman, R. H. (2015). Are they leaving or staying: A qualitative analysis of turnover issues for Generation Y hospitality employees with a hospitality education. *International Journal of Hospitality Management*, 46, 130-137.
- Campion, M. A. (1991). Meaning and measurement of turnover: Comparison of alternative measures and recommendations for research. *Journal of Applied Psychology*, 76(2), 199-212.

- Chalkiti, K., & Sigala, M. (2010). Staff turnover in the Greek tourism industry: A comparison between insular and peninsular regions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(3), 335-359.
- Chen, X., Wen, B., & Wu, Z. (2021). An empirical study of workplace attachment in tourism scenic areas: the positive effect of workplace fun on voluntary retention. *Asia Pacific Journal of Tourism Research*, 26(5), 579-596.
- Chen, H. T., & Wang, C. H. (2019). Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs: Moderating effects of emotional intelligence. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 2034-2053.
- Chen, H., & Qi, R. (2022). Restaurant frontline employees' turnover intentions: three-way interactions between job stress, fear of COVID-19, and resilience. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34 (7), 2535-2558.
- Cheng-ping, C., & Wei-chen, C. (2009). Internal marketing practices and employees turnover intentions in tourism and leisure hotels. *JOHAR*, 4(2), 5.
- Chikwe, A. C. (2009). The impact of employee turnover: the case of leisure, tourism and hospitality industry. *Consortium Journal of Hospitality & Tourism*, 14(1), 43-56.
- Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., & Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382-1402.
- Çavuşgil Köse, B. (2020). Turizm ve Covid-19: Bir bibliyometrik analiz yaklaşımı. *Journal of Humanities and Tourism Research*, 5, 99-111.
- Çiçek, D., & Kozak, N. (2012). Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi'nde yayımlanan hakem denetimli makalelerin bibliyometrik profili. *Türk Kütüphaneciliği*, 26(4), 734-756.
- Çuhadar, M., & Morçin, İ. (2020). Türkiye'de gastronomi turizmi ile ilgili çalışmaların bibliyometrik analizi. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 7(1), 92-106.
- Deri, M. N., Zaazie, P., & Bazaanah, P. (2021). Turnover intentions among hotel employees in the Accra metropolis of Ghana. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 10(1), 238-255.
- Lane, N. (2016). Human resources marketing and recruiting: Essentials of employer branding, (ed. Matthias Zeuch) *Human Resources Marketing and Recruiting*. (pp. 2-30) Springer: Berlin.
- Diodato, V. P., & Gellatly, P. (2013). *Dictionary of bibliometrics*. Abington, MA:Routledge.
- Düşmezkalender, E., & Metin, M. (2019). Alternatif turizme yönelik bibliyometrik bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(2), 813-824.
- Dwesini, N. F. (2019). Causes and prevention of high employee turnover within the hospitality industry: A literature review. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 8(3), 1-15.
- Ercan, F. (2020). Türkiye'deki gastronomi turizmi konulu makalelerin bibliyometrik analizi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 8(2), 1058-1075.
- Gök, H. S. (2021). Gönüllü turizm konusunda yapılan araştırmaların bibliyometrik analizi: Scopus örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 1546-1567.
- Güzeller, C. O., & Çeliker, N. (2018). Bibliometric analysis of tourism research for the period 2007-2016. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 6(1), 1-22. <https://doi.org/10.30519/ahtr.446248>
- Güzeller, C.O., & Çeliker, N. (2020). Examining relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture*, 14(1), 102-120.

- Hogan, J. J. (1992). Turnover and what to do about it. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 33(1), 40–45.
- Hom, P.W. & Griffeth, R.W. (1995). *Employee turnover*. South-Western College Publishing: Ohio.
- Hui, R. T. Y., Chiu, W., Won, D., & Bae, J. S. (2021). The influence of team-member exchange on turnover intention among student-athletes: the mediating role of interpersonal self-efficacy and the moderating role of seniority. *Sport Management Review*, 1-21.
- Karacakaloğlu, B. (2020). Kış turizmi çalışmaları üzerine bibliyometrik bir inceleme. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 17(3), 407-426.
- Karatepe, O.M., & Ngeche, R.N. (2012). Does job embeddedness mediate the effect of work engagement on job outcomes? A study of hotel employees in Cameroon. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 21 (4), 440-461.
- Karatepe, O. M. (2012). Perceived organizational support, career satisfaction, and performance outcomes: a study of hotel employees in Cameroon. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24 (5), 735-752.
- Karatepe, O.M. (2013). Perceptions of organizational politics and hotel employee outcomes: The mediating role of work engagement. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 25 (1), 82-104.
- Karatepe, O.M., & Baddar, L. (2006). An empirical study of the selected consequences of frontline employees' work-family conflict and family-work conflict. *Tourism Management*, 27, 1017-1028.
- Khan, N.A., Khan, A.N., Moin, M.F., & Pitafi, A.H. (2021). A trail of chaos: How psychopathic leadership influence employee satisfaction and turnover intention via self-efficacy in tourism enterprises. *Journal of Leisure Research*, 52 (3), 347-369.
- Kim, N. (2014). Employee turnover intention among newcomers in travel industry. *International Journal of Tourism Research*, 16(1), 56-64.
- Kobanoğlu, M.S., & Uygunil, S. (2017). Relationship between "burnout and intention to quit" the organization: the case of employees working with dangerous substances. *Perspectives in Humanities and Social Sciences: Hinting at Interdisciplinarity 4th Edition: Revolutions, the Archeology of Change*, May 2017, Iasi, Romania.
- Köseoğlu, M. A., Rahimi, R., Okumus, F., & Liu, J. (2016). Bibliometric studies in tourism. *Annals of Tourism Research*, 61, 180–198.
- Köseoğlu, M. A., Sehitoglu, Y., & Parnell, J. A. (2015). A bibliometric analysis of scholarly work in leading tourism and hospitality journals: the case of Turkey. *Anatolia*, 26(3), 359–371.
- Kurutkan, M. N., & Orhan, F. (2018). Sağlık Politikası Konusunun Bilim Haritalama Teknikleri ile Analizi. M. N. Kurutkan ve F Orhan (Ed.). *Bilim Haritalama, Bibliyometrik Analiz ve Kitap İle İlgili Genel Hususlar* içinde, (ss. 1-12). Türkiye: Iksad Publishing House.
- Kuşlivan, S. & Kuşlivan, Z. (2004). Turizm işletmelerinde işgören devri: Anlamı, türleri ve nedenleri. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 28-37.
- Li, X., Ma, E., & Qu, H. (2017). Knowledge mapping of hospitality research– A visual analysis using CiteSpace. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 77- 93.
- Lyons, P., & Bandura, R. (2020). Employee turnover: Features and perspectives. *Development and Learning in Organizations*, 34 (1), 1-4.
- Mowday, R.T., Porter, L. W. & Steers, R.M. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press: New York.

- Namin, B. H., Øgaard, T., & Røislien, J. (2021). Workplace incivility and turnover intention in organizations: A meta-analytic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 25.
- Oh, J., & Chhinzer, N. (2021). Is turnover contagious? The impact of transformational leadership and collective turnover on employee turnover decisions. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 1089-1103.
- Ongori, H. (2007). A review of the literature on employee turnover. *African Journal of Business Management*, June, 49-54.
- Orhan U. (2021). Bibliyometrik araştırmalarda kullanılan paket programlar: Bir karşılaştırma. In Öztürk, O ve Gürler, G (Ed.), *Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz*, (2. Baskı), (pp. 111-123), Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Öğretmenoğlu, M., Mavric, B., & Dincer, F. I. (2022). Using a bibliometric approach to shed light on dark tourism. *Podium*, 11(2), 328-352.
- Pang, L., Kucukusta, D., & Chan, X. (2015). Employee turnover intention in travel agencies: Analysis of controllable and uncontrollable factors. *International journal of tourism research*, 17(6), 577-590.
- Park, J., & Min, H.K. (2020). Turnover intention in the hospitality industry: A meta-analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 90, 102599.
- Park, I. J., Kim, P. B., Hai, S., & Dong, L. (2020). Relax from job, Don't feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of coworker trust on burnout and turnover intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 559-568.
- Price, J.L. (1997). Handbook of organizational measurement. *International Journal of Manpower*, 18(4), 305-558.
- Pu, B., Ji, S., & Sang, W. (2022). Effects of customer incivility on turnover intention in China's hotel employees: A chain mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 50, 327-336.
- Ribeiro, N., Duarte, P., & Fidalgo, J. (2020). Authentic leadership's effect on customer orientation and turnover intention among Portuguese hospitality employees: the mediating role of affective commitment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(6), 2097-2116.
- Robinson, R. N., Kralj, A., Solnet, D. J., Goh, E., & Callan, V. (2014). Thinking job embeddedness not turnover: Towards a better understanding of frontline hotel worker retention. *International Journal of Hospitality Management*, 36, 101-109.
- Saleem, S., Rasheed, M. I., Malik, M., & Okumus, F. (2021). Employee-fit and turnover intentions: The role of job engagement and psychological contract violation in the hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 49, 385-395.
- Stamolampros, P., Korfiatis, N., Chalvatzis, K., & Buhalis, D. (2019). Job satisfaction and employee turnover determinants in high contact services: Insights from employees' online reviews. *Tourism Management*, 75, 130-147.
- Sünnetçioğlu, A., Yalçınkaya, P., Olcay, M., & Okan, ř. (2017). Turizm alanında yazılmış olan gastronomiye ilişkin tezlerin bibliyometrik profili. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5(2), 345-354.
- şimşir, İ. (2021). Bibliyometri ve bibliyometrik analize ilişkin kavramsal çerçeve. In Öztürk, O ve Gürler, G (Ed.), *Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz*, (2. Baskı), (pp. 7-31), Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.

- Tan, K. L., Sim, P. L., Goh, F. Q., Leong, C. M., & Ting, H. (2020). Overwork and overtime on turnover intention in non-luxury hotels: do incentives matter? *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 397-414.
- Tayfun, A., Küçükergin, F. N., Aysen, E., Ayşe, E. R. E. N., & Özekici, Y. K. (2016). Turizm alanında yazılan lisansüstü tezlere yönelik bibliyometrik bir analiz. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, (1), 50-69.
- Temizkan, P., Çiçek, D., & Özdemir, C. (2015). Bibliometric profile of articles published on health tourism Sağlık turizmi konusunda yayınlanan makalelerin bibliyometrik profili. *Journal of Human Sciences*, 12(2), 394-415.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (2006). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Xu, Y., Jie, D., Wu, H., Shi, X., Badulescu, D., Akbar, S., & Badulescu, A. (2022). Reducing employee turnover intentions in tourism and hospitality sector: The mediating effect of quality of work life and intrinsic motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 11222.
- Xu, S., Martinez, L.R., Van Hoof, H., Tews, M., Torres, L., & Farfan, K. (2018). The impact of abusive supervision and co-worker support on hospitality and tourism student employees' turnover intentions in Ecuador. *Current Issues in Tourism*, 21(7), 775-790.
- van Eck, N. J., & Waltman, L. (2010). Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. *Scientometrics*, 84(2), 523-538.
- Vong, L.T-N., & Tang, W.S-L. (2017). The mediating effect of work-family conflict in the relationship between job stress and intent to stay: The case of tourism and hospitality workers in Macau. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 16(1), 39-55.
- Wang, I-A., Lee, B-W., & Wu, S-T. (2017). The relationships among work-family conflict, turnover intention and organizational citizenship behavior in the hospitality industry of Taiwan. *International Journal of Manpower*, 38 (8), 1130-1142.
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22.
- Web of Science, (2022). Why web of science data?, (https://clarivate.com/webofsciencegroup/solutions/web-of-science/, erişim tarihi: 20.10.2022).
- Yang, J-T. (2008). Effect of newcomer socialisation on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. *The Service Industries Journal*, 28(4), 429-443.
- Yang, J-T. (2010). Antecedents and consequences of job satisfaction in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 609-619.
- Yeksan, Ö., & Akbaba, A. (2019). Sürdürülebilir turizm makalelerinin bibliyometrik analizi. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 220-231.
- Yılmaz, İ., Karakuş, Y., Çamlıca, K., & Toprak, L. S. (2017). Turizm alanındaki bibliyometrik çalışmalar: Türkiye örneği. *Turan: Stratejik Arastirmalar Merkezi*, 9(36), 83-88.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Zopiatis, A., Constanti, P., & Theocharous, A.L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction, and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140.

Yazar(lar) Hakkında/About Author(s)

Selen UYGUNGİL ERDOĞAN/suygungilerdogan@osmaniye.edu.tr

Doktorasını Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon bölümünde tamamlamıştır. Uygungil Erdoğan, yüksek lisansını Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği bölümünde, lisansını Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme bölümünde, önlisansını ise Kocaeli Üniversitesi, Derbent Turizm Meslek Yüksekokulu Turist Rehberliği programında tamamlamıştır. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi Rekreasyon Yönetimi bölümünde Dr. Öğr. Üyesi olarak görev yapmaktadır. Çalışma alanları örgütsel davranış, işletme, yönetim ve organizasyondur. Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi Alan Editörüdür.

Aslı Özge ÖZGEN ÇİĞDEMLİ/asliozgencigdemli@osmaniye.edu.tr

Doktorasını Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik bölümünde tamamlamıştır. Özgen Çiğdemli, yüksek lisansını Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Uluslararası İlişkiler bölümünde, lisansını ise Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Uluslararası İlişkiler bölümünde tamamlamıştır. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi Rekreasyon Yönetimi bölümünde Dr. Öğr. Üyesi olarak görev yapmaktadır. Çalışma alanları turizm işletmeciliği, turizm pazarlaması ve sürdürülebilir turizmdir. Kadirli Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi Editör Kurulu üyesidir.

ETİK BEYAN FORMU

Araştırma Desteği Bilgisi: Araştırma desteği alınmamıştır.
Etik Kurul Onay Durumu
() Etik kurul onayı gerekmemektedir. Nedeni aşağıda belirtilmiştir.
() Veriler 2020 tarihinden önce toplandığından etik kurul izni alınmamıştır.
(X) Çalışmada kullanılan yöntem etik kurul izni gerektirmemektedir.
Yazar(lar)ın Katkı Oranı
1.Yazar: %50
2.Yazar %50
Bilgilendirilmiş Onam Formu: Tüm taraflar kendi rızaları ile çalışmaya dâhil olmuşlardır.