

T.C.  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI

MEHMET SEYHAN DOKTORA TEZİ GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ İŞLETME ABD 2020

**KİŞİSEL GELİŞİM EĞİLİMİ VE AĞ KURMA  
DAVRANIŞININ İLİŞKİSEL SERMAYE ÜZERİNE  
ETKİSİNDE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN  
DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

**DOKTORA TEZİ**

Mehmet SEYHAN

GAZİANTEP  
OCAK 2020

T.C.  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**KİŞİSEL GELİŞİM EĞİLİMİ VE AĞ KURMA  
DAVRANIŞININ İLİŞKİSEL SERMAYE ÜZERİNE  
ETKİSİNDE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN  
DÜZENLEYİCİ ROLÜ**

**DOKTORA TEZİ**

Mehmet SEYHAN

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAŞAR UĞURLU

GAZİANTEP  
OCAK 2020

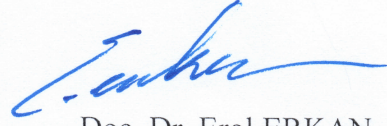
T.C.  
GAZIANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**Kişisel Gelişim Eğilimi ve Ağ Kurma Davranışının İlişkisel Sermaye  
Üzerine Etkisinde Demografik Özelliklerin Düzenleyici Rolü**

Mehmet SEYHAN

Tez Savunma Tarihi: 16.01.2020

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı



Doç. Dr. Erol ERKAN

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Doktora tezi olarak gerekli şartları sağladığımı onaylarım.

Prof. Dr. Hacı Mustafa PAKSOY

Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımca (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAŞAR UĞURLU  
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Prof. Dr. Hacı Mustafa PAKSOY

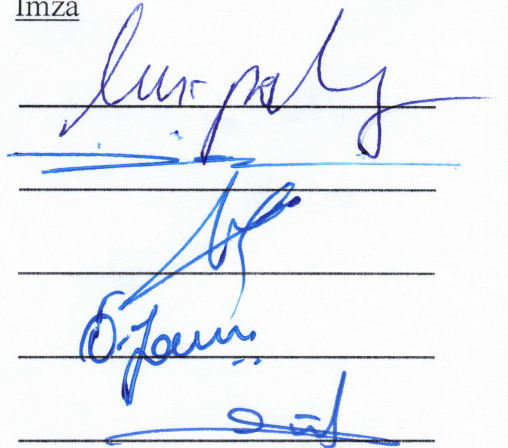
Prof. Dr. İbrahim Halil SEYREK

Doç. Dr. Tuba BÜYÜKBEŞE

Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAŞAR UĞURLU

Dr. Öğr. Üyesi Ş. Gül REİS

İmza



## ETİK BEYAN

Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
  - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
  - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
  - Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
  - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

  
Mehmet SEYHAN  
16.01.2020



## ÖZET

### KİŞİSEL GELİŞİM EĞİLİMİ VE AĞ KURMA DAVRANIŞININ İLİŞKİSEL SERMAYE ÜZERİNE ETKİSİNDE DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

SEYHAN, Mehmet

Doktora Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Özlem YAŞAR UĞURLU

16.01.2020 125 sayfa

Bu araştırmada ilişkisel sermaye ve öncülleri olarak ağ kurma davranışı ve kişisel gelişim eğilimi konu edinilmiştir. Çalışmanın bağımlı değişkeni olarak ele alınan ilişkisel sermayenin tespiti için, Yönetim ve Organizasyon alanında yapılmış çalışmaların yazar ağ haritasının, sosyal ağ analizi yöntemiyle ortaya çıkarılması ve bu ağda yer alan yazarların ilişkisel sermayelerinin ortaya konulması sağlanmıştır. Bu doğrultuda çalışma amacına uygun örneklem çerçevesi Scopus veri tabanında ve Web of Science'ta (WoS) yer alan, Türkiye menşeli, yönetim ve organizasyon alanında yapılmış çalışmaların yazarları olarak belirlenmiştir. İlgili veri tabanlarında yer alan 1978-2018 yılları arasındaki yayınların künyeleri derlenmiş, toplamda 4773 yayına ulaşılmıştır.

Bu veri setinin ayıklanmasının akabinde sosyal ağ analizi ile incelenmesi sonucunda oluşturulan örneklem çerçevesi içerisinde rassal tabakalama yöntemiyle seçilen 850 akademisyene, bağımsız değişkenler olan ağ kurma davranışı ve kişisel gelişim eğilimi konularını kapsayan bir anket gönderilmiştir. Toplam 214 anketin dahil edildiği analiz sonuçlarına göre ağ kurma davranışının ve kişisel gelişim eğiliminin, ilişkisel sermaye üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Yapılan analiz neticesinde, bireysel özelliklerden bazılarının (unvan, çalışma süresi, yaş, cinsiyet ve yaşanan şehir) ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermaye arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkilerinin bulunduğu görülmüştür. Bununla birlikte çalışılan alan ve yurtdışı eğitimin söz konusu ilişki üzerinde düzenleyici etkilerine dair bir bulgu elde edilememiştir. Kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermaye arasında düzenleyici etkisi bulunmayan bireysel özellik ise çalışma süresidir. Diğer tüm bireysel özelliklerin söz konusu ilişkiler üzerinde düzenleyici bir rolü bulunmaktadır.

**Anahtar kelimeler:** İlişkisel Sermaye, Ağ Kurma Davranışı, Kişisel Gelişim Eğilimi, Sosyal Ağ Analizi

**ABSTRACT****THE MODERATOR ROLE OF DEMOGRAPHIC CHARACTERISTIC'S ON  
THE EFFECT OF PERSONAL GROWTH TENDENCY AND  
NETWORKING BEHAVIOR ON RELATIONAL CAPITAL**

SEYHAN, Mehmet

Ph.D. Thesis, Department of Business Administration

Supervisor: Asst. Prof. Özlem YAŞAR UĞURLU

16.01.2020 125 pages

In this research, relational capital and its predecessors, networking behavior and personal growth tendency are discussed. In order to determine the relational capital, which is considered as the dependent variable of the study, it is provided to reveal the author network map of the studies conducted in the field of Management and Organization and to reveal the relational capital of the authors in this network via social network analysis method. In this context, the appropriate frame of sampling has been determined as the author of papers which has been published in Management and Organization area, originated from Turkey and located at Scopus and Web of Science databases. The tags of the publications in the relevant databases between 1978 and 2018 were compiled and a total of 4773 publications were reached.

Following the extraction of this data set, a questionnaire covering the independent variables of networking behavior and personal growth tendency was sent to the 850 academicians selected by random stratification method within the sample frame formed as a result of social network analysis. According to the results of the analysis, which included 214 questionnaires, networking behavior and personal growth tendency had a positive and significant effect on relational capital.

As a result of the analysis, it was found that some of the individual characteristics (title, experience, age, gender and city) have moderator effects on the relationship between networking behavior and relational capital. However, no finding has been obtained regarding the moderator effects of the study field and the education abroad. The individual feature that does not have a moderator effect between personal growth tendency and relational capital is experience. All the other individual characteristics have a moderator role in these relationships.

**Keywords:** Relational Capital, Networking Behavior, Personal Growth Tendency, Social Network Analysis

## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>İÇİNDEKİLER.....</b>	<b>iii</b>
<b>TABLolar LİSTESİ .....</b>	<b>v</b>
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ .....</b>	<b>vii</b>
<b>GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
<b>LİTERATÜR TARAMASI .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....</b>	<b>5</b>
2.1.1. SOSYAL SERMAYE.....	5
2.1.1.1. İlişkisel Sosyal Sermaye.....	11
2.1.1.2. Yapısal Sosyal Sermaye .....	15
2.1.1.3. Bilişsel Sosyal Sermaye.....	15
2.1.2. KİŞİSEL GELİŞİM EĞİLİMİ .....	16
2.1.2.1. Kişisel Gelişim Eğiliminin Ölçümü .....	20
2.1.2.2. Kişisel Gelişim Eğiliminin Önemi .....	21
2.1.3. AĞ KURMA DAVRANIŞI .....	23
2.1.3.1. Ağ Kurma Davranışının Ölçümü .....	24
2.1.3.2. Ağ Kurma Davranışının Önemi .....	27
2.1.4. AKADEMİDE ORTAK YAZARLIK DAVRANIŞI.....	29
<b>2.2. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER .....</b>	<b>35</b>
2.2.1. KİŞİSEL GELİŞİM EĞİLİMİ – İLİŞKİSEL SERMAYE İLİŞKİSİ.....	35
2.2.2. AĞ KURMA DAVRANIŞI – İLİŞKİSEL SERMAYE İLİŞKİSİ .....	37
<b>MATERYAL VE YÖNTEM.....</b>	<b>40</b>
<b>3.1. SOSYAL AĞ ANALİZİ – BİBLİYOMETRİK VERİ BAĞLANTISI.....</b>	<b>40</b>
<b>3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM.....</b>	<b>44</b>
<b>3.3. ÖLÇEKLER .....</b>	<b>47</b>
<b>3.4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER.....</b>	<b>48</b>
<b>3.5. METODOLOJİ.....</b>	<b>50</b>
<b>BULGULAR VE TARTIŞMA .....</b>	<b>51</b>
<b>4.1. BULGULAR .....</b>	<b>51</b>
4.1.1. DEMOGRAFİK BULGULAR .....	51
4.1.2. ÖLÇEKLERİN YAPI GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİLİRLİK ANALİZLERİ .....	53
4.1.2.1. Keşfedici Faktör Analizi.....	53

4.1.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi .....	56
4.1.2.3. Güvenilirlik Analizleri.....	59
4.1.2.4. Normal Dağılım Testi.....	60
<b>4.2. SOSYAL AĞ ANALİZİ.....</b>	<b>60</b>
<b>4.3. REGRESYON ANALİZİ VE DÜZENLEYİCİ ETKİ ANALİZLERİ .....</b>	<b>65</b>
4.3.1. REGRESYON ANALİZİ .....	65
4.3.2. BİREYİN ÖZELLİKLERİNİN, KİŞİSEL GELİŞİM EĞİLİMİ VE İLİŞKİSEL SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİDE DÜZENLEYİCİ ROLÜ.....	66
4.3.3. BİREYİN ÖZELLİKLERİNİN, AĞ KURMA DAVRANIŞI VE İLİŞKİSEL SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİDE DÜZENLEYİCİ ROLÜ.....	76
<b>SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....</b>	<b>88</b>
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>96</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>115</b>
<b>EK A. ANKET FORMU.....</b>	<b>116</b>
EK A. ANKET FORMU.....	117
<b>EK B. SOSYAL AĞ ANALİZİ DAĞILIM GRAFİKLERİ.....</b>	<b>119</b>
EK B: SOSYAL AĞ ANALİZİ DAĞILIM GRAFİKLERİ .....	120
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>125</b>

## TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1. Sosyal Ağ Analizi- Sosyal Sermaye İlişkisi .....	34
Tablo 4. 1. Demografik Bulgular .....	51
Tablo 4. 2. KMO-Barlett Değerleri.....	54
Tablo 4. 3: Kişisel Gelişim Eğilimi – Ağ Kurma Davranışı Döndürülmüş Bileşen Matrisi .....	55
Tablo 4. 4: DFA Uyum İyiliği Değer Aralıkları .....	59
Tablo 4. 5: Kişisel Gelişim Eğilimi – Ağ Kurma Davranışı DFA Uyum İyiliği Değerleri.....	59
Tablo 4. 6: Güvenilirlik Analizi .....	60
Tablo 4. 7: Basıklık ve Çarpıklık Değerleri .....	60
Tablo 4. 8: Model Özeti .....	65
Tablo 4. 9: Anova Testi.....	66
Tablo 4. 10: Katsayılar Tablosu .....	66
Tablo 4. 11: Düzenleyici Etki Özeti, Unvan-Kişisel Gelişim Eğilimi.....	67
Tablo 4. 12: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Unvan-Kişisel Gelişim Eğilimi... 68	68
Tablo 4. 13: Düzenleyici Etki Özeti, Mesleki Tecrübe-Kişisel Gelişim Eğilimi..... 69	69
Tablo 4. 14: Düzenleyici Etki Özeti, Anabilim Dalı-Kişisel Gelişim Eğilimi..... 70	70
Tablo 4. 15: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Anabilim Dalı-Kişisel Gelişim Eğilimi..... 70	70
Tablo 4. 16: Düzenleyici Etki Özeti, Yaş-Kişisel Gelişim Eğilimi .....	71
Tablo 4. 17: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Yaş-Kişisel Gelişim Eğilimi .....	71
Tablo 4. 18: Düzenleyici Etki Özeti, Yurtdışı Eğitim-Kişisel Gelişim Eğilimi..... 72	72
Tablo 4. 19: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Yurtdışı Eğitim-Kişisel Gelişim Eğilimi..... 73	73
Tablo 4. 20: Düzenleyici Etki Özeti, Cinsiyet-Kişisel Gelişim Eğilimi .....	73
Tablo 4. 21: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Cinsiyet-Kişisel Gelişim Eğilimi 74	74
Tablo 4. 22: Düzenleyici Etki Özeti, Şehir-Kişisel Gelişim Eğilimi .....	75



Tablo 4. 23: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Şehir-Kişisel Gelişim Eğilimi.....	75
Tablo 4. 24: Bireysel Özelliklerin Düzenleyici Etkisi, Kişisel Gelişim Eğilimi-İlişkisel Sermaye.....	76
Tablo 4. 25: Düzenleyici Etki Özeti, Unvan-Ağ Kurma Davranışı.....	77
Tablo 4. 26: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Unvan-Ağ Kurma Davranışı.....	77
Tablo 4. 27: Düzenleyici Etki Özeti, Mesleki Tecrübe-Ağ Kurma Davranışı.....	78
Tablo 4. 28: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Mesleki Tecrübe-Ağ Kurma Davranışı.....	79
Tablo 4. 29: Düzenleyici Etki Özeti, Anabilim Dalı-Ağ Kurma Davranışı.....	80
Tablo 4. 30: Düzenleyici Etki Özeti, Yaş-Ağ Kurma Davranışı.....	80
Tablo 4. 31: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Yaş -Ağ Kurma Davranışı.....	81
Tablo 4. 32: Düzenleyici Etki Özeti, Yurtdışı Eğitim-Ağ Kurma Davranışı.....	82
Tablo 4. 33: Düzenleyici Etki Özeti, Cinsiyet-Ağ Kurma Davranışı.....	83
Tablo 4. 34: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Cinsiyet -Ağ Kurma Davranışı... ..	83
Tablo 4. 35. Düzenleyici Etki Özeti, Şehir-Ağ Kurma Davranışı.....	84
Tablo 4. 36: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Şehir -Ağ Kurma Davranışı.....	84
Tablo 4. 37: Bireysel Özelliklerin Düzenleyici Etkisi, Ağ Kurma Davranışı-İlişkisel Sermaye.....	85
Tablo 4. 38. Hipotez Listesi.....	86

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3. 1: Yıllara Göre Dağılım .....	45
Şekil 3. 2: Üniversitelere Göre Dağılım.....	45
Şekil 3. 3: Ülkelere Göre Dağılım.....	46
Şekil 3. 4: Araştırma Modeli.....	48
Şekil 4. 1. Kişisel Gelişim Eğilimi – Ağ Kurma Davranışı DFA .....	58
Şekil 4. 2: Ağ Haritası.....	64
Şekil 4. 3: Unvan Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği .....	68
Şekil 4. 4: Mesleki Tecrübe Düzenleyici Etki Grafiği.....	69
Şekil 4. 5: Anabilim Dalı Düzenleyici Etki Grafiği.....	70
Şekil 4. 6: Yaş Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği .....	72
Şekil 4. 7: Yurtdışı Eğitim Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği.....	73
Şekil 4. 8: Cinsiyet Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği .....	74
Şekil 4. 9: Şehir Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği .....	75
Şekil 4. 10: Unvan Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği .....	78
Şekil 4. 11: Mesleki Tecrübe Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği.....	79
Şekil 4. 12: Çalışılan Alan Düzenleyici Etki Grafiği.....	80
Şekil 4. 13: Yaş Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği .....	81
Şekil 4. 14: Yurtdışı Eğitim Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği.....	82
Şekil 4. 15: Cinsiyet Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği .....	83
Şekil 4. 16: Düzenleyici Etki Grafiği, Şehir-Ağ Kurma Davranışı.....	85

## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ

#### 1. GİRİŞ

İnsanların birbirleri ile kurdukları bağların potansiyel faydalarına olan ilginin artması, sosyal sermaye, entelektüel sermaye ve ilişkisel sermaye gibi kavramları, araştırma konusunda popüler kavramlar haline getirmiştir (Portes, 1998; Ding, 2011; Aaltonen ve Turkulainen, 2018; Demir, 2018; Ulubeyli ve Yorulmaz, 2019). Özellikle günümüzün bilgi ekonomisi toplumunda, insan hayatının, etkileşimden (interaktivite) bağımsız bir şekilde düşünülemez oluşunun bu kavramların önemini daha da artırdığı ifade edilebilir. Öyle ki, 20. yüzyılda ekonomik gelişme tartışmalarının merkezinde fiziki sermayenin yer aldığı, günümüzde ise soyut sermaye kavramlarının merkezi konumda oldukları savunulmaktadır (Chatterji ve Kiran, 2017).

Yönetim ve organizasyon literatüründe, örgütlerin değişen çevreye adapte olabilmek ve bu çevrede hayatta kalabilmek (McGrath, 2001; Nerkar, 2003) için başvurdukları enstrümanlardan bazıları; inovasyon, uyum (Carmeli vd., 2010), bilgi, öğrenme, know-how, iş birliği (Simonin, 1997), kültür (Schein, 1996) vb. şeklinde sıralanabilir. Dikkat edildiğinde bu kavramların tamamının soyut sermaye kavramları ile ilişkili oldukları görülebilir.

Aynı çevre içerisinde olmalarına rağmen bazı örgütlerin diğerlerinden daha fazla hayatta kalma yeteneğine sahip olması veya bazı üniversitelerin diğerlerine göre ön planda bulunması ya da benzer koşullara sahip olmalarına rağmen bazı akademisyenlerin diğerlerinden daha üretken olması gibi durumlar yönetim alanında önemini kaybetmeyen konular arasında yer alırken bu araştırmaya da çıkış noktası oluşturmaktadır.

Bir örgütün faaliyetlerini gerçekleştirmesi sürecinde dış çevreyle, sadece fiziksel kaynakların ötesinde, çok boyutlu ilişkilerde bulunması -ki günümüz şartlarında bu kaçınılmazdır (Scholten ve Schilder, 2015)- sosyal sermaye veya ilişkisel sermaye kavramlarının ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer

şekilde bir akademisyenin bilgi üretim sürecinde ortak yazarlık faaliyetlerine daha çok yer vermesi de aynı önemi simgelemektedir. Zira yapılan araştırmalar bilim insanları arasındaki etkileşimin, bilimsel bilginin üretimini etkileyen faktörlerden biri olduğunu göstermiştir (Collins, 1998; Bettencourt vd., 2009). Ayrıca, yeni bilimsel bilginin kabul görmesi için gerekli olan fikir birliğine de bilim adamları arasındaki etkileşimlerle ulaşılabilir (Moody, 2004). Dolayısıyla, resmi ve gayri resmi etkileşimlerden oluşan bir etkinlik olarak işbirliğinin, bilimsel bilginin üretiminde önemli bir role sahip olduğu açıktır. Yine, üretilen bilginin paylaşılması ve yeniden üretimi (*reproduction*) konusunda ilişkisel sermaye büyük önem taşımaktadır (Abdullah vd., 2011).

İlişkisel sermayenin yapısını etkilemesi olası kavramların irdelenmesi, ilişkisel sermayenin geliştirilebilmesi açısından önem taşımaktadır. İlişkisel sermaye üzerinde etkisi olduğu düşünülen kurma davranışı “bireylerin işlerinde veya kariyerlerinde karşılıklı yarar sağlamak amacıyla başkalarıyla ilişki kurma ve sürdürme girişimleridir” (Forret ve Dougherty, 2001:284). Ağ kurma davranışlarını daha eksiksiz bir bağlamda anlamak için, bunu sosyal sermayenin teorik çerçevesi içinde tartışmak önemlidir. Sosyal sermaye, “bireylerin bağlantı ağlarının yapısı – ağdaki her bireyin bağlı olduğu ve bu bireyler arasında oluşan bağlantı şekli” olarak tanımlanmaktadır (Raider ve Burt, 1996:187). Sosyal sermaye teorisi, bireylerin kariyer başarımlarının ilişkisel ağlarındaki farklılıklardan kaynaklandığını öne sürmektedir. Avantajlı ilişkisel ağlara sahip bireyler daha yüksek kariyer başarıları seviyelerine ulaşabilirken, daha az avantajlı ilişkisel ağlar düşük kariyer başarıları seviyelerine neden olabilir (Raider ve Burt, 1996). İlişkisel ağlar, çeşitli kaynaklara ve bilgilere sahip olan farklı gruplardan insanlarla bağlantı kurma fırsatları sağladıklarında, bu tür ilişkisel ağlara sahip olmayan bireyler karşısında rekabet avantajı sağlar. İlişkisel ağlardaki farklılıklar, bireylerin geliştirdiği ve sürdürdüğü ilişki türlerinden kaynaklanmaktadır. Bu ilişkiler, ağların yapı taşlarıdır. Bu tür ilişkilerde bulunan bireyler değerli bilgi ve kaynaklara erişirler. Kariyer süreçlerindeki farklılıklar, bireylerin bu tür ilişkiler yoluyla elde ettiği ilişkisel sermaye miktarından kaynaklanabilir (Forret ve Dougherty, 2001). Kısacası ilişkisel sermayenin koşullarından sayılabilecek ağ kurma davranışının ilişkisel sermaye üzerindeki etkisinin incelenmesi, ilişkisel sermayenin daha iyi anlaşılabilmesi adına bir gerekliliktir.

İlişkisel sermayeyi etkilediği düşünölen diğer bir bağımsız değişken olarak ele alınan kişisel gelişim eğilimi; değişim yeteneği, kariyer gelişimi, insan ilişkileri, uyum sağlama gibi birçok kavramı etkilemektedir (Super ve Knasel, 1981; Hendrick, 1995; Savickas, 1997). Kişisel gelişim eğilimi, yaşam boyunca karşılaşılan stres ve zorlukları yönetmek için çok önemlidir. Robitschek vd., (2012:274) kişisel gelişim eğiliminin araştırılmasının önemini “yaşam boyu gelişimin evrensel bir ihtiyaç olduğu düşünöldüğünde, kişisel gelişim eğilimi, her bir birey için ele alınması gereken bir kavramdır” şeklinde ifade etmişlerdir. Kişisel gelişim eğilimi davranışsal ve bilişsel becerilerin oluşturduğu bir kavramdır ve bireyin kendini geliştirmek adına, karşılaştığı fırsatları değerlendirme düzeyini etkiler (Robitschek, 1988). İlişkilerin kurulması ve sürdürölmesi için gereken koşullar arasında, bireyin gelişime karşı tutumunun yer aldığı düşünöldüğünde araştırmada bağımsız değişken olarak yer alması gerektiği düşünölmüştür.

Bu araştırmada akademisyenlerin ilişkisel sermayelerinin ölçümü yapılarak bu sermayenin ağ kurma davranışı ve kişisel gelişim eğilimi tarafından ne şekilde etkilendiği araştırılmıştır. Ayrıca mevcut olduğu düşünölen bu etkileşim üzerinde, bireyin sahip olduğu öznel niteliklerin (demografik unsurlar; yaş, cinsiyet, çalışılan alan, çalışma süresi, yurt dışı eğitim, unvan ve yaşadığı şehir) düzenleyici bir rolünün olup olmadığının tespiti de araştırmının amaçları arasındadır.

Çalışmanın temel amacı olan, ilişkisel sermayeyi etkileyen faktörlerin belirlenmesine yönelik olarak öncelikle ilişkisel sermayenin yapısının ortaya konulmasına ihtiyaç vardır.

Bu doğrultuda öncelikle, Türkiye menşei, yönetim ve organizasyon alanında yazılmış makalelerden yola çıkılarak, akademisyenlerin ilişkilerinden oluşan bir ağ elde edilmesi ve bu ağın analiz edilmesiyle akademisyenlerin ilişkisel sermayelerinin tespiti sağlanmıştıır. Akabinde, bireylerin sahip oldukları kişisel gelişim eğilimlerinin ve ağ kurma davranışlarının, ilişkisel sermayeleri üzerinde etkili olup olmadığının tespiti çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Ayrıca bireylerin sahip oldukları özelliklerin, araştırmada bağımsız değişkenler olarak ele alınan ağ kurma davranışı ve kişisel gelişim eğilimi ile bağımlı değişken olarak ele alınan ilişkisel sermayeleri arasında bulunduğu düşünölen ilişkiler üzerinde bir etkisinin olup olmadığının incelenmesi de araştırmada ele alınan konular arasındadır. Böylelikle bireysel tutum ve özelliklerin ilişkisel sermayeyi etkileyen



faktörler üzerinde bir etkisinin olup olmadığına dair bulgular edinilmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaçların yerine getirilmesi ile bilim insanlarının etkileşiminin birtakım boyutlarına ışık tutulmaya çalışılmıştır. Bilim insanlarının etkileşimi hem bilgi üretimine hem de toplumların refahına katkıda bulunur. Bu nedenle, bilimsel etkileşimin önemli bir türü olan akademik ilişkilerin, ilişkisel sermaye bağlamında araştırılması, bilgi üretiminin ve bilimsel toplulukların anlaşılması için önem taşımaktadır.

İnsan kaynakları tarafından değerlendirildiğinde, artan etkileşim ortamının da katkısıyla, bireysel bağlantıların, performansın belirleyicilerinden birisi olduğu iddia edilebilir. Bu bakımdan araştırmanın olası akademik katkılarının yanı sıra örgütler açısından; örgütsel itibar (Ulubeyli ve Yorulmaz 2019), sürdürülebilir rekabet (Astuti vd., 2019; Yılmaz ve Kumkale, 2018), sürdürülebilir performans (Dhar, 2019), stratejik ortaklıklar (Sharabati vd., 2010), müşteri ilişkileri (Kaplan ve Norton, 1992; Halim, 2010), iş doyumu (Demir, 2016), bilgi akışı (Lin, 2001), güven ortamı (Mayer vd., 1995), sorumluluk duygusu (Oh vd., 2006), özdenetim ve performans (Grant ve Ashford, 2007) gibi konularda önem taşıyan ilişkisel sermayenin yapısına dair bilgi birikimine katkı sağlama ihtimalinden dolayı önem arz etmektedir.

Devam eden bölümlerde öncelikle değişkenlere ilişkin kavramsal çerçeve ve değişkenler arası ilişkilere dair mantıksal çerçeve yer almaktadır. Daha sonrasında 3. Bölüm'de araştırmada kullanılan materyal ve yöntem kısımları bulunmaktadır. 4. Bölüm'de ise analiz sonuçları ve bulgular yer almaktadır. Sonuç, kaynakça, yazarın özgeçmişi ve ekler ise çalışmanın son kısmındadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### LİTERATÜR TARAMASI

#### 2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmada ele alınan değişkenlere ilişkin literatüre yer verilmiştir. Araştırmanın bağımlı değişkeni “ilişkisel sermaye” olmakla birlikte, literatürde sosyal sermayeyi oluşturan unsurlardan birisi olarak yer aldığından dolayı, sosyal sermayenin kendisine ve sosyal sermayeyi oluşturan diğer unsurlar olarak yapısal sosyal sermaye ve bilişsel sosyal sermaye kavramlarına da değinilmiştir.

Devam eden kısımda ise araştırmanın bağımlı değişkeni olan ilişkisel sermaye üzerinde etkisi olduğu düşünülen ve araştırma modelinde bağımsız değişkenler olarak yer alan ağ kurma davranışı ve kişisel gelişim eğilimi değişkenlerine ilişkin literatür yer almaktadır.

##### 2.1.1. Sosyal Sermaye

Sosyal sermayenin üzerinde fikir birliğine varılmış bir tanımı bulunmamakla beraber yapılan çalışmalarda kabul edilen tanım çalışmanın ait olduğu disipline ve boyutlarına bağlı olarak farklılık gösterebilir. En yalın haliyle, “sosyal sermaye”, kaynaklara erişim sağlayan sosyal ağlar veya bağlantılar olarak tanımlanabilir (Bourdieu, 1985:248). Coleman (1988:98), “sosyal sermayeyi” toplumsal yapının avantaj sağlayan bir fonksiyonu olarak tanımlamaktadır. Bourdieu'nun tanımına dayanarak, Nahapiet ve Ghoshal (1998:243) sosyal sermayeyi üç boyutta açıklamaktadırlar. Bunlar; ağ yapıları (yani sosyal bağlantıların varlığı, yapısal sermaye), ilişki kalitesi (bu bağlantılarda geliştirilen güven, ilişkisel sermaye) ve bilişsel boyuttur (üyeler arasında bulunan ortak anlayış, bilişsel sermaye). Bu boyutlar yüksek sosyal sermayeye ulaşmak için ortak değerlere ve sosyal altyapıya duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır. Dolayısı ile sosyal sermaye bireyin kendisine ait olmaktan ziyade, bireyin veya grubun başkalarıyla olan ilişkilerinde yatmaktadır. Bu çalışmanın

amacına yönelik olarak sosyal sermaye tanımı, “bireyin sahip olduğu ilişkiler ağında gömülü halde bulunan ve bu ağdan türetilebilecek mevcut ve potansiyel kaynakların toplamı” şeklinde ele alınmıştır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998:243). Dolayısıyla, “sosyal sermaye”, bireyin kendi ağının yapısından ve onun aracılığıyla harekete geçirilen varlıklardan kaynaklanan bir avantajdır. Böyle bir değer ya da avantaj, bilgi akışını etkileyebilir ve kolaylaştırabilir (Lin, 2001:58).

Sosyal sermaye kavram olarak tanımlanmamış bile olsa fikir olarak ilk defa Jacobs'un (1961) “Büyük Amerikan Şehirlerinin Ölümü ve Yaşamı”nda ortaya konulmuştur. Sosyal sermayeye ilişkin ilk tanım Bourdieu (1985:243) tarafından “karşılıklı tanışıklığa dayanan, az ya da çok kurumsallaşmış ilişkilerin oluşturduğu bir ağa sahip olmanın ortaya çıkardığı, mevcut veya potansiyel kaynakların toplamı” olarak ifade edilmiştir. Bourdieu'nun sosyal sermaye kavramı, her ağın bireysel bağlamda değişkenlik barındırdığı, her bireyin başarımlar yoluyla sosyal sermaye edinebileceği ve sosyal sermayenin mali sermayeye benzer şekilde ekonomik kazançlara dönüştürülebileceği temellerine dayanmaktadır. Bourdieu'nun görüşüne göre, bireylerin sosyal sermayelerinden faydalanma düzeyleri, birey için mevcut olan sosyal yükümlülüklerin, bağlantıların ve ağların doğasına bağlıdır. Ayrıca, sosyal sermayenin örgütsel hedef veya hedeflerin belirlenmesine ve örgütsel performansın iyileştirilmesine katkıda bulunabileceğini öne sürmektedir (Bourdieu, 1985).

Sosyal sermayeye yönelik üç farklı teorik yaklaşım olarak zayıf bağ teorisi, yapısal boşluk teorisi ve sosyal kaynak teorisinden bahsedilebilir (Seibert vd., 2001). Granovetter (1973)'in zayıf bağ teorisine göre, güçlü bağlar, bir sosyal grup içindeki herhangi bir üye tarafından sahip olunan veya gruptaki diğer üyeler tarafından hızlı bir şekilde paylaşılması veya edinilmesi muhtemel bilgileri ifade eder. Zayıf bağlar sosyal gruptan dışa doğru uzanan bağlardır. Granovetter (1973) zayıf bağların benzersiz bir bilgi ve kaynak erişimi sunduğunu savunmaktadır. Bu zayıf bağlar, bireylere sosyal gruptaki diğer üyelerin eriminde olmayan değerli bilgiler sağlar.

Granovetter (1977) Zayıf Bağların Gücü isimli çalışmasında zayıf bağlar terimini tamamen işlevsel hale getirmemiştir. Ancak zayıf bir bağın, samimiyet eksikliği, tanışıklık süresinin kısalığı veya bireyler arasındaki duygusal yoğunluk eksikliği ile temsil edilebileceğini ifade etmiştir. Aynı zamanda yapısal boşluklarda köprü vazifesi gören bireylerin varlığının ifadesi de yine Granovetter'in katkıları arasındadır.

Zayıf bağlar teorisi, bireyin doğrudan bağlarının özelliklerine odaklanırken, Burt (1992)'ün yapısal boşluk teorisi, bireyin sosyal etkileşimlerindeki kalıplara veya ilişkilere odaklanmaktadır. Bu teori, ihtiyaç duyulan bağlantılar arasındaki mesafenin yapısal boşluklarla kapatılmasına dayanır. Lüzumsuz veya gereğinden fazla olarak nitelendirilebilecek bağlantılar, bireyin ağında halihazırda bulunan kişileri ifade eder. Bu bağlantılar bireyin kendi imkanlarıyla ulaşabileceği bilgileri veya kaynakları sağlar. Burt (1992), birbirleri için yararlı olabilecek kaynakları veya bilgileri olan iki birey (veya birey kümeleri) arasındaki mesafeyi tanımlamak için yapısal boşluk terimini kullanmıştır. Burt'un çalışması daha öncesinde bir araya gelemeyen tarafları birbirine ilişkilendirebilen ve aradaki mesafeyi kapatabilen kişi veya grupların elde edeceği faydalardan bahsetmektedir. Birey ve/veya grupların arasında bulunan boşlukların da gösterilebildiği bir sosyal ağda, bu boşluklar arasında bağlantı kurabilen birey ve gruplar buldukları konum itibarıyla bilgi akışına ve ağın kendi yapısına etki edebilirler (Burt, 2000:349; 2004:357).

Yapısal boşluk teorisine göre, bireyler bilgiye erişim, pazarlık gücü ve kaynaklara erişim konusunda ağ yapılarında ne denli yapısal boşluk varsa o kadar avantajlı hale gelirler (Burt, 1992). Çok sayıda yapısal boşluğa sahip bir ağ, ihtiyaç duyulan bağlantıların olduğu anlamına gelir. İhtiyaç duyulan bağlantıların çokluğu, bireylere benzeri olmayan bilgi kaynakları edinme fırsatı sunar. Bu eşsiz bilgi kaynakları bireylere rekabet avantajı sağlayabilir.

Son olarak, sosyal sermayeye üçüncü temel yaklaşım sosyal kaynaklar teorisidir. Bu teori, bireylere bir sosyal sistem içerisinde bilgiye, kaynaklara veya finansmana erişim gibi faydalar sağlamak için ağlarda gömülü halde bulunan sosyal kaynaklara odaklanmaktadır (Seibert vd., 2001). Seibert vd., (2001) bu üç teoriyi ayrı ayrı incelemek yerine bu teorileri bütünleştirmek için, bir model önermiştir. Bu modele göre sosyal sermaye "hem sosyal kaynaklara erişimi kolaylaştıran (veya engelleyen) farklı ağ yapıları hem de ağa gömülü halde bulunan sosyal kaynakların niteliği" olarak ifade edilebilir (Seibert vd., 2001:221). Başka bir deyişle, sosyal kaynakların neler olduğunu ve bir bireyin bu kaynakları nasıl elde ettiğini göz önünde bulundurmak önemlidir.

Bourdieu'nun çalışmalarına dayanan Coleman (1990) da sosyal sermayeyi, gelişmiş performansla ilişkilendirmektedir. Coleman (1990:302) sosyal sermayeyi, bireyin "yokluğunda ulaşamayacak belirli amaçların başarılmasını mümkün kılan" bir sosyo-yapısal ilişkiler grubu olarak tanımlar. Coleman'ın sosyal sermaye

kavramının temeli, belirli çıktılarının, bireyler arasındaki ilişkilere gömülü sosyal sermayenin varlığı olmadan gerçekleştirilemeyeceğidir. Coleman'ın görüşü, Bourdieu'nunkinden farklı olarak sosyal sermayenin, bireyin taşıdığı bir değer olduğunu kabul ederken, bireye ve topluma ancak başkalarının yapısal ilişkilerinden yararlanarak bağlar. Yani Bourdieu bireyin rolünü, Coleman'a göre daha ön planda tutmaktadır.

Sıralanan bu yaklaşımların haricinde sosyal sermayeye ilişkin olarak bahsedilmesi gereken bir diğer çalışmada ise Travers ve Milgram (1967:426) "Küçük Dünya Problemi" isimli makalesinde rassal iki kişinin bağlantı kurabilmesi için gereken kişi sayısının şaşırtıcı derecede düşük olduğunu göstermiştir. İlginçliğinin ötesinde çalışmanın esas önemi, sosyal ilişkilere uygulanabilecek matematiksel bir yapının varlığını öne sürmesidir. Milgram'ın çalışması ağların yapısına ilişkin tüm boyutları değerlendirmemesine rağmen, küçük dünya fenomeni, gözlemlenebilen ağ yapılarının çoğunluğunda ortaya çıkmaktadır. Gözlemlenebilen ağların özelliklerinin ölçümü sosyal ağ analizi tekniklerinin temelini oluşturmaktadır (Barabâsi vd., 2002; Van Raan, 2005). Newman (2001), araştırma topluluklarının "küçük dünya" özellikleri gösterdiğini, bilim insanları arasındaki mesafenin oldukça kısa olduğunu ancak topluluğun büyüklüğüne göre logaritmik şekilde farklılaştığını ifade etmektedir. Birçok durumda bir topluluğun bir üyesinden diğerine ulaşmak için yalnızca beş veya altı adım gereklidir. Bu mesafe işbirliği kurulması konusunda kolaylık sağlaması bakımından önem arz eder. Farklı boyutlardaki topluluklar üzerinde yapılan çalışmalarda da ortalama mesafenin çok fazla değişmediği doğrulanmıştır (Barabâsi vd., 2002; Morlacchi vd., 2005). Bu çalışmalar belirli ağ yapılarının, sosyal sermayeyi geliştirme potansiyeline sahip olduğunu öne sürmektedir. Ayrıca sosyal ağ analizinin, sosyal sermaye kavramı üzerinde kullanılmasının sahip olduğu potansiyel faydayı da vurgulamaktadırlar (Fenner vd., 2007).

Sosyal sermaye hakkındaki mevcut ampirik çalışmalar genellikle sosyal sermayenin üretkenliğe olan etkilerine odaklanır. Örneğin sosyal sermayenin, gelir farklılıklarının önemli bir belirleyicisi olduğunu ve aynı zamanda meslekte ilerlemede etkili bir unsur olduğuna dair geniş bulgular mevcuttur. Eğitim alanında ise daha yüksek sosyal sermayeye sahip öğrencilerin akademik anlamda daha başarılı olmaları, konuyla ilgili yapılan ampirik çalışmaların sonuçları arasındadır (Valenzuela ve Dombusch 1994; Teachman vd., 1997; Lin, 1999).



Sosyal sermaye çalışmalarında, bireyin sahip olduğu ağ konumunun, iş piyasası çıktıları üzerindeki etkilerinin araştırılması yaygın bir eğilimdir. Bu bağlamda oluşturulan temel sorunsallar ise şu şekildedir: Bir organizasyon veya sosyal sistem içinde belirli yapısal pozisyonlara sahip olmanın olumlu bir etkisi var mıdır? Örneğin, bir organizasyon içindeki bir grubun bir üyesi olmak ya da gruplar arasında bir köprü görevi görmek rekabet açısından avantajlı mıdır? Bu sorulara cevap bulmak için yapılan çalışmalar göstermektedir ki köprü pozisyonlarına ve yapısal olarak sınırlı sayıda pozisyonlara sahip olan bireyler, yapısal olarak alternatifli pozisyonlara sahip bireylerle karşılaştırıldığında, mesleki yükseliş ve gelir gibi açılardan daha olumlu sonuçlar elde etmektedirler (Gabbay ve Zuckerman 1998). Burt (1992) yaptığı araştırmada, ilişkisel ağları yapısal boşluklarda yer alan yöneticilerin daha hızlı terfi ettiğini ortaya koymuştur. Ayrıca yapısal boşlukların meydana çıkardığı avantajların, bağlantısız gruplar arasında köprü konumunda bulunan bireyler tarafından daha kolay elde edilebileceği de aynı araştırmanın sonuçları arasında yer almaktadır.

Sosyal sermaye, çalışanların örgüt için rekabet avantajı yaratan bağlantılar kurduğu durumlarda ortaya çıkar. Sosyal bağlantılar insan kaynakları açısından da fayda sağlar. İstihdam eden ile edilen arasında sosyal bağların bulunması veya oluşturulması durumunda bireylerin işten ayrılma niyetlerinde azalış ve örgütsel bağlılıklarında artış gözlenmiştir (Nguyen vd., 2006). Geniş sosyal ağlara sahip olan işverenler bağlantıları sayesinde örgütle uyum sağlama olasılığı daha yüksek adaylar ile görüşerek zaman kaybını ve personel seçim maliyetini düşürebilirler. Örgütlerde mevcut çalışanların sosyal ağları vasıtasıyla alınan yeni personelin diğer yöntemlerle istihdam edilen personele göre genellikle daha yüksek performans sergiledikleri yapılan araştırmalarda elde edilen bilgiler arasındadır (Barabasi, 2002). Bunun nedeni kısmen, bu çalışanların en başından beri sosyal ağlarına dayalı bir bağlantı zenginliğine sahip olmaları ve bu bağlantıların sağladığı formel olmayan iş eğitimi ve referans gibi sosyal sermaye çıktılarından faydalanabilmeleridir (Teten ve Allen, 2005). Bununla birlikte, iyi kurulmuş bir sosyal ağın faydaları, bireysel iş performansının ötesine geçebilir. Adler ve Kwon (2002), bireysel iş performansının artmasına ek olarak, takım performansının ve yaratıcılığın, gelişmiş sosyal ağlara sahip çalışanları içeren ekiplerde önemli ölçüde arttığını gözlemlemiştir.

Putnam (1995), ağlara aktif katılımın, sosyal sermayeyi oluşturduğunu ve daha sonra örgütlerde grup performansını, koordinasyon ve işbirliğini iyileştirmeye yardımcı olduğunu ileri sürmektedir. Putnam sosyal sermayeyi odaklanma boyutları

bakımında içsel odaklanma ve dışsal odaklanma şeklinde ikiye ayırmaktadır. İçsel odaklı sosyal sermaye, bağlayıcı niteliği bulunan ve belirli bir grubun üyeleri arasındaki ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan sosyal sermaye biçimidir. Putnam, sosyal sermayenin bağlayıcılığının gruplara yararlı olduğunu, çünkü uyumu ve üyeler arası ilişkilerin gelişimini kolaylaştırdığını ileri sürmektedir. Bunun sonucu olarak gruplara, hedeflere yönelme konusunda yardımcı olması ve örgütsel performansa olumlu katkıda bulunması açısından bağlayıcılık önemlidir. Öte yandan, Putnam dışsal olarak odaklanmış sosyal sermayeyi köprü kurmak olarak nitelendirir ve grubun içinden ziyade gruplar arasında bağlantı sağladığını öne sürer. Bu dışsal bağlantılar farklı gruplar arasında işbirliğini artırabilir (Putnam, 1995). Dışsal odaklanma aracılığıyla sosyal sermaye köprüleri kurmak “farklı toplumsal katmanlar boyunca insanları bir araya getirme” imkanı sağlar (Field, 2008:36).

Bireyler arasındaki bağlayıcı ve köprü niteliğindeki ilişkiler sadece varlıkları açısından değil, aynı zamanda güçleri açısından da ölçülebilir. Granovetter (1973), ağlar ve iş arayanlar konusundaki çalışmasında zayıf bağlar kavramını öne sürmüştür. Granovetter, güçlü bağlardan ziyade zayıf tanışıklıkların iş fırsatları konusunda daha etkin olduğunu tespit etmiştir. Zayıf bağlar genellikle birbirini çok yakından tanımayan ve çok sık görüşmeyen ancak birbirinden haberdar olan bireyler arasında kurulur (Granovetter, 1973). Diğer taraftan güçlü bağlar sık ve yoğun etkileşimlerle karakterize edilir ve genellikle arkadaşlık veya akrabalık ilişkisinin tezahürüdür (Nelson, 1989). Her iki bağ türünün kendine özgü faydaları mevcuttur. Örneğin, farklı türden bilgiler genellikle zayıf bağlarla aktarılırken, bu bilgilerin ediminden sonra sisteme nüfuz etmesi güçlü bağlar aracılığıyla mümkün olur (Hansen, 1999).

Sosyal sermayenin göstergesi olarak ağ içindeki kaynakların mübadelesi kullanıldığında metalaşma ile ilgili bir zorluğa sebep olur. Bu bağlamda metalaşma kavramının kendisi, soyut olan sosyal sermaye ile sosyal sermayenin operasyonel tanımının birleştirilmesi için kullanılır. Yani kaynakların bir sosyal bağ üzerinden aktarımı ile yükümlülük, karşılıklı güven ve beklentiler gibi unsurların sosyal sermaye çatısı altında birleştirilmesini sağlar. Teknik bir nüanstaki öte, metalaştırma sosyal sermaye ve bireysel çıktılar arasındaki ilişkide nedensel çıkarımlara ilişkin bir soru işareti oluşturur. Çünkü kaynaklar kendileri tarafından üretildikleri özel ilişkiden bağımsız olarak bireysel çıktılar üzerinde bir etkiye sahip olabilecek, genellikle üretken sermaye biçimleridir. Sosyal sermayeye ilişkin ampirik araştırmalarda sıklıkla

ortaya çıkan metalaştırma sorunuyla ilgili bir diğer sorunsal ise sosyal ağ ölçütlerinin sosyal sermaye ile birleştirilmesidir.

Sosyal ve ekonomik mübadele, bir toplumsal bağın ya da aktörler arasındaki bağlantının gözlemlenmiş bir tezahürü olmakla birlikte, mübadele ilişkilerinin varlığı, gözlemlenen ilişki içinde çoğunlukla sosyal sermayenin göstergesidir. Bağın kendisi, mübadele eylemi ya da kaynaklar sosyal sermayenin kendisi değildir. Sosyal sermaye daha ziyade, mübadelenin karşılıklı değeri ve sosyal sermaye yapısını inşa eden etkileşim sürecidir (Lin vd., 2001).

Sosyal sermayenin örgütsel çalışmalarda yer almasıyla, bireylerin ve grupların günümüzün karmaşık ve değişken çevrelerine nasıl uyum sağladığına ilişkin daha kapsayıcı bir bakış açısı ortaya çıkmıştır. Örgütsel araştırma bağlamında Nahapiet ve Ghoshal (1998) yapısal, ilişkisel ve bilişsel yönleriyle sosyal sermayenin bütününe oluşturan üç boyutlu bir model ortaya koymuşlardır. Boyutlar arasındaki ayırım, Granovetter'in (1992) yapısal ve ilişkisel açılardan kaynakların bağlantılarda gömülü halde bulunmasına dair öne sürdüğü fikirleri üzerine inşa edilmiştir.

İlişkisel sosyal sermaye, bireylerin birbirleriyle iletişim kurarak geliştirdikleri yakın ilişkilerin niteliği ve niceliği ile ilgilidir. Yapısal sosyal sermaye hem bir sosyal sistemin hem de bir ilişki ağının özelliklerini içerir. Sosyal sermayenin bilişsel boyutunda ise örgüt üyeleri tarafından paylaşılan anlayış ele alınmaktadır. Araştırmada bu boyutlardan ilişkisel sermaye konu edilmiştir. Yine de konu bütünlüğü açısından diğer boyutlara ilişkin teorik arka plana da yer verilmiştir.

### **2.1.1.1. İlişkisel Sosyal Sermaye**

Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu, ilişkilerin temelinde yer alan güven, normlar, yükümlülükler ve beklentiler gibi kavramlara dayanarak ilişkinin “niteliğini” ifade eder (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Bu boyut, bireyler arasında var olan etkileşim kalıplarının, aktörler arasında gelişen kişisel ilişkilerin kalitesini nasıl etkilediğini ele almaktadır.

İlişkilerin temelinde yer alan güven, genellikle sosyal sermayenin ilişkisel boyutunun çekirdeği olarak düşünülür. Güven genellikle “bir bireyin, başka bir bireyin eylemlerine karşı kendini savunma ihtiyacı duymaması” olarak tanımlanır (Mayer vd., 1995:712). Güvene dayalı ilişkilerin özellikleri; karşılıklı saygı ve aktif etkileşime dayanmaları ve çok boyutlu olmalarıdır (Ingram ve Roberts, 2000). Kurulan ilişkilerin geliştirilebilmesi için güven bir zorunluluktur. Kişisel ilişkiler, bireylerin

paylaşımlarının zamana dayalı bir fonksiyonu olarak gelişir ve güven kavramı için temel oluşturur. Tekrarlanan karşılıklılık ve savunma ihtiyacı duymama hali yinelenen etkileşimler aracılığıyla gelişir (Jones ve George, 1998). Benzer şekilde Granovetter (1983) güvenin, ilişkilerdeki süreklilik ve dayanışmadan ortaya çıktığını ifade etmektedir. İlişki geliştirme sürecinin bir özeti yapılacak olursa; sosyal ilişkiler yavaş bir süreçte gelişir, küçük etkileşimlerin gerekli olduğu küçük edimlerden başlayarak, küçük risklerin söz konusu olduğu ve her iki tarafın da katıldığı süreçlerin sonucunda taraflar arasında, ilişkilerini genişletme ve daha kapsamlı faaliyetlerde bulunmalarını sağlayacak bir güven yapısı oluşur (Blau, 1968:454). Özetle güven zaman içinde yavaş yavaş gelişir ve ağ üyelerinin dayanışmaya bağlı etkileşimleriyle güçlendirilir.

Burt (2005)'e göre, bir başkasının muhtemel davranışını tahmin etme olanağı; güvenilirlik, sorumluluk sahibi olma ve taahhütlerini yerine getirme konularında gruptaki bireylere güven duygusu aşılır. Diğer grup üyelerinin sorumluluklarını yerine getireceğinden emin oldukları durumlarda bireyler kendi faaliyetlerine daha fazla odaklanabilirler. Güven genellikle bağlayıcı türden sosyal sermayenin bulunduğu gruplarda gözlenir. Sıkı bağlara sahip gruplarda bilgi akışı hızlıdır ve buna bağlı olarak bir grup üyesinin güveni zedeleyici tarzda davranışlarda bulunması halinde grup normlarına uymaya zorlanması veya gruptan dışlanması olasıdır (Burt, 2005). Yüksek derecede güven düzeyine sahip gruplar, gözetim ve kontrol için daha az zaman harcanması gerektiğinden daha verimli çalışabilirler. Güven eksikliğinin olduğu durumlarda ise grup içi koordinasyonun ve işbirliğinin olumsuz yönde etkilenmesi olağandır (Oh vd., 2006). Ayrıca bilgi paylaşımı ve denetim konularında da güven eksikliğinin olumsuz sonuçları mevcuttur (Dirks ve Ferris, 2002).

Gruplar faaliyet gösterirken hem bireysel davranışları hem de grup davranışlarını etkileyen normlar oluşturulur. Sosyal normlar “genel olarak bir grubun üyelerinin doğru ve uygun olduğunu kabul ettikleri ve onayladıkları düşünme, hissetme ve davranma şekilleridir” (Smith ve Mackie, 2000:173). Sosyal normlar, grup tarafından beklenen ve onaylanan davranışların göstergesidir (O'Reilly ve Chatman, 1996). Normlar, bireylere belirli bir grup içinde kabul edilebilir davranışlar için bir kılavuz sunar. Bireylerin bu normlara ne ölçüde uydukları, grup içindeki itibarlarının ve algılanan değerlerinin bir parçası haline gelir. Bireyin itibarı ve algılanan değeri başkalarını da etkiler ve aynı zamanda grup normlarına uymak için motive edici faktör olarak hizmet eder. Çünkü itibar kaybı, başkalarının desteğini alma konusunda olumsuz bir durum yaratacağı için bireyin etkinliğini zedeleyebilir (Brown ve Duguid,

1991). Grup tarafından veya kendiliğinden oluşan normların yol açtığı sosyal baskı, grup üyelerini, itibar ve algılanan değerlerini olumlu yönde tutmaları konusunda motive eder. Buna ek olarak, Coleman (1990) sosyal ilişkilerde var olan yükümlülük ve beklentilerin, davranış normlarına uyumsuzluk durumlarında, grupların yaptırımlar geliştirmelerine olanak sağlayan bir araç olarak hizmet ettiğini ifade etmektedir.

Açıklamalara bakıldığında, bağlayıcı nitelikteki ilişkisel sermaye ve köprü niteliğindeki ilişkisel sermaye arasındaki fark biraz belirsiz görünebilir. İlişkisel sermayenin bağlayıcı olması durumu, homojen aktörlerin bulunduğu gruplarda gerçekleşir (Putnam, 1995). Bu durumdaki bağlantılar daha ziyade grup içi ilişkilere odaklıdır. Aktörler arası ilişkilerin güçlü ve yoğun bir biçimde olması ve uzun zamana dayanmasıyla oluşurlar. Homojen olmaları nedeniyle, yüksek seviyedeki bağlayıcılığı olan ilişkisel sermayeye sahip gruplar genellikle yüksek düzeyde güvene sahiptir ve benzer normları paylaşır, bu da onların köprü niteliğindeki ilişkisel sermayeye oldukça benzer görünmesini sağlar. İlişkisel sermaye bağları, bir grubun ilişkilerini dışsal veya içsel olarak sınıflandırmaktan ziyade bireyler arasındaki bağın karakterine odaklanır. İlişkisel sermaye bağları güçlü veya zayıf olabilir ve hem grup içinde hem de grup dışında meydana gelebilir. Bunlar genellikle, iki birey arasındaki ilişkinin doğasını belirlemeye yardımcı olacak şekilde tasarlanan güven ve kimlik gibi kavramlarla ölçülür. Özetle, grup üyeleri arasındaki güven, sosyal sermayenin ilişkisel boyutunun temeli olarak hizmet eder. İyi gelişmiş güven ilişkileri, grupların bilgiyi etkili bir şekilde paylaşmalarına, görevlerde işbirliği yapmalarına ve verimli kararlar almalarına olanak sağlar. Bu güvene dayalı ilişkiler, ekiplerin örgütsel amaçlar ile tutarlı bir yaklaşım geliştirmelerine yardımcı olur.

İlişkisel sermaye karşılıklı güven ve iyi niyet gibi ilişkiler yoluyla yaratılan ve geliştirilen değerleri kapsar (Granovetter, 1992; Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Sosyal sermayenin bir alt boyutu olan ilişkisel sermaye, bireysel ve kolektif hedeflere ulaşmak için bir kaynaktır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). İlişkisel sermaye, ilişkinin niteliği ile ilgili iken, sosyal sermayenin yapısal boyutu, eylemlerin ve sonuçların, genel ilişkiler ağı tarafından ne ölçüde etkilendiği ile ilgilidir (Granovetter, 1992; Nahapiet ve Ghoshal, 1998).

İlişkisel sermaye, yapısal sosyal sermayenin düşük olduğu durumlarda açığı kapatabilecek bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, genel anlamda avantajlı bir ağ konfigürasyonuna sahip olmayan bireyler, belirli ilişkilere odaklanarak ve bu ilişkilerin kalitesini güçlendirerek istenen sonuçlara ulaşabilir (Westphal ve



Stem, 2006). Maurer ve Ebers (2006), yaptıkları çalışmada ilişkisel sermayelerini değişen çevreye uyumlu hale getiremeyen örgütlerin performansının düştüğünü gözlemlemişlerdir. Benzer şartlar altında çalışan ancak ilişkisel sermayelerini ağır farklı yönlerine aktarabilen örgütler ise daha yüksek performans sergilemişlerdir.

Özetlenecek olursa Nahapiet ve Ghoshal (1998) ilişkisel sermayeyi tanımlarken dört temel boyuttan bahsetmektedirler. Bunlar; güven, kimlik, yükümlülükler ve normlardır. Güven, başkalarının niyetlerinin veya davranışlarının sonuçlarının, olumlu olacağına düşünülerek belirli sınırların aşılmasını kabul etmektir (Mayer vd., 1995). Güven bireylerin bilgi paylaşımındaki eğilimi arttırdığı için zaman, emek ve tecrübe gibi kaynakların daha etkin bir şekilde kullanılmasını olanaklı hale getirebilir (McEvily vd., 2003). Güven, bireyler arasındaki fikir ayrılıklarını, kişisel hale dönüştürmeden ifade etmeleri için uygun bir ortam yaratır (Ensley ve Pearce, 2001). İlişkisel sermayenin bir diğer formu kimliktir. Bireylerin kendilerini dahil oldukları sosyal tabakayla veya gruba bir bütün olarak görme düzeyini temsil eder (Pratt, 1998). Kimlik iş birliğini, koordinasyonu ve yardımlaşmayı artırdığı için bir değer unsurudur (Dutton vd., 1994). Hissedilen yükümlülükler, grup üyelerinin belirli faaliyetleri gerçekleştirme konusunda sergiledikleri bağlılıktır. Yükümlülükler, grup üyelerinin, birbirlerine güvenebilecekleri bir ortam oluşturarak özdenetimi, girişimciliği ve takım çalışmasının performansını artırır (Grant ve Ashford, 2007). Grupta yükümlülük anlayışının belirsiz olması, bireylerin birbirini kontrol etme ihtiyacını ortaya çıkaracağından dolayı performans düşüşüne sebep olabilir (McGrath vd., 1995). Normlar, sosyal sistemde bir dereceye kadar bir fikir birliğini temsil eden kabul edilebilir ve uygunsuz eylemler hakkında sosyal olarak tanımlanmış kılavuzlardır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Bunlar, grubun herhangi bir üyesinden bağımsız olan ve zaman içerisinde gelişen özelliklerdir (Hackman, 1992).

Araştırmada değerlemeye tabi tutulan ortak yazarlık faaliyetinin gerçekleştirilebilmesi için gereken temel koşullardan birisi güvendir. Öncelikle güven duyulmayan birisiyle bağlayıcı niteliği olan bir çalışmanın ortaya konulması çok olası değildir. Ayrıca bu çalışmalar genellikle birden fazla kişinin sarf ettikleri çabanın eseri olduğundan taraflar arasında karşılıklı bir beklenti-yükümlülük durumu söz konusudur. Akademisyenlerin çalıştıkları alana dair kimlik algıları da yazarlık faaliyetlerinde önemli bir yön göstericidir. Çok disiplinli çalışmalar her ne kadar yaygınlaşsa da bir araya gelen alanların bir ahenk oluşturabilecek düzeyde uyumlu olmasına dikkat edilir. Son olarak akademik camiada yapılması ve yapılmaması

gerekenlere ilişkin yazılı kuralların haricinde kendiliğinden oluşan normlar da akademisyenlerin çalışmalarını şekillendirici bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kısacası akademisyenlerin ortak yazarlık faaliyetlerinin, ilişkisel sosyal sermaye niteliklerini sergilediği ifade edilebilir.

### **2.1.1.2. Yapısal Sosyal Sermaye**

Bireyler arasındaki bağlantıların oluşturduğu ya da bir bireyin diğer bireylere nasıl ulaştığının örüntüsü sosyal sermayenin yapısal boyutunu oluşturur (Burt, 1992). Bu boyut, sosyal sermaye araştırmalarında sosyal ağ yaklaşımlarını kullanan araştırmacılar tarafından geniş çapta incelenmiştir. Yapısal sosyal sermayede Burt (2001) iki farklı ağ bağlamını ortaya koymuştur. Bunlardan ilki Putnam (1995)'ın ifade ettiği “bağlayıcılık” kavramıyla benzerlik taşıyan yakınlıktır. Yakınlık kavramı bir ağda bulunan aktörlerin ilişkilerinin yoğunluğunu açıklar. Bu yapısal özellik genellikle güven ve daha yüksek seviyede grup performansı ile ilişkilendirilir. Yapısal boşluk kavramı ise ağ içerisinde aracı konumda bulunan bireylerin bu boşluklar sayesinde elde edebilecekleri fırsatların tespitinde kullanılır. Yine aynı çalışmada, Burt (2001:52), her iki sosyal unsurun da farklı şekillerde yararlı olduğunu “yapısal boşluklar arasında kurulan köprüler, katma değer sağlarken, yakınlık, ilişkilerde gömülü halde bulunan kaynakların ortaya çıkarılmasında kritik öneme sahiptir” şeklinde ifade etmektedir.

Yapısal sosyal sermaye, hem bireysel hem de örgütsel performansı önceki kısımlarda belirtilenlere ek olarak, içsel ve dışsal odaklı sosyal sermayenin ortak bir hedef doğrultusunda birleştirilmesiyle daha farklı şekillerde de etkileyebilir. Örgüt çalışmaları alanına nispeten yakın bir tarihte girmesine rağmen, yapısal sosyal sermaye, akademik anlamda önemli ve popüler bir kavram haline gelmeyi başarmıştır.

### **2.1.1.3. Bilişsel Sosyal Sermaye**

Sosyal sermayenin bilişsel boyutu, grup veya örgüt hedeflerine ilişkin ortak bir anlayış sağlar ve bu nedenle, faaliyetlere temel oluşturan bir araç haline gelir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Grup üyelerinin, karar verme süreçlerinde model olarak alacakları bilişsel bir modelin varlığı, hedefler doğrultusunda odaklanmalarını ve daha yüksek performans sergilemelerini sağlayabilir. Bilişsel boyutu oluşturan modelleri, Rouse ve Morris (1986:360) “bireyin, sistemin amacına, biçimine, sistem işleyişine ve gözlemlenen sistem durumlarına ilişkin açıklamaları ve gelecekteki sistem

durumlarına dair tahminlerinin oluşturduğu mekanizmalar” olarak tanımlamıştır. Bireyler olayları tanımlamak, açıklamak ve tahmin etmek için bu zihinsel modelleri kullanırlar (Mathieu vd., 2000). Bununla birlikte, oluşturulmaya çalışılan veya kendiliğinden oluşan bir bilişsel model, grubun tüm üyeleri tarafından eşit düzeyde benimsenmeyebilir. Grup üyeleri tarafından paylaşılma düzeyi bilişsel boyutun etkinliğini ifade eder (Klimoski ve Mohammed, 1994).

Paylaşılan vizyon, bilişsel sosyal sermayenin bir başka önemli bileşenidir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Paylaşılan vizyon, grup veya örgüt amaçlarına ve sosyal sistemde kabul edilebilir davranışlara ilişkin ortak bir anlayış geliştirilmesini sağlayan, grup veya örgüt tarafından paylaşılan kod veya paradigmalardır (Tsai ve Ghoshal, 1998). Paylaşılan vizyon, ekip üyelerinin bilgileri verimli bir şekilde organize etmelerini ve gerektiğinde tekrar ulaşabilmelerini kolaylaştırır. Leana ve Pil (2006)’in öğrenciler üzerinde yaptıkları boylamsal çalışmanın sonucunda bilişsel sosyal sermaye ile performans arasında nedensellik ilişkisi tespit etmişlerdir. Paylaşılan vizyon, ortak sorumluluk duygusu yaratmaya, entegrasyonu ve kolektif eylemi teşvik etmeye yardımcı olan bir dizi ortak değer geliştirilmesini sağladığından dolayı grup ve örgütler açısından yararlıdır (Coleman, 1990). Ayrıca hedefler grup üyeleri tarafından ortak bir şekilde benimsedikçe kaytarma eğilimi azalmaktadır (Leana ve Pil, 2006). Bu nedenle, bilişsel sosyal sermaye, grup hedefine ulaşmada sıklıkla bir engel oluşturan, bireylerin kendi çıkarlarını grubun veya örgütün çıkarlarının önüne koyma eğilimini kontrol etmeye yardımcı olabilir.

Özetle, sosyal sermayenin bilişsel boyutu, paylaşılan bilişsel modeller fikri üzerine inşa edilmiştir. Bir vizyonun paylaşılması, ekip üyelerinin daha verimli bir şekilde çalışmasını ve daha yüksek performans sergilemelerini sağlayabilir.

### **2.1.2. Kişisel Gelişim Eğilimi**

Kişisel gelişim eğilimine temel oluşturan Sosyal bilişsel teori, Miller ve Dollard (1941) tarafından gerçekleştirilen, öğrenme alanındaki çalışmalarından kaynaklanmıştır. Her iki yazar da öğrenme ve değişim sürecini çoğunlukla biyolojik itici güçlerin ve güdülenmelerin ve sosyal ödüllerin ve teşviklerin psikolojisi temelinde açıklamaya çalışmıştır, ancak araştırmalarında duygusal faktörler yer almamaktadır. Sosyal bilişsel teori, bireyin gelişimi üzerindeki sosyal etkilerin bir analizinin yanı sıra, zihinsel yapının ve davranış değişikliği ilkelerinin dengeli bir kombinasyonunu öne sürmüştür (Thomas, 2000).

1960'lardan beri sosyal bilişsel teori alanındaki en etkili isimlerden birisi Bandura olmuştur. Bandura (1986), “Düşünce ve Eylemin Sosyal Temelleri: Bir Sosyal Bilişsel Teori” isimli kitabı ile sosyal bilişsel teori alanında yön belirleyicilerden birisi haline gelmiştir. Devam eden süreçte Bandura (1997), davranışlara müdahale stratejileri için temel oluştururken, bireylerin belirli davranış kalıplarını nasıl edindiklerini ve koruduklarını açıklar. Teori, insanların kendilerine olan inançlarının biliş, motivasyon ve davranışlarındaki kritik rolünü vurgulamaktadır (Pajares ve Schunk, 2002). İnsanların kendi yeteneklerine ilişkin algıları bu yüzden hayati unsurlardır. Bandura'nın sosyal bilişsel teorisine göre, insanların davranışı hem çevresel hem de kişisel değişkenlerden etkilenir. Kişisel değişkenler olarak duygu ve düşünceler ele alınmaktadır. Bireyin davranışları, kişisel özellikleri ve çevresi karşılıklı etkileşim içerisindedir. Çevrenin sadece kişinin ve davranışlarının sonuçlarına göre şekillenmediği gibi, davranış da sadece çevrenin ve kişinin biyolojik faktörlerinin sonucu değildir. Çevrenin davranış üzerindeki temel etkisi, bireyin örnek alabileceği bir model sağlamasından kaynaklanır. Bununla birlikte, dış unsurların aktive edici ve yönlendirici etkisi, olayların algılanma biçimini belirgin şekilde değiştirebilir ve ortaya çıkan durumlar duygular vasıtasıyla filtrelenerek yorumlanır (Bandura, 1991; Cioffi, 1991). Bandura çevre, davranış ve insan arasındaki bu etkileşimi üçlü karşılıklı determinizm olarak adlandırmıştır (Lent ve Maddux, 1997).

Sosyal bilişsel teori insan davranışı, değişimi ve genel psikolojik işlevi hakkında çeşitli varsayımlara sahiptir. Lent ve Maddux (1997) sıraladığı varsayımlardan ilkinde, davranışların büyük bir kısmının amaçlı veya hedefe yönelik olduğunu ve öngörü ile yönlendirildiğini belirtir. Bir diğerinde, insanların kendi davranışları üzerinde, doğrudan kontrol uygulayarak, düzenleme yapabildiklerini varsaymaktadır. Düzenlemenin derecesi, kısmen bireyin hedef belirleme ve bu hedeflere yönelik davranışlarını düzenleme kapasitesine bağlıdır. Başka bir varsayım, çevresel olayların, kişisel faktörlerin (duygu, düşünce ve biyolojik durumların) ve davranışların karşılıklı etkileşim içerisinde bulunduğudır. Bandura ile benzer doğrultuda olacak şekilde, Lent ve Maddux (1997)'a göre duygu, diğer bireysel faktörlerle birlikte, sistematik olarak hedef oluşturmayı ve bu hedefe yönelik gerçekleştirilen davranışların kontrolünü ve düzenlemesini etkiler. Bireyler davranışlarını şekillendirirken eylemleri, bilişleri ve duyguları hakkında gözlem yaparak, düşünerek ve hissederek yapılan öz düzenleme sürecinden faydalanırlar. Bu nedenle duygu; genel davranış, karar verme, planlama ve kişisel gelişimin önemli ve

hayati bir parçasıdır. Duygu ve duygulanımın sosyal bilişsel teori, pozitif psikoloji ve duygusal zeka teorisi alanındaki birçok teorisyenin odak noktası olması şaşırtıcı değildir.

Sosyal bilişsel teorinin önemli bir kısmı, kişisel etken ve fonksiyon mekanizmalarını kapsayan “kişisel aracı” kavramına atıfta bulunmaktadır. Çoğu dış faktör, bireyin fonksiyonlarını doğrudan etkilemekten ziyade, içsel süreçler aracılığıyla etkiler. Davranışı etkileyen doğrudan bağlamsal değişkenler değildir. Davranışı ortaya çıkarmak için gereken yeterliliklerin düzenlenmesinde dikkat, deneyim, hafıza temsili ve yeniden yapılandırma, motivasyon ve duygu aktivasyonu gibi birçok kişisel etken rol almaktadır (Pervin ve John 1999:154).

Aracı bakış açısına göre, insan davranışı sadece dışsal olaylara ya da diğer bireylere karşı bir reaktif tepki olmaktan ziyade örgütlü, proaktif, kendini yansıtan ve kendi kendini düzenleyen bir yapıya sahiptir. Aracılık etkisini elde etmek için kendi faaliyetini seçen, inşa eden ve düzenleyen bilinçli bir aktöre ihtiyaç vardır (Bandura, 1997). İlgili bakış açısı, bireylerin belirli sonuçlar üretmek için kendi eylemlerini etkileme gücüne sahip olduğu ön kabulüne dayanır. Kişisel aracı mekanizması, kişinin düşünce süreçlerini, motivasyonunu ve etkisini düzenleyerek eylemlerini motive eder. Aracılığın açıklanmasında bireyin bir olguya dair sahip olduğu farkındalık ile o olgunun gerçekleştirilmesi için sergilediği bilinçli davranış arasındaki fark kullanılabilir. Örneğin bireyin yorgun olma halinin farkında olması ile yorulmasına neden olan aktiviteleri gerçekleştirmek için sergilediği bilinçli davranışlar arasındaki fark, pasif olarak sürecin tanımlanması ile aracı etkisi arasındaki farkı ortaya koyar.

Aracılık etkisinde eylemleri şekillendirmek için bilgiye kasıtlı olarak erişilmesi ve işlenmesi, duygusal öz-yeterlik olarak da adlandırılan işlevsel bilinci temsil eder. Duyu organları, bilişsel aracı görevi gören ağa çeşitli yollardan bilgi aktarır. Bilişsel aracı, bireyin duygu ve düşünceleri ile birlikte filtrelenen bilginin yorumlanmasını, planlanmasını ve düzenlenmesini sağlar. İnsan davranışındaki değişimlerin açıklanmasında kullanılan bilişsel faktörler bu şekilde duygular tarafından etkilenmiş olur. Bireyler karmaşık ilişki yapılarına sahip çevrelerde varlıklarını devam ettirebilmek için yetenekleri hakkında sağlam temellere dayanan yargılarda bulunmalı, sosyo-kültürel fırsatları ve sınırlamaları belirlemeli ve davranışlarını düzenlemelidir. Dolayısıyla, insanların bilinçli olarak gelişmek için yaşamın çeşitli alanlarında öz-yeterliklerinin farkında olmaları gerekir. Bu tarz bir yaklaşım, bireyin istenen sonuçları elde etmesini ve hoş olmayan sonuçlardan

kaçınmasını sağlar. Öngörü, bilinç ve isteklilik bireyin başarısında kritik bir öneme sahiptir.

Kişisel gelişimin tanımı, bu çalışmanın amacına yönelik olarak “kişinin mevcut becerilerini, yeteneklerini, potansiyelini gerçekleştirme fırsatlarını sürekli arayışı ve yeni deneyimlere açık olması ile farklılaşan durumlardaki zorlukları tanımlayabilmesi” şeklinde yapılmıştır (Keyes, 2009:11). Bu çalışmada kişisel gelişim eğilimi için dayanak noktası olarak Robitschek (1998)’in ortaya koyduğu tanım ele alınacaktır. Robitschek (1998:183) kişisel gelişimi eğilimini “bireyin bilinçli ve istekli bir şekilde değişim ve gelişim sürecine dahil olma düzeyi” olarak ifade etmektedir. Bu süreci teşvik eden boyutlar olarak; gelişimsel, çevresel ve isteklilik kavramlarını öne sürmektedir. Örneğin işiyle ilgili memnuniyetsizlik duyan birisinin daha iyi bir konum elde edebilmek için çaba sarf etmesi kişisel gelişim eğiliminin “isteklilik” boyutuna bir örnek olarak verilebilir.

Keyes (2009), kişisel gelişim eğilimini, bireyin potansiyelini ortaya çıkarabilmek ve ilerlemesini sağlamak adına, kişisel yeteneklerini ve karşısına çıkan fırsatları değerlendirme konusunda sürekli bir çaba içerisinde olması şeklinde tanımlamaktadır. Bu nedenle kişisel gelişim eğilimi, “kendini değiştirme sürecine bilinçli ve istekli katılım” olarak tanımlanabilir. Bu kişisel değişim süreci bilişsel, davranışsal veya duygusal olabilir ve hayatın herhangi bir boyutunda ortaya çıkabilir (Robitschek, 2003:496).

Kişisel gelişim eğiliminin isteklilik boyutu Robitschek’in ifadesiyle, “bir insan gelişim sürecine ancak kendi talebi doğrultusunda yönelebilir, bu da gelişim için minimum düzeyde de olsa özerk motivasyon ve bağımsız hareket etme kapasitesi gerektirir” (Robitschek, 2003:496) şeklinde açıklanabilir. Yani bireyin, sadece birtakım yeteneklerini geliştirmesinin ötesinde bir bütün olarak gelişmesini sağlayan şey bireyin bu doğrultuda sergileyeceği tutumdur.

Kişisel gelişim eğiliminin temelinde bireyin bilinçli ve istekli olarak kendisini değiştirmesi yatar. Robitschek (1999), kişisel gelişim eğiliminin psikolojik durum ile pozitif ilişkili olduğunu belirtmektedir. Aynı zamanda bireyin hayatında gerçekleşen isteğe bağlı olmayan değişim ve gelişmelerin psikolojik durum üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır. Bilinçli ve istekli bir şekilde gelişim sergilendiği durumlarda insan ilişkileri, bağımsız karar verme yetisi, çevresel uyum ve kendini kabullenme yeteneği, gelişimin çevresel unsurlardan kaynaklandığı durumlara göre daha olumlu etkilenecektir. Kişisel gelişim bilinçli ve istekli olmadığında bireylerin, özellikle strese

maruz kaldıklarında, gerçekleşen değişimi nasıl sürdüreceklerini bilememeleri olasıdır (Robitschek vd., 2012:275).

Robitschek (1998)'e göre kişisel gelişim eğilimi “yaşamın her alanında gelişimi destekleyen, bilinç ve davranışlara istekli bir katılımın farkındalığı ve kontrolünü sağlayan meta-bilişsel bir yapı” olarak düşünülebilir. Kişisel gelişim eğiliminin bilişsel boyutu, bireyin hayatının belirli yönlerini nasıl değiştireceğinin farkında olmasıdır. Kişisel gelişim eğiliminin davranışsal boyutu ise bireyin sadece farkında olma durumunun ötesine, faaliyete geçmesidir. Kişisel gelişim eğilimi, “kişisel gelişimi destekleyen inançlar, tutumlar ve değerler de dahil olmak üzere, bilişsel öz yeterlik bileşenlerini” kapsar (Robitschek, 1998:184).

### **2.1.2.1. Kişisel Gelişim Eğiliminin Ölçümü**

Kişisel gelişim eğilimi çok çeşitli bilişsel yapılarla ilişkili bir yapı olarak nitelendirilebilir. Kişisel gelişim eğiliminin ölçümünde sıklıkla Kişisel Gelişim Eğilimi Ölçeği (Robitschek) kullanılmaktadır. Bu likert tipi ölçek, bireyin kendini değiştirme konusunda sahip olduğu “meta” hedefine bilinçli ve istekli bir şekilde odaklanma seviyesini tespit eden dokuz maddeden oluşur. Bu maddeler bilinçli ve istekli bir şekilde kendini değiştirmenin hem bilişsel hem de davranışsal yönlerini ele alır. Kişisel gelişim eğilimi ölçeğindeki bilişsel boyuta yönlendirilmiş maddelere bir örnek olarak “Hedeflerime ulaşmak için ne yapmam gerektiğini biliyorum” ibaresi yer almaktadır. Davranışsal boyuta yönelik maddelerden “Hayatımdaki bir şeyi değiştirmek istersem, gereken süreci başlatırım” ibaresi örnek verilebilir.

Robitschek'in (1998) ilk çalışması, kişisel gelişim eğilimi ile atılganlık, iç kontrol odağı ve araçsallık arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu varsayımına dayanmaktadır. Ayrıca, kişisel gelişim eğilimi yüksek bireyler, davranışsal gelişim eylemlerinin, içsel kontrol odağı aracılığıyla istenen sonuçları sağlayacağı konusunda daha olumlu bir bakış açısına sahiptirler. Benzer şekilde araçsallık konusunda, kişisel gelişim eğilimi yüksek olan bir birey eyleme geçmek için, düşük kişisel gelişim eğilimine sahip bireylere nazaran daha isteklidir. 330 lisans öğrencisinin katıldığı bir çalışmada Robitschek (1998) atılganlık, iç kontrol odağı ve araçsallığın kişisel gelişim eğilimi ile orta derecede bir ilişkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Daha sonraki bir çalışmada, kişisel gelişim eğilimi ile bağımsız benlik kurgusu veya benliğe odaklanma arasında pozitif orta düzeyde bir korelasyon tespit

edilmiştir (Robitschek, 2003). Bu çalışmada, kişisel gelişim eğiliminin, bireyin diğer bireylerden bağımsız bir şekilde kendi gelişimine odaklandığı varsayımına dayanılmaktadır. 165 lisans öğrencisi üzerinde yapılan çalışmada Robitschek, bu iki değişken arasında güçlü bir ilişki tespit etmiştir.

169 lisans öğrencisinin katıldığı bir başka çalışmada Robitschek (1999), farklı gelişim biçimlerinin, kişisel gelişim eğilimi skorlarıyla farklı şekilde ilişkilendirileceğini varsaymıştır. Ryff'in (1989) psikolojik refah sınıflandırması kullanılarak, katılımcıları hissettikleri gelişim düzeyi ölçülmüştür. Daha sonra, davranışsal bir geri bildirim ölçeği kullanarak, bu gelişimi nasıl gerçekleştirdiklerini belirtmeleri istenmiştir. Robitschek, gelişimi bir hedef olarak benimseme konusunda, kişisel gelişim eğilimi yüksek bireylerin hem gelişimin farkında olmaları hem de bu gelişimin kendileri tarafından arzulanan bir durum olduğunu belirtmeleri sebebiyle farkındalık ve isteklilik bakımından daha avantajlı olduklarını ifade etmiştir.

Kişisel gelişim eğiliminin, olaylarla başa çıkma ve mesleki değişkenler ile de ilişkisi bulunmaktadır. Robitschek ve Cook (1999)'un 205 üniversite öğrencisi üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada kişisel gelişim eğilimi ile başa çıkma stilleri (yansıtıcı ve baskılayıcı) ve mesleki değişkenler (kariyer keşfi ve mesleki kimlik) arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmanın öne sürdüğü temel hipotezler; kişisel gelişim eğilimi ile yansıtıcı başa çıkma stili, kariyer keşfi ve mesleki kimlik arasında pozitif bir ilişki bulunacağı ve kişisel gelişim eğilimi ile baskılayıcı başa çıkma stili arasında negatif bir ilişki bulunacağı yönündedir. Bulgular, yansıtıcı başa çıkma stilinin, mesleki keşfin ve mesleki kimliğin kişisel gelişim eğilimi skorlarıyla pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Baskılayıcı başa çıkma öngörüldüğü gibi kişisel gelişim eğilimi ile negatif korelasyon göstermiştir.

Kişisel gelişim eğilimi skorlarının aile işleyişi ile ilgili fonksiyonlarla ilişkili olduğu yapılan çalışmaların sonuçları arasında yer almaktadır. Whittaker ve Robitschek (2001) 336 katılımcı üzerinde gerçekleştirdikleri araştırmalarında kişisel gelişim eğiliminin problem çözme ve iletişim gibi aile fonksiyonları ile pozitif korelasyon gösterdiğini bulunmuştur. Yine aynı çalışmada kişisel gelişim eğilimi ile aile çatışması arasında negatif korelasyon tespit edilmiştir.

#### **2.1.2.2. Kişisel Gelişim Eğiliminin Önemi**

Kişisel gelişim eğiliminin hem bilişsel hem de davranışsal bileşenleri yönetsel faktörler açısından önem taşımaktadır. Robitschek ve Cook (1999:128) bu



duruma ilişkin olarak bireyin “kendisini ve çevresini” tanımlama şeklinin mesleki açıdan daha sağlıklı bir kimlik oluşturmada etkili olduğunu savunmuştur. Robitschek (1998) ayrıca, Kişisel gelişim eğilimi yüksek olan bireylerin bilinçli olarak, gelişmek ve “daha iyi” olmak adına, fırsatları araştırdığını ya da bunlardan yararlandığını iddia etmiştir. Day ve Harrison (2007:365) “kendini lider olarak düşünmek, lider olarak hareket etmek ve liderlik becerilerini geliştirmek için önemli bir itici güçtür” demiştir. Bu nedenle, kişisel gelişim eğilimi yüksek olan bireylerin liderlik becerilerini geliştirmek amacıyla kariyerlerinde ve kişisel yaşamlarında fırsatlar sağlamak için motive olabilecekleri varsayılabilir.

Kişisel gelişim eğilimi, duygusal problemlere karşı korunmada önem taşıyan faktörler ile etkileşimdedir. Hardin vd., (2007), bireyin kendisi ile ilgili tutarsızlıklarının genellikle üzüntü ve içine kapanıklık ile ilgili olduğunu ifade etmektedirler. Kişisel gelişim eğilimi düzeyi yüksek olan bireylerin, yüksek düzeyde depresyon ve üzüntü yaşama olasılığı daha düşük olacaktır. Kişisel gelişim eğilimi önemli bir yapıdır, çünkü bireylerin “üretken ve tatmin edici bir yaşam için gerekli becerileri anlamaları” için gereken temel ilkelerden birini yansıtır (Robitschek, 1998:196).

Kişisel gelişim eğilimi, gelişim arayışı sürecine aktif ve istekli olarak katılmaya yönelik bir girişimi tanımlayan bilişsel bir yapıdır. Kişisel gelişim eğilimi; değişim motivasyonu ve değişim süreci hakkında ki kavrayış gibi bilişsel bileşenler ile kişisel değişim için gereken hedeflere dair planlar gibi davranışsal bileşenleri içerir (Robitschek, 2003). Örneğin, kişisel gelişim eğilimi yüksek olan bir birey hem gelişim için potansiyel alanları belirlemek hem de gelişimi gözlemleyebilmek için tecrübe ettiği olguları eleştirel olarak değerlendirebilir. Davranışsal olarak, bu bireyler muhtemelen kişisel gelişim açısından önemli görülen deneyimler arayacaklardır. Buna karşılık, kişisel gelişim eğilimi düşük bir birey geçmiş tecrübelerini gelişim için bir değerlendirme kriteri olarak görmediğinden dolayı gelişimini sağlayacak deneyim arayışında bulunmayabilir. Kişisel gelişim eğiliminin geniş bir hedef yönelimi olduğu göz önüne alındığında, çeşitli karar verme süreçlerini etkilemesi muhtemeldir. Örneğin bireyin stres yaratan olaylar karşısında takındığı tavır kişisel gelişim eğilimine göre değişkenlik gösterir. Kişisel gelişim eğilimi yüksek olan bir birey, stres ile baş edebilmek için yaşadığı tecrübeyi özümsemeyi ve aktif öğrenme vasıtasıyla değiştirmeyi ve gelişmeyi hedefler. Buna karşılık, kişisel gelişim eğilimi düşük olan bir birey

farkındalık seviyesini arttırmak yerine stres kaynağının olmadığı eski konumuna dönmeyi arzular.

“Gelişim” ifadesi bu çalışmada İngilizce’de yer alan “growth”un karşılığı olarak ele alınmıştır. Türkçe’de yine benzer şekilde gelişim olarak çevrilebilen “development”ın ifade ettiği anlam ile “growth”un taşıdığı anlam tam olarak aynı değildir. Growth ile ifade edilen gelişim olgunlaşmayı, büyümeyi ve farklılaşmayı bir arada sunarken development ifadesinde bir önceki duruma göre yaşanan değişimin miktarı ön plana çıkar. Örneğin yeni bir dil öğrenildiğinde bu “development” a bir örnek teşkil ederken, öğrenilen bu dil vasıtasıyla yeni bir kültüre dair edimlerin bireyde oluşturduğu değişim “growth”u temsil eder. Dolayısıyla bu araştırmada kullanılan gelişim ifadesi bireyin sadece belirli yönlerden kendisine kattığı değerleri ölçmekten ziyade kişinin bir bütün olarak ilerlemek istediği yönü ifade etmektedir.

### **2.1.3. Ağ Kurma Davranışı**

Araştırmada bağımsız değişken olarak ele alınan ağ kurma davranışı “bireylerin işlerinde veya kariyerlerinde karşılıklı yarar sağlamak amacıyla başkalarıyla ilişki kurma ve sürdürme girişimleri” (Forret ve Dougherty, 2001:284) şeklinde tanımlanabilir. İş konularını tartışmak, bilgi alışverişinde bulunmak, meslek birliklerine katılmak, örgütsel görevler için gönüllü olmak ve toplu etkinliklere katılmak gibi eylemler ağ kurma davranışlarına örnek olarak verilebilir. Ağ kurmanın temel amacı ilişkiler geliştirmek, var olanları sürdürmek, iş ve kariyer konularında destek sağlamaktır (Forret ve Dougherty, 2004). Kurulan ağda bulunan üyeler aracılığıyla bilgiye ve kaynaklara erişim, fayda elde etmenin bir aracı olarak işlev görür (Brass ve Burkhardt, 1992; Burt, 1992; Baker, 1994; Forret ve Dougherty, 2004). Araştırmalar, iş ve kariyer konularında desteğin, kurum içindeki ve dışındaki ilişkileri kapsayan, bir topluluğun içindeki birçok kişiden sağlanabileceğini göstermiştir (Kram, 1988; Higgins, 2000; Higgins ve Kram, 2001).

Ağ kurma davranışı, kaynaklara erişim sağlamak vasıtasıyla, iş veya kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmek için ilişki kurma ve bu ilişkileri sürdürme çabalarıdır (Forret ve Dougherty, 2004; Wolff ve Moser, 2006). Ağ kurma davranışı, insanların kariyerlerini geliştirmek için pozisyonlarını, yeteneklerini, organizasyonlarını, endüstrilerini veya ülkelerini değiştirmek durumunda kalabildikleri daha dinamik bir iş çevresinin varlığından dolayı, hiç olmadığı kadar önemli olarak kabul edilmektedir (Arthur ve Rousseau, 1996; Inkson, 2006; Sullivan ve Arthur, 2006). Ağ kurma

davranışı, bireylerin faaliyetlerin tamamlamalarına ve kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olmak için kullanabilecekleri geniş bir kaynak kümesi sağlar (Anand ve Conger, 2006). Bu nedenle bireyler, ağ kurma sürecinde kurdukları ilişkileri koruyarak ve kullanarak, değişen kariyer süreçlerini daha etkin bir şekilde yönetebilirler.

### 2.1.3.1. Ağ Kurma Davranışının Ölçümü

Ağ kurma davranışı birçok farklı yöntemle ölçülmeye çalışılmıştır. İlk dönem çalışmalarında yönetici davranışları gözlemlenerek, yönetsel uygulamaların bir kısmını oluşturan ağ kurma davranışları ortaya konulmuştur (Mintzberg, 1973; Luthans vd., 1985; Luthans vd., 1988; Kotter, 1999). Mintzberg (1973) bireyler arası ağlarda ve bilginin akışında kilit noktalarda bulunan üst düzey yöneticilerin, örgüt içi ve dışı ilişkiler kurmak için kullandığı yöntemleri tespit etmek amacıyla yapılandırılmış mülakat tekniğini kullanmıştır. Kotter (1982)'in dokuz farklı sektörde gerçekleştirdiği çalışma Mintzberg (1973)'i destekler şekilde, başarılı yöneticilerin gerek örgüt içi gerekse örgüt dışı, işbirliğine dayanan ilişkiler kurma konusunda daha aktif oldukları sonucuna ulaşmıştır. Bu tür ağ kurma davranışları karşılıklılık üzerine kuruludur. Bilgi ve kaynaklara ulaşım konusunda katkı sağlamasının yanı sıra hedeflere ulaşma konusunda da ağda bulunan bireylerin desteğinin sağlanabilmesi için önem arz eder (Gouldner, 1960). Luthans vd., (1985) başarılı yöneticilerin hangi davranışları sergilediklerini belirlemek için benzer şekilde gözlem temelli bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışma üç farklı kuruluştan (gelir dairesi başkanlığı, bir üretim fabrikası ve emniyet müdürlüğünden) 52 yöneticiyi içermektedir. Bulgular, başarılı yöneticilerin "ağ kurma ile ilgili faaliyetlere nispeten daha fazla zaman ve çaba harcadığını" göstermiştir (Luthans vd., 1985:269). Ağ kurma davranışları, yöneticilerin ve profesyonellerin "işlerinde veya kariyerlerinde onlara yardımcı olma potansiyeline sahip bireyler ile ilişkilerini geliştirmek ve sürdürmek" için yürüttüğü faaliyetler olarak tanımlanabilir (Forret ve Dougherty, 2001:284). Literatürde özellikle yöneticiler ve profesyoneller arasında ağ kurma davranışına odaklanılmış, ağ kurma davranışı ile bu tür ilişkilerin kurulmasının, yöneticilere faaliyetleri ile ilgili konularda kolaylık sağlayacağı görüşü yaygın bir şekilde ifade edilmiştir (Kaplan, 1984; Liden ve Mitchell, 1988; Mueller, 1990; Michael ve Yukl, 1993).

Ağ kurma davranışının incelenmesine karşı artan ilgi farklı ölçeklerin oluşturulmasına olanak sağlamıştır. Ağı geniş, tek bir yapı olarak kabul eden tek boyutlu ölçütler, en yaygın kullanılan ölçüm yaklaşımını temsil eder. Gould ve Penley

(1984), Orpen (1996), Langford (2000) ve Thompson (2005) gibi araştırmacılar çalışmalarını tek boyutlu ölçeklere dayandırmıştır. Orpen (1996) Yönetsel Uygulamalar Araştırması Ağ leğinden (Yukl vd., 1990), türettiği 15 maddelik ölçek ile ağ kurma davranışını incelemiştir. Katılımcılardan, ne sıklıkta sosyal etkinliklere katıldıkları, bağlantı oluşturdukları ve bu bağlantıları hangi düzeyde sürdürdükleri ile bilgi vermeleri istenmiştir. Benzer şekilde, Langford (2000) ağ kurma davranışlarını araştırmak için altı maddelik bir ağ leği kullanmıştır. Bu lek, katılımcıların gruplara üyeliklerini, konferanslara katılımlarını ve ortak faaliyetlerinin sıklığını ele almıştır. Ayrıca, Thompson (2005) katılımcıların etkinliklerini arttırma amacıyla gerçekleştirdikleri ilişki geliştirme ve kullanımlarını değerlendiren altı maddelik bir ağ kurma davranışı leği uygulamıştır. Bu ağ kurma davranışı leği, mevcut bir siyasi yeterlilik leğinin alt boyutu olarak ortaya çıkmıştır (Ferris vd., 2005).

Ağ kurma davranışına ilişkin bilgi birikiminin artışı ile birlikte ağ kurma davranışının çoklu yapı olarak ele alınması, çok boyutlu ölçeklerin geliştirilmesine yol açmıştır. Michael ve Yukl (1993), Forret ve Dougherty (2001), Bozionelos (2003) ve Wolff ve Moser (2006) gibi araştırmacılar çok boyutlu ağ kurma davranışlarına ilişkin ölçekler oluşturmuşlardır. Forret ve Dougherty (2001) faktör analizi kullanarak, beş tür ağ kurma davranışını ortaya koyan bir ölçek geliştirmiştir. Bu beş davranış; iletişimi sürdürmeyi, sosyalleşmeyi, mesleki faaliyetlere katılmayı, dini yapılara ve topluma dahil olma düzeyini ve tanınırlığı içermektedir. Farklı bir yaklaşım benimseyen Michael ve Yukl (1993) ağ kurma davranışlarını, kurum içi veya dışı olmaları bakımından incelemiştir. lekleri, içsel ağ davranışlarını ölçen on bir maddeden ve dışsal ağ davranışını ölçen sekiz maddeden oluşmaktadır. Michael ve Yukl (1993)'in çalışması ile benzerlikler taşıyan Wolff ve Moser (2006) i ve dış ağ yapılarına üç alt boyut eklemiştir. Ağ kurma davranışlarının inşası, srdrlmesi ve kullanımı, i ve dış boyutlar açısından incelendiğinde toplamda altı alt boyut elde edilmiştir. Farklı bir yaklaşım benimseyen Bozionelos (2003), rgt içi ağ kaynaklarının birey tarafından ne derece ulaşılabilir olduğunu ölçmek için altı maddelik bir ölçek geliştirmiştir. Bu lek, bireyin kariyer gelişimini etkileyen araçsal ağ kurma davranışı ile bireyin duygu ve düşüncelerini paylaşmasını olanaklı kılan etkileşimci ağ kurma davranışı olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır.

Ağ kurma davranışının gerek örgütsel seviyede gerekse birey seviyesinde incelendiği ve ağ kurma davranışının temellerini inceleyen çok sayıda çalışma mevcuttur. Michael ve Yukl (1993), orta düzey yöneticilerin alt düzey meslektaşlarına

göre daha fazla dışsal ağ kurma davranışında bulduklarını ve üst düzey yöneticilerin orta ve alt düzey yöneticilere karşı daha fazla içsel ağ kurma davranışında bulduklarını tespit etmişlerdir. Bu bulgular, örgüt içinde buldukları konumların, bireylerin ağ kurma davranışlarıyla ilişkili olduğunu tespit eden sonraki dönem çalışmalarında da desteklenmiştir (Michael ve Yukl, 1993; Forret ve Dougherty, 2001, 2004; Wolff ve Moser, 2006). İşin gereklerine bağlı olarak, pazarlama yöneticilerinin muhasebe ve üretim departmanlarındaki bireylere nazaran, önemli ölçüde daha fazla ağ bağlantısı bulunmaktadır (Michael ve Yukl, 1993).

Ağ kurma davranışının öncülü olarak kişilik özellikleri üzerine yapılan araştırmalar öncelikle dışa dönüklük ve dürüstlüğün etkisine odaklanmıştır. Dışa dönüklük, bireyin girişken ve iddialı yapısını ifade eder (Wolff ve Kim, 2012). Dışadönüklüğü yüksek olan bireyler ağ kurma konusunda daha iddialı olma eğilimindedir (Forret ve Dougherty, 2001; Wolff ve Moser, 2006). Bu davranışsal özellik bireyin gerekli kaynaklara ve bağlantılara ulaşmasını kolaylaştırabilir. Ek olarak, dışadönük bireylerin sosyal açıdan daha yüksek farkındalık düzeyine sahip olmaları ağ kurma davranışının pekiştirilmesinde etkili olabilmektedir (Forret ve Dougherty, 2001; Wolff ve Kim, 2012). Kişilik özelliklerinden dürüstlük için yapılan çalışmaların sonuçları farklılık göstermektedir (Tziner vd., 2004; Van Hoye vd., 2009; Wanberg vd., 2000; Wolff ve Kim, 2012). Dürüst bireyler güvenilir ve görev odaklı olma eğilimindeyken, bireylerin liyakat esasına göre değerlendirilmesi gerektiğini ve ağ kurma davranışının çıkarıcı bir davranış olduğunu düşünebilirler (Bozionelos, 2003).

Ağ kurma davranışı üzerine yapılan araştırmalar ağ kurma girişimlerinin hedeflerini içsel veya dışsal olarak sınıflandırmıştır (Michael ve Yukl, 1993; Wolff ve Moser, 2006). İçsel ağ, ağ kuran kişiyle aynı örgütün üyesi olan bireylerin etkileşimini içerir. İçsel ağ, aynı örgütteki meslektaşları, astları ve üstleri içerebilir. Bu içsel temaslar, bir örgüt yapısındaki hem resmi hem de resmi olmayan ilişkilerden oluşabilir. Dışsal ağ, bir kişinin dahil olduğu örgütün dışındaki insanlarla etkileşimini içerir. Dışsal ağ, müşterileri, sektördeki meslektaşları, kanun koyucuları, tedarikçileri kısacası örgüt dışı paydaşları içerebilir. Bir örgütün ulaşabileceği boyutunun sınırlarının belirli olması nedeniyle, içsel ağda bağlantı kurulabilecek kişi sayısında bir sınırlama varken, dışsal ağ kurma teorik olarak sınırsız fırsatlar sunar (Michael ve Yukl, 1993). İçsel ve dışsal ağlar arasındaki diğer bir fark kendiliğinden oluşan etkileşimlerdir. Bir örgüt içerisinde, insanların koridorda, otoparkta veya kafeteryada

karşılaşmaları veya etkileşimde bulunmaları daha olasıdır. Dışsal temasların kendiliğinden etkileşimi sağlama olasılığı daha düşüktür ve daha az sıklıkta gerçekleşir (Michael ve Yukl, 1993).

İç ve dış ağ davranışı arasındaki temel farklılıklara ek olarak, sonuçlar ağ davranışı türüne göre değişebilir. İçsel ağa yoğunlaşan kişilerin terfi alma olasılığı (Wolff ve Moser, 2010) ve zaman içinde maaş artışı yaşama olasılığı daha yüksektir (Wolff ve Moser, 2009). İçsel ve dışsal ağ kurma davranışları konusundaki çalışmalarında, Michael ve Yukl (1993) bireyin kariyer ilerlemesinin hesaplanması için iki endeks kullanmışlardır. Birincisi, bireyin aldığı promosyon sayısının yaşına bölünmesiyle hesaplanan endekstir. İkinci olarak ise bireyin aldığı promosyon sayısının örgütte geçirdiği süreye bölünmesi ile hesaplanan endekstir. İçsel ağ kurma davranışı bu iki endeksin her ikisiyle de ilişkilendirilirken, dışsal ağ kurma davranışı sadece birincisiyle ilişki içerisindedir.

### **2.1.3.2. Ağ Kurma Davranışının Önemi**

Ağ kurma davranışının sağlaması olası faydalar kariyer başarısı, iş tutumu ve performans şeklinde üç ana kategoride toplanabilir. Ağ kurma davranışı sergileyen bireyin kazandığı çeşitli kariyer avantajları vardır. Bilgiye ve kaynaklara erişim, ağ kurma davranışlarıyla ilgili önemli çıktılar olarak kabul edilir (Ibarra, 1993; Baker, 2000). Yapılan araştırmalar ağ kurma davranışının, daha etkin bir iş arama sürecini olanaklı kılması (Granovetter, 1973), çalışan ile işveren arasında daha iyi bir eşleşme (Fernandez vd., 2000) ve yeniden istihdam edilmenin kolay hale gelmesi (Wanberg vd., 2000) gibi unsurlar aracılığıyla iş bulma süreci üzerinde olumlu etkisinin olduğunu göstermiştir. Bir bireyin ağ kurma davranışları aynı zamanda daha yüksek maaş/gelir elde edebilme ve terfi olasılığı ile de bağlantılıdır (Belliveau vd., 1996; Seidel vd., 2000).

Yapılan araştırmalar ağ kurma davranışının, performansla ilintili olduğunu ortaya koymaktadır. Thompson (2005), ağ kurma davranışının, inisiyatif alma aracılığıyla, iş performansını doğrudan ve dolaylı olarak etkilediğini ifade etmektedir. Ayrıca bu çalışmada ağ kurma davranışı, proaktif kişilik ve iş performansı arasındaki ilişkiyi aracı olarak görev yapmıştır. Ek olarak, Collins ve Clark (2003), üst düzey yönetim ekipleriyle ağ kurma davranışlarında bulunulmasının, içsel ve dışsal sosyal ağların geliştirilmesini sağladığını ve daha yüksek firma performansına (satış büyümesi ve stok performansı) yol açtığını tespit etmiştir.

Bazı çalışmalar, ağ kurma davranışları ile kariyer memnuniyeti ve piyasa uyumluluğu algıları arasında da bir ilişki bulmuştur (Gersick vd., 2000; Langford, 2000; Eby vd., 2003). Forret ve Dougherty (2004), kadın ve erkeklerin algılanan kariyer başarısı ile ilgili ağ kurma davranışları bakımından farklılıklar olduğunu tespit etmişlerdir. Kadınlar için, artan iç görünürlük yani örgüt içinde fark edilme düzeyi ile algılanan kariyer başarısı ilişkilendirilirken, erkekler için ise profesyonel faaliyetlere katılım algılanan kariyer başarısını etkilemektedir. Seibert vd. (2001), ağ kurma davranışlarının maaş, terfi ve kariyer tatmini ile anlamlı ve pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ayrıca bilgi ve kaynaklara erişime aracılık ettiğini belirtmiştir. İlişki kalitesi ve sosyal desteğin, ağ kurma davranışı ve kariyer memnuniyeti ilişkisinde aracılık eden değişkenler olduğu yapılan çalışmaların sonuçları arasındadır. (Langford, 2000). Gersick vd., (2000)'ne göre bireyin profesyonel kariyeri boyunca inşa ettiği ilişki yapısı maaş, terfi, kariyer tatmini gibi amaçlara ulaşımı kolaylaştıran bir araç olmasının yanı sıra bir amaç vazifesi de taşıyabilir. Amaç olarak tanımlanabilen ilişkiler, bireyin "kontrol sağlama yeteneği" olarak da ifade edilmektedir. Kariyer başarısı konusundaki çalışmaların aksine, sınırlı sayıda çalışma ağ kurma davranışlarını ve bunların iş tutumlarıyla ilişkilerini incelemiştir. Higgins (2000) ağ kurma davranışları ile bireyin iş tatmini ve iş ilişkileri -ilişki kurulan kişi sayısı, kariyer ve sosyal destek gibi- arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu gözlemlemiştir. Benzer şekilde, görece az sayıda araştırma, ağ kurma davranışları ve örgütsel bağlılık arasındaki bağlantıyı araştırmıştır. Morrison (2002) bilgi ve arkadaşlık ağlarının, ağın boyutu ve bağlantıların gücü, erimi, konumu vb. açılardan, duygusal bağlılık ile pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Ağ kurma davranışına ilişkin mevcut çalışmalar, ağ kurma davranışlarının kariyer başarısını arttırmada oynadığı rol hakkında fikir vermektedir (Ibarra, 1993; Michael ve Yukl, 1993; Forret ve Dougherty, 2001, 2004). Arthur vd., (2005:179) kariyer sürecinin başarısını "bir kişinin zaman içindeki iş deneyimlerinde herhangi bir noktada belirlenen hedeflerin başarılması" olarak tanımlamaktadır. Sosyal ağlara ilişkin yapılan çalışmalar, bazı durumlarda ağ kurma davranışlarının, kariyer ve performans çıktıları ile ilişkilerinin düşünülenin de ötesine geçebileceğini göstermektedir (Higgins, 2000; Seidel vd., 2000).

Ağ kurma davranışı, yöneticilerin stratejilerini gerçekleştirmelerinde kritik bir etkidir (Luthans, 1988). Ağ kurma davranışı, bireylerin kariyer geliştirme veya iş temelli hedeflerini gerçekleştirebilmek adına, bilgi ve kaynaklara erişim için kurulan ve devam ettirilen ilişkilere dair eylemlerini içerir (Wolff ve Moser, 2009). Ağ kurma

davranışına örnek olarak meslektaşlarla sosyalleşmek, profesyonel kuruluşlara ve topluluklara katılmak gibi faaliyetler gösterilebilir (Forret ve Dougherty, 2001). Bu ağ kurma davranışları sayesinde insanlar kariyer süreçlerini daha kolay yönlendirebilirler. Ağ kurma davranışı, bireyler bazında bir takım olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Araştırmacılar, ağ kurma davranışında bulunan kişilerin bulunmayan kişilere nazaran daha yüksek bir maaşa (Forret ve Dougherty, 2004), daha iyi sözleşme koşullarına (Wolff ve Moser, 2009), kariyer ve iş tatminine (McCallum ve Forret, 2009) ve daha fazla terfi olanaklarına (Luthans vd., 1988; Michael ve Yukl, 1993; Wolff ve Moser, 2010) sahip olma ihtimalinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Kariyer sürecinde ilerlemeyi kolaylaştırmanın yanı sıra, ağ kurma davranışı maddi olmayan öznel kariyer faydaları da sağlar. Bir örgütsel yapıdaki konumu daha yüksek olan ve daha uzun süredir aynı örgütte çalışanların ağ kurma davranışında bulunma olasılığı daha yüksektir. Ayrıca bireyin yönetici konumunda bulunmasının, ağ kurma davranışı üzerinde pozitif etkisi olduğu yapılan çalışmaların sonuçları arasında yer almaktadır. (Forret ve Dougherty, 2001). Yönetici konumunda bulunan bireylerin işle alakalı birlik, dernek ve topluluklara dahil olma ve daha fazla bağlantıya sahip olması öngörülebilir bir durumdur (Carroll ve Teo, 1996). Bu pozisyonlardan örneğin süpervizör olmak, ağ kurma davranışlarıyla pozitif ilişkilidir (Wolff ve Moser, 2009, 2010). Üst düzey yöneticilerin dışsal ağ bağlantıları orta ve alt kademe yöneticilerine nazaran daha fazladır (Michael ve Yukl, 1993). Buna gerekçe olarak, örgütün varlığına etki edebilecek kararlar verme yetkisine sahip bireylerin, örgütün çevresiyle etkileşimlerini düzenleme konusunda, orta ve alt kademe karar vericilere göre daha fazla sorumluluk üstlenmesi öne sürülebilir.

Ağ kurma davranışının öncüllerine ve etkilerine dair çok sayıda çalışma yapılmış olmasına rağmen ilişkisel sermaye üzerindeki etkisi bakımından görece bir eksiklik söz konusudur. İlişkisel sermayenin oluşumuna katkıda bulunma olasılığından dolayı ağ kurma davranışının incelenmesi önem taşımaktadır.

#### **2.1.4. Akademi Ortak Yazarlık Davranışı**

Araştırmanın ilişkisel sermaye boyutuna temel teşkil eden ortak yazarlık kavramı gerek güven konusunda gerekse de bireyler arası etkileşim konusunda önem arz etmektedir. Bu nedenle ortak yazarlık davranışının temelleri ve sosyal ağ analizi ile ilişkilendirilmesine dair açıklama yapılması gerekli görülmüştür. Aşağıda akademisyenlerin neden ortak yazarlık yapma davranışı sergiledikleri, ortak yazarlık



davranışının kökeni ve sosyal analizinin bu bağlama nasıl dahil edilebileceğine dair kavramsal çerçeve yer almaktadır. Ortak yazarlık olgusunun açıklanmasında, aynı zamanda ilişkisel sermaye açısından da önem taşıyan, işbirliği kavramının açıklanması faydalı olacaktır.

Bilginin yapısı gereği, insanların düşünme yöntemleri ve düşünceleri, buldukları bağlama göre şekillenir (Coser, 1968:428). Bilimsel bilgi de insan düşüncesinin çıktılarında birisi (Bloor, 1998:935) olduğuna göre içinde bulunduğu bağlamdan kopuk olması beklenemez. Bu doğrultuda işbirliği ve bilimsel fikirlerin yaratılması arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya yönelik yapılan çalışmaların sayısı giderek artmaktadır. Örneğin, işbirliği ile bilim insanlarının verimliliği arasındaki ilişki Ynalvez ve Shrum (2011), Ponomariov ve Boardman (2010) ve Defaizo vd., (2009) gibi araştırmacılar tarafından incelenmiştir. Bilimsel işbirliği bağlamında yeni bilginin yaratılması, kabul edilmesi ve yayılması da incelenen konular arasındadır (Moody, 2004; Bettencourt vd., 2009; Chen vd., 2009; Kim ve Park, 2009).

Bilim sosyolojisi bilimi, ortak norm ve kurallar aracılığıyla birbirine bağlı olan araştırmacıların, bilimsel bilgi üretimi gerçekleştirmek amacıyla yürüttüğü, organize ve sosyal faaliyetler olarak ele alır (Storer, 1966:3). Başka bir deyişle, bilim camiası bir toplum veya sosyal bir kurum olarak kabul edilebilir (Barzun, 1966; Moody, 2004). Topluluğun sosyal faaliyetleri, yeni üyelerin kabulü, grup normlarına uyum ve bilimsel bulguların paylaşımı ve işbirlikleri gibi konular araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilim sosyolojisinde, işbirliği faaliyeti sadece bilginin üretilmesi açısından değil, aynı zamanda bilimsel toplumun refahı ve gelişimi için de önemlidir. Resmi ve gayri resmi etkileşimlerin ortaya çıkardığı işbirliği, bilimsel bir disiplinin sağlıklı olduğunun işaretidir. Buna bağlı olarak bir disiplinin varlığını sürdürebilmesi ve genişleyebilmesi için bir zorunluluk olan yeni üyelerin dahil edilmesi sağlanabilir (Crane, 1972:117). Bunun yanı sıra, farklı alanlardaki bilim insanları arasındaki işbirlikleri, disiplin, kültür ve fiziki sınırlar gibi bariyerlerin kırılmasını kolaylaştırmaktadır (Heinze ve Kuhlmann, 2008; Sonnenwald, 2007). Disiplinler arası işbirliği, farklı bilimsel topluluklar arasında köprüler kurulmasını, bilgi alışverişini ve yayılmasını mümkün kılar (Sorenson vd., 2006; Lambiottea ve Panzarasa, 2009).

Bilimsel araştırmalar teknik boyutunun yanı sıra sosyal bir eylemdir. Tek başına yayın yapan bir araştırmacı bile elde ettiği bilgiyi, kendi ilerlemesini gösterebilmek adına, diğer bilim insanlarıyla paylaşmak durumundadır. Yeni bilginin

yaratımı tekil veya grup çalışmaların ve bilim insanlarının etkileşiminin kombinasyonuna dayanır (McFadyen ve Cannella, 2004). Bilim insanları arasındaki bu etkileşim sonucu ortaya çıkan yapılar ise disiplinler arası ve/veya coğrafyalar arası yayılmış, şekilsel olmayan araştırmacı ağlarını meydana getirir (Wagner, 2008). Bu şekilsel olmayan bilimsel ağlar, üyeleri arasındaki bilgi akışı yoluyla bilimsel ilerlemeyi destekleyen bilgi kaynakları haline gelirler (De Solla Price ve Beaver, 1966; Crane, 1972).

Akademisyenlerin ortak yazarlık faaliyetinde bulunmaları aralarında kurdukları işbirliğinin doğrudan bir göstergesidir. Bundan dolayı ortak yazarlık faaliyetinin arka planının anlaşılabilmesi adına işbirliğinin açıklanmasına ihtiyaç vardır. Araştırma konusunda işbirliği; ortak bir anlayış geliştirmek suretiyle, birlikte hareket ederek sonucunda bilgi üretimi sağlanması hedeflenen faaliyetlerdir (Sonnenwald, 2007:645). Bu işbirliği sürecinin fayda üretebilmesi elbette katılımcıların bu konuda istekli olmalarına bağlıdır. Bu nedenle ortak amaçlara ulaşabilmek için araştırmacıların yararlı bilgileri, özellikle de başkalarının sahip olamayacağı kritik bilgileri paylaşmaları, genellikle sınırlı olan kaynakları kullanırken verimli olmaları ve belirli bir zaman ve çabayı sarf etmeleri beklenir (Bonacich ve Schneider, 1992).

İşbirlikçi faaliyetlerin tanımının temelinde yer alan “ortak hedef” ve “birlikte çalışma” kavramları hakkında gerek konsept gerekse de uygulama açısından tartışmalar mevcuttur. Çünkü bir işbirliği oluşturmak için araştırmacıların ne kadar yakın çalışmaları gerektiği net değildir. Ayrıca herhangi iki araştırmacının hedefleri ortak gibi görünse bile bu hedeflere ulaşma şekli veya bu hedeflerin elde edilmesi sonucu beklenen getiri, vs. gibi sebeplerden dolayı hedefleri birebir aynı değildir (Katz ve Martin, 1997:7). İşbirliğinin, ortak bir araştırma projesi üzerinde iki veya daha fazla araştırmacının, kaynakları paylaşmak suretiyle birlikte çalışması olarak tanımlanması durumunda daha geniş bağlamdaki içerikler tanımın dışında kalmış olacaktır. Bundan dolayı işbirliğinin tanımı konusunda kesin sınırların çizilmesi mümkün olmamakla beraber, şartlara bağlı olarak toplumsal bir kabul sonucu ortaya çıktığı varsayılabilir (Bordons ve Gomez, 2000).

Akademisyenlerin birlikte çalışmaları ve yayın yapabilmeleri için ilişkisel sermayenin temel koşutlarından güven gereklidir. Akademik camiada bireyin saygınlığı yaptığı bilimsel çalışmalara göre şekillendiğinden, ortak yazar seçimi kişinin kariyeri üzerinde bir etkiye sahip olabilir. Disiplinler arası ortak yazarlar, farklı

alanlar arasında bir köprü görevi görürken, kıdemli bir araştırmacıyla yayın yapmak yeni başlayanlar açısından olumlu etkilere sahip olabilir. Ortak çalışma, doğrusal olarak, hem araştırma hem de birlikte yazma süreci aracılığıyla belirli bir miktarda ilişkisel sermaye oluşturur (Laudel, 2002:4). İlişkisel sermayenin temelinde yer alan güven ortak yazarlık veya işbirliği konularında sıklıkla dile getirilen bir olgudur (Coleman, 1988; Putnam, 2001; Burt, 2004). Bir konuyu araştırmak ve birlikte yazmak için gereken işbirliği, belirli bir güven düzeyinin göstergesidir (Laudel, 2002; Li vd., 2013).

Ortak yazarlık için kurulan ekipler, araştırmacılar arasındaki ilişkilerin bir göstergesidir. Çünkü biriyle güven dayalı bir ilişki kurmadan birlikte bir makale yazmak ya da araştırma yapmak mümkün değildir. Tekrarlanan ortak yazarlık faaliyetleri ise daha güçlü bağların kanıtıdır. Böylesi bağların bulunduğu durumlarda ise kişiler arasında belirli bir düzeyin üstünde güvenin varlığından söz edilebilir. Bu ilişkiler aynı zamanda bilimsel topluluklarda bilginin ve düşüncelerin akışını sağlayan bir araç vazifesi görür. Ortak yazarlık analizi, bir araştırma topluluğunun sahip olduğu ilişkileri ve ilişki kalıplarını ortaya çıkarmak için kullanılabilir (Newman, 2004:5200).

Ortak çalışmalar, bilim ve teknolojinin gelişiminde önemli bir etken olarak gösterilmektedir. Bireysel araştırmalara göre birçok açıdan “daha iyi” olarak kabul edilir. Bilgi ve fikirlerin yayılmasını, yeni kaynaklara ulaşımı kolaylaştırır ve daha fazla geri dönüş sağlar (Beaver, 2004; Wray, 2002; Rigby ve Edler, 2005). Bunlar bilgi üretimi sürecinde büyük öneme sahip unsurlardır. Bunların haricinde ortak çalışmaların “yaratıcılığı” arttırdığı da literatürde yer almaktadır (Burt, 2004; Levine ve Moreland, 2004). Ortak yazarlık sayesinde araştırma üretkenliği (Lee ve Bozeman, 2005), kalitesi (Rigby ve Edler, 2005), inovatif kapasite (Belderbos vd., 2004) ve insan kaynağının etkin kullanımı (Bozeman ve Corley, 2004) gibi konularda olumlu etkiler ortaya çıkabilir.

Ortak yazarlık, akademik camianın incelenmesi konusunda en yaygın kullanılan işbirliği göstergeleri arasındadır. Gerek bir araştırma alanının tamamını gerekse de spesifik bir konuyu ele alan işbirliği ağlarının incelenmesi konusunda ortak yazarlık ağları kullanılmaktadır (Pepe, 2011:2121; Leydesdorff, 2011:72).

Newman (2001:405)’a göre ortak yayın yapmak, bir ilişkinin varlığına kanıt olacak kadar önemlidir. Çünkü bir yayının birlikte yapılabilmesi için belirli düzeyde bir tanışıklığın olması gereklidir. Bunun olmadığı durumlarda ise yine yayının oluşturulması süreci boyunca tanışıklık durumu ortaya çıkmaktadır. Bilim insanları

arasındaki ortak yazarlık ilişkileri, sosyal ağları modellemek için kullanılabilir. Çünkü bu yapı yazarlar arasında işbirliğinin gücünü birlikte yapılan yayınlara bağlı olarak, matematiksel olarak ölçülebilen ilişkiler halinde ortaya koyar (Newman, 2004:5202; Börner vd., 2005:59; Yin vd., 2006:1600).

Kusursuz olmamasına rağmen ortak yazarlık işbirliğinin ve dolayısıyla ilişkisel sermayenin ölçümünde bir gösterge olarak kullanılabilir (Katz ve Martin, 1997; Laudel 2002). Birlikte yayın yapan iki kişinin işbirlikçi bir tutum içerisinde oldukları aşıkardır, ancak bu durum araştırmanın arka planındaki ilişkiler ağının tümünü sergileyemeyebilir. Örneğin büyük araştırma projeleri bilim insanlarının, araştırma görevlilerinin, teknisyenlerin çabalarını bir araya getirmesiyle oluşur ve bu projeler bazı durumlarda dışardan hizmet almayı gerektirebilir (Katz ve Martin, 1997; Laudel, 2002). Ayrıca, resmi anlamda birlikte çalışmasalar bile araştırmacıların işbirliği sergileyebileceği durumlar mevcuttur. Misal olarak yazarlar arasında yer almasa bile sohbet ederek veya ihtiyaç duyulan bir bağlantıyı sağlayarak çalışmaya katkıda bulunan kişilerin yazar listesinde yer almaması bu duruma yol açabilir (Laudel, 2002:4). Son olarak, makamına bağlı olarak çalışmalarda katkısı olmadığı halde bazı kişilere yazar olarak yer verilmesi fiktif bir durum yaratır (Laudel, 2002; Glanzel ve Schubert, 2004). Bu sınırlamaları göz ardı etmeden, bibliyografik verilerin incelenmesi bilimsel toplulukların ilişkisel sermayeleri ve ortak faaliyetlerin dinamiklerinin anlaşılması hususunda fayda sağlayabilir (Ding, 2011).

Ortak yazarlık güvene dayanan bir ilişkiyi temsil eder. Bilimsel bir topluluk içindeki ortak yazarlar, topluluk içinde köprü vazifesi gören, en çok etkileşim içerisinde bulunan düğümler gibi yapısal unsurları ortaya çıkarmak için istatistiksel olarak analiz edilebilecek bir ilişkiler ağı oluştururlar (Newman, 2004:5200). Araştırmacılar arasındaki etkileşimlerin, herhangi bir araştırma uygulamasının temeli olduğu iyi bilinmektedir (Melin ve Perrson, 1996). Ortak yazarlık yoğun bir etkileşim şeklidir. Herhangi bir araştırma etkinliğinin çoğu aşaması tartışma, analiz, sonuçların paylaşılması ve birlikte bir çalışmanın yazılmasını içerir. Araştırmada bağımsız değişken olarak yer alan ilişkisel sermayenin ortaya konulmasına yönelik olarak sosyal ağ analizi kullanılmaktadır. İlişkisel sermayenin bir üst boyutu olan sosyal sermayenin, sosyal ağ analizinde kullanılan kavramlarla ilişkilendirilmesine yönelik özet bilgi Tablo 2.1.'de yer almaktadır.

Tablo 2. 1. Sosyal Ağ Analizi- Sosyal Sermaye İlişkisi

Kavram/Kaynak	Açıklama	Sosyal Sermaye Bağıtısı
Derece (Burt, 2000)	Bir düğümün doğrudan ilişki içinde olduğu, bağın gücü ile ağırlıklandırılan düğümlerin sayısı.	Araştırmacının ilişki kurduğu düğüm sayısı arttıkça, bu düğümlerden birinin araştırmacının ihtiyaç duyduğu kaynağa sahip olma şansı da artar.
Arasındalık (Freeman, 1977)	Bir düğümün farklı iki aktör arasında bulunan en kısa patikada yer alma durumu	Yüksek arasındalık düzeyine sahip düğümlerin, kendileri haricinde bağlantı kuramayacak araştırmacıları birbirine bağlaması sonucunda kaynak ve bilgi akışından istifade edebilir.
Eigenvector (Bonacich, 1972)	Ağdaki bir düğümün öneminin ölçüsüdür. Yüksek puana sahip düğümlerle olan bağlantısına bağlı olarak düğümlere göreli bir skor atanmasıdır.	İyi bağlantılara sahip kişilerle ilişki kurmak kaynaklara ulaşım açısından önem taşır.
Yoğunluk (Coleman, 1988)	Birbirine bağlı düğüm çiftlerinin, potansiyel bağlantı sayısına oranıdır.	Daha yoğun bir ilişki düzeyine sahip ağlarda bireylerin birbirine güvenmesi ve faaliyet gerçekleştirmeleri daha az riskli hale gelir.

Borgatti vd., (1998:30-31-32)'den uyarlanmıştır.

Sosyal ağlarda yer alan aktörlerin ve ilişkilerinin sadece soyut düğüm ve kenarlar olmadığı, sosyal açıdan zengin ve çok boyutlu ilişkileri barındırdığı göz önünde bulundurulduğunda bu ağların sadece yapısal yönden incelenmesi yetersiz kalacaktır. Bu bağlamda toplulukların incelenmesinde her bir aktörün taşıdığı özellikler – ortak yazarlık ağları için; akademik düzey, unvan, uzmanlık alanı, vb.- bakımından incelenmesi bu eksikliğin giderilmesi hususunda önem arz etmektedir. Sosyal ağ analizi, bir gruptaki sosyal sermayeyi ölçmek ve görünür kılmak için bir yoldur. Sosyal ağ analizi teknikleri (veya karmaşık ağ yöntemleri), bir grup veya ağdaki sosyal bağları matematiksel olarak ölçer. Farklı türlerde ilişkiler; arkadaşlık, akrabalık, iş ilişkileri, vb. farklı türde ağlar ortaya çıkarır. Toplum içinde yaşayan bireyler genellikle birden fazla ağa dahildirler. Ağlar zaman zaman kesişme gösterirler. Örneğin hem aynı işyerinde çalışırken hem de akrabalık bağı bulunan bireylerin dahil oldukları ağlar gibi. Bir ağ bir grafik biçiminde görüntülediğinde,

bireyler (aktörler) düğümlerle (nodes) temsil edilir ve bu aktörlerin arasındaki ilişkiler de kenarlar (edges) ile ifade edilir (Gürsakar, 2009).

Özetlenecek olursa, akademisyenlerin ortak yazarlık faaliyetinde bulunmaları hem kendileri hem de bilimsel topluluklar açısından fayda sağlamaktadır. Ortak yazarlık faaliyetinin gerçekleştirilebilmesi için belirli bir güven düzeyine ve işbirliğine ihtiyaç vardır. Ortak yazarlık sonucunda elde edilen çıktıların değerlendirilmesi ile bireyler arasında kurulan ilişkilerin bir boyutu ortaya konulabilir. İncelenen bu boyut, sosyal ilişkilerin karmaşıklığı ve çok fazla sayıda etkenin bulunması sebebiyle, iki birey arasındaki ilişkinin tüm kapsamını ortaya koyamasa bile örgütlere, -bu araştırma bağlamında üniversitelere- ölçülebilir bir ilişkisel sermaye yapısı sunabilir. Bu bakımdan ilişkisel sermayenin değerlendirilmesinde sosyal ağ analizinin kullanımı oldukça faydalı olabilir.

## **2.2. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER**

Bu bölümde hipotezlerin oluşturulmasında dayanak teşkil eden değişkenler arası ilişkilerden bahsedilecektir. Ağ kurma davranışı ve kişisel gelişim eğiliminin ilişkisel sermaye üzerinde etkisinin olduğu hipotezlerine dair mantıksal çıkarım aşağıda yer almaktadır. Bireyin özelliklerinin düzenleyici etkisinin söz konusu modelde yer almasına gerekçe olarak sunulan bilgiler, bağımsız değişkenlere ilişkin başlıkların altında yer almaktadır.

### **2.2.1. Kişisel Gelişim Eğilimi – İlişkisel Sermaye İlişkisi**

Araştırmacılar ve psikologlar genellikle bireylerin, toplulukların ve toplumların güçlü yönlerine odaklanmaktadır. Bu nedenle araştırmaların, insanların yaşam kalitelerini yükseltmelerine, yeni davranışlar kazanmalarına ve insanlara çevreleriyle daha uyumlu veya yaratıcı bir şekilde başa çıkmalarına yardımcı olan kavramlara yönelmesi olağan bir durumdur. Wubbolding (2000), insanların isteklerini ve ihtiyaçlarını tespit etme ve bunların gerçekleştirilebilir olup olmadığının ortaya konulmasının birçok olumlu sonucunun bulunduğunu ifade etmektedir. Bu sonuçlar arasında; özgüvenin artırılması, kişiler arası ilişkilerin geliştirilmesi ve bireyin daha etkin bir hayat sürebilmesi için gereken bir yol haritasının oluşturulması yer almaktadır. Bandura (1986)'nın sosyal bilişsel teorisine göre, bireylerin kişisel gelişim için eylemde bulunmaları durumunda hayatlarını daha etkin bir şekilde yaşamaları ve pasif olarak sadece dışsal etkilerin sonuçlarını yansıtan bir “kurban” olmaktan

kurtulmaları mümkündür. Kişisel gelişim eğilimi bireyin durumundan bağımsız olarak hemen hemen herkes için önemlidir. Değişim yeteneği, kariyer gelişimi, insan ilişkileri, uyum sağlama gibi birçok kavramı etkilemektedir (Super ve Knasel, 1981; Hendrick, 1995; Savickas, 1997). Kişisel gelişim eğilimi, yaşam boyunca karşılaşılan stres ve zorlukları yönetmek için çok önemlidir. Robitschek vd., (2012:274) kişisel gelişim eğiliminin araştırılmasının önemini “yaşam boyu gelişimin evrensel bir ihtiyaç olduğu düşünüldüğünde, kişisel gelişim eğilimi her bir birey için ele alınması gereken bir kavramdır” şeklinde ifade etmişlerdir. Kişisel gelişim eğilimi davranışsal ve bilişsel becerilerin oluşturduğu bir kavramdır ve kişisel gelişim eğilimi, bireyin kendini geliştirmek adına, karşılaştığı fırsatları değerlendirme düzeyini etkiler (Robitschek, 1988).

Kişisel gelişim eğiliminin etkili olduğu alanları inceleyen çok sayıda ve çeşitlilikte çalışma bulunmaktadır. Chang vd., (2019)’nin 152 katılımcı üzerinde gerçekleştirdikleri boylamsal çalışmada, kişisel gelişim eğilimi ile bireyin genel olarak hayatına dair hissettiği tatmin arasında olumlu bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Özellikle planlı şekilde gerçekleştirilen gelişim çabalarının bireyin psikolojik durumu ile doğrudan pozitif bir ilişkisi olduğu ifade edilmektedir.

Freitas vd., (2016) tarafından, kişisel gelişim eğilimi hakkında yapılan çalışmaların sistematik incelemesi sonucuna göre, kişisel gelişim eğilimi kendine güven ve psikolojik denge gibi unsurlar ile pozitif ilişkiliyken endişe ve depresyon gibi unsurlar ile negatif ilişki içerisindedir. Bu çalışma kapsamında değerlemeye tabi tutulan Yalçın ve Malkoç (2013)’un Türkiye’de elde ettiği sonuçlar Amerika ve Çin’de yapılan kişisel gelişim eğilimi araştırmalarının sonuçları ile benzerlik gösterirken Hindistan örneği ile uyuşmamaktadır.

Kişisel gelişim eğiliminin yüksek olduğu durumlarda sosyal farkındalık, sosyal aidiyet ve sosyal entegrasyon gibi bireyin ilişkisel sermayesi üzerinde etkili olması muhtemel psikolojik özelliklerin de olumlu yönde geliştiği yapılan çalışmaların sonuçları arasındadır (Kashubeck-West ve Meyer, 2008).

Bireysel özelliklerin kişisel gelişim eğilimi üzerinde etkisine dair yapılan çalışmalardan Sharma vd. (2011)’ne göre A Tipi Kişilik özelliklerine (gerginlik, sabırsızlık, huzursuzluk, başarıya ve işe bağımlılık) sahip olmak kişisel gelişim eğilimi ile doğrusal bir ilişkiye sahiptir. Aksi yönde B Tipi Kişilik özelliklerine (uyumculuk, rahatlık ve pasiflik) sahip olmak ise kişisel gelişim eğilimi ile negatif yönlü bir ilişki içerisindedir. Ancak Hindistan’ın kendine has toplumsal yapısının olası bir sonucu

olarak, kişisel gelişim eğilimi bakımından diğer toplumlardan farklı sonuçlar üretmesi olağan bir durumdur (Madan ve Srivastava, 2017).

Kısacası bireyin faaliyetlerinin başarısında önemli bir role sahip olan ilişkisel sermayesinin belirleyicilerinin irdelenmesi adına, sahip olduğu gelişim eğiliminin etkilerinin incelenmesi önem arz etmektedir. Ağ kurma davranışı ve kişisel gelişim eğiliminin, ilişkisel sermaye üzerindeki etkilerinin bireylerin sahip oldukları öznel durumlara göre değişip değişmediğinin incelenmesi de konuya ilişkin bilgi birikimine katkı sağlayabilir.

### **2.2.2. Ağ Kurma Davranışı – İlişkisel Sermaye İlişkisi**

Ağ kurma davranışlarını daha eksiksiz bir bağlamda anlamak için, bunu sosyal sermayenin teorik çerçevesi içinde tartışmak önemlidir. Sosyal sermaye, “bireylerin bağlantı ağlarının yapısı – ağdaki her bireyin bağlı olduğu ve bu bireyler arasında oluşan bağlantı şekli” olarak tanımlanmaktadır (Raider ve Burt, 1996:187). Sosyal sermaye teorisi, bireylerin kariyer başarımlarının ilişkisel ağlarındaki farklılıklardan kaynaklandığını öne sürmektedir. Avantajlı ilişkisel ağlara sahip bireyler daha yüksek kariyer başarıları seviyelerine ulaşabilirken, daha az avantajlı ilişkisel ağlar düşük kariyer başarıları seviyelerine neden olabilir (Raider ve Burt, 1996). İlişkisel ağlar, çeşitli kaynaklara ve bilgilere sahip olan farklı gruplardan insanlarla bağlantı kurma fırsatları sağladıklarında, bu tür ilişkisel ağlara sahip olmayan bireyler karşısında rekabet avantajı sağlar. İlişkisel ağlardaki farklılıklar, bireylerin geliştirdiği ve sürdürdüğü ilişki türlerinden kaynaklanmaktadır. Bu ilişkiler, ağların yapı taşlarıdır. Bu tür ilişkilerde bulunan bireyler, rekabet açısından değerli bilgi ve kaynaklara erişirler. Benzer yeteneklere sahip bireylerin kariyer süreçlerindeki farklılıklar, bireylerin bu tür ilişkiler yoluyla elde ettiği ilişkisel sermaye miktarından kaynaklanabilir (Forret ve Dougherty, 2001).

Ağ kurma davranışlarının doğrusal bir sonucu olarak sosyal ağlar ortaya çıkar. Ağ kurma davranışlarıyla ilgili yapılan araştırmalar genelde bireysel seviyede gerçekleştirilirken, sosyal ağlar yapısal düzeyde incelenmektedir. Araştırmalarda ağ kurma davranışlarının; bir sosyal ağdaki bağların boyutlarından, yoğunluklarından, bağların gücünde ve bağların oluşturdukları kalıplardan nasıl etkilendikleri sıklıkla ele alınan konulardır (Burt, 1992; Ibarra, 1993; Podolny ve Baron, 1997).

İlişkilerin kurulması ve sürdürülmesi karşılıklı iyi niyet oluşturur, bu nedenle ilişkisel sermayenin bir öncülü olarak hareket eder (Burt, 1992; Kotter, 1999;



Thompson, 2005; Wolff ve Moser, 2006). Kurulan ilişkiler geliştikçe, her bağlantı bireye açık bir kaynak olarak hizmet eder. Ağın üyeleri arasında oluşturulan ve faaliyetlerin gerçekleştirilmesini kolaylaştıran karşılıklı güven, ilişkisel sermayenin temelini oluşturur (Adler ve Kwon, 2002). Bilgi ve kaynaklara erişim ve kariyer desteği gibi faydalar ilişkisel sermayenin gelişmesinden türetilir (Seibert vd., 2001). İlişkiler kurulduktan sonra, hedeflenen amaçları gerçekleştirmek adına toplulukta bulunan bireyleri etkilemek ve/veya yönlendirmek için kullanılabilirler (Wanberg vd., 2000; Wolff ve Moser, 2006). Bu nedenle, ilişki kurulan topluluk büyüdükçe, ihtiyaç duyulan kaynaklara daha fazla erişim olanağı sağlanır (Burt, 1992).

Ağ kurma davranışlarıyla ilişkili birçok araştırmacı tarafından farklı boyutlarına ilişkin değişkenler tanımlanmıştır. Bu değişkenler arasında; bireysel özellikler, demografik unsurlar, beşeri sermaye özellikleri ve işle ilgili bileşenler mevcuttur. Çeşitli çalışmalar kişilik özelliklerini ve ağ kurma davranışlarına yönelik tutumları ilişkilendirmiştir. Dışa dönüklük (Forret ve Dougherty, 2001; Wolff ve Moser, 2006) ve dürüstlüğü ağ kurma davranışlarıyla pozitif yönlü bir ilişkiye sahip olduğu gözlenmiştir. Girişimci kişilik (Thompson, 2005) ve benlik saygısı da (Forret ve Dougherty, 2001) ağ kurma davranışlarıyla önemli pozitif korelasyonlar sergilemektedir. Benlik saygısı ilişkilerin sürdürülmesi ve profesyonel faaliyetlere katılım gibi spesifik ağ kurma davranışlarıyla ilişkilendirilmiştir (Forret ve Dougherty, 2001). Ek olarak, Wolff ve Moser (2006), bireyin insanlara karşı duyduğu güven ile ağ kurma davranışı arasında bir ilişki tespit etmiştir. Kişilik değişkenlerinin yanı sıra tutumlar ve ağ kurma davranışları arasındaki ilişkiler de bu çalışmalarda varılan sonuçlar arasındadır. Ayrıca Wanberg vd. (2000), bireyin ağ kurma davranışına ilişkin rahatlığının, ağ yoğunluğuyla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Sturges vd., (2002) ise örgütsel bağlılığın örgüt içi ağ kurma davranışıyla ilişkilendirilebileceğini tespit etmiştir.

Ağ kurma davranışı her koşulda eşit şekilde gerçekleşmez. Bireyin sahip olduğu özelliklere göre farklılaşan ağ kurma davranışı çalışmaları zaman zaman tezatlık gösteren sonuçlar ortaya koymaktadır. Ağ kurma davranışını incelemek üzere sıklıkla ele alınan demografik ve kişisel değişkenlerden bazıları; yaş, eğitim, sosyoekonomik düzey ve cinsiyettir. Literatürde ağ kurma davranışıyla yaş arasındaki ilişkiye dair çelişkili sonuçlar mevcuttur. Forret ve Dougherty (2001), Sturges vd., (2002) ve Wanberg vd., (2000) bu iki değişken arasında anlamlı bir ilişki bulamazken Gould ve Penley (1984) yaş ve ağ kurma davranışları arasında negatif bir ilişki

olduğunu belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalarda genellikle eğitimin, ağ kurma davranışı ile pozitif bir ilişki içinde olduğu gözlenmiştir (Carrol ve Teo, 1996; Forret ve Dougherty, 2001; Wolff ve Moser, 2006). Ancak bazı çalışmalarda bu durum tespit edilememiştir (Sturges, 2002). Forret ve Dougherty (2001, 2004), bireyin sosyoekonomik düzeyi ile ağ kurma davranışlarından ilişkilerin sürdürülmesi ve sosyalleşme boyutları arasında anlamlı ve yüksek düzeyde bir korelasyon olduğunu ifade etmektedirler. Cinsiyet ve ağ kurma davranışı arasındaki ilişkiye dair yapılan çalışmalar çelişkili sonuçlar içermektedir. Bazı çalışmalar (Sturges vd., 2002) bu iki değişken arasında bağlantı bulmazken Forret ve Dougherty (2004), erkeklerin kadınlardan daha fazla sosyalleşme davranışında bulduklarını ancak bu sonucun, bireylerin bekar olması durumunda gözlenmediğini ifade etmişlerdir. Yapılan bir çalışma, sosyo-ekonomik açıdan daha yüksek düzeye sahip olan bireylerin ağ kurma davranışlarına daha fazla eğilimli olduğunu göstermektedir (Forret ve Dougherty, 2001). Sonuç olarak, demografik değişkenlerin ağ kurma davranışı üzerindeki etkisine dair bir görüş birliği mevcut değildir.

Literatür genel anlamıyla ele alındığında, ağ kurma davranışlarıyla doğrusal yönlü olarak ilişkilendirilen bazı kavramlar; dışa dönüklük, vicdanlılık, girişkenlik ve öz saygı şeklinde sıralanabilir. Buna ek olarak, ilişkilerin güven temeline oturtulması, empati ve kariyer oryantasyonu gibi kavramların da ağ kurma davranışları ile bağlantısı olduğu görülmektedir. Ağ kurma davranışlarına etki eden demografik temel değişkenler bireyin eğitim düzeyi ve sosyoekonomik konumudur. Yaş, bir değişken olarak karışık bulgular yaratırken, cinsiyet ve ağ kurma davranışları arasındaki ilişkinin kesinliğine dair az sayıda sonuç bulunmaktadır.

Tezin 3. Bölümünde, kullanılan yöntem ve materyale ilişkin bilgiler yer almaktadır.

## **ÜÇÜNCÜ BÖLÜM**

### **MATERYAL VE YÖNTEM**

Araştırmanın bu kısmında çalışmanın amacı, önemi, evreni, örnekleme, bu örnekleme nasıl ulaşıldığı ve veri elde etmek için kullanılan yöntem ve ölçeklere ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Akademisyenlerin aralarındaki ilişkinin bir göstergesi olarak, yaptıkları ortak yayınlardan türetilen ilişkiler ağının incelenmesi, araştırmanın ilk adımını ve ilişkisel sermaye değişkenini oluşturmaktadır. Bu ağın oluşturulmasında kullanılan bibliyometrik verilerin sosyal ağ analiziyle incelenmesi çok yaygın bir durum olmadığından dolayı öncelikle bu kavramların bir arada ele alınmasına dayanak olarak sunulabilecek birtakım bilgilere değinilecektir.

#### **3.1. SOSYAL AĞ ANALİZİ – BIBLİYOMETRİK VERİ BAĞLANTISI**

Son dönemlerde, sosyal ağlara olan akademik ilgi artış göstermiştir (Newman, 2004). Bir sosyal ağ çoğunlukla bireyler ve/veya örgütler olmak üzere bir dizi aktör ve bu aktörler arasında yer alan bağlar olarak düşünülür (Wasserman ve Faust, 1994). Sosyal ağların en küçük yapıtaşını temsil eden bir bağlantı, gündelik yaşamdan bir ilişkiyi, yakın aile bağlarını veya bağlantılı bireyler arasındaki ortak çıkarları temsil edebilir. Ağlar; bilgisayar sistemleri (Halsall, 1996), ulaşım (Sheffi, 1985), yapay zeka (Hornik vd., 1989), küresel ekonomi (Smith ve White, 1992) ve biyoloji (Junker ve Schreiber, 2008) gibi disiplinlerde önemli bir rol oynamaktadır.

Çoğu büyük örgütte performans, gerçekleştirilen görevlerle ilgili bir dizi metrikte ölçülür. Benzer bir şekilde akademide, akademisyenlerin performansı, öğretim değerlendirmeleri ve araştırma çıktıları gibi akademik faaliyetlerine göre değerlendirilmektedir (Otte ve Rousseau, 2002). Araştırmacıların bu şekilde değerlendirmeleri sadece bağlı buldukları birim açısından önem arz etmez. Ayrıca bu değerlemenin sonuçlarına göre bireyin, birimin, kurumun veya alanın prestiji de etkilenir. Yüksek prestij, gelecek dönemlerde yatırımları ve aynı zamanda, araştırma

standartlarını yükselten, dünya çapında yüksek nitelikli öğrencileri elde etme olasılığını arttırır. Bu nedenle, araştırma çıktılarını en üst düzeye çıkarmak için üniversitelerdeki kilit konumdaki akademisyenleri ve işbirliği alanlarını belirlemek önemlidir. Bu süreçte ağırlıklı olarak makalelerden faydalanılmaktadır. Çünkü farklı türdeki çalışmaların (yani teknik raporlar, bildiri, poster sunum, vb.) yarattığı eş-yazarlık ağları, ihtiva ettikleri işbirliği türünden dolayı farklı olabilir. Örneğin, teknik bir rapor için, yazarlar arasındaki işbirliği, daha kısa sürede yazıldığı ve çok öncül sonuçlar verdiği için zayıf olabilir. Bununla birlikte, makaleler için yazarlar arasındaki işbirlikleri genellikle uzun vadelidir, bu yüzden daha güçlüdürler ve uzun bir ilişkiyi gerektirirler (Cotta ve Merelo, 2005).

Bibliyometrik veriler, 60 yılı aşkın bir süredir bilimin gelişimini anlamak ve açıklamak için yaygın olarak kullanılmaktadır. 1960 yılında Eugene Garfield, Bilimsel Enformasyon Enstitüsü'nü kurmuş ve 1961'de Science Citation Index'i başlatmıştır. Garfield ve Merton (1979), bilimsel literatürden elde edilen bibliyometrik verilerin, bilimsel topluluğun nerede bulunduğunu ve nereye yöneldiğini anlamak konusunda önemli olabileceğini vurgulamıştır. Science Citation Index, araştırmacıların daha önce mümkün olmayan bir ölçekte, bilimsel araştırmaları nicelleştirmelerini sağlamış ve araştırmacıların ortak yazarlık ağlarını incelemeye başlamalarına olanak vermiştir (Van Raan, 2005).

Zhao (2004) bibliyometriyi, bilimsel topluluklar içindeki sosyal etkileşim ağlarının daha geniş bağlamda incelenebileceği ve sosyometri ile karşılıklı bağlantı içerisinde olan bir alternatif yöntem olarak ifade etmektedir (Dhyani vd., 2002). Borgman (1990) bibliyometrinin bazı açılardan, diğer sosyal bilim yöntemlerine göre daha kapsamlı olduğunu iddia etmektedir. Bilimsel toplulukların sahip oldukları informel etkileşim ağlarının, akademik alıntıların veya ortak yayınların analizi yoluyla ortaya çıkarılması mümkündür (Borgman, 1990; Scharnhorst ve Thelwall, 2005).

Her ne kadar bibliyometri alanı uzun bir geçmişe sahip olsa da akademik anlamda yeniden ön plana çıkmasının ardında yatan nedenler olarak; akademik dokümanların elektronik ortamda yer almaya başlaması ve elektronik ortamda dokümanların indekslenmesinin kolay hale gelmesi sayılabilir (Zhao ve Logan, 2002).

Bibliyometri alanında işbirliği örüntülerine ilişkin çalışmalar genellikle ortak yazarlık ve atıf ağları ile ilgilidir (Egghe ve Rousseau, 1990; Chen, 1999). Ortak yazarlık ağları, birbirleriyle çalışmaları aracılığıyla bağlantılı olan araştırmacılardan oluşan bir sosyal ağ yapısı oluştururlar. Ortak yazarlık konusunda sosyal ilişkinin

varlığına dair varsayım, bireylerin ortak yazarlık faaliyetinde bulunabilmeleri için belirli düzeyde bir ilişkilerinin olmasının gerektiğidir. Ortak yazarlık ağları, işbirliğinin yapısını belirlemek ve bireysel seviyede, araştırmacıların durumunu ölçmek için kullanılabilir (Glanzel ve Schubert, 2004). Ortak yazarlık ağları genellikle yönlendirilmemiş ancak ağırlıklandırılmış ilişkilerden oluşur. Bununun sebebi salt bibliyografik verilerden bu ilişkilerin yönünün belirlenmesinin zorluğudur. Bununla birlikte, bireylerin tekrarlı şekilde işbirliği yapması ve ortak yapılan bir çalışmada bulunan yazarlar arasında özgül gruplar oluşturulması, ilişkilere ağırlık atanmasını mümkün hale getirir.

Bibliyometrinin nicel verileri, bilimin sosyolojik yönlerini, özellikle de paradigma değişimlerini ve ortak yazarlığın etkilerini ortaya koymak için kullanılabilir (Boyack vd., 2005; Ding, 2011; Liu vd., 2005; Rodriguez ve Pepe 2008; Bordons vd., 2015). Uzun bir dönemi kapsayan bibliyografik veriler alana ilişkin gelişimi, önde gelen araştırmacıların kimlerle, neler hakkında yayın yaptıkları, bu yayınların disiplinler arası boyutu gibi sorulara cevap vermek suretiyle gözler önüne serilebilir. Böyle bir analiz sadece araştırmacılar arasındaki sosyal ilişkileri değil, aynı zamanda bilimsel bilginin yapısını da gösterebilir (Newman, 2004).

Bilimsel etkiyi ölçmek için üzerinde görüş birliğine varılmış tek bir yöntem bulunmamaktadır. Aslında böyle bir yöntemin varlığı arzu edilen bir durum değildir (Van Raan, 2005). Van Raan (2005:22)'a göre önemli olan göstergelerdir; “bir gösterge, bazı varsayımları açıkça ele alan bir ölçüdür”. Van Raan (2005:31) ayrıca göstergelerin tek başlarına anlamsız olduklarını ve konseptin içinde yer almaları ve zamana karşı dayanıklı olmaları gerektiğini “ölçek kirliliği” yaratmamaları gerektiğini ifade etmektedir.

İstatistiksel araçlar, bir grup içindeki ilişkisel sermayeyi ortaya çıkarmak için belirli bir araştırmacı grubu arasındaki ortak yazar ilişkilerine uygulanabilir. Ortak yazarlık analizi, birlikte yazma ve makale sürecinde ortaya çıkan ilişkisel sermayeyi ölçmenin bir yoludur. Ortak yazarlık ilişkilerinin incelenmesi, yazma sürecinde ortaya çıkan bağlantıların, ilişkisel sermaye bakımından incelenmesini ve bu ilişkilerin bir ağ şeklinde ifadesini sağlar (Newman, 2004). Newman (2004:5200)'ın ifadesiyle “ortak yazarlık ağı bilginin yapısını resmettiği gibi akademik toplumu da resmeden bir ağdır.”

Sosyal Ağ Analizi, ağ özelliklerini analiz etmek ve ölçmek için kullanılan bir tekniktir. Ağın özellikleri, genel ağ yapısı ve bireysel olarak aktörün özellikleri şeklinde iki düzeyde tanımlanabilir. Sosyal ağ analizinde düğümler, bireylerin farklı

özelliklerini ifade eden ve bireylerin karakteristiğini gösteren değişkenlerdir. Bu özellikler kategorik ya da sürekli olabilir (Börner ve Polley, 2014). Borgatti vd. (2013:4), aktörler arasındaki bağları “süreklilik taşıyan” veya belli durumlarda ortaya çıkan ilişkiler şeklinde ifade etmektedir. Araştırmacılar, sosyal ağları oluşturan birey, aile, işletme, topluluk, vs. unsurların aralarında yer alan ilişkilere dair ortaya çıkan sosyal ağ analizi kalemlerinin incelenmesi vasıtasıyla ağ yapılarının, sosyal davranışları ve sosyal değişimi nasıl etkilediğini anlayabilirler (Wellman, 1983:157).

Sosyal ağ analizi tekniklerinin, ortak yazarlık ilişkilerine uygulanması kabul gören bir durumdur. Çünkü birlikte yayın yapmış olmak “kiminle” sorusunun cevabını sağlar (Zervas vd., 2014:1). Sosyal ağ analizi tekniklerini bu şekilde kullanmanın bazı sakıncaları da mevcuttur. Öncelikle sadece bu yöntemle dayanarak yazarlar arasındaki ilişkilerin tüm boyutlarıyla ölçülmesi mümkün değildir (Jeanes vd., 2014). Ortak yazarlık aynı zamanda işbirliğinin kusurlu bir ölçütüdür, çünkü bazen çalışmanın ortaya çıkmasında oldukça küçük bir rol oynayan veya farklı nedenlere bağlı olarak, çalışmada katkısı bulunmayan kişilerin de yazarlar arasında yer alması olasıdır (Katz ve Martin, 1997; Laudel, 2002).

İlişkisel sermayenin değerlendirilmesi sosyal ağların analizi ile mümkündür. Bu bağlamda sosyal ağ analizi, bir grup içindeki ilişkisel sermayenin görünür kılınması için kullanılacak bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yöntem sosyal ağlardaki yapısal ilişkileri belirgin hale getirirken, paydaşların bu yapısal ilişkileri doğru bir şekilde ölçmelerini, ilişkilerin neden ortaya çıktıklarını ve sonuçlarının neler olduğunu anlamayı da olanaklı kılmaktadır (Knoke ve Yang, 2008:4).

Sosyal ağ analiz araçları, bir ağın parametreleriyle ilişkisel sermaye yapısını analiz eder ve sınıflandırır. Analizler, ağın merkezinde kimin konumlandığı, ağdaki kümelenmelerin birlikte çalışıp çalışmadığı ve bu kümelenmeler arasında kimin köprü vazifesi gördüğü gibi soruların cevaplarını ortaya koymaktadır. Bu ilişkiler, bireylerin genellikle düğümler (node) olarak belirlendiği ve ilişkili bireylerin tipik olarak bir kenar (edge) ile bağlandığı ağ grafikleri aracılığıyla ortaya konulur. Bu grafikler, sosyal ağ analizinde sosyogram veya ağ haritası olarak adlandırılır (De Nooy vd., 2011:3-5). Ağ analizi sonucu ortaya çıkan ağ haritası ile yeni fikirlerin yayılmasında anahtar rol oynayan (yapısal boşluklarda köprüler oluşturan) ve mevcut fikirlerin gelişmesini sağlayan (ağda merkezi konumda bulunan) araştırmacıların daha net bir şekilde ortaya konulması sağlanabilmektedir. Burt (2005:12)’a göre sosyal ağ sonucunda elde edilen bir sosyogram, insan etkileşimlerinin “ağ tortusu” nu

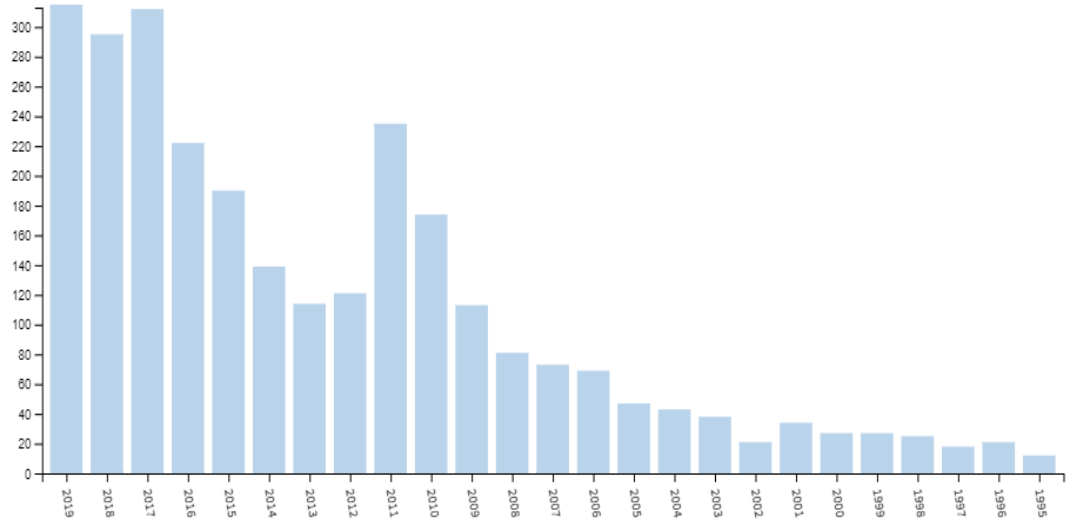
göstermektedir. Bireyleri ifade eden düğümleri birbirine ilişkilendiren bağlar (kenarlar) bir ilişkinin göstergesidir. Bu bağlar tek yönlü veya çift yönlü (yönlendirilmemiş) ve güçlü veya zayıf olabilirler. Bir ilişki sosyal ağ analizi araçları tarafından işlenebilecek hale getirilebildiği durumlarda matematiksel prensipler de bu ilişki üzerinde uygulanabilir (Lin vd., 2001:63). Bu sayede; ağa ait yoğunluk, yapısal boşluklar, köprüler gibi sosyal sermayenin yapısını oluşturan unsurlar analiz araçlarının vasıtasıyla görünür hale getirilebilir.

Sosyal ağ analizinin ilişkisel sermayenin tespitinde kullanılması, hem veri setlerinin daha kapsayıcı olmasında hem de ölçülen değerlerin daha fazla kesinlik arz etmesinde önemli bir role sahip olduğundan dolayı bu araştırmada kullanılması uygun görülmüştür.

### **3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM**

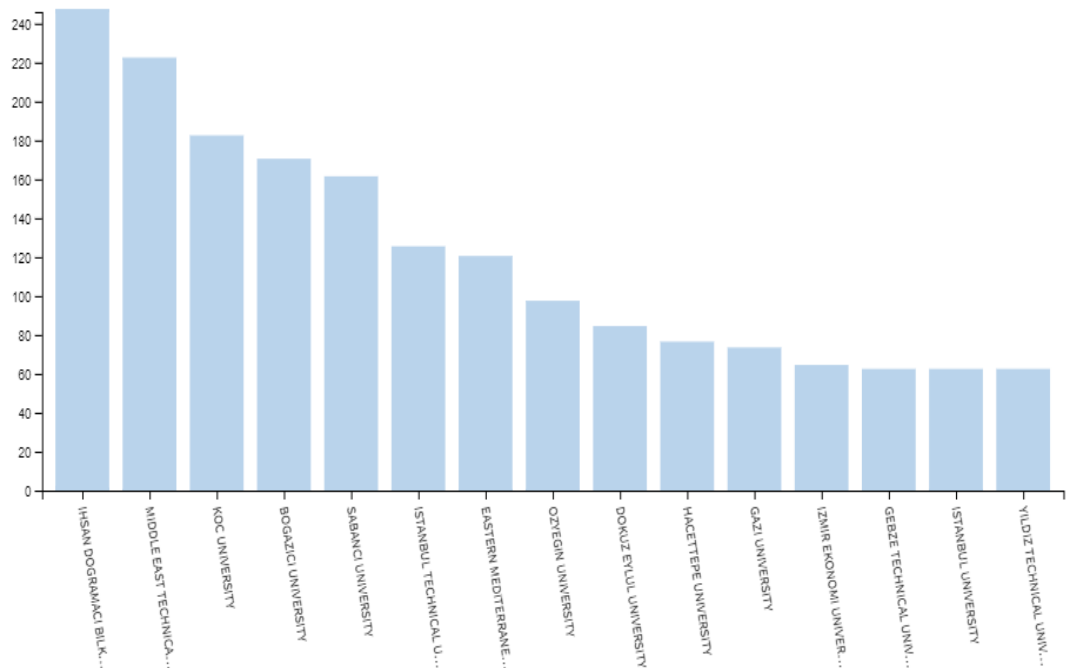
Çalışmanın bağımlı değişkeni olarak ele alınan ilişkisel sermayenin tespiti için, yönetim ve organizasyon alanında yapılmış çalışmaların yazar ağ haritasının sosyal ağ analizi yöntemiyle ortaya çıkarılması ve bu ağda yer alan yazarların ilişkisel sermayelerinin ortaya konulması sağlanmıştır. Bu doğrultuda çalışma amacına uygun örneklem çerçevesi Scopus veri tabanında ve Web of Science'ta (WoS) yer alan, Türkiye menşeli, yönetim ve organizasyon alanında yapılmış çalışmaların yazarları olarak belirlenmiştir. Scopus ve WoS veri tabanlarında yer alan 1978-2018 yılları arasındaki, yönetim organizasyon alanında yazılmış, Türkiye menşeli yayınların künyeleri derlenmiş, toplamda 4773 yayına ulaşılmıştır. Derleme aşamasında ilgili veri tabanlarında arama yapılırken öncelikle adres çubuğuna Türkiye sınırlaması getirilmiştir. Devamında veri tabanlarının kendi sınıflandırması olarak bulunan Yönetim ve Organizasyon seçeneği işaretlenmiştir. Bu yayınlardan her iki veri tabanında da yer alanlar düşüldüğünde 4066 sayıda eser kalmıştır. Daha sonrasında içerisinde yönetimle alakalı kelimeler geçmesine rağmen aslında beşeri bilimlerdeki yönetim ve organizasyon konularıyla alakalı olmayan eserlerin kontrol edilerek çıkarılması sonucunda 3314 adet eser ve bu eserlerin yazarları olarak 5379 araştırmacıya ulaşılmıştır. Bu araştırmacıların içerisinde yabancı kökenli yazarlar da yer almaktadır. Anket uygulaması Türk yazarlara uygulanacak olmasına rağmen ağdaki etkileşimleri daha sağlıklı bir şekilde gözlemlemek amacıyla yabancı yazarların, sosyal ağ analizi aşamasında veri setinde kalması daha uygun görülmüştür.

Derlenen yayınlara ilişkin olarak yıllara, üniversitelere ve ülkelere göre dağılımına ilişkin grafikler aşağıda yer almaktadır.



Şekil 3. 1: Yıllara Göre Dağılım

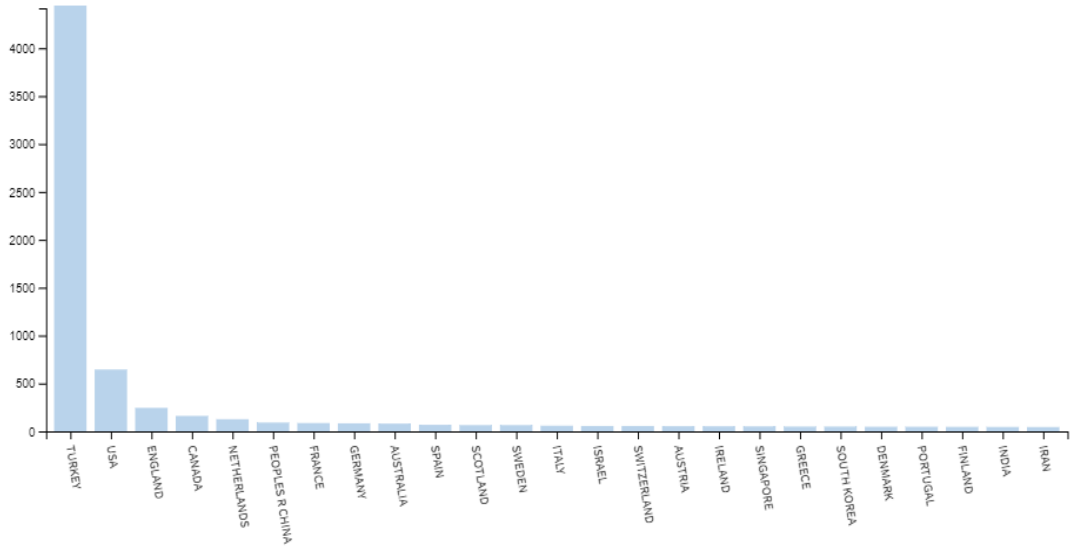
Araştırmada ele alınan yayınların yıllara göre dağılımını incelendiğinde 2010 ve 2011 yıllarında hızlı bir yükselişin ve düşüşün ardından tekrardan yükseliş eğilimine geçtiği görülmektedir.



Şekil 3. 2: Üniversitelere Göre Dağılım



Web of Science ve Scopus veri tabanlarında, yönetim alanında en fazla yayını bulunan Türk üniversitesinin İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi olduğu görülmektedir. İkinci ve üçüncü sırada ise Orta Doğu Teknik Üniversitesi ve Koç Üniversitesi gelmektedir. Üniversitelere göre dağılımda dikkat çeken bir husus olarak vakıf üniversitelerinin üst sıralarda sıklıkla görülmesi ifade edilebilir.



Şekil 3. 3: Ülkelere Göre Dağılım

Şekil 3.3'te ortak yazarlık faaliyetinde bulunulan ülkelerin bir sıralaması verilmiştir. Yani yayında yer alan yazarlardan herhangi birinin adresinde farklı bir ülkenin bulunması durumudur. Bu bağlamda en çok ortak yazarlık faaliyetinde bulunulan ülke olarak Amerika tespit edilmiştir.

Ulaşılan yayınlara ait veriler, ağ düzeneği olarak güç temelli yöntemlerden Yifan Hu seçilerek Gephi (<https://gephi.org/>) programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Daha sonrasında düğümlerin çakışmasının önüne geçilmesi için Noverlap düzeneği de uygulanmıştır. Çalışmada Yifan Hu yönteminin seçilmesinin nedeni, yöntemin bağlantı içerisindeki düğümleri daha yakın, ilintisiz olanları daha uzak olarak yansıtması, görel olarak daha hızlı sonuç vermesi ve büyük kümelenmeler ile küçük kümelenmeler arasındaki farkı daha belirgin yansıtmasıdır.

Sosyal ağ analizine tabi tutulan yazar listesi Eigenvector skorlarına göre sıralandığında 0-1 arasında aldıkları değerlere göre tabakalara ayrılmışlardır. Tabakalara ayırma işlemi sırasında 1 ve 0,1 arasında skorlar 1.grup, 0,1-0,01 arasındaki skorlar 2.grup, 0,01-0,001 arasındaki skorlar 3.grup ve 0,001'den küçük

skorlar 4.grup olarak nitelendirilmişlerdir. Bu gruplara düşen yazar sayıları sırasıyla 250, 1741, 2713 ve 675'tir.

Araştırmanın örneklem çerçevesi ortaya çıkarıldıktan ve tabakalara ayrıldıktan sonra yazarlar arasından, grupların, toplam sayıya oranlarına göre değişen sayılarda, rassal olarak seçilen 850 kişiye hazırlanan anket formu gönderilmiştir. Anket formunun gönderilmesi aşamasında öncelikle yazarların güncel e-posta adresleri bağlı buldukları kurumların web sayfalarından temin edilmiştir. Web ortamında hazırlanan birebir aynı anketin, farklı dört farklı bağlantı ile gruplara göre dağıtılması sonucunda gelen yanıtların tabakalara göre ayrışması sağlanmıştır. Tabakalara göre geçerli geri dönüş sayıları ise sırasıyla 22, 62, 76 ve 54'tür.

Tabakalama sürecinden sonra anketlere gelen yanıtlar ile ilişkisel sermaye skorlarını temsil eden Eigen skorlarının eşleştirilerek analiz edilebilmesi için anketin yollandığı örnekleme yer alan potansiyel katılımcıların -ayrıştırıcı olarak kullanılmak üzere- yaş, cinsiyet, çalışma alanı, unvan, yaşadıkları şehir gibi bilgiler araştırmacı tarafından, tamamı kamuya açık verilerden derlenmiştir. Bu bilgiler sadece bu çalışmanın analiz kısmında kullanılmış olup çalışmanın herhangi bir kısmında katılımcıların yanıtlarının veya kimliklerinin ifşa edilmesine olanak sağlayacak bir bilgi sunulmadığı gibi ilerleyen dönemlerde de farklı çalışmalarda kullanılmayacaktır.

### 3.3. ÖLÇEKLER

Araştırmada bağımsız değişken olarak ele alınan "ağ kurma davranışının" ölçümü için Michael ve Yukl (1993)'in 16 maddeden oluşan ölçeğinden faydalanılmıştır. Ağ kurma davranışının, ilişkisel sermaye üzerinde etkisi olduğu çıkarımından hareketle araştırmada bağımsız değişken olarak ele alınmaktadır.

Bir diğer bağımsız değişken olan "kişisel gelişim eğilimi" için Robitschek (1998)'in geliştirdiği, 9 maddeden oluşan ölçekten faydalanılmıştır. Kişisel gelişim eğilimi değişkeni; bireylerin planlı hareket etmeleri ve değişime açıklıkları hususlarında bilgi sağlayarak bireylerin ilişkisel sermaye edinmesinde açıklayıcı olacağı düşünüldüğünden araştırmada yer alması uygun görülmüştür.

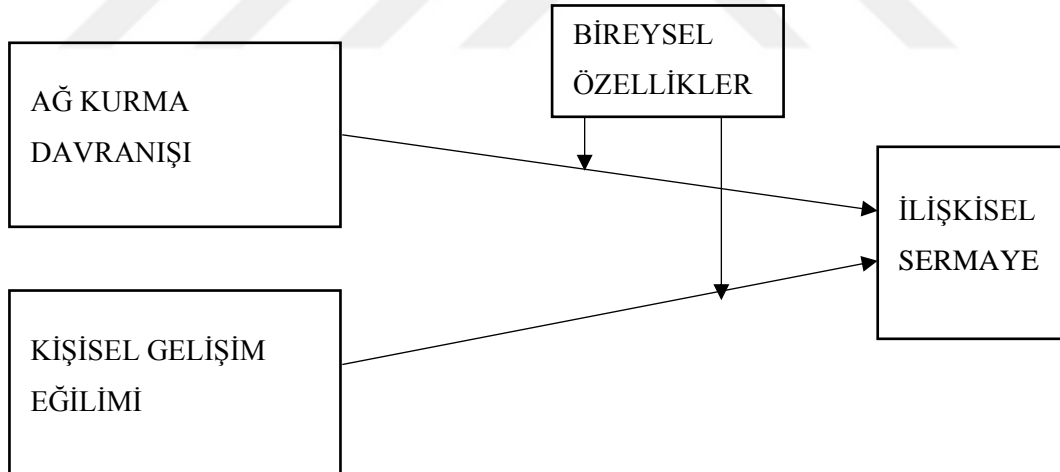
Ölçek, alan konusunda bilgili ve yabancı dil konusunda yeterliliğe sahip farklı iki yazar tarafından önce Türkçeye sonrasında orijinal diline çevrilerek karşılaştırılmıştır. Aradaki farkların giderilmesi hususunda farklı bir uzman görüşünden faydalanılmıştır.

Bireylerin sahip oldukları tutumların haricinde ilişki kurma ve ortak yayın yapma hususunda öneme sahip olduğu düşünülen kişisel özelliklerinin (yaş, cinsiyet, unvan, yurt dışı eğitim, çalışılan anabilim dalı ve yaşadıkları şehir) de bahsi geçen bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler üzerindeki öngörülen etkilerinin incelenmesi için araştırmaya düzenleyici değişken olarak dahil edilmişlerdir.

Kişilerin sahip oldukları özelliklerin tespiti için bireylerin üyesi buldukları kurum, sahip oldukları unvan ve araştırma alanları gibi veriler anket formunda yer alan sorulara verdikleri cevaplardan temin edilmiştir.

### 3.4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Bu çalışma bilimsel bilginin sosyal açıdan yapılandırılmış olması (Crane, 1972; McFadyen ve Cannella, 2004) varsayımından hareketle, akademisyenlerin sahip oldukları ilişki sermayenin, ağ kurma davranışı ve kişisel gelişim eğiliminden ne şekilde etkilendiğini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Ayrıca akademisyenlerin sahip oldukları bireysel özelliklerin bu ilişkiye olan etkisi de düzenleyici değişken olarak incelenmektedir. Araştırmaya ilişkin model aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.



Şekil 3. 4: Araştırma Modeli

Kavramsal inceleme sonucunda oluşturulan öne sürülen hipotezler aşağıda yer almaktadır. Bu hipotezlerden H3 ve H4 bireysel özelliklerin bütününe temsil açısından oluşturulmuştur. Yani analize tabi tutulan alt başlıkların toplamını ifade etmektedir.

Bireylerin örgüt içinde veya dışında gerçekleştirdikleri etkileşimlerin sonucunda karşılıklı güven, bilgi paylaşımı ve etkin iletişim düzeyleri artabilir. Yani ağ kurma faaliyetleri, bireylerin bilinirliklerini ve etkinliklerini olumlu yönde

etkileyebilir (Aaltonen ve Turrkulainen, 2018). Buna dayalı olarak H1 hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H1: Ağ kurma davranışının, ilişkisel sermaye üzerinde pozitif etkisi vardır.

Bireylerin kendilerini geliştirme olanakları karşısında sergiledikleri davranışsal ve bilişsel tavırlar, kişiler arası ilişkiler kurmalarında önemli bir etkiye sahiptir (Baier-Fuentes vd., 2018). Bireyin kendisiyle ilgili tutumunun olumlu olması durumunda çevresiyle etkileşiminin daha sağlıklı olacağı varsayımından hareketle H2 hipotezi aşağıdaki gibi oluşturulmuştur.

H2: Kişisel gelişim eğiliminin, ilişkisel sermaye üzerinde pozitif etkisi vardır.

İlişkisel sermayeyi etkilediği düşünülen ağ kurma davranışı ve kişisel gelişim eğiliminin etkisinin, bireyin sahip olduğu demografik özelliklere (unvan, çalışma süresi, çalışılan alan, yaş, yurtdışı eğitim, cinsiyet ve şehir) göre değişkenlik gösterip göstermediğinin incelemesi için bu özelliklerin düzenleyici değişken olarak ele alındığı H3 ve H4 hipotezleri alt maddeleriyle aşağıda yer almaktadır.

H3: Bireysel özelliklerin, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermaye arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H3a: Bireyin unvanının, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H3b: Bireyin çalışma süresinin, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H3c: Bireyin çalıştığı alanın, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H3d: Bireyin yaşının, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H3e: Bireyin yurtdışı eğitim durumunun, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H3f: Bireyin cinsiyetinin, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H3g: Bireyin yaşadığı şehrin, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H4: Bireysel özelliklerin, kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermaye arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H4a: Bireyin unvanının, kişisel gelişim eğilimi ve ilişki sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H4b: Bireyin çalışma süresinin, kişisel gelişim eğilimi ve ilişki sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H4c: Bireyin çalıştığı alanın, kişisel gelişim eğilimi ve ilişki sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H4d: Bireyin yaşının, kişisel gelişim eğilimi ve ilişki sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H4e: Bireyin yurtdışı eğitim durumunun, kişisel gelişim eğilimi ve ilişki sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H4f: Bireyin cinsiyetinin, kişisel gelişim eğilimi ve ilişki sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

H4g: Bireyin yaşadığı şehrin, kişisel gelişim eğilimi ve ilişki sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.

### 3.5. METODOLOJİ

Araştırma kapsamında derlenen veri setinin sosyal ağ analizine tabi tutulması hem bağımlı değişken ilişki sermayenin göstergesi olarak eigen skorlarının elde edilmesini sağlamış hem de örneklem çerçevesi oluşturulabilmesini mümkün hale getirmiştir. Veri toplama sürecinin ikinci adımında oluşturulan bu örneklem çerçevesinin eigen skorlarına göre tabakalara ayrılması, tabaka genişliğine oranlı sayıda katılımcıya anket gönderilmesi ve bu anketlere sağlanan geri dönüşlerin derlenmesi oluşturmaktadır.

Ölçeklerin yapı geçerliliği ve güvenilirliği incelendikten sonra bağımsız değişken olarak ele alınan ilişki sermaye ve ağ kurma davranışı ile kişisel gelişim eğilimi arasında öngörülen ilişkiye dair regresyon analizi yapılmıştır. Devamında ise bireysel özelliklerin bu ilişkilerde düzenleyici bir etkisinin olduğu hipotezinin değerlendirilebilmesi için düzenleyici etki analizleri yapılmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR VE TARTIŞMA

#### 4.1. BULGULAR

Bu bölümde, uygulanan ankete katılım doğrultusunda oluşan demografik bulgular, ölçeklerin yapısal geçerliliğine dair yapılan analizler, sosyal ağ analizi ve kurulan hipotezlere ilişkin gerçekleştirilen regresyon analizi ile düzenleyici etki analizleri yer almaktadır.

##### 4.1.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya dahil olan bireylere ilişkin demografik bulgular Tablo 4.1’de yer almaktadır. SPSS programı aracılığıyla ortaya konulan bu kategoriler aynı zamanda düzenleyici etki analizinde kullanılmaktadır.

Tablo 4. 1. Demografik Bulgular

<i>Değişken</i>	<i>Grup</i>	<i>Sayı</i>	<i>Yüzde</i>
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	107	50
	Erkek	107	50
<i>Yaş</i>	21-25	2	0,9
	26-35	43	20,1
	36-45	57	26,6
	46-55	54	25,2
	56 ve üzeri	58	27,1
<i>Çalışma Süresi</i>	1-5 yıl	10	4,7
	6-10 yıl	42	19,6
	11-15 yıl	40	18,7
	16-20 yıl	44	20,6
	21 ve üzeri	78	36,4

<i>Unvan</i>	Dr.	4	1,9
	Arş. Gör.	9	4,2
	Arş. Gör. Dr.	5	2,3
	Öğr. Gör.	2	0,9
	Öğr. Gör. Dr.	3	1,4
	Dr. Öğr. Üyesi	41	19,2
	Doç. Dr.	63	29,4
	Prof. Dr.	87	40,7
<i>Anabilim Dalı</i>	Yönetim ve Org.	82	38,3
	Pazarlama	27	12,6
	Üretim	15	7
	Finans	17	7,9
	Muhasebe	7	3,3
	İktisat	15	7
	Diğer Bölümler	51	23,8
<i>Yurtdışı Eğitim</i>	Evet	85	39,7
	Hayır	129	60,3
<i>Şehir</i>	İstanbul	59	27,6
	İzmir	27	12,6
	Ankara	30	14
	Diğer Şehirler	84	39,3
	Yurtdışı	14	6,5

Araştırmaya katılan 214 bireyin 107'si (%50) kadın ve 107'si (%50) erkektir. Yaş gruplarına göre dağılımı ise 2'si (%0,9) 21-25 yaş aralığında, 43'ü (%20,1) 26-35 yaş aralığında, 57'si (%26,6) 36-45 yaş aralığında, 54'ü (%25,2) 46-55 yaş aralığında ve 58'i (%27,1) 56 ve üzerindedir. Çalışma sürelerinin dağılımı 10'u (%4,7) 1-5 yıl arası, 42'si (%19,6) 6-10 yıl arası, 40'ı (%18,7) 11-15 yıl arası, 44'ü (%20,6) 16-20 yıl arası ve 78'i (%36,4) 21 ve üzerindedir.

Katılımcıların unvanlarına göre dağılımı ise 4'ü (%1,9) doktor, 9'u (%4,2) araştırma görevlisi, 5'i (%2,3) doktor araştırma görevlisi, 2'si (%0,9) öğretim görevlisi, 3'ü (%1,4) doktor öğretim görevlisi, 41'i (%19,2) doktor öğretim üyesi, 63'ü (%29,4) doçent doktor ve 87'si (%40,7) profesör doktor şeklinde gerçekleşmiştir.

Katılımcıların çalıştıkları anabilim dalına ilişkin olarak sorulan açık uçlu soruya ilişkin 16 farklı alan bilgisine ulaşılmıştır. Bunun sebebi olarak yönetsel konuların birçok alanla ilişkilendirilebilmesi gösterilebilir. İncelenen yayınlardan bazıları yönetim ve organizasyon alanı ile ilgili konularda yapılmış olmasına rağmen yazarlarının çalıştıkları anabilim dalları farklılık göstermektedir. Örnek bazı çalışmalar ve yazarlarının çalıştıkları anabilim dalları şöyledir; “Work Goal Orientation of Construction Professionals ...” (Mimarlık anabilim dalı), “Career Paths of Hotel General Managers .....” (Gastronomi anabilim dalı). Katılımcıların anabilim dallarına göre dağılımı; 82’si (%38,3) Yönetim ve Organizasyon, 27’si (%12,6) Pazarlama, 15’i (%7) Üretim, 17’si (%7,9) Finans, 7’si (%3,3) Muhasebe, 15’i (%7) İktisat ve 51’i (%23,8) diğer anabilim dalları şeklindedir.

Katılımcıların yurtdışında eğitim alma durumlarına ilişkin dağılımda 85’i (%39,7) yurtdışında eğitim aldıklarını ifade ederken 129’u (%60,3) almadıklarını ifade etmişlerdir.

Çalışılan anabilim dalı ile benzer şekilde katılımcıların yaşadıkları şehirler de oldukça farklılık sergileyeceğinden dolayı bu soru da açık uçlu olarak sorulmuştur. Toplamda 37 farklı şehirden katılım sağlanmıştır. Ancak analizlerin yapılabilmesi için gruplar oluşturulmuştur. Bu gruptan sonra elde edilen dağılım İstanbul’dan 59 (%27,6) katılımcı, İzmir’den 27 (%12,6) katılımcı, Ankara’dan 30 (%14) katılımcı, diğer Anadolu şehirlerinden 84 (%39,3) katılımcı ve yurtdışından 14 (%6,5) katılımcı şeklindedir.

Gönderilen anketlere 218 dönüş olmasına rağmen şehir bilgilerinde olan eksiklikler dolayısıyla eşleştirme yapılamayan 4 anket analizden çıkarılmıştır.

#### **4.1.2. Ölçeklerin Yapı Geçerliliği ve Güvenilirlik Analizleri**

Bu kısımda araştırmada kullanılan ölçeğe ilişkin yapılan faktör analizleri, güvenilirlik analizi ve dağılım testi yer almaktadır. Ayrıca ilişkisel sermayenin tespiti için yapılan sosyal ağ analizine ilişkin bulgular da aşağıda verilmiştir.

##### **4.1.2.1. Keşfedici Faktör Analizi**

Araştırmada yer alan ölçeklere ait faktör yapısını belirlemek ve değişkenlerin bir araya geldiği faktörleri belirlemek için Keşfedici Faktör Analizi (KFA) uygulanmıştır. Faktör analizi, birden fazla değişkenden oluşan veri setinin yapısının ortaya konulmasını ve kavramların araştırmacı ve okuyucu tarafından daha kolay



anlaşılmasını sağlar (Altunışık vd., 2010:262). Faktör analizinin temelinde; aralarında korelasyon bulunan veri kalemlerinin bir arada gruplanması yoluyla faktör adı verilen genel değişkenlerin oluşturulması söz konusudur (Kalaycı, 2014:321). KFA, daha çok ölçek geliştirme veya uyumlaştırma çalışmalarında kullanılır. KFA’da yapının geçerliliğine dair bulgular; araştırılan değişkenlerin hangi faktörler altında bir araya geldiği, değişkenlerin faktörlere yüklenme kat sayıları, faktörlerin açıkladıkları varyanslar gibi ölçütlere göre yorumlanır (Gürbüz ve Şahin, 2016:310).

Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığının anlaşılabilmesi için öncelikle KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) “Örneklem Uygunluğu Ölçümü Testi” ve Bartlett (Bartlett's Test of Sphericity) “Küresellik Testi” uygulanmaktadır. Yaygın bir şekilde KMO değerinin 0,60 ve üstünde olması durumunda örneklemin faktör analizi için uygun olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte değer 0,5 ile 0,7 arasında yer aldığı durumlarda normal; 0,7 ile 0,8 arasında yer aldığı durumlarda iyi; 0,8 ile 0,9 arasında yer aldığı durumlarda çok iyi; 0,9 ve üzerinin ise mükemmel bir uygunluğun söz konusu olduğu söylenebilir (Dağlı, 2015:205). Bartlett küresellik testi ise korelasyon matrisindeki ilişkilerin faktör analizi yapılmasına yetecek düzeyde ilişkilerin bulunup bulunmadığının tespit edilmesi için kullanılır. Bu test sonucunun istatistiki açıdan anlamlı olması ( $p < 0,05$ ) değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için uygun olduğunu ve faktör analizi uygulanabileceğini göstermektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016:311).

Ankette kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Analizde promax döndürme yöntemi kullanılmış ve veri setinin faktör analizine uygun olup olmadığının tespit edilebilmesi amacıyla KMO ve Bartlett Küresellik Testinden yararlanılmıştır. Uygulanan ankete ilişkin KMO ve Bartlett Değerleri Tablo 4.2’de sunulmuştur.

Tablo 4. 2. KMO-Barlett Değerleri

KMO ve Bartlett Testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Ölçümü		0,940
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	5235,084
	Serbestlik Derecesi	300
	Anl.	,000

KMO testi neticesinde örneklem uygunluğu değerinin 0,94 olduğu ve örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, Bartlett küresellik testinin anlamlı olması ( $p < 0,01$ ) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir.

Analiz sonucunda 9 maddeden oluşan tek boyutta toplam varyansın %72,746'sını açıklayan bir yapıya ulaşılmıştır. KFA sonucunda Kişisel Gelişim Eğilimi değişkeninin faktör yükleri 0,736 ve 0,909 arasında gerçekleşmiştir (Tablo 4.4). Ağ kurma davranışı ölçeğinde yer alan maddelerin faktör yükleri içsel ağ kurma davranışı için 0,501 ve 0,847 arasında, dışsal ağ kurma davranışı için ise 0,641 ile 0,944 arasında dağılım göstermiştir. Ölçeklere ilişkin döndürülmüş bileşenler matrisi Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4. 3: Kişisel Gelişim Eğilimi – Ağ Kurma Davranışı Döndürülmüş Bileşen Matrisi

Maddeler	Bileşen		
	Kişisel Gelişim Eğilimi	İçsel Ağ Kurma Davranışı	Dışsal Ağ Kurma Davranışı
Hayatımda değiştirmek istediğim spesifik şeyleri nasıl değiştireceğimi biliyorum.	,894		
Hayatta nereye ilerlediğime dair iyi bir fikrim var.	,895		
Hayatımda bir şeyleri değiştirmek istersem, gereken süreci başlatırım.	,901		
Bir grupta olmak istediğim rolü seçebilirim.	,755		
Hedeflerime ulaşmak için ne yapmam gerektiğini biliyorum.	,842		
Hedeflerime ulaşmama yardımcı olacak özel bir faaliyet planım var.	,909		
Hayatımın kontrolü bendedir.	,844		
Dünyaya yapabileceğim katkının farkındayım.	,736		
Hayatımı daha dengeli hale getirmek için bir planım var.	,821		
Terfi, ödül veya herhangi bir başarı kazanan bir çalışma arkadaşımı tebrik ederim.		,813	
Üniversitemdeki toplantılara, törenlere veya sosyal etkinliklere katılırım.		,810	
Kendi bölümüm dışındaki insanlarla işbirliği kurarım.		,847	
Başka bir bölüm içindeki bir sorunu çözmek için yardım önerebilirim.		,725	
Kendi bölümüm dışındaki insanlar için iyilik yaparım.		,746	
Kendi bölümüm dışındaki kişilerle sosyalleşirim.		,791	
Kendi bölümüm dışında üretilen projelerin geliştirilmesi için yardımcı olurum.		,501	
Kendi bölümüm dışındaki astların kariyer geliştirmelerine yardımcı olmaya çalışırım.			,647

İşle ilgisi olmayan konular hakkında diğer bölümlerdeki kişilerle konuşurum.			,764
Bölümüm dışındaki kişilere faydası olabilecek bilgiler hakkında konuşurum.			,747
Farklı üniversitelerdeki akademisyenlerle sosyal etkinliklere katılırım.			,878
Akademik açıdan bilgi sağlayabilecek farklı üniversitelerdeki akademisyenler ile ziyaret veya arama yoluyla görüşürüm.			,814
Farklı üniversitelerdeki akademisyenlerle yemek, gezi, spor vb. etkinliklerde bulunurum.			,944
Farklı üniversitelerdeki akademisyenler ile ortak çalışmalar yaparım.			,641

Analiz sonucunda ağ kurma davranışına ilişkin toplam 2 faktörden oluşan ve toplam varyansın %73,987'sini açıklayan bir yapı elde edilmiştir. Faktör yükleri; içsel ağ kurma boyutu için 0,501 ve 0,847 aralığında, dışsal ağ kurma boyutu için 0,641 ve 0,944 aralığında dağılmıştır. İçsel ağ kurma boyutunun 8. maddesi (akd8) ve dışsal ağ kurma boyutunun 7. maddesi (akd15) düşük faktör yükleri nedeniyle analizden çıkarılmıştır.

#### 4.1.2.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

KFA sonucunda ortaya çıkan faktör yapılarını doğrulamak amacıyla “Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)” uygulanmıştır. DFA daha öncesinde geliştirilmiş veya kuramsal açıdan tutarlı bir modele ilişkin yapıların uyum geçerliliğini, elde edilen veri seti aracılığı ile test etmek için kullanılır (Gürbüz ve Şahin, 2016:310). Araştırılan modelin DFA ile uyum geçerliliğinin analizi noktasında bazı göstergelerden faydalanılır. Bu uyum göstergeleri arasında en çok  $X^2$  (Relative Chi Square Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), GFI (Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), AGFI (Adjustment Goodness of Fit Index), NFI (Normed Fit Index), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), TLI (Tucker-Lewis Index) veya NNFI (Non-Normed Fit Index) göstergeleri kullanılmaktadır (Olpak ve Çakmak, 2009:150).

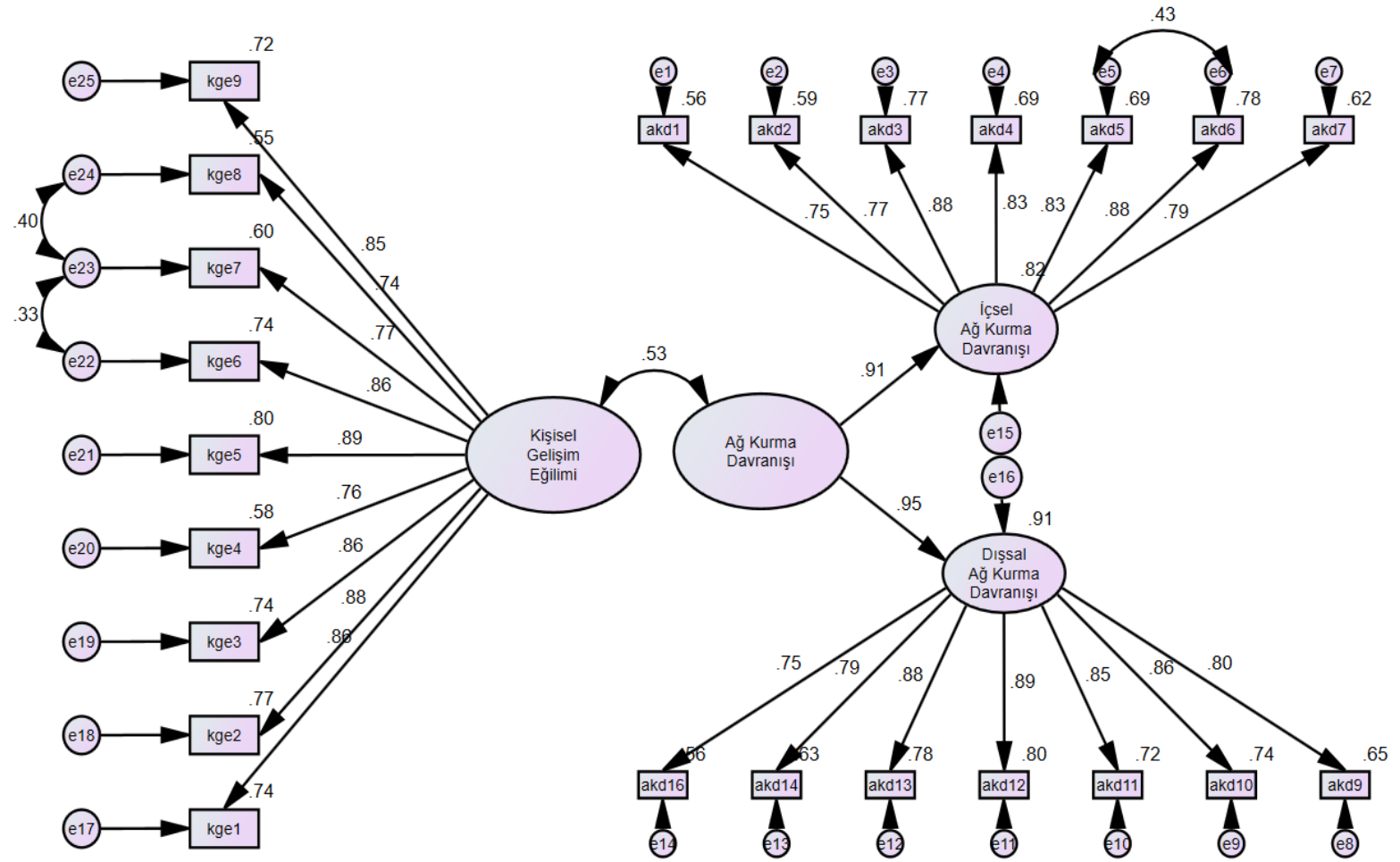
Bu göstergelerden hangisi veya hangilerinin kullanılmasının gerektiğine dair tartışmalar sürmekle birlikte Gürbüz (2016)'e göre örneklem büyüklüğünün 250'nin altında olduğu durumlarda  $X^2$  ve buna ait  $p$  değerleri,  $X^2/df$ , CFI ve SRMR değerlerinin raporlanması yeterli olacaktır. Örneklem 250'yi aştığı durumlarda ise RMSEA değerinin de raporda yer alması gerektiği ifade edilmiştir.

$X^2$  (Relative Chi Square Index); ki-kare uyum testi değeri, önerilen model ile elde edilen verinin uyumluluğunu belirtir.  $X^2/df$  değerinin 3 ve altında olması durumunda modelin iyi bir uyum gösterdiği, 3-5 arasında bir değer alması durumunda ise modelin kabul edilebilir sınırlar arasında olduğu ifade edilebilir (Gürbüz ve Şahin, 2016:337).

CFI (Comparative Fit Index); karşılaştırmalı uyum indeksi CFI, test edilen model ile temel alınan modelin karşılaştırılmasını sağlar. CFI'nın 0,90 ve üzerinde olması sosyal bilimlerde kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016:338).

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual); Örnek kovaryans matrisinin ve hipotez modelinin artık değerleri arasındaki farkın kareköküdür. Likert tipi ölçeklerde SRMR yorumlanması daha kolay olduğundan tavsiye edilmektedir (Kline, 2005).

Ölçekte yer alan ifadelerin oluşturduğu faktör yapısı KFA ile tespit edildikten sonra ölçeğin yapısal doğruluğunu test etmek amacıyla DFA yapılmıştır. DFA sürecinde her bir değişkenin ayrı ayrı mı yoksa bir arada mı analize tabi tutulacağına dair tartışmalar sürmektedir. Bu araştırmada ikincil düzey faktör analizi; birden fazla değişkenin bir araya gelerek daha geniş ve kapsayıcı bir değişkeni oluşturması durumundan dolayı ölçekte yer alan değişkenlerin yapısal eşitlik modellemesinde birlikte analize tabi tutulmasına karar verilmiştir.



Şekil 4. 1. Kişisel Gelişim Eğilimi – Ağ Kurma Davranışı DFA

DFA sonucu faktör yükleri kişisel gelişim eğilimi boyutu için 0,74 ile 0,84 arasında, içsel ağ kurma boyutu için 0,75 ile 0,88 arasında ve dışsal ağ kurma boyutu için 0,75 ve 0,89 arasında dağılım göstermiştir. DFA Uyum iyiliği ve kabul edilebilir uyum değerleri için önerilen değerler Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4. 4: DFA Uyum İyiliği Değer Aralıkları

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
CMIN/DF	$\leq 3$	$\leq 5$
RMSEA	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$
CFI	$\geq 0,97$	$\geq 0,90$
SRMR	$\leq 0,05$	$\leq 0,08$

Kaynak: Meydan ve Şeşen, 2015:37

DFA sonucu elde edilen bulgular Tablo 4.6'da yer almaktadır. Karşılaştırma kolaylığı sağlaması amacıyla önerilen değerler ve elde edilen değerler art arda verilmiştir.

Tablo 4. 5: Kişisel Gelişim Eğilimi – Ağ Kurma Davranışı DFA Uyum İyiliği Değerleri

CMIN	CMIN/df	CFI	SRMR	RMSEA
484,385	2,212	0,944	0,0474	0,075

DFA sonucu ölçeğin uyum iyiliği değerlerini sağladığı bulgusuna ulaşılmıştır.

#### 4.1.2.3. Güvenilirlik Analizleri

Bir ölçeğin güvenilirliği; ölçülmek istenen kavramın ilgili araçlar ile ne derece doğru şekilde ölçüldüğünün bir göstergesidir (Özdamar, 2016:75). Güvenilirlik yapılan her ölçümde göz önünde tutulması gereken bir kavramdır. Çünkü her örneklem kendi özgül sonuçlarını barındırır (Kalaycı, 2014:403). Güvenilirlik için Cronbach Alfa katsayısının hesaplanması ile yapılan iç tutarlılık analizi en sık kullanılan yöntemdir (Saruhan ve Özdemirci, 2011:140). Güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4. 6: Güvenilirlik Analizi

Değişken	Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
Kişisel Gelişim Eğilimi	0,953	9
İçsel Ağ Kurma Davranışı	0,933	7
Dışsal Ağ Kurma Davranışı	0,939	7

Güvenilirlik analizi sonucu değişkenlerin yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

#### 4.1.2.4. Normal Dağılım Testi

Değişkenlerin normal bir dağılım gösterip göstermediğini test etmek için basıklık ve çarpıklık değerleri ölçülmüştür. Analiz sonuçları Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4. 7: Basıklık ve Çarpıklık Değerleri

Değişken	Çarpıklık	Basıklık
Kişisel Gelişim Eğilimi	-0,467	-0,871
İçsel Ağ Kurma Davranışı	-0,679	-0,230
Dışsal Ağ Kurma Davranışı	-0,506	0,438

Değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerleri -1,5 ile +1,5 arasında değer aldığından verilerin normal dağılıma sahip olduğu ifade edilebilir.

## 4.2. SOSYAL AĞ ANALİZİ

Bu kısımda sosyal ağ analizine ilişkin bazı bilgiler ve yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Ağlar, düğümler ve bunlar arasındaki bağlantılardan oluşur. Sosyal ağlarda ise bireyler, kurumlar, vb. unsurlar düğümleri, bu aktörlerin arasındaki ilişkiler – arkadaşlık, alışveriş, ortaklık, vb.- ise bağlantıları oluşturur (Knoke ve Yang, 2008).

Bir ağın varlığından bahsedebilmek için en az iki düğüme ve bu düğümler arasında bir bağlantıya ihtiyaç bulunmaktadır. Ağlarda yer alan “düğümler” (node) bazı kaynaklarda ve programlarda “birim” (unit) ve “köşe” (vertex) olarak geçmektedir. Benzer şekilde bu düğümler arasındaki bağlantılar eğer ilişki yönü belirtmiyorsa “kenar” (edge), ilişkinin yönünü gösteriyorsa “yönlendirilmiş

kenar” (directed edge) olarak adlandırılmaktadırlar. Bu çalışmada aktörler için “düğüm”, bağlantıları için “kenar” terimleri kullanılacaktır (Tsvetovat ve Kouznetsov, 2011).

Ağların sahip oldukları kenarların yönüne ve derecelerine göre simetrik, asimetrik ve tartılandırılmış ağ şeklinde sınıflandırmaları mevcuttur. Gerçek hayatta genellikle kenarların yönleri mevcuttur. Örneğin mesaj atan kişinin düğümlerden hangisi olduğu, para yollayanın kim olduğu veya sosyal medyada kimin kimi takip ettiği gibi soruların cevabı kenarın yönünü ortaya koyar (Gürsakal, 2009).

Bir ağın etkisi sahip olduğu üyelerin sayısı ile orantılıdır. Bunun için yapılan çıkarımlardan Metcalfe’ye göre bir ağın değeri kullanıcı sayısının karesi ile orantılıdır. Diğer bir ifade de ise David Reed’e göre bir ağın düğüm sayısı  $n$  ise olası alt grupların sayısı  $2^n$  olacaktır. Ancak bir çizgedeki tüm kenarların çizilmesi durumunda formül  $n(n-1)/2$  olacaktır. Elbette ağda bulunan bütün düğümlerin aralarında bağlantı olması durumunda bu formül geçerlidir (Gürsakal, 2009). Aşağıda ağ analizinde kullanılan bazı terimler ve açıklamaları yer almaktadır.

Yoğunluk; bir ağın sahip olduğu kenar sayısının, olası maksimum bağlantı sayısına yakınsadığı durumlarda ağın, yoğun olduğundan söz edilebilir. Tersine şekilde olası kenar sayısından iraksayan bir kenar sayısına sahip olan ağlar için seyrek oldukları söylenebilir (Scott, 2000).

$$\text{Yoğunluk} = \text{Kenar Sayısı} / \text{Olası Kenar Sayısı}$$

En kısa patika; iki düğüm arasındaki kenarların toplamını minimize eden güzergahtır. Örneğin yönlü kenarların bulunduğu üretim veya ulaşım hatlarında farklı alternatiflerin varlığı, arkadaşlık tanışıklık ilişkilerinde aradaki bireylerin etkinliği, vb. unsurlar en kısa patika kavramını gerekli kılmaktadır (Wasserman ve Faust, 1994).

Yarıçap; bir ağdaki bütün ikili düğümler arasındaki en kısa patikalardan en uzun olanı o ağın yarıçapını oluşturur. Bir ağın yarıçapının kısalığı, ilgili ağdaki akış hızı ile doğrusaldır. Yani bir sosyal ağdaki yarıçap ne kadar kısaysa ağdaki iletişim de o denli hızlı olacaktır (Wasserman ve Faust, 1994).

Derece dağılımı; ağlarda bulunan düğümler birbirinden farklı sayıda bağlantıya sahip olabilirler. Kimi durumlarda az sayıda bağlantıya sahip çok sayıda düğüm bulunabilirken kimi zaman da çok sayıda bağlantıya sahip az sayıda düğüm de bulunabilir. Rassal ağlarda ise bağlantı sayıları genellikle ortalamadan çok fazla sapma göstermezler. Kenarların yönüne bağlı olarak; düğümlere gelen doğrular için “girdi derece dağılımı”, düğümlerden giden doğrular için “çıkış derece dağılımı” olarak iki



şekilde frekansların tespiti mümkündür. Giden bağlantıları yoğunlukta olan düğümler “hub”, gelen bağlantıları yoğunlukta olan düğümler ise “otorite” ismini alırlar (Degenne ve Forsé, 1999).

Eigen merkeziliği; düğümler arasında aktarım noktasında bulunulması bir düğümün veya düğüm grubunun eigen merkeziliğini simgeler. Yönlü kenarların bulunduğu bir ağda giden bağlantıların oluşturduğu merkezilik “etki” (influence), gelen bağların oluşturduğu merkezilik “destek” (support) olarak adlandırılır (Everett ve Borgatti, 2005).

Birim bazında eigen merkezilik ölçüsü olarak diğer düğümler tarafından kolayca ulaşılabilir olması, diğer düğümler arasında köprü vazifesi görmesi ve en kısa patikalar üzerinde bulunması gibi değerler kullanılır. Kolayca ulaşılabilir olmak bir düğümün diğer düğümlere doğrudan veya dolaylı bir biçimde yakınlığının (closeness) derecesidir. Diğer düğümler arasında kilit noktalarda ve en kısa patikalar üzerinde bulunması ise düğümün arasındalığını (betweenness) göstermektedir (Hansen vd., 2010).

Ağ bazında eigen merkezileşme endeksi 0 ve 1 arasında yer alır. Endeks 0’a yakınsadıkça birimlerin eigen merkeziliği eşitlenmeye doğru giderken, endeks 1’e yakınsadıkça bir birimin diğer tüm birimler üzerinde merkezi bir konumu olduğu ifade edilebilir. Merkezileşme konusunda bir diğer kavram olan karşılıklılık ise düğümler arasındaki kenarların iki yönlü olup olmamasının tespitidir (Hansen vd., 2010).

Tabakalanma; bir ağı oluşturan düğümlerin bazılarının kendi aralarında daha yoğun bağlantıya sahip olması durumunda ilgili düğümün komşu düğümlerle olan doğrudan bağlantılarına tabakalanma denir (Gürsakar, 2009).

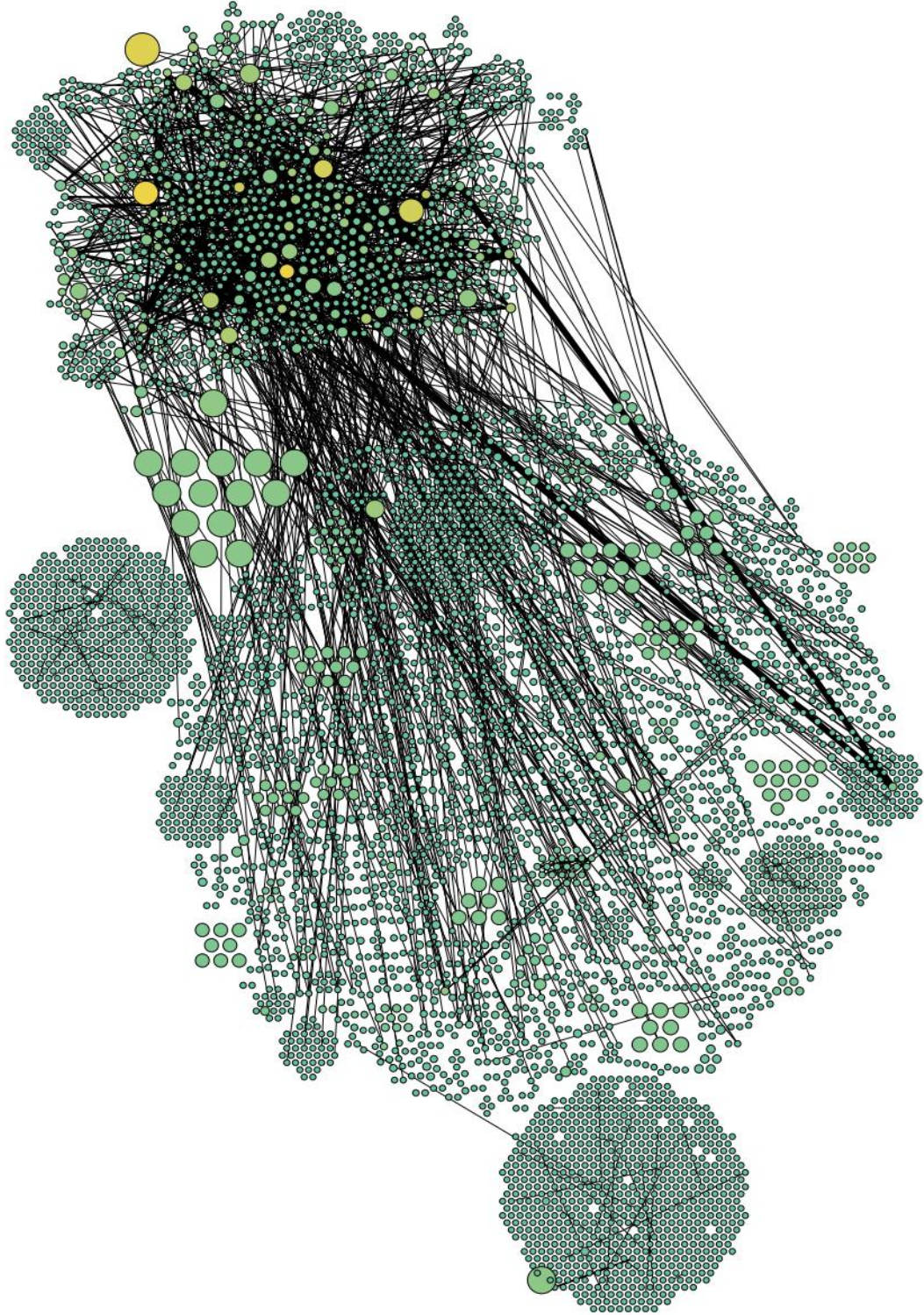
Ağa ilişkin bir diğer önemli değer olarak arasındalık merkeziliği ağda yer alan kümelenmeler arasındaki bağlantı noktalarını oluşturan –köprü- düğümlerin göreceli değerlerini ifade etmektedir.

Şekil 4.2’de oluşturulan ağ haritasının genel bir görünümü yer almaktadır. Ağ haritası görüntüsünün mevcut ortama aktarımı sonucunda belirginliğini kaybetmesi beklenen bir durumdur.

Şekil 4.2’de Eigen merkezilik derecelerine göre düğümlerin farklı renklerde yer aldığı görülmektedir. Bu derecelendirme diğer düğümler ile yüksek sayıda ve düzeyde bağlantıya sahip düğümleri işaret eder. Yani bu bağlantıların birbirine göreceli olarak ağırlıklarını da içerir. Skorlar birbirine göre ağırlık kazandığından 1 ile 0 arasında değerler alır. Renklendirme, bu skorların ayrıştırılması için yüksekten düşüğe

doğru sarıdan yeşile şeklinde yapılmıştır. Düğümlerin boyutları ise derece dağılımlarına göre değişkenlik göstermektedir. Yani düğümlerin renkleri sahip oldukları ilişkilerin niteliğini gösterirken, büyüklükleri de bu ilişkilerin niceliğini ifade etmektedir. Hem boyut olarak büyük hem de sarı renkteki düğümler için hem sayıca fazla hem de etki düzeyi bakımından kuvvetli ilişkilere sahiptir denilebilir.

Bağlantıların sayısının yanı sıra bağlantı kurulanların nitelikleri de aktörlerin ağdaki konumunu etkilemektedir. Farklı bir durum olarak daha az sayıda olmakla birlikte ağırlık bakımından güçlü türdeki bağlantılar ise nitelik açısından daha ön plana çıkmaktadır. Bunun arka planında uzun süreye ve daha güçlü bir ilişkiye dayanan ortaklık durumunun bulunduğu yorumu yapılabilir. Elde edilen verilerden yola çıkılarak topluluk boyunca bilgi akışı üzerinde etkili konumdaki bireylerin tespiti ve buna bağlı olarak bilginin yönlendirilmesi mümkün olabilir.



Şekil 4. 2: Ağ Haritası

Renkler yeşilden sarıya doğru değıştikçe Eigen merkezilik skoru yükselmekte ve düğüm boyutu büyüdükçe ilişki sayısı artmaktadır.

Oluşturulan ağa ilişkin yapılan analizler sonucunda ortalama patika değeri olarak 9,188 elde edilmiştir. Yani ağda bulunan bir aktörün, herhangi bir aktöre ulaşmasını sağlayacak adımların sayısı yaklaşık 10'dur. Ağın yoğunluğuna ilişkin yapılan analizde 0,001 değerine ulaşılmıştır. Çok sayıda aktörün bulunması ve göreceli olarak bağımsız faaliyette bulunabilmeleri sebebiyle bu beklenen bir durumdur. Yine yoğunluk ile bağlantılı olarak ağda oluşan toplulukların sayısı 789 olarak hesaplanmıştır. Ağa ilişkin derece dağılımı ise 3,432 olarak ortaya çıkmıştır. Yani ağdaki herhangi bir aktörün ortalama ilişki sayısı 3'ten fazladır.

Yapılan analizler sonucu elde edilen grafikler metnin akışının bozulmaması adına Ek 2'de yer almaktadır.

### 4.3. REGRESYON ANALİZİ VE DÜZENLEYİCİ ETKİ ANALİZLERİ

Bu bölümde araştırmada öne sürülen hipotezlerin test edilmesine yönelik olarak gerçekleştirilen regresyon analizi ve düzenleyici etki analizleri yer almaktadır.

#### 4.3.1. Regresyon Analizi

Araştırmanın temel hipotezleri olan Kişisel Gelişim Eğilimi ve Ağ Kurma Davranışı bağımsız değişkenlerinin, İlişkisel Sermaye bağımlı değişkeni üzerinde pozitif yönlü bir etkisinin olduğu iddiasını test etmek üzere regresyon analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 8: Model Özeti

Model	R	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	Tahminin Std. Hatası
1	,500 <sup>a</sup>	,250	,243	,72132

Modelde yer alan bağımsız değişkenlere, bağımlı değişkendeki varyasyonun %24,3'ünün atfedilebileceği düzeltilmiş R<sup>2</sup> değerinden anlaşılmaktadır. Birden fazla bağımsız değişken olmasından dolayı R<sup>2</sup> yerine düzeltilmiş R<sup>2</sup> değerini dikkate almak daha uygun görülmüştür. %24 açıklama bakımından düşük bir seviye gibi görünmekle beraber sosyal bilimlerde bir kavramı aynı anda etkileyen çok fazla sayıda değişken olması sebebiyle kabul edilebilir bir düzeydir.

Tablo 4. 9: Anova Testi

Model	Kareler toplamı	Sh	Ort. kare	F	Anl.
Regresyon	36,591	2	18,296	35,164	,000 <sup>b</sup>
Artık	109,782	211	,520		
Toplam	146,374	213			

Araştırma kapsamında oluşturulan modelin istatistiki açıdan anlamlı olduğu ( $p<0,001$ ) tespit edilmiştir.

Tablo 4. 10: Katsayılar Tablosu

Model	Standardize olmayan katsayılar		Standardize katsayılar	t	Anl.
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	-,268	,119		-2,255	,025
Kişisel Gelişim Eğilimi	,770	,096	,480	8,045	,000
Ağ Kurma Davranışı	,205	,087	,141	2,370	,019

Modelin anlamlı olmasının yanı sıra incelenmesi gereken bir diğer husus olan bağımsız değişkenlerin etkilerinin ayrı ayrı anlamlı olup olmadığına ilişkin olarak Tablo 4.10'da yer alan anlamlılık düzeylerine göre (kge: $p<0,01$  ve akd: $p<0,05$ ) her iki bağımsız değişkenin de anlamlı bir etkisi olduğu ifade edilebilir. Ayrıca bu etkinin yönünün, standardize beta katsayılarının sıfırdan büyük (kge:0,480 ve akd:0,141) olmaları sebebiyle pozitif olduğu ifade edilebilir. Bağımsız değişkenlerden kişisel gelişim eğiliminin (0,480) ağ kurma davranışına (0,141) oranla ilişki sermaye üzerinde daha büyük bir etkisinin olduğu görülmektedir. Buradan hareketle H1 ve H2 hipotezleri desteklenmiştir.

#### 4.3.2. Bireyin Özelliklerinin, Kişisel Gelişim Eğilimi ve İlişkisel Sermaye Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü

Düzenleyici değişken bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü ve gücünü etkileyen değişkendir (Gürbüz, 2019:83). Düzenleyici değişkendeki farklı değerlere bağlı olarak bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki

ilişkinin artıp azalması ve bazı durumlarda yön değiştirmesi mümkündür. Yani ilişkinin duruma göre değişmesini açıklar. Bu araştırmada bireyin sahip olduğu demografik özelliklerinin, kişisel gelişim eğilimi ve ağ kurma davranışı ile ilişkisel sermayesi arasında gözlenen ilişkide düzenleyici olarak yer alıp almadığı araştırılmaktadır. Düzenleyici değişken için ılımlaştırıcı veya moderatör kavramları da kullanılmakla beraber bu çalışmada hem daha kapsayıcı olması hem de Türkçe'ye uygun olması bakımından “düzenleyici” ifadesi kullanılmıştır.

Düzenleyici etkinin ölçümünde analiz aracı olarak Hayes Process Macro'dan faydalanılmıştır. Bu yöntemin seçilmesinin sebepleri arasında model oluşturmada, etkileşim terimi hesaplamada, çoklu kategoriler arasındaki farkın yorumlanmasında ve görselleştirmede sağladığı kolaylıklar sıralanabilir. Hayes Process Macro ile yapılan çoklu kategorik değişkenlerin bulunduğu analizlerde merkezileştirme ve değişkenlerin kategorileri düzeylerini seçebilme olanağı sayesinde alt gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığı sorusunun cevabı da aynı analizde ortaya konulabilmektedir (Gürbüz, 2019). Bu analiz sonucunda elde edilen bulgular; modele dahil edilen düzenleyici değişkenin anlamlılığını ve açıklanan varyanstaki etkisini gösteren düzenleyici etki özeti, her bir alt kategorinin anlamlılığını ve etki yönünü gösteren kategorilere göre etki tablosu ve bu tablonun görselleştirildiği düzenleyici etki grafiğidir.

Ağ kurma davranışı ile ilgili oluşturulan düzenleyici analizlerden ilkinde bireylerin sahip oldukları unvanın, kişisel gelişim eğilimleri ve ilişkisel sermayeleri arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolünün olup olmadığına dair yapılan analize ait bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 11: Düzenleyici Etki Özeti, Unvan-Kişisel Gelişim Eğilimi

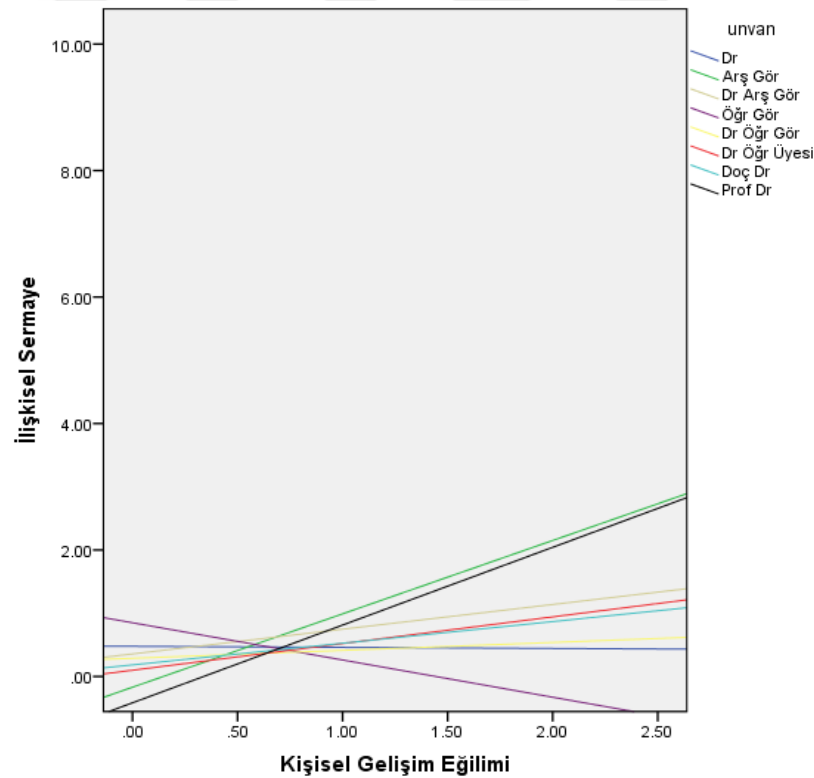
R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,0733	3,0709	7	198	0,0043

Sekiz kategoriden oluşan unvan değişkenine ilişkin kurulan model, düzenleyici etki bakımından istatistik olarak anlamlı ( $p=0,043<0,05$ ) olup pozitif yönlü bir etki söz konusudur. R<sup>2</sup>'deki değişim, unvan değişkeninin, toplam varyansın 0,073'lük kısmını açıkladığını göstermektedir.

Tablo 4. 12: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Unvan-Kişisel Gelişim Eğilimi

Unvan	Etki	sh	t	Anl.	LLCI	ULCI
Dr.	-0,0171	0,6945	-0,0246	0,9804	-1,3866	1,3524
Arş. Gör.	1,16	0,3833	3,0265	0,0028	0,4042	1,9159
Arş. Gör. Dr.	0,3908	0,57	0,6856	0,4938	-0,7333	1,5149
Öğr. Gör.	-0,5886	5,3869	-0,1093	0,9131	-11,2117	10,0346
Öğr. Gör. Dr.	0,1252	1,2168	0,1029	0,9182	-2,2743	2,5247
Dr. Öğr. Üyesi	0,4218	0,2425	1,7393	0,0835	-0,0564	0,9
Doç. Dr.	0,3422	0,1746	1,9593	0,0515	-0,0022	0,6866
Prof. Dr.	1,2293	0,1427	8,6154	0,0000	0,9479	1,5107

Alt kategorilerden “Prof. Dr.” ve “Arş. Gör.” unvanları istatistiki açıdan anlamlıdır. Yani bireyin profesör veya araştırma görevlisi unvanına sahip olmasının, kişisel gelişim eğilimiyle ilişkisel sermayesi arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkisi söz konusudur. Dolayısı ile H4a hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 4. 3: Unvan Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği

Şekil 4.3'te bireyin unvanının, kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişkide sahip olduğu düzenleyici rolün kategorilere bağlı olarak görselleştirilmesi yer almaktadır. Alt kategorilerden Prof. Dr. ve Arş. Gör. anlamlıdır.



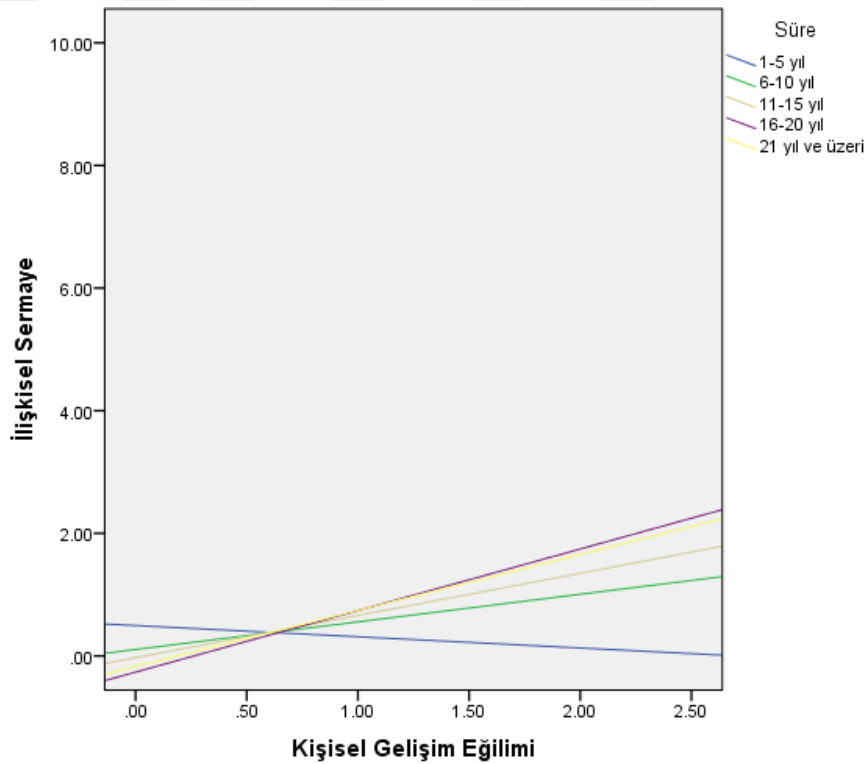
Yani bireyin bu unvanlara sahip olması kişisel gelişim eğilimi ve ilişki sermayesi arasındaki ilişkide pozitif bir etkiye sahiptir.

Bireyin mesleki tecrübesinin, kişisel gelişim eğilimi ile ilişki sermayesi arasındaki ilişkide düzenleyici olup olmadığına dair yapılan analiz sonuçları aşağıdadır.

Tablo 4. 13: Düzenleyici Etki Özeti, Mesleki Tecrübe-Kişisel Gelişim Eğilimi

R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,0247	1,7106	4	204	0,149

Yapılan analiz sonucu bireyin çalışma süresinin, kişisel gelişim eğilimi ile ilişki sermayesi arasında, istatistik açıdan anlamlı bir etkisinin olmadığı (p=0,1490) tespit edilmiştir. Dolayısı ile H4b hipotezi desteklenmemiştir.



Şekil 4. 4: Mesleki Tecrübe Düzenleyici Etki Grafiği

Şekil 4.4'te verilen süre değişkeni alt kategorileri eğimli olmakla beraber modelin istatistik açıdan anlamlı olmamasından dolayı (p=0,1490) düzenleyici bir etkiye sahip değildir.

Bireylerin çalıştıkları anabilim dalının düzenleyici değişken olarak ele alındığı analizin sonuçları ise aşağıda yer almaktadır.



Tablo 4. 14: Düzenleyici Etki Özeti, Anabilim Dalı-Kişisel Gelişim Eğilimi

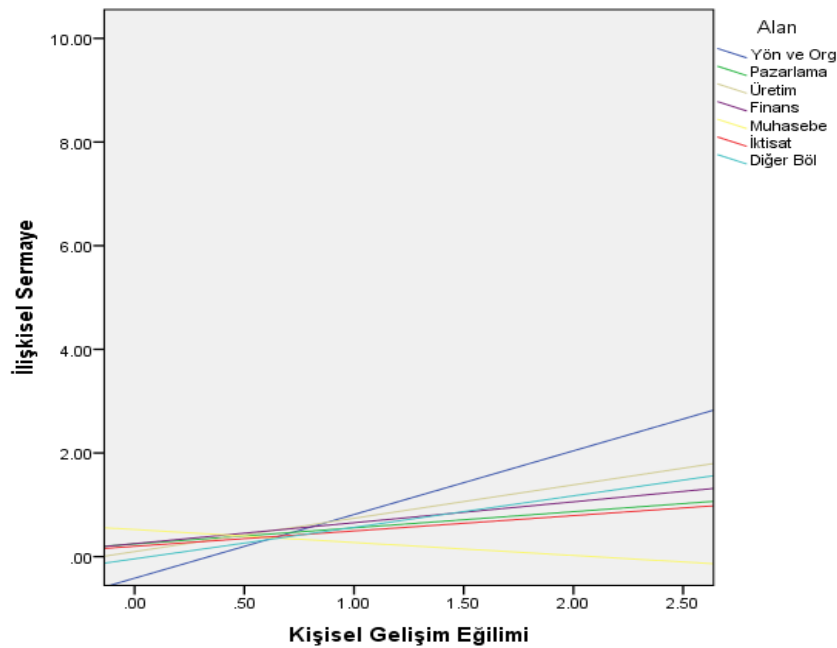
R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,0554	2,6885	6	200	0,0157

Yapılan analizler neticesinde “Yönetim ve Organizasyon” ile “Üretim” alanlarının istatistiki açıdan anlamlı ( $p=0,0157$ ), pozitif yönlü ve toplam varyansın 0,0554’ünü açıklayan düzenleyici bir etkisinin bulunduğu gözlenmiştir.

Tablo 4. 15: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Anabilim Dalı-Kişisel Gelişim Eğilimi

Alan	Etki	sh	t	Anl.	LLCI	ULCI
Yön ve Org	1,2288	0,147	8,3602	0,0000	0,939	1,5187
Pazarlama	0,3119	0,2578	1,2096	0,2279	-0,1965	0,8202
Üretim	0,6438	0,2965	2,1714	0,0311	0,0591	1,2285
Finans	0,4034	0,3733	1,0805	0,2812	-0,3328	1,1395
Muhasebe	-0,2501	1,1919	-0,2098	0,8340	-2,6003	2,1002
İktisat	0,2962	0,5069	0,5843	0,5597	-0,7034	1,2957
Diğer Alanlar	0,6077	0,2064	1,9441	0,1036	-0,2007	1,0147

Düzenleyici etkinin anlamlı olduğu kategoriler Yönetim ve Organizasyon ve Üretimdir. Buradan hareketle H4c hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 4. 5: Anabilim Dalı Düzenleyici Etki Grafiği

Bireylerin Yönetim Organizasyon ve Üretim alanlarında çalışıyor olmalarının kişisel gelişim eğilimleri ile ilişkisel sermayeleri arasındaki ilişkide pozitif bir etkisi mevcuttur.

Bireylerin yaşlarının düzenleyici değişken olarak ele alındığı analiz sonuçları Tablo 4.16'da yer almaktadır.

Tablo 4. 16: Düzenleyici Etki Özeti, Yaş-Kişisel Gelişim Eğilimi

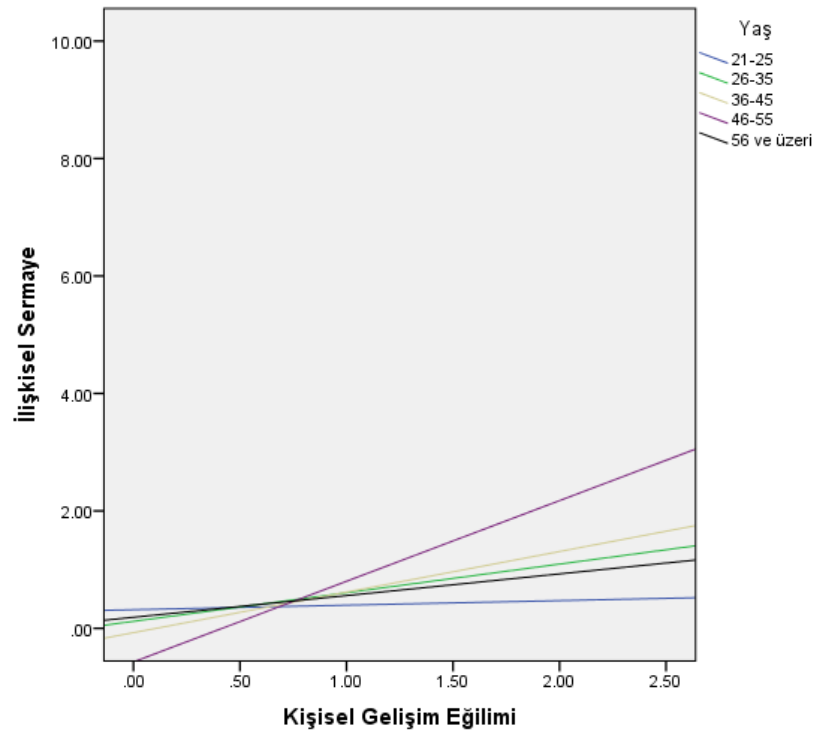
R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,0616	4,4706	4	204	0,0017

Yaş aralığının düzenleyici etkisi incelendiğinde “26-35”, “36-45” ve “46-55” yaş gruplarında anlamlı (p=0,0017), pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yaş değişkeninin modele dahil edilmesiyle gerçekleşen R<sup>2</sup> değişim düzeyi 0,0616'dır.

Tablo 4. 17: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Yaş-Kişisel Gelişim Eğilimi

Yaş	Etki	sh	t	Anl.	LLCI	ULCI
21-25	0,0774	1,5439	0,0502	0,9600	-2,9666	3,1215
26-35	0,4876	0,2104	2,3177	0,0215	0,0728	0,9023
36-45	0,6909	0,1833	3,7682	0,0002	0,3294	1,0524
46-55	1,3734	0,1775	7,7393	0,0000	1,0235	1,7233
56 ve üzeri	0,3695	0,1971	1,8749	0,0622	-0,0191	0,758

Etki düzeyi bakımından en yüksek skor 46-55 yaş aralığında gerçekleşirken, en düşük etki 26-35 yaş aralığında gerçekleşmiştir. H4d hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 4. 6: Yaş Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği

Buradan hareketle bireyin yaşının, kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişkiyi güçlendiren bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin bireyin yaşı ile doğrusal bir hareket içerisinde olduğu ifade edilebilir. Yani bireyin yaşı arttıkça kişisel gelişim eğiliminin ilişkisel sermaye üzerindeki etkisi artmaktadır.

Bireylerin yurtdışı eğitim alma durumlarının kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermaye skorları arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir etkisinin bulunup bulunmadığına dair yapılan analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 18: Düzenleyici Etki Özeti, Yurtdışı Eğitim-Kişisel Gelişim Eğilimi

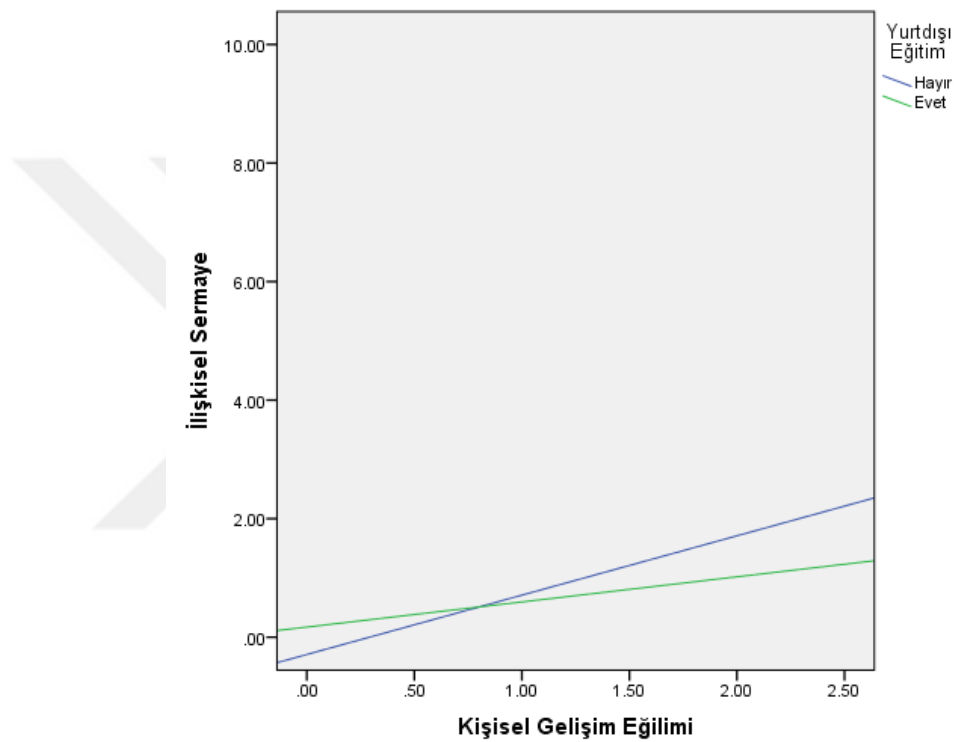
R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,031	8,8162	1	210	0,0033

Yurtdışı eğitim durumunun her iki kategoride de anlamlı (p=0,0033), pozitif yönlü bir etkisi söz konusudur. Açıklanan varyanstaki değişim 0,031 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 4. 19: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Yurtdışı Eğitim-Kişisel Gelişim Eğilimi

Yurtdışı Eğt.	Etki	sh	t	Anl.	LLCI	ULCI
Var	0,4242	0,1503	2,8224	0,0052	0,1279	0,7204
Yok	1,0013	0,1233	8,1214	0,0000	0,7583	1,2444

Her iki durumda da etki mevcut olmakla birlikte yurtdışında eğitim almamış olmanın etki düzeyi daha yüksek gerçekleşmiştir. H4e hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 4. 7: Yurtdışı Eğitim Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği

Yurtdışı eğitiminin modele dahil edilmesiyle açıklanan varyans artarken bu artışta yurtdışı eğitime sahip olmamanın payı daha yüksektir. Yani bireyin eğitim hayatını yurt içinde tamamlamış olması kişisel gelişim eğilimi ile ilişkisel sermayesi arasındaki ilişkide daha fazla etkiye sahiptir.

Bireyin cinsiyetinin, düzenleyici rolünün incelenmesi amacıyla yapılan analize ait bulgular aşağıdaki gibidir.

Tablo 4. 20: Düzenleyici Etki Özeti, Cinsiyet-Kişisel Gelişim Eğilimi

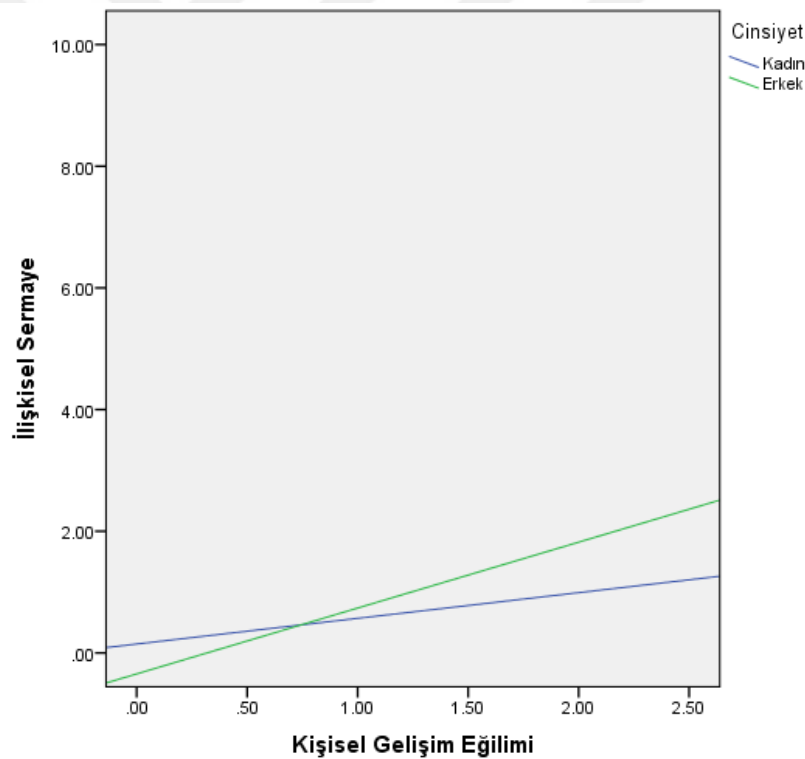
R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,031	8,8162	1	210	0,0033

Cinsiyetin düzenleyici rolüne dair yapılan analizde her iki kategori için, istatistiki açıdan anlamlı ( $p=0,0006$ ),  $R^2$  değişimin 0,042'sini açıklayan, pozitif yönlü bir etkinin varlığı gözlenmiştir.

Tablo 4. 21: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Cinsiyet-Kişisel Gelişim Eğilimi

Cinsiyet	Etki	sh	t	p	LLCI	ULCI
Kadın	0,4221	0,1365	3,0928	0,0023	0,1531	0,6912
Erkek	1,0827	0,1316	8,23	0,0000	0,8233	1,342

Her iki kategori de etkiye sahipken, erkek kategorisi etki düzeyi bakımından daha yüksek bir skor ortaya koymuştur. Buradan hareketle H4f desteklenmiştir.



Şekil 4. 8: Cinsiyet Değişkeni Düzenleyici Etki Grafîği

Cinsiyet değişkeninin modele dahil edilmesiyle açıklanan varyans artış göstermiştir. Bu artışta erkek kategorisi daha yüksek paya sahiptir. Yani erkekler kadınlara göre kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermaye ilişkisinde daha avantajlıdır.

Bireyin yaşadığı şehrin kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici rolüne dair yapılan analiz sonuçları aşağıdadır.

Tablo 4. 22: Düzenleyici Etki Özeti, Şehir-Kişisel Gelişim Eğilimi

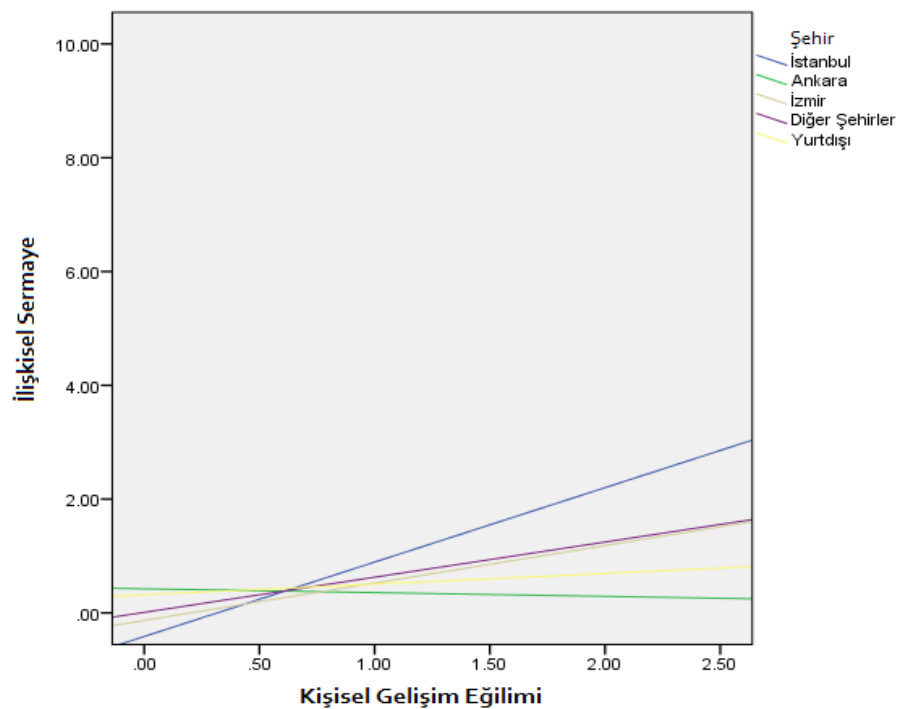
R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,0747	5,5948	4	204	0,0003

Düzenleyici etki analizi sonucunda, istatistiki olarak anlamlı ( $p=0,0003$ ), pozitif yönlü bir etki söz konusudur. R<sup>2</sup>'deki değişimin 0,0747'si şehir değişkeni tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4. 23: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Şehir-Kişisel Gelişim Eğilimi

Şehir	Etki	sh	t	p	LLCI	ULCI
İstanbul	1,3081	0,1594	8,2061	0,0000	0,9938	1,6223
Ankara	-0,0667	0,3125	-0,2134	0,8312	-0,6829	0,5495
İzmir	0,6575	0,3149	2,088	0,0380	0,0366	1,2785
Diğer Şehirler	0,6182	0,1459	4,2362	0,1560	-0,3305	0,9059
Yurtdışı	0,1872	0,361	0,5185	0,6047	-0,5245	0,8988

Şehir kategorisinde İstanbul ve İzmir düzenleyici bir etkiye sahiptir. Sonuç olarak H4f hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 4. 9: Şehir Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği

Bireyin yaşadığı şehrin kişisel gelişim eğilimi ve ilişki sermayesi arasındaki ilişkide düzenleyici olduğu kategoriler İstanbul ve İzmir'dir. Bu şehirlerde yaşayan bireyler ilişki sermaye edinimi konusunda kişisel gelişim eğilimi bağlamında daha avantajlı bir konumdadırlar. Diğer Anadolu şehirlerinin oluşturduğu alt kategoriye ait gösterge eğimli olmakla birlikte istatistiki açıdan anlamlı değildir ( $p=0,1560$ ).

Bireyin özelliklerinin, kişisel gelişim eğilimi ve ilişki sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici rolüne dair yapılan analiz sonuçları toplu bir şekilde Tablo 4.28'de yer almaktadır.

Tablo 4. 24: Bireysel Özelliklerin Düzenleyici Etkisi, Kişisel Gelişim Eğilimi-İlişki Sermaye

Değişken	Anl.	R <sup>2</sup> değişim	Anlamlı Kategori
Unvan	0,0430	0,0730	Prof. Dr., Arş. Gör.
Süre	0,1490	-	-
Alan	0,0157	0,0554	Yön. Org., Üretim
Yaş	0,0017	0,0616	26-35, 36-45, 46-55
Yurtdışı eğitim	0,0033	0,0310	Var, Yok
Cinsiyet	0,0006	0,0420	Kadın, Erkek
Şehir	0,0003	0,0747	İstanbul, İzmir

H4 hipotez grubunda yer alan bireysel özelliklerin kişisel gelişim eğilimi ve ilişki sermaye arasında düzenleyici bir etkisinin olup olmadığına dair yapılan analiz sonuçlarına göre; bireysel özelliklerden unvan, çalışılan alan, yaş, yurtdışı eğitim, cinsiyet ve şehir özellikleri anlamlı bir etki sergilemekteyken, bireyin mesleki tecrübesi istatistiki açıdan anlamlı bir etkiye sahip değildir.

#### 4.3.3. Bireyin Özelliklerinin, Ağ Kurma Davranışı ve İlişki Sermaye Arasındaki İlişkide Düzenleyici Rolü

Araştırmada düzenleyici değişken olarak ele alınan bireysel özelliklerin ağ kurma davranışı ve ilişki sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin bulunduğu hipotezinin araştırılması için bireysel özellikler olarak ele alınan; unvan, çalışma süresi, çalışılan alan, yaş, yurtdışı eğitim, cinsiyet ve yaşanan şehir değişkenleri ayrı ayrı analize tabi tutulmuştur.

İlk olarak bireylerin sahip oldukları unvana göre ağ kurma davranışları ve ilişki sermayeleri arasındaki ilişkinin farklılaşmasına dair yapılan analize ait bilgiler aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 25: Düzenleyici Etki Özeti, Unvan-Ağ Kurma Davranışı

R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,0753	2,4035	7	198	0,0221

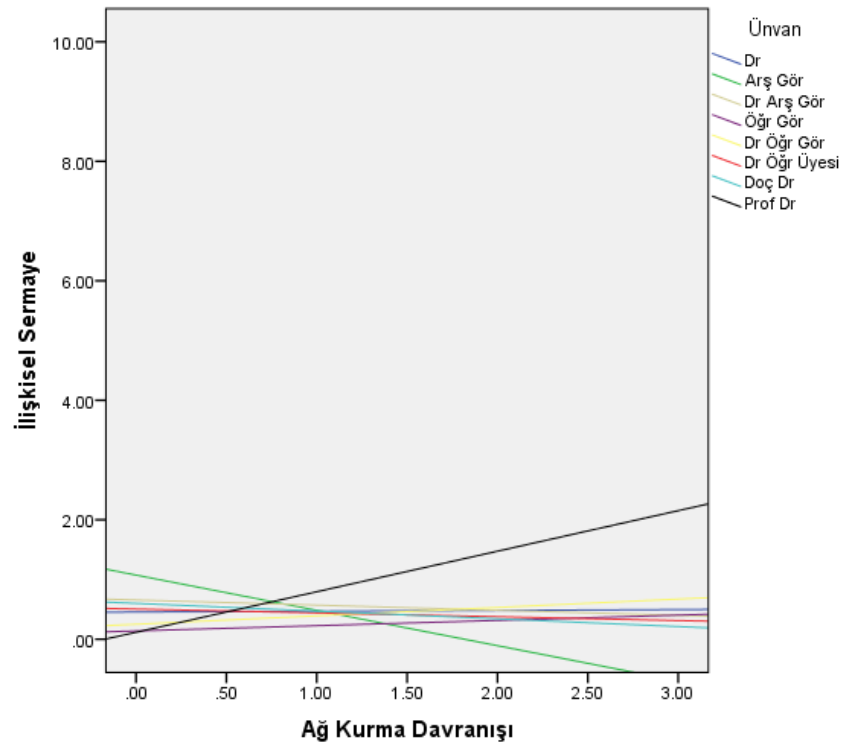
Toplam 8 kategoriden oluşan unvan değişkenine ilişkin kurulan model, düzenleyici etki bakımından istatistiki olarak anlamlı ( $p=0,0221 < 0,05$ ) olup pozitif yönlü bir etki söz konusudur. R<sup>2</sup>'deki değişim, unvan değişkeninin, toplam varyansın 0,0753'lük kısmını açıkladığını göstermektedir.

Tablo 4. 26: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Unvan-Ağ Kurma Davranışı

Unvan	Etki	sh	t	Anl.	LLCI	ULCI
Dr.	0,0139	0,7954	0,0175	0,9860	-1,5546	1,5824
Arş. Gör	-0,591	0,591	-0,9999	0,3186	-1,7564	0,5745
Arş. Gör. Dr.	-0,0859	0,3752	-0,2291	0,8190	-0,8258	0,6539
Öğr. Gör.	0,0883	0,9256	0,0954	0,9241	-1,737	1,9136
Öğr. Gör. Dr.	0,1405	2,1721	0,0647	0,9485	-4,1429	4,4239
Dr. Öğr. Üyesi	-0,064	0,2362	-0,271	0,7866	-0,5298	0,4017
Doç. Dr.	-0,1292	0,1896	-0,6818	0,4961	-0,5031	0,2446
Prof. Dr.	0,6786	0,15	4,5248	0,0000	0,3829	0,9744

Alt kategoriler olan unvanlarda “Prof. Dr.” unvanı istatistiki açıdan anlamlıdır. Dolayısı ile H3a hipotezi desteklenmiştir.





Şekil 4. 10: Ünvan Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği

Bireyin “Prof. Dr.” unvanına sahip olmasının, ağ kurma davranışıyla ilişkisel sermayesi arasındaki ilişkide pozitif yönlü, düzenleyici bir etkisi söz konusudur.

Bireyin mesleğini icra süresinin, ağ kurma davranışı ile ilişkisel sermayesi arasındaki ilişkide düzenleyici olup olmadığına dair yapılan analiz sonuçları aşağıdadır.

Tablo 4. 27: Düzenleyici Etki Özeti, Mesleki Tecrübe-Ağ Kurma Davranışı

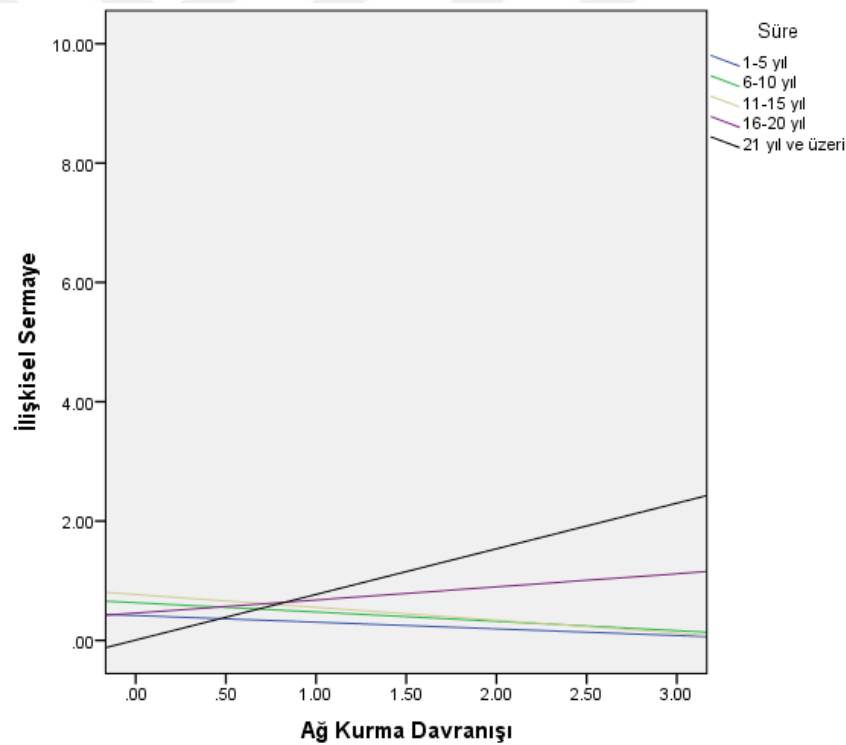
R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,078	4,4494	4	204	0,0018

1-5 yıldan başlayıp 21 yıl ve üzerine kadar artan, beş kategoriden oluşan süre değişkenine dair kurulan model, düzenleyici etki bakımından istatistiki olarak anlamlı ( $p=0,0018<0,01$ ) olup pozitif yönlü bir etki söz konusudur. R<sup>2</sup>'deki değişim, süre değişkeninin toplam varyansın 0,078'lik kısmını açıkladığını göstermektedir.

Tablo 4. 28: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Mesleki Tecrübe-Ağ Kurma Davranışı

Süre	Etki	sh	t	Anl.	LLCI	ULCI
1-5 yıl	-0,1118	0,538	-0,2078	0,8356	-1,1727	0,949
6-10 yıl	-0,1561	0,2092	-0,7459	0,4566	-0,5686	0,2565
11-15 yıl	-0,215	0,2159	-0,9958	0,3205	-0,6407	0,2107
16-20 yıl	0,2198	0,2046	1,0743	0,2840	-0,1836	0,6231
21 yıl ve üzeri	0,7647	0,1711	4,4682	0,0000	0,4273	1,1021

Alt kategorilerden “21 yıl ve üzeri” istatistiki açıdan anlamlıdır. Yani bireyin 21 yıl ve üzerinde bir mesleki tecrübesinin olmasının, ağ kurma davranışıyla ilişkisel sermayesi arasındaki ilişkide pozitif yönlü, düzenleyici bir etkisi söz konusudur. Dolayısıyla ile H3b hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 4. 11: Mesleki Tecrübe Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği

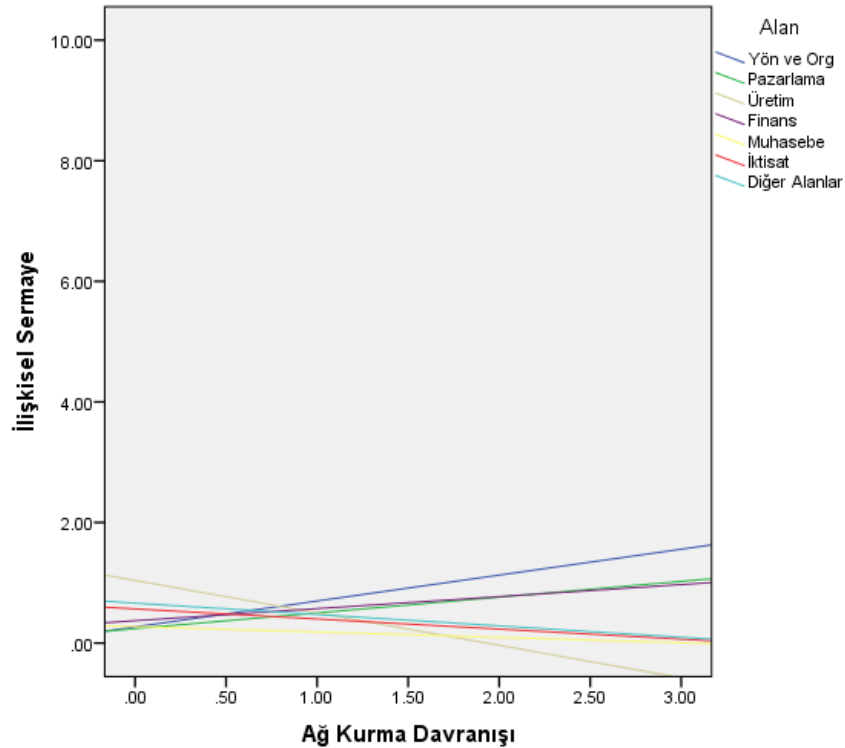
Unvan değişkeni ile benzer doğrultuda olacak şekilde mesleki tecrübe arttıkça ağ kurma davranışının ilişkisel sermaye üzerindeki etkisi de artmaktadır.

Bireyin çalıştığı anabilim dalının, ağ kurma davranışı ile ilişkisel sermayesi arasındaki ilişkide düzenleyici olup olmadığına dair yapılan analiz sonuçları aşağıdadır.

Tablo 4. 29: Düzenleyici Etki Özeti, Anabilim Dalı-Ağ Kurma Davranışı

R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,0359	1,2868	6	200	0,2648

Kurulan model istatistiki açıdan anlamsız ( $p=0,2648$ ) bulunmuştur. Dolayısı ile H3c hipotezi reddedilmiştir.



Şekil 4. 12: Çalışılan Alan Düzenleyici Etki Grafiği

Şekil 4.12'de görülen doğruların eğiminden de anlaşılacağı üzere bireyin çalıştığı alanın ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici bir rolü bulunmamaktadır.

Bireyin yaşının, ağ kurma davranışı ile ilişkisel sermayesi arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolünün olup olmadığına dair yapılan analiz sonuçları aşağıdadır.

Tablo 4. 30: Düzenleyici Etki Özeti, Yaş-Ağ Kurma Davranışı

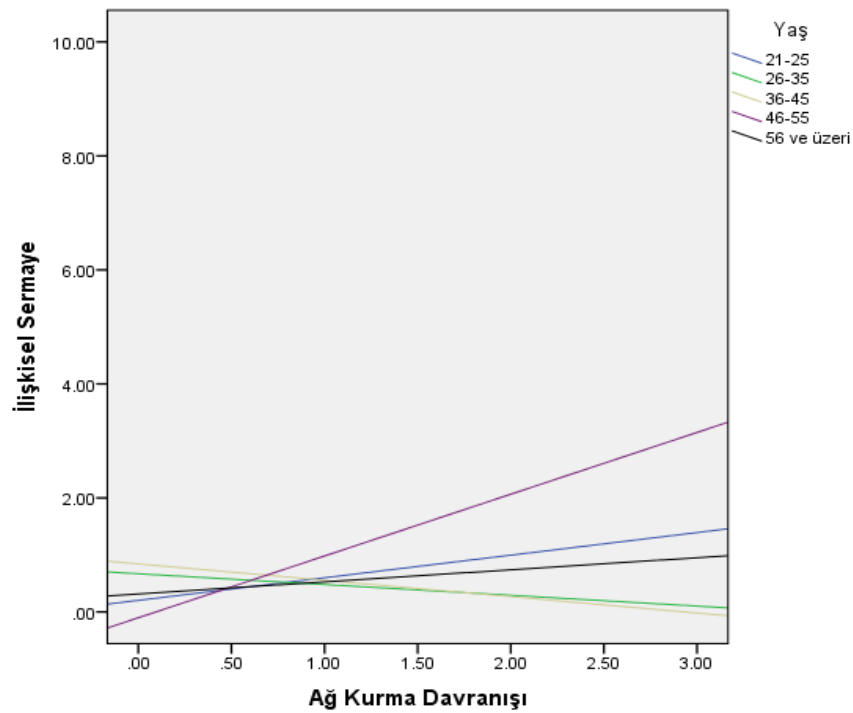
R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,1438	8,8949	4	204	0,0

21-25 yaş aralığından başlayıp 56 ve üzerine kadar artan, beş kategoriden oluşan yaş değişkenine dair kurulan model, düzenleyici etki bakımından istatistiki olarak anlamlı ( $p=0,0<0,01$ ) olup pozitif yönlü bir etki söz konusudur.  $R^2$ 'deki değişim, yaş değişkeninin, toplam varyansın 0,1438'lik kısmını açıkladığını göstermektedir.

Tablo 4. 31: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Yaş -Ağ Kurma Davranışı

Yaş	Etki	sh	t	Anl.	LLCI	ULCI
21-25	0,3965	8,5572	0,0463	0,9631	-16,475	17,2684
26-35	-0,189	0,2021	-0,9353	0,3507	-0,587	0,2094
36-45	-0,2874	0,1735	-1,6562	0,0992	-0,629	0,0548
46-55	1,0838	0,1804	6,0087	0,0000	0,7282	1,4394
56 ve üzeri	0,2117	0,2043	1,0361	0,3014	-0,191	0,6146

Alt kategorilerden “46-55” yaş aralığı istatistiki açıdan anlamlıdır. Yani bireyin 46-55 yaş aralığında olmasının, ağ kurma davranışıyla ilişki sermayesi arasındaki ilişkide düzenleyici, pozitif yönlü bir etkisi söz konusudur. Dolayısı ile H3d hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 4. 13: Yaş Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği

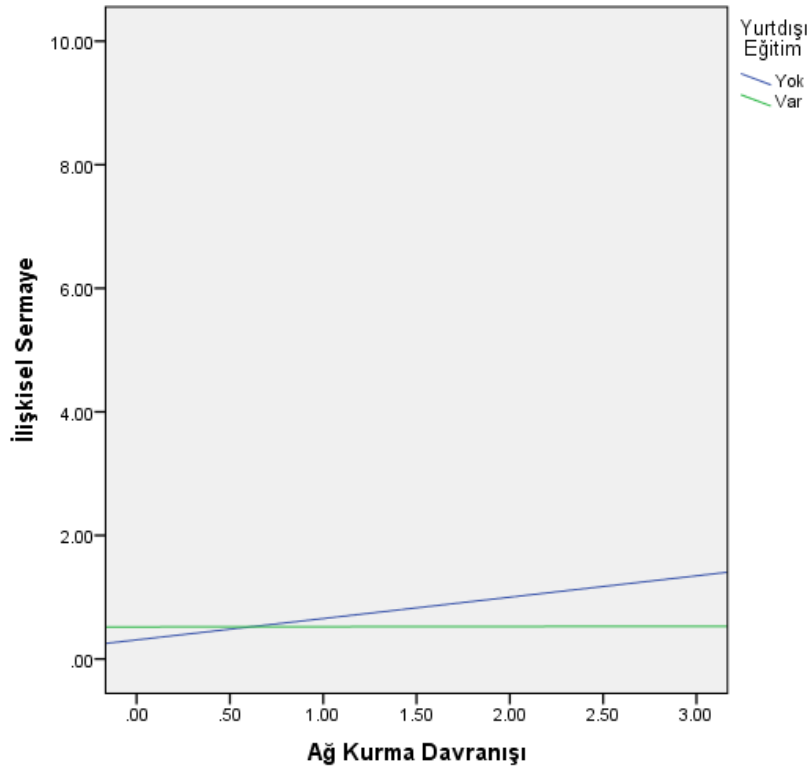
Ağ kurma davranışı ve ilişki sermaye arasındaki ilişki, bireyin 46-55 yaşları arasında olması durumundan pozitif yönlü etkilenmektedir.

Bireyin yurt dışında eğitim almış olma veya olmama durumunun, ağ kurma davranışı ile ilişki sermayesi arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olup olmadığına dair yapılan analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 32: Düzenleyici Etki Özeti, Yurtdışı Eğitim-Ağ Kurma Davranışı

R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl
0,0132	2,8738	1	210	0,0915

Kurulan model istatistiki açıdan anlamsız (p=0,0915) bulunmuştur. Dolayısı ile H3e hipotezi reddedilmiştir.



Şekil 4. 14: Yurtdışı Eğitim Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği

Yurtdışı eğitimi almış veya almamış olmanın ağ kurma davranışı ve ilişki sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolü bulunmamaktadır.

Bireyin cinsiyetinin, ağ kurma davranışı ile ilişki sermayesi arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olup olmadığına dair yapılan analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 33: Düzenleyici Etki Özeti, Cinsiyet-Ağ Kurma Davranışı

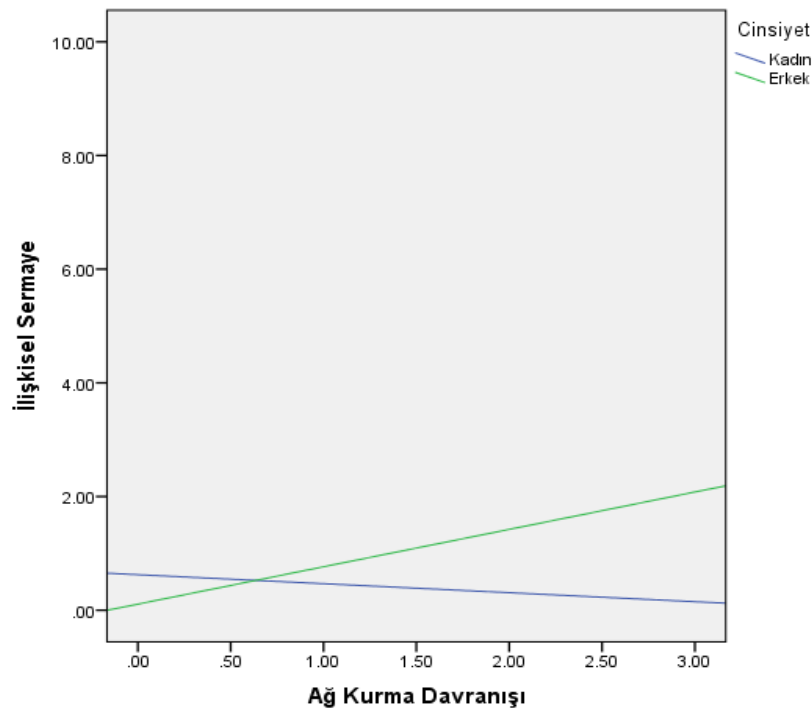
R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,0778	18,281	1	210	0,0

Cinsiyet değişkenine dair kurulan model, düzenleyici etki bakımından istatistiki olarak anlamlı ( $p=0,0<0,01$ ) olup pozitif yönlü bir etki söz konusudur. R<sup>2</sup>'deki değişim, cinsiyet değişkeninin, toplam varyansın 0,0778'lik kısmını açıkladığını göstermektedir.

Tablo 4. 34: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Cinsiyet -Ağ Kurma Davranışı

Cinsiyet	Etki	sh	t	p	LLCI	ULCI
Kadın	-0,1584	0,1288	-1,2305	0,2199	-0,4123	0,0954
Erkek	0,6575	0,1409	4,668	0,0000	0,3799	0,9352

Alt kategorilerden “Erkek” grubu istatistiki açıdan anlamlıdır. Yani bireyin cinsiyetinin erkek olmasının, ağ kurma davranışıyla ilişkisel sermayesi arasındaki ilişkide düzenleyici bir etkisi söz konusudur. Dolayısı ile H3f hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 4. 15: Cinsiyet Değişkeni Düzenleyici Etki Grafiği

Erkek cinsiyetine sahip olmak ağ kurma davranışı ve ilişkiel sermaye arasındaki ilişkiyi güçlendiren bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın kategorisinin ise istatistiki açıdan anlamlı olumlu veya olumsuz bir etkisi gözlenmemiştir.

Bireyin yaşadığı şehrin, ağ kurma davranışı ile ilişkiel sermayesi arasındaki ilişkide düzenleyici rolü olup olmadığına dair yapılan analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4. 35. Düzenleyici Etki Özeti, Şehir-Ağ Kurma Davranışı

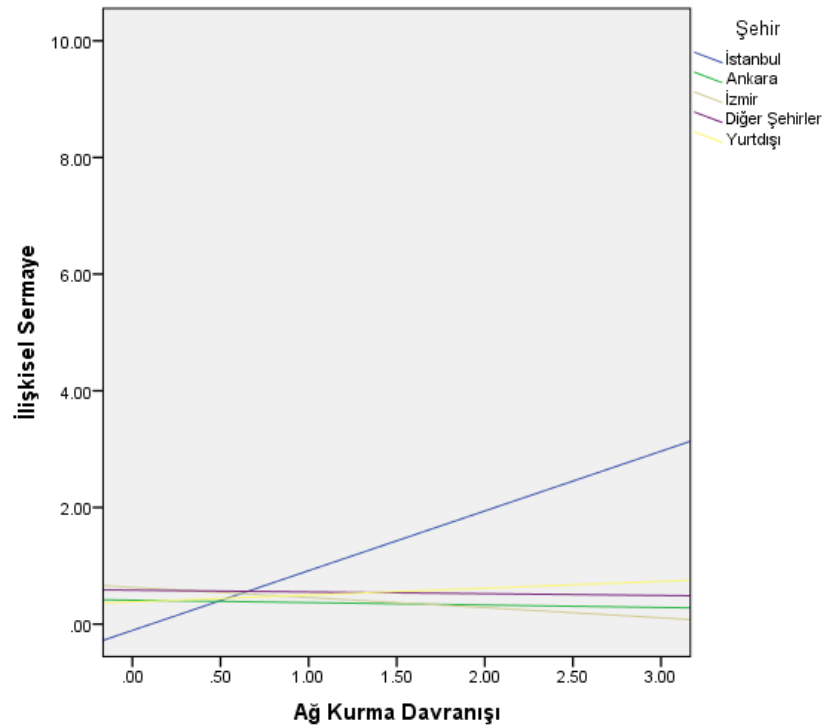
R <sup>2</sup> -Değişimi	F	Sd1	Sd2	Anl.
0,1044	6,2233	4	204	0,0001

Şehir değişkenine dair kurulan model, düzenleyici etki bakımından istatistiki olarak anlamlı ( $p=0,0001<0,01$ ) olup pozitif yönlü bir etki söz konusudur. R<sup>2</sup>'deki değişim, şehir değişkeninin, toplam varyansın 0,1044'lük kısmını açıkladığını göstermektedir.

Tablo 4. 36: Kategorilere Göre Düzenleyici Etki, Şehir -Ağ Kurma Davranışı

Şehir	Etki	sh	t	Anl.	LLCI	ULCI
İstanbul	1,0239	0,1888	5,4243	0,0000	0,6517	1,3961
Ankara	-0,0417	0,2516	-0,1658	0,8684	-0,5378	0,4544
İzmir	-0,1742	0,2295	-0,759	0,4487	-0,6266	0,2782
Diğer Şehirler	-0,03	0,1533	-0,1956	0,8451	-0,3323	0,2723
Yurtdışı	0,117	0,4068	0,2875	0,7740	-0,6852	0,9191

Alt kategorilerden "İstanbul" grubu istatistiki açıdan anlamlıdır. Yani bireyin İstanbul'da yaşıyor olmasının, ağ kurma davranışıyla ilişkiel sermayesi arasındaki ilişkide düzenleyici ve pozitif bir etkisi söz konusudur. Dolayısı ile H3g hipotezi desteklenmiştir.



Şekil 4. 16: Düzenleyici Etki Grafiği, Şehir-Ağ Kurma Davranışı

Bireyin İstanbul'da yaşıyor olması kişisel gelişim eğiliminde olduğu gibi ağ kurma davranışı konusunda da ilişkisel sermaye bağlamında avantaj sağlamaktadır.

Bireyin özelliklerinin, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici rolüne dair yapılan analiz sonuçları toplu bir şekilde Tablo 4.37'te yer almaktadır.

Tablo 4. 37: Bireysel Özelliklerin Düzenleyici Etkisi, Ağ Kurma Davranışı-İlişkisel Sermaye

Değişken	Anl.	R <sup>2</sup> değişim	Anlamlı Kategori
Unvan	0,0221	0,0753	Prof. Dr.
Süre	0,0018	0,0780	21 yıl ve üzeri
Anabilim Dalı	0,2648	-	-
Yaş	0,0000	0,1438	46-55
Yurtdışı eğitim	0,0915	-	-
Cinsiyet	0,0000	0,0778	Erkek
Şehir	0,0001	0,1044	İstanbul

H3 hipotez grubuna ilişkin bireysel özelliklerin ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermaye arasında düzenleyici bir etkisinin olup olmadığına dair yapılan analiz



sonuçlarına göre; bireysel özelliklerden unvan, çalışma süresi, yaş, cinsiyet ve şehir özellikleri anlamlı bir etki sergilemekteyken, çalışılan alan ve yurtdışı eğitim özellikleri istatistiki açıdan anlamlı değildirler.

Yapılan analizler doğrultusunda desteklenen ve desteklenmeyen hipotezlerin tamamı Tablo 4.38’de verilmiştir.

Tablo 4. 38. Hipotez Listesi

H1: Ağ kurma davranışının ilişkisel sermaye üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H2: Kişisel gelişim eğiliminin ilişkisel sermaye üzerinde pozitif etkisi vardır.	Desteklendi
H3: Bireyin özelliklerinin ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır	
H3a: Bireyin unvanının, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklendi
H3b: Bireyin çalışma süresinin, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklendi
H3c: Bireyin çalıştığı alanın, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklenmedi
H3d: Bireyin yaşının, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklendi
H3e: Bireyin yurtdışı eğitim durumunun, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklenmedi
H3f: Bireyin cinsiyetinin, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklendi
H3g: Bireyin yaşadığı şehrin, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklendi
H4: Bireyin özelliklerinin kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır	
H4a: Bireyin unvanının, kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklendi

H4b: Bireyin çalışma süresinin, kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklenmedi
H4c: Bireyin çalıştığı alanın, kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklendi
H4d: Bireyin yaşının, kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklendi
H4e: Bireyin yurtdışı eğitim durumunun, kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklendi
H4f: Bireyin cinsiyetinin, kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklendi
H4g: Bireyin yaşadığı şehrin, kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermayesi arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici etkisi vardır.	Desteklendi

Kurulan hipotezlerden, ağ kurma davranışı ve kişisel gelişim eğiliminin ilişkisel sermaye üzerinde etkisinin olduğunun öne sürüldüğü H1 ve H2 kabul edilmiştir.

Bireyin sahip olduğu özelliklerin bu ilişkiler üzerindeki düzenleyici rolüne ilişkin kurulan H3 ve H4 hipotez gruplarının büyük bir kısmı kabul edilmiştir. Ancak H3c hipotezinde öne sürüldüğü şekliyle, çalışılan alanın ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermaye arasındaki ilişki üzerinde düzenleyici rolünün bulunmadığı gözlenmiştir. Ayrıca H3e hipotezinde öne sürülen bireyin yurtdışı eğitim durumunun da aynı ilişki üzerinde düzenleyici bir rolü tespit edilememiştir.

Kişisel gelişim eğilimi ve ilişkisel sermaye ilişkisine dair bireysel özelliklerin düzenleyici bir etkisinin olup olmadığına dair kurulan hipotezlerden H4b, yani çalışma süresinin, düzenleyici rolünün olduğu hipotezi reddedilmiştir.

## SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bu kısımda araştırma kapsamında elde edilen bulgular ve bu bulguların analiz sonuçları değerlendirilecektir. Ayrıca araştırmanın, sağladığı katkılar ve kısıtları da bu kısımda yer almaktadır.

Araştırmanın temel amacı ilişkisel sermayeyi etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın örneklemini olarak Türkiye menşeli yönetim ve organizasyon alanında eseri bulunan akademisyenler ele alınmıştır. Bunu yaparken kaynak olarak Web of Science ve Scopus veri tabanları seçilmiştir. Çünkü bu veri tabanları hem Türkiye’de hem de dünya genelinde prestij bakımından kabul gören hem de yaygınlık bakımından kabul edilebilir düzeydedirler. Çalışma türü ise makale ile sınırlandırılmıştır. Bunun sebebi olarak makalelerin daha kapsamlı bir sürece (fikir, yazma, hakemlik, yayımlanma, vs.) dahil olma zorunluluğu getirmesi, yazarlar arasında güvene dayalı bir ilişkinin varlığına işaret eder. Çalışmaların derlenmesi sonucunda Scopus ve WoS veri tabanlarında yer alan 1978-2018 yılları arasındaki, yönetim organizasyon alanında yazılmış, Türkiye menşeli yayınların künyeleri derlenmiş, toplamda 4773 yayına ulaşılmıştır. Bu yayınlardan her iki veri tabanında da yer alanlar düşüldüğünde 4066 sayıda eser kalmıştır. Daha sonrasında içerisinde yönetimle alakalı kelimeler geçmesine rağmen aslında beşeri bilimlerdeki yönetim ve organizasyon konularıyla alakalı olmayan eserlerin kontrol edilerek çıkarılması sonucunda 3314 adet eser ve bu eserlerin yazarları olarak 5379 araştırmacıya ulaşılmıştır.

Akademisyenlerin ilişkisel sermayelerini ortaya koyabilmek adına ortak yazarlık ağı oluşturulmuştur. Ulaşılan yayınlara ait veriler, ağ düzeneği olarak güç temelli yöntemlerden Yifan Hu seçilerek Gephi programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Daha sonrasında düğümlerin çakışmasının önüne geçilmesi için Noverlap düzeneği de uygulanmıştır. Çalışmada Yifan Hu yönteminin seçilmesinin nedeni, yöntemin bağlantı içerisindeki düğümleri daha yakın, ilintisiz olanları daha uzak olarak

yansıtması, göreli olarak daha hızlı sonuç vermesi ve büyük kümelenmeler ile küçük kümelenmeler arasındaki farkı daha belirgin yansıtmasıdır.

Sosyal ağ analizine tabi tutulan yazar listesi eigen skorlarına göre sıralandığında 0-1 arasında aldıkları değerlere göre tabakalara ayrılmışlardır. Tabakalara ayırma işlemi sırasında 1 ve 0,1 arasında skorlar 1.grup, 0,1-0,01 arasındaki skorlar 2.grup, 0,01-0,001 arasındaki skorlar 3.grup ve 0,001'den küçük skorlar 4.grup olarak nitelendirilmişlerdir. Bu gruplara düşen yazar sayıları sırasıyla 250, 1741, 2713 ve 675'tir. Sosyal ağ analizinin iki büyük faydası olmuştur. Birincisi araştırmacı listesinin eigen skorlarına göre tabakalara ayrılmasını mümkün hale getirmesi ve bu sayede tabakalı rassal örneklem seçme olanağı sunmasıdır. İkinci önemli katkısı ise araştırmada bağımlı değişken olarak ele alınan ilişki sermaye skorlarının hesaplanmasını sağlamasıdır. Ayrıca alandaki ilişki sermaye bakımından önemli konumdaki araştırmacıların ve grupların resmedilebilmesini sağlamış olsa da kişileri ifşa edecek nitelikteki bilgilere tezde yer verilmemesi uygun görülmüştür.

Araştırmanın örneklem çerçevesi ortaya çıkarıldıktan ve tabakalara ayrıldıktan sonra yazarlar arasından, grupların, toplam sayıya oranlarına göre değişen sayılarda, rassal olarak seçilen 850 kişiye hazırlanan anket formu gönderilmiştir. Anket formunun gönderilmesi aşamasında öncelikle yazarların güncel e-posta adresleri bağlı buldukları kurumların web sayfalarından temin edilmiştir. Web ortamında hazırlanan birebir aynı anketin, farklı dört farklı bağlantı ile gruplara göre dağıtılması sonucunda gelen yanıtların tabakalara göre ayrışması sağlanmıştır.

Tabakalama sürecinden sonra anketlere gelen yanıtlar ile ilişki sermaye skorlarını temsil eden eigen skorlarının eşleştirilerek analiz edilebilmesi için anketin yollandığı örnekleme yer alan potansiyel katılımcıların, ayrıştırıcı olarak kullanılmak üzere, yaş, cinsiyet, çalışma alanı, unvan, yaşadıkları şehir gibi bilgiler araştırmacı tarafından, tamamı kamuya açık verilerden derlenmiştir. Gönderilen anket formuna toplam 218 geri dönüş sağlanmış ancak bu formlardan 4 adedi eşleştirme yapılamadığı için analizden çıkarılmıştır. Toplam 16 farklı çalışma alanından ve 37 farklı şehirden katılım sağlanmıştır. Bu bakımdan araştırmanın kapsayıcı bir niteliği olduğu ifade edilebilir.

İlişki sermayenin örgütler açısından taşıdığı önemin anlaşılabilmesi için yapılan çalışmalarda birçok farklı unsur üzerinde etkisinin olduğu görülmüştür. Bunlar arasında örgütsel itibar (Ulubeyli ve Yorulmaz 2019), sürdürülebilir rekabet (Astuti

vd., 2019; Yılmaz ve Kumkale, 2018), sürdürülebilir performans (Dhar, 2019), stratejik ortaklıklar (Sharabati vd., 2010), müşteri ilişkileri (Kaplan ve Norton, 1992; Halim, 2010), iş doyumu (Demir, 2016), bilgi akışı (Lin, 2001), güven ortamı (Mayer vd., 1995), sorumluluk duygusu (Oh vd., 2006), özdenetim ve performans (Grant ve Ashford, 2007) gibi kavramlar yer almaktadır. Yapılan çalışmaların çoğunda ilişki sermayenin diğer çıktılar üzerindeki etkilerine odaklanılmaktadır. İlişki sermayenin örgüt ve çalışanlar üzerindeki etkileri sıklıkla incelenmiş ve geniş bir alan yazın oluşmuştur. Ancak ilişki sermayenin kendisinin incelendiği çalışmaların sayısı görece azdır. Yani örgüt üzerinde birçok boyutta etkisi bulunan bir kavramın nasıl oluştuğu veya geliştirilebileceği gibi sorunsallara ilişkin yapılan çalışma sayısı, etkilerine ilişkin yapılmış çalışmalara göre düşük bir düzeydedir. Bundan dolayı bu araştırma vasıtasıyla elde edilen bulgular önem arz etmektedir.

Elde edilen verilerden yola çıkılarak öncelikle bağımlı değişken olan ilişki sermaye üzerinde, kişisel gelişim eğiliminin ve ağ kurma davranışının etkileri ölçülmüştür. Sonuç olarak her iki bağımsız değişkenin de ilişki sermaye üzerinde olumlu etkisinin olduğu gözlenmiştir. Söz konusu örneklem için ilişki sermayedeki değişimin %24'ü bu iki bağımsız değişken tarafından açıklanabilmektedir. Her iki bağımsız değişken de ilişki sermaye üzerinde pozitif bir etkiye sahip olmakla birlikte kişisel gelişim eğilimi ( $Beta=0,480$ ) ağ kurma davranışına ( $Beta=0,141$ ) göre daha büyük bir etkiye sahiptir. Yani bireyin ilişki sermayesi üzerinde, kendisi ile ilgili görüş ve beklentilerinin önemi daha ön plandadır. Kendini geliştirmeye açık bir zihinsel yapıya sahip bireylerin ilişki sermaye konusunda daha başarılı oldukları yorumu yapılabilir. Öncüllerinin etkilerinin anlaşılması derecesinde ilişki sermayenin de anlaşılması ve geliştirilmesi mümkün olacaktır. Araştırmanın önemi, henüz yeterince araştırılmamış olan ilişki sermaye ve ilişki sermayeyi etkileyen faktörlerin belirlenebilmesine yönelik sağladığı çıktılardan kaynaklanmaktadır.

Ayrıca bu etkinin bireyin sahip olduğu özelliklerden etkilenip etkilenmediğine yönelik yapılan düzenleyici etki analizlerinin sonuçları kimi konularda literatürle uyum sağlarken bazı durumlarda farklı sonuçlar sergilemiştir.

Bireysel özelliklerin, ağ kurma davranışı ile ilişki sermaye arasındaki ilişkiye dair kurulan hipotezlerden “unvan” ve “çalışılan süre” değişkenlerinin istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu durum Lee (2013)'nin öne sürdüğü, unvanın ilişki sermaye üzerinde olumlu etkisinin olduğu iddiasıyla benzerlik taşımaktadır. Bireyin çalıştığı alanın, ağ kurma

davranışıyla ilişkisel sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici etkisinin olduğu hipotezi desteklenmemiştir. Bireyin yaşının, ağ kurma davranışı ve ilişkisel sermaye arasındaki ilişkide düzenleyici bir rolünün olduğu hipotezi desteklenirken literatürde bu konuyla ilgili çelişkili sonuçlar mevcuttur (Gould ve Penley, 1984; Forret ve Dougherty, 2001; Sturges vd., 2002). Bireyin yurtdışı eğitim almış olmasının, ağ kurma davranışıyla ilişkisel sermaye arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici etkisi tespit edilememiştir. Cinsiyetin bu ilişkideki rolüne dair kurulan hipotez, Dal-Mas ve Paoloni (2019)'nin öne sürdüğü, erkeklerin ilişkisel sermaye açısından avantajlı oldukları iddiasıyla benzer doğrultuda desteklenmiştir.

Diğer bir bağımsız değişken olan kişisel gelişim eğilimi ile ilişkisel sermaye arasındaki ilişkide bireyin unvanın düzenleyici rolü olduğu hipotezi, yapılan çalışmalarla benzer şekilde (Abdullah vd., 2019), desteklenmiştir. Ancak aynı modelde bireyin çalışma süresinin düzenleyici bir etkisi tespit edilememiştir. Bu sonuçlar literatürle kısmen örtüşmektedir (Savickas, 1997; Lee, 2013). Bireyin çalıştığı alanın, yaşının, yurtdışı eğitimi almış olmasının, cinsiyetinin ve yaşadığı şehrin bu ilişkide düzenleyici rolünün olduğu tespit edilmiştir.

Her iki bağımsız değişkene ilişkin yapılan düzenleyici etki analizlerinde görülmektedir ki bireyin mesleki tecrübesi arttıkça bağımsız değişkenlerin ilişkisel sermaye bağımlı değişkenine olan etkisi artmaktadır. Bu duruma gerekçe olarak iş hayatında geçirdiği süreye bağlı olarak bireyin daha fazla bağlantı kurmuş olması veya bağlantı kurma yöntemlerini daha erken dönemdeki meslektaşlarına nazaran daha etkin kullanabiliyor olması öne sürülebilir. Özellikle ağ kurma davranışında bu durum gözlenirken kişisel gelişim eğiliminde daha genç olarak ifade edilebilecek kategorilerin de etkili oldukları görülmektedir. Çünkü kişisel gelişim eğilimi, ağ kurma davranışında olduğu gibi diğer bireyler ile etkileşimin kümülatif bir sonucu olmadığından etkisi farklı kariyer basamaklarında da görülmektedir.

Bu demografik faktörlerin seçiminde öncelikle bu bilgilerin elde edilebilmesinin uygun ve mümkün olması etkili olmuştur. Araştırmada kullanılan anket formunun katılımcılara gönderiminden önce, yapılan tabakalamaya ve rassal seçime uygun olarak örnekleme yer alan potansiyel katılımcıların, kamuya açık ve özel niteliği bulunmayan bilgilerinin derlenmesi araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu sayede geri dönüş sağlanan anketlerin Eigen skorlarıyla eşleştirilip analiz edilmesi mümkün olmuştur. Burada açıklanması gereken bir husus olarak “çalışılan alana” dair yapılan düzenleyici etki analizinin yapısıdır. Öncelikle bu

analizdeki sınıflandırma oluşan grup sayılarına göre yapılmıştır. Derlenen makalelerin Yönetim ve Organizasyon anabilim dalında yayımlanmış olması elbette bu alanda çalışan katılımcıların, örnekleme daha fazla yer almasını sağlamıştır. Ancak yine de bu analizin yapılmasındaki amaç Yönetim ve Organizasyon alanının diğer alanlar ile ilişkinin incelenebilmesi adına gerekli görülmüştür.

Araştırmada ele alınan düzenleyici değişkenlerin büyük çoğunluğunun ilişkiler üzerinde, istatistiki açıdan anlamlı bir etkisinin bulunması, bireysel özelliklerin söz konusu modeldeki önemini göstermektedir.

Bu araştırmanın hem yöntem hem de çıktı bakımından literatüre bazı katkılar sağlaması olasıdır. Öncelikle yöntem olarak bibliyometrik verilerin sosyal ağ analizine tabi tutulması ve akabinde bu veriler ile kendinden yanıtı anketler vasıtasıyla elde edilen bulguların bir araya getirilmesi sonucunda, iki aşamalı ve bütünlük bir analiz yapılmıştır. İlk kısımda araştırmanın kapsadığı evrenin sınırlarının belirlenebilmesi, örneklem seçiminde rassal tabakalama yönteminin uygulanabilmesi ve tüm bu bilgilerin kamuya açık veri tabanları aracılığıyla elde edilebilmesi, araştırmanın tekrarlanabilirliği üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. İkinci kısımda kullanılan ölçeklerin ise kendi konularında geçerliliklerini kanıtlamış olmaları göz önünde bulundurulmuştur. Ayrıca bilindiği kadarıyla, ilgili dönemdeki alan yazında, ilişkisel sermayenin ve öncüllerinin bu şekilde incelendiği bir model ve yöntem yer almamaktadır. Elbette bu konuya ilişkin daha fazla çalışmanın yapılması çalışmanın dış geçerliliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Bilgi üretiminde temel unsur bilim insanları arasındaki etkileşimdir. Bu nedenle, bilimsel etkileşimin önemli bir türü olan ortak yazarlığın araştırılması, bilgi üretiminin ve bilimsel toplulukların anlaşılması için önem taşımaktadır. Ayrıca araştırmanın temel varsayımlarından olan bilginin sosyal açıdan yapılandırılmış olması (Crane, 1972; McFadyen ve Cannella, 2004) göz önünde bulundurulduğunda, bilimsel bilgi üretiminin merkezi konumunda bulunan akademilerin ve üretilen bilginin yaygınlaştırılması açısından büyük öneme sahip makalelerin meydana getirdiği yapıların, metodolojik olarak tekrarlanabilir nitelikte bir analiz eşliğinde irdelenmesi ve bu yapıda etkili unsurların belirlenebilmesi vasıtasıyla, bilginin yapısının mevcut durumuna ve gidişatına dair bilgi edinilebilir. Bu yaklaşımın geliştirilip yaygınlaştırılabilmesi durumunda sadece bilimsel bilginin yapısına dair görüngülerin elde edilmesinin ötesinde bilginin yönlendirilmesi veya yeniden yapılandırılması mümkün hale gelebilir. Ayrıca sosyal ağ analizinin bibliyometrik

verilere uygulanması sayesinde bilimsel toplulukların zamana bağlı paradigma değişimlerini gözlemlemek mümkün olabilir. Yani sadece yazarlara yönelik olarak yapılan araştırmaların ötesinde, bir bilim dalının hangi alanlara doğru hareket ettiği de gözlenebilir. Etik kaygılardan dolayı araştırma kapsamında yayımlanmamakla beraber, bu değişimde görel olarak daha fazla etkiye sahip bireylerin, kurumların ve olguların tespiti sayesinde bilginin akışına dair fikir edinmek bilginin akışına yön verme konusunda imkan sağlayabilir.

Ayrıca araştırma bulguları arasında yer alan düzenleyici etkiye sahip değişkenler göz önünde bulundurulduğunda ilişkisel sermayenin geliştirilebilmesi adına tecrübeli akademisyenlerden daha fazla istifade edilmesi için çalışmalar yapılabilir. Örneğin emeklilik şartlarının düzenlenmesi gibi. Bir diğer önemli düzenleyici etkiye sahip kategori olarak İstanbul'un ve kısmen İzmir'in tespiti bu şehirlerin hali hazırda cazibe merkezleri olmalarına bağlanabilir. Bu bağlamda ilgili şehirlerde bulunan üniversitelerin aktivitelerinden mümkün olanların, geliştirilmeye daha fazla ihtiyaç duyan Anadolu şehirlerine aktarılması hem şehir bazında hem de üniversite bazında katkılar sağlayabilir. Bu şehirler ile yapılacak ortak etkinliklerin artırılması ilişkisel sermaye bağlamında olumlu etkilere sahip olabilir. Ülke bazında ele alındığında üniversitelerin ekonomide kapsadığı hacim Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülke için oldukça büyüktür. Bu bağlamda, mevcut haliyle olmasa bile geliştirilmesi durumunda araştırma metodolojisinde yer alan uygulamalar üniversitelerin veya akademisyenlerin değerlemesinde ve kaynak temini konusunda bir gösterge olarak kullanılabilir.

Araştırma, her ne kadar akademisyenlere yönelik olarak tasarlanmışsa bile yönetsel anlamda, her türden örgütün ihtiyaç duyduğu ilişkisel sermayenin belirleyicilerine yönelik bulgular sağlamıştır. İlişkisel sermayesini güçlendirmek isteyen örgütlerin gerek işe alımdan önce gerekse işbaşında odaklanmaları gereken konular arasında kişisel gelişim eğilimi ve ağ kurma davranışının olduğu rahatlıkla ifade edilebilir. Bu olguların mevcut ve/veya potansiyel çalışanlar bağlamında analizi ve geliştirilmesi örgütlere ilişkisel sermaye bakımından avantaj sağlayabilir. Bireysel özelliklerin bu kavramlar üzerindeki etkisinin, özellikle işe alım sürecinin öncesinde, göz önünde bulundurulması, örgütün ilişkisel sermayesine katkıda bulunabilecek adayların belirlenmesinde kolaylık sağlayabilir. Böylelikle işe uygun adayların seçimi daha sağlıklı bir şekilde yapılırken seçime ayrılan kaynakların daha etkin kullanılması mümkün hale gelebilir.



Örgütler açısından bakıldığında üretim teknolojilerinin yaygınlaşması klasik anlamdaki üretim temelli rekabet unsurlarının önemini azaltmasa da farklılık oluşturma etkisini azaltmıştır. Yani teknolojik yeniliklere sahip olmak artık sürdürülebilir rekabet için bir yeterlilik olmayıp gereklilik haline gelmiştir. Bu noktada temel unsurlar bakımından benzeşen örgütlerin farklılık sergilemek için bilişsel yeteneklere yönelmeleri yerinde olacaktır. Kolaylıkla taklit edilemeyen ve kısa vadede temin edilmesi güç olan ilişki sermaye (Walsh ve Wiedmann, 2004) gibi özelliklere sahip olmak, örgütler açısından yenilikçiliğin ve sürdürülebilirliğin kaynağı haline gelmiştir. Özetle giderek benzeşen, yaklaşan ve küçülen piyasa ortamında rekabet, sadece teknolojiye dayalı stratejiler ile sürdürülebilir olmaktan çok uzaktır. Varlıklarını devam ettirmek isteyen örgütlerin, diğer şartlar sabit tutulduğunda, en stratejik kaynak olarak insan faktörünü göz önünde bulundurması ve bu kaynağı geliştirmek adına rakiplerinden farklılaşması gereklidir. Bu bağlamda insan kaynağının en etkili olabileceği konular arasında ilişki sermayenin bulunduğu öne sürülebilir. Çünkü insan kaynağının sahip olduğu diğer yeknesak fonksiyonların (hesap yapma, raporlama, gözleme, kayıt tutma, vs.), teknoloji tarafından çok daha hızlı ve doğru bir şekilde yapılabilir hale gelmesi, ilişki kurmayı ve bu ilişkiler aracılığıyla bilgi ve kaynaklara ulaşımı daha önemli kılmıştır.

Bu araştırma vasıtasıyla bilimsel toplulukların anlaşılması adına yapılan çalışmalara katkıda bulunulması amaçlanmıştır. Sosyal olguları etkileyen faktörlerin tek bir çalışmada ölçülmesi mümkün değildir. Ancak bu araştırma vasıtasıyla açıklanmaya çalışılan değişkenlere ilişkin bilgi birikimine katkı sağlanmasına çalışılmıştır.

Araştırmanın kısıtları arasında örneklem seçiminde, yönetim ve organizasyon alanında yapılan çalışmaların değerlendirilmesi yer almaktadır. Bunun gerekçesi olarak konunun çok fazla dağılmaması ve analiz yapmanın mümkün olması için alanın sadece yönetim ve organizasyonla sınırlandırılmasıdır. Elbette farklı alanların ve/veya ülkelerin yer aldığı benzer niteliklere sahip bir çalışmada çok daha farklı ağ yapıları gözlemlenebilir. Bir diğer kısıt ise sosyal ağ analizi sonucunda elde edilen bazı önemli bulguların (şahıs ve kurum bilgileri, bireylere göre skorlar, vb.), etik kaygılar nedeniyle okuyuculara aktarılamamasıdır. Ayrıca çalışmada sadece Scopus ve Web of Science'da yer alan makalelerin yer alması bir kısıt gibi görünmekle beraber mevcut dönemde akademik bilginin paylaşımı konusunda en etkin veri tabanları olarak kabul edilmeleri bu veri tabanlarını, çalışmada kullanılan veri setini oluşturmak için en

uygun seçenekler olarak karşımıza çıkarmaktadır. Farklı veri tabanlarının dahil edilmesi ve araştırmanın boyutlarının genişletilmesi olumlu bir katkı sağlama potansiyeline sahiptir.



**KAYNAKLAR**

- Aaltonen K., & Turkulainen V. (2018). "Creating relational capital through socialization in project alliances." *International Journal of Operations & Production Management* 38(6), 1387-1421.
- Abdullah, D. F., Othman, A., Ramakrishnan, S., Omain, S. Z., Salleh, N. Z. M., & Abidin, F. A. Z. (2019). The Relationship between Intellectual Capital and Corporate Governance: Evidence from the Malaysian Public Listed Companies. *Management Research Spectrum*, 9(2), 13-17.
- Abdullah, N. L., Hamzah, N., Arshad, R., Isa, R. M., & Ghani, R. Abd. (2011). Psychological Contract and Knowledge Sharing among Academicians: Mediating Role of Relational Social Capital. *International Business Research*, 4(4), p231.
- Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of management review*, 27(1), 17-40.
- Agrawal, A., Cockburn, I., & McHale, J. (2006). Gone but not forgotten: knowledge flows, labor mobility, and enduring social relationships. *Journal of Economic Geography*, 6(5), 571-591.
- Altunışık, R., Coşkun, R., & Bayraktaroğlu, S. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Anand, N., & Conger, J. A. (2007). Capabilities of the consummate networker. *Organizational Dynamics*, 1(36), 13-27.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202.
- Astuti, P. D., Chariri, A., & Rohman, A. (2019). Association Between Intellectual Capital And Competitive Advantage: A Case Study On The Hotel Industry In Bali Province, Indonesia. *Humanities & Social Science Reviews*, 7(4), 440-449.
- Baier-Fuentes, H., Hormiga, E., Amorós, J. E., & Urbano, D. (2018). The influence of human and relational capital on the rapid internationalization of firms: A

- comparative study between Spain and Chile. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 31(4), 679-700.
- Baker, W. E. (1994). *Networking smart: How to build relationships for personal and organizational success*. McGraw-Hill. New York.
- Baker, W. E. (2000). *Achieving success through social capital: Tapping the hidden resources in your personal and business networks*. Jossey-Bass. San Francisco
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, Prentice Hall. New Jersey.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 248-287.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman. New York.
- Barabasi, A. (2002). *Linked: The New Science of Networks*. Cambridge, MA: Perseus.
- Barabasi, A. L., Jeong, H., Néda, Z., Ravasz, E., Schubert, A., & Vicsek, T. (2002). Evolution of the social network of scientific collaborations. *Physica A: Statistical mechanics and its applications*, 311(3-4), 590-614.
- Beaver, D. D. (2004). Does collaborative research have greater epistemic authority? *Scientometrics*, 60, 399-408.
- Belderbos, R., Carree, M., & Lokshin, B. (2004). Cooperative R&D and firm performance. *Research policy*, 33(10), 1477-1492.
- Belliveau, M. A., O'Reilly III, C. A., & Wade, J. B. (1996). Social capital at the top: Effects of social similarity and status on CEO compensation. *Academy of management Journal*, 39(6), 1568-1593.
- Bettencourt, L. M., Kaiser, D. I., & Kaur, J. (2009). Scientific discovery and topological transitions in collaboration networks. *Journal of Informetrics*, 3(3), 210-221.
- Blau, P. M. (1968). Social exchange. *International encyclopedia of the social sciences*, 7, 452-457.
- Bloor, D. (2004). Sociology of scientific knowledge. In *Handbook of epistemology* (pp. 919-962). Springer, Dordrecht.
- Bonacich, P., & Schneider, S. (1992). Communication networks and collective action. In W. B. G. Liebrand, D. M. Messick, & H. A. M. Wilke (Eds.), *International series in experimental social psychology. Social dilemmas: Theoretical issues and research findings* (pp. 225-245). Pergamon Press. New York.

- Bordons, M., & Gómez, I. (2000). Collaboration networks in science. *The Web of Knowledge: A Festschrift in Honor of Eugene Garfield, Information Today* (pp. 197-213). Medford, New Jersey.
- Bordons, M., Aparicio, J., González-Albo, B., & Díaz-Faes, A. A. (2015). The relationship between the research performance of scientists and their position in co-authorship networks in three fields. *Journal of Informetrics*, 9(1), 135-144.
- Borgatti, S. P., Everett, M. G., & Johnson, J. C. (2018). *Analyzing social networks*. 2. Edition, Sage. Los Angeles
- Borgatti, S. P., Jones, C., & Everett, M. G. (1998). Network measures of social capital. *Connections*, 21(2), 27-36.
- Borgman, C. L. (1990). Editor's introduction. I verket Scholarly communication and bibliometrics/ed. by Christine L. Borgman. Londra.
- Bourdieu, P. (1985). The forms of capital in Richardson JG ed Handbook of theory and research for the sociology of education Greenwood. New York.
- Boyack, K. W., Klavans, R., & Börner, K. (2005). Mapping the backbone of science. *Scientometrics*, 64(3), 351-374.
- Bozeman, B., & Corley, E. (2004). Scientists' collaboration strategies: implications for scientific and technical human capital. *Research policy*, 33(4), 599-616.
- Bozionelos, N. (2003). Intra-organizational network resources: Relation to career success and personality. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), 41-66.
- Börner, K., & Polley, D. E. (2014). *Visual insights: A practical guide to making sense of data*. MIT Press. Cambridge
- Börner, K., Dall'Asta, L., Ke, W., & Vespignani, A. (2005). Studying the emerging global brain: Analyzing and visualizing the impact of co-authorship teams. *Complexity*, 10(4), 57-67.
- Brass, D. J., & Burkhardt, M. E. (1992). Centrality and power in organizations. *Networks and organizations: Structure, form, and action*, 191(215), 198-213.
- Breschi, S., & Lissoni, F. (2004). Knowledge networks from patent data. In *Handbook of quantitative science and technology research* (pp. 613-643). Springer, Dordrecht.

- Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. *Organization science*, 2(1), 40-57.
- Burt, R. S. (1992). Structural hole. *Harvard Business School Press, Cambridge, MA*.
- Burt, R. S. (2000). The network structure of social capital. *Research in organizational behavior*, 22, 345-423.
- Burt, R. S. (2001). Structural holes versus network structure as social capital. In N. Lin, K. Cook & R. S. Burt (Eds.), *Social capital: Theory and research* (31-56). New York: Aldine de Gruyter.
- Burt, R. S. (2004). Structural holes and good ideas. *American journal of sociology*, 110(2), 349-399.
- Burt, R. S. (2005). *Brokerage and closure: An introduction to social capital*. Oxford: Oxford University Press.
- Burt, R. S. (2009). *Structural holes: The social structure of competition*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Gefen, D. (2010). The importance of innovation leadership in cultivating strategic fit and enhancing firm performance. *The Leadership Quarterly*, 21(3), 339-349.
- Carroll, G. R., & Teo, A. C. (1996). On the social networks of managers. *Academy of Management journal*, 39(2), 421-440.
- Chang, E. C., Yang, H., Yi, S., Xie, F., Liu, J., Ren, H., ... & Li, M. (2019). Is personal growth initiative associated with later life satisfaction in Chinese college students? A 15-week prospective analysis. *Asian Journal of Social Psychology*, 22(4), 413-418.
- Chatterji, N., & Kiran, R. (2017). Role of human and relational capital of universities as underpinnings of a knowledge economy: A structural modelling perspective from north Indian universities. *International Journal of Educational Development*, 56, 52-61.
- Chen, C. (1999). Visualising semantic spaces and author co-citation networks in digital libraries. *Information processing & management*, 35(3), 401-420.
- Chen, C., Chen, Y., Horowitz, M., Hou, H., Liu, Z., & Pellegrino, D. (2009). Towards an explanatory and computational theory of scientific discovery. *Journal of Informetrics*, 3(3), 191-209.

- Cioffi, D. (1991). Beyond attentional strategies: A cognitive-perceptual model of somatic interpretation. *Psychological bulletin*, 109(1), 25-41
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, 95-120.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.
- Collins, C. J., & Clark, K. D. (2003). Strategic human resource practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of management Journal*, 46(6), 740-751.
- Collins, H. M. (1998). The meaning of data: Open and closed evidential cultures in the search for gravitational waves. *American Journal of Sociology*, 104(2), 293-338.
- Coser, L. A. (1968). Sociology of knowledge. *International Encyclopedia of the Social sciences*, 8, 428-435.
- Cotta, C., & Merelo, J. J. (2005). The complex network of evolutionary computation authors: an initial study. arXiv preprint physics/0507196.
- Crane, D. (1972). *Invisible colleges; diffusion of knowledge in scientific communities*. Chicago: University of Chicago Press.
- Dağlı, A. (2015). Örgütsel muhalefet ölçeği Türkçeye uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 198-218.
- Dal Mas, F., & Paoloni, P. (2019). A relational capital perspective on social sustainability; the case of female entrepreneurship in Italy. *Measuring Business Excellence*.
- Day, D. V., & Harrison, M. M. (2007). A multilevel, identity-based approach to leadership development. *Human Resource Management Review*, 17(4), 360-373.
- De Nooy, W., Mrvar, A., ve Batagelj, V. (2011). *Exploratory social network analysis with Pajek (Vol.27)*. Cambridge University Press.
- De Solla Price, D.J., & Beaver, D. (1966). Collaboration in an invisible college. *American psychologist*, 21(11), 1011-1018
- Defazio, D., Lockett, A., & Wright, M. (2009). Funding incentives, collaborative dynamics and scientific productivity: Evidence from the EU framework program. *Research policy*, 38(2), 293-305.

- Demir, S. (2018). A Study on the Relationship Between Intellectual Capital and Teachers' Job Satisfaction. *Journal of the Faculty of Education*, 19(3), 205-215.
- Dhar, B. K. (2019). Determining Effective Dimensions of Intellectual Capital. *Australian Academy of Accounting and Finance Review*, 4(4), 166-185.
- Dhyani, D., Ng, W. K., & Bhowmick, S. S. (2002). A survey of web metrics. *ACM Computing Surveys (CSUR)*, 34(4), 469-503.
- Ding, Y. (2011). Scientific collaboration and endorsement: Network analysis of coauthorship and citation networks. *Journal of informetrics*, 5(1), 187-203.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of applied psychology*, 87(4), 611-628
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative science quarterly*, 239-263.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708.
- Egghe, L., & Rousseau, R. (1990). *Introduction to informetrics: Quantitative methods in library, documentation and information science*. Elsevier Science Publishers.
- Ensley, M. D., & Pearce, C. L. (2001). Shared cognition in top management teams: Implications for new venture performance. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(2), 145-160.
- Estabrooks, C. A., Winther, C., & Derksen, L. (2004). Mapping the field: a bibliometric analysis of the research utilization literature in nursing. *Nursing research*, 53(5), 293-303.
- Fenner, T., Levene, M., Loizou, G., & Roussos, G. (2007). A stochastic evolutionary growth model for social networks. *Computer Networks*, 51(16), 4586-4595.
- Fernandez, R. M., Castilla, E. J., & Moore, P. (2000). Social capital at work: Networks and employment at a phone center. *American journal of sociology*, 105(5), 1288-1356.



- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R. W., Hochwarter, W. A., Kacmar, C. J., Douglas, C., & Frink, D. D. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of management*, 31(1), 126-152.
- Field, J. (2008). *Social capital: Second edition*. London: Routledge.
- Forret, M. L. (2006). The impact of social networks on the advancement of women and racial/ethnic minority groups. *Gender, ethnicity, and race in the workplace*, 3, 149-166.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, 26(3), 283-311.
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women?. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 419-437.
- Freeman, L. C. (1977). A set of measures of centrality based on betweenness. *Sociometry*, 35-41.
- Freitas, C. P. P., Damásio, B. F., Tobo, P. R., Kamei, H. H., & Koller, S. H. (2016). Systematic review about personal growth initiative. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 32(3), 770-782.
- Gabbay, S. M., & Zuckerman, E. W. (1998). Social capital and opportunity in corporate R&D: The contingent effect of contact density on mobility expectations. *Social Science Research*, 27(2), 189-217.
- Garfield, E., & Merton, R. K. (1979). *Citation indexing: Its theory and application in science, technology, and humanities* (Vol. 8). New York: Wiley.
- Gersick, C. J., Dutton, J. E., & Bartunek, J. M. (2000). Learning from academia: The importance of relationships in professional life. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1026-1044.
- Glanzel, W., & Schubert, A. (2004). Analysing scientific networks through co-authorship. In *Handbook of quantitative science and technology research* (pp. 257-276). Springer, Dordrecht.
- Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organizational Behavior and Human Performance*, 34(2), 244-265.

- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.
- Granovetter, M.S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 91, 481-510.
- Granovetter, M. S. (1977). The strength of weak ties. In *Social networks* (347-367).
- Granovetter, M.S. (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociological Theory* (1983):201-233.
- Granovetter, M.S. (1992). Problems of explanation in economic sociology. *Networks and organizations: Structure, form, and action*, 25-56.
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, 28, 3-34.
- Gürbüz, S. (2019). Sosyal bilimlerde aracı, düzenleyici ve durumsal etki analizleri. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2016). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz. Seçkin Yayıncılık. Ankara.
- Gürsakal, N. (2009). Sosyal ağ analizi. Dora Yayıncılık. Bursa.
- Hackman, J. R. (1992). Group influences on individuals in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (199-267). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Halim, S. (2010), Statistical analysis on the intellectual capital statement. *Journal of Intellectual Capital*, 11(1), 61-73.
- Halsall, F. (1996). *Data communications, computer networks and open systems* (576-577). USA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Hansen, M. T. (1999). The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits. *Administrative science quarterly*, 44(1), 82-111.
- Hardin, E. E., Weigold, I. K., Robitschek, C., & Nixon, A. E. (2007). Selfdiscrepancy and distress: The role of personal growth initiative. *Journal of Counseling Psychology*, 54(1), 86-92.
- Heinze, T., & Kuhlmann, S. (2008). Across institutional boundaries?: Research collaboration in German public sector nanoscience. *Research policy*, 37(5), 888-899.
- Hendrick, S. S. (1995). *Close relationships: What couple therapists can learn*. Thomson Brooks/Cole Publishing Co.

- Higgins, M. C. (2000). The more, the merrier? Multiple developmental relationships and work satisfaction. *Journal of Management Development*, 19(4), 277-296.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of management review*, 26(2), 264-288.
- Hornik, K., Stinchcombe, M., & White, H. (1989). Multilayer feedforward networks are universal approximators. *Neural networks*, 2(5), 359-366.
- Ibarra, H. (1993). Network centrality, power, and innovation involvement: Determinants of technical and administrative roles. *Academy of Management journal*, 36(3), 471-501.
- Ingram, P., & Roberts, P. W. (2000). Friendships among competitors in the Sydney hotel industry. *American journal of sociology*, 106(2), 387-423.
- Inkson, K. (2006). Protean and boundaryless careers as metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 48-63.
- Jacobs, J. (1961). *Jane Jacobs. The Death and Life of Great American Cities*. Penguin Books, London.
- Jeanes, E., Loacker, B., & Sliwa, M. (2014). Researcher collaboration: learning from experience. *Critical Management Research: Reflections from the Field*. Sage Publications Ltd, 41-60
- Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *Academy of management review*, 23(3), 531-546.
- Junker, B. H., & Schreiber, F. (Eds.). (2008). *Analysis of biological networks*. 2, 31-59. Hoboken, NJ: Wiley-Interscience.
- Kalaycı, Ş. (2014). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri Asil Yayın Dağıtım*. Ankara.
- Kaplan, R. E. (1984). Trade routes: The manager's network of relationships. *Organizational Dynamics*, 12(4), 37-52.
- Kaplan, R.S., & Norton, D.P. (1992), The balanced scorecard. *Harvard Business Review*. 23, 71-79.
- Kashubeck-West, S., & Meyer, J. (2008). The well-being of women who are late deafened. *Journal of Counseling Psychology*, 55(4), 463-472.
- Katz, J. S., & Martin, B. R. (1997). What is research collaboration?. *Research policy*, 26(1), 1-18.

- Keyes, C. L. M. (2009). The nature and importance of mental health in youth. In R. Gilman, M. Furlong, & E. S. Heubner (Eds.), *Promoting wellness in children and youth: A handbook of positive psychology in the schools* (pp. 9-23). New York, NY: Routledge
- Kim, H., & Park, Y. (2009). Structural effects of R&D collaboration network on knowledge diffusion performance. *Expert Systems with Applications*, 36(5), 8986-8992.
- Klimoski, R., & Mohammed, S. (1994). Team mental model: Construct or metaphor?. *Journal of management*, 20(2), 403-437.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications. New York.
- Knoke, D., & Yang, S. (2008). *Social network analysis*. (Vol. 154). Sage.
- Kotter, J. P. (1999). What effective general managers really do. Reprint Service, Harvard business review.
- Kram, K. E. (1988). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. University Press of America.
- Lambiotte, R., & Panzarasa, P. (2009). Communities, knowledge creation, and information diffusion. *Journal of Informetrics*, 3(3), 180-190.
- Langford, P. H. (2000). Importance of relationship management for the career success of Australian managers. *Australian Journal of Psychology*, 52(3), 163-168.
- Laudel, G. (2002). What do we measure by co-authorships?. *Research Evaluation*, 11(1), 3-15.
- Leana, C. R., & Pil, F. K. (2006). Social capital and organizational performance: Evidence from urban public schools. *Organization Science*, 17(3), 353-366.
- Lee, C. T. (2013). Social capital and relational coordination in outpatient clinics: an interprofessional analysis. *Journal of Interprofessional Care*, 27(1), 81-87.
- Lee, S., & Bozeman, B. (2005). The impact of research collaboration on scientific productivity. *Social studies of science*, 35(5), 673-702.
- Lent, R. W., & Maddux, J. E. (1997). Self-efficacy: Building a sociocognitive bridge between social and counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 25(2), 240-255.
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (2004). Collaboration: The social context of theory development. *Personality and Social Psychology Review*, 8(2), 164-172.

- Leydesdorff, L. (2011). Bibliometrics/Citation networks. In G. A. Barnett (Ed.), *The Encyclopedia of Social Networks* (Vol. 1, 72-74): Sage.
- Li, E. Y., Liao, C. H., & Yen, H. R. (2013). Co-authorship networks and research impact: A social capital perspective. *Research Policy*, 42(9), 1515-1530.
- Liden, R. C., & Mitchell, T. R. (1988). Ingratiation behaviors in organizational settings. *Academy of management review*, 13(4), 572-587.
- Lievrouw, L. A. (1989). The invisible college reconsidered: Bibliometrics and the development of scientific communication theory. *Communication research*, 16(5), 615-628.
- Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual review of sociology*, 25(1), 467-487.
- Lin, N., Cook, K. S., & Burt, R. S. (2001). *Social capital: Theory and research*. Transaction Publishers. New York
- Lin, N., Fu, Y. C., & Hsung, R. M. (2001). Measurement techniques for investigations of social capital. *LIN, N.; GRUYTER, A. Social capital: theory and research*. New York.
- Liu, X., Bollen, J., Nelson, M. L., & Van de Sompel, H. (2005). Co-authorship networks in the digital library research community. *Information processing & management*, 41(6), 1462-1480.
- Long, J. C., Cunningham, F. C., & Braithwaite, J. (2013). Bridges, brokers and boundary spanners in collaborative networks: a systematic review. *BMC health services research*, 13(1), 158-171
- Luthans, F., Hodgetts, R. M., & Rosenkrantz, S. A. (1988). Real managers. Ballinger.
- Luthans, F., Rosenkrantz, S. A., & Hennessey, H. W. (1985). What do successful managers really do? An observation study of managerial activities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 21(3), 255-270.
- Madan, P., & Srivastava, S. (2017). Does personal growth initiative lead to impression management: role of personality?. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 8(3), 234-248.
- Mathieu, J. E., Heffner, T. S., Goodwin, G. F., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). The influence of shared mental models on team process and performance. *Journal of applied psychology*, 85(2), 273-283

- Maurer, I., & Ebers, M. (2006). Dynamics of social capital and their performance implications: Lessons from biotechnology start-ups. *Administrative Science Quarterly*, 51(2), 262-292.
- Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of management review*, 20(3), 709-734.
- McCallum, S., & Forret, M. L. (2009). The relationship of networking behaviors to job satisfaction and organizational commitment. In meeting of the Academy of Management, Chicago, IL.
- McCarty, C., Jawitz, J. W., Hopkins, A., ve Goldman, A. (2013). Predicting author h-index using characteristics of the co-author network. *Scientometrics*, 96(2), 467-483.
- McEvily, B., Perrone, V., & Zaheer, A. (2003). Trust as an organizing principle. *Organization science*, 14(1), 91-103.
- McFadyen, M. A., & Cannella, A. A. (2004). Social capital and knowledge creation: Diminishing returns of the number and strength of exchange relationships. *Academy of Management Journal*, 47(5), 735-746.
- McGrath, R. G. (2001). Exploratory learning, innovative capacity, and managerial oversight. *Academy of Management Journal*, 44, 118–131.
- McGrath, R. G., MacMillan, I. C., & Venkataraman, S. (1995). Defining and developing competence: A strategic process paradigm. *Strategic management journal*, 16(4), 251-275.
- Melin, G., & Persson, O. (1996). Studying research collaboration using co authorships. *Scientometrics*, 36(3), 363-377.
- Meydan, C. H., & Şeşen, H. (2015). Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları (2. Baskı). Detay Yayıncılık. Ankara.
- Michael, J., & Yukl, G. (1993). Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organizations. *Group & organization management*, 18(3), 328-351.
- Miller, E. N., & Dollard, J. (1941). Social learning and imitation. *The Psychoanalytic Quarterly*, 12, 280-281.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. New York: Harper Collins.
- Moody, J. (2004). The structure of a social science collaboration network: Disciplinary cohesion from 1963 to 1999. *American sociological review*, 69(2), 213-238.

- Morlacchi, P., Wilkinson, I., & Young, L. (2005). A network analysis of the evolution of personal research networks among IMP researchers'. *Journal of Business to Business Marketing*, 12(1), 428-443
- Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of management Journal*, 45(6), 1149-1160.
- Mueller, R. K. (1986). *Corporate Networking: Building Channels of Communication*. New York: Free Press
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of management review*, 23(2), 242-266.
- Nelson, R. E. (1989). The strength of strong ties: Social networks and intergroup conflict in organizations. *Academy of Management Journal*, 32(2), 377-401.
- Nerkar, A. (2003). Oil is gold? The value of temporal exploration in the creation of new knowledge. *Management Science*, 49, 211-229.
- Newman, M. E. (2001). The structure of scientific collaboration networks. *Proceedings of the national academy of sciences*, 98(2), 404-409.
- Newman, M. E. (2004). Coauthorship networks and patterns of scientific collaboration. *Proceedings of the national academy of sciences*, 101(suppl 1), 5200-5205.
- Nguyen, N. T., Allen, C. L., & Lynn Godkin, R. (2006). Recruiters' Assessment and Use of Social Capital in Résumé Screening 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(8), 1813-1832.
- Oh, H., Labianca, G., & Chung, M. H. (2006). A multilevel model of group social capital. *Academy of management review*, 31(3), 569-582.
- Olpak, Y. Z., & Çakmak, E. K. (2009). E-öğrenme ortamları için sosyal bulunuşluk ölçeğinin uyarlama çalışması. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 142-160.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1996). Cultures as social control: Corporations, cults, and commitment. In L. Cummings & B. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior* 18, 157-200. Greenwich, CT: JAI Press.
- Orpen, C. (1996). Dependency as a moderator of the effects of networking behavior on managerial career success. *The Journal of Psychology*, 130(3), 245-248.
- Otte, E., & Rousseau, R. (2002). Social network analysis: a powerful strategy, also for the information sciences. *Journal of information Science*, 28(6), 441-453.

- Özdamar, K. (2016). Eğitim, sağlık ve davranış bilimlerinde ölçek ve test geliştirme yapısal eşitlik modellemesi. Nisan Kitabevi. Eskişehir.
- Pajares, F., & Schunk, D. H. (2002). Self and self-belief in psychology and education: A historical perspective. In *Improving academic achievement* (pp. 3-21). Academic Press. New York.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (1999). *Handbook of personality. Theory and research.* 2nd Ed., Guilford Publications. New York.
- Podolny, J. M., & Baron, J. N. (1997). Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American sociological review*, 673-693.
- Ponomariov, B. L., & Boardman, P. C. (2010). Influencing scientists' collaboration and productivity patterns through new institutions: University research centers and scientific and technical human capital. *Research Policy*, 39(5), 613-624.
- Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Pratt, M. G. (1998). Central questions in organizational identification. *Identity in organizations*, 24(3), 171-207.
- Putnam, R. D. (2000). Bowling alone: America's declining social capital. In *Culture and politics* (223-234). Palgrave Macmillan, New York.
- Putnam, R. D. (2001). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon and Schuster. New York
- Raider, H. J., & Burt, R. S. (1996). Boundaryless careers and social capital. The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era, 42(2), 187-200.
- Rigby, J., & Edler, J. (2005). Peering inside research networks: Some observations on the effect of the intensity of collaboration on the variability of research quality. *Research policy*, 34(6), 784-794.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30(4), 183-198
- Robitschek, C. (1999). Further validation of the Personal Growth Initiative Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 31, 197-210.



- Robitschek, C. (2003). Validity of personal growth initiative scale scores with a Mexican American college student population. *Journal of Counseling Psychology, 50*(4), 496-502
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 54*(1), 127-141.
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Spring, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the Personal Growth Initiative Scale–II. *Journal of Counseling Psychology, 59*(2), 274-287.
- Rodriguez, M. A., & Pepe, A. (2008). On the relationship between the structural and socioacademic communities of a coauthorship network. *Journal of Informetrics, 2*(3), 195-201.
- Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th ed.). New York: Free Press.
- Rouse, W. B., & Morris, N. M. (1986). On looking into the black box: Prospects and limits in the search for mental models. *Psychological bulletin, 100*(3), 349-363
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of personality and social psychology, 57*(6), 1069-1081
- Saruhan, Ş. C., & Özdemirci, A. (2011). *Bilim, felsefe ve metodoloji: araştırmada yöntem problemi-SPSS uygulamalı*. Alkim Yayınevi. İstanbul.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The career development quarterly, 45*(3), 247-259.
- Scharnhorst, A., & Thelwall, M. (2005). Citation and hyperlink networks. *Current Science Bangalore, 89*(9), 1518-1523.
- Schein, E. H. (1996). Culture: The Missing Concept in Organization Studies. *Administrative Science Quarterly, 41*(2), 229-240.
- Scholten, K., & Schilder, S. (2015). The role of collaboration in supply chain resilience. *Supply Chain Management: An International Journal, 20*(4), 471-484.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal, 44*(2), 219-237.

- Seidel, M. D. L., Polzer, J. T., & Stewart, K. J. (2000). Friends in high places: The effects of social networks on discrimination in salary negotiations. *Administrative Science Quarterly*, 45(1), 1-24.
- Sharabati, A.A.A., Naji, J.S., & Bontis, N. (2010), Intellectual capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan. *Management Decision*, 48(1), 105-131.
- Sharma, S. K., Garg, P., & Rastogi, R. (2011). Personality as a Predictor of Personal Growth Initiative. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 41-53.
- Sheffi. Y. (1985). Urban transportation networks: equilibrium analysis with mathematical programming methods.
- Simonin, B. L. (1997). The Importance of Collaborative Know-How: An Empirical Test of the Learning Organization. *Academy of Management Journal*, 40(5), 1150-1174.
- Smith, D. A., & White, D. R. (1992). Structure and dynamics of the global economy: network analysis of international trade 1965–1980. *Social forces*, 70(4), 857-893.
- Smith, E. R., & Mackie, D. M. (2000). *Social Psychology* (2nd ed.). Philadelphia, PA: Psychology Press
- Sonnenwald, D. H. (2007). Scientific collaboration. *Annual review of information science and technology*, 41(1), 643-681.
- Sorenson, O., Rivkin, J. W., & Fleming, L. (2006). Complexity, networks and knowledge flow. *Research policy*, 35(7), 994-1017.
- Storer, N. W. (1966). *The social system of science*. Holt, Rinehart and Winston. New York
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 23(6), 731-748.
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 19-29.

- Super, D. E., & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British journal of guidance and counselling*, 9(2), 194-201.
- Teachman, J. D., Paasch, K., & Carver, K. (1997). Social capital and the generation of human capital. *Social forces*, 75(4), 1343-1359.
- Teten, D. & Allen, S. (2005). *The Virtual Handshake: Opening Doors and Closing Deals Online*. New York: American Management Association
- Thomas, R. M. (2000). Vygotsky and the Soviet tradition. *Comparing theories of child development*, 287-312.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied psychology*, 90(5), 1011.
- Travers, J., & Milgram, S. (1967). The small world problem. *Psychology Today*, 1(1), 61-67.
- Tziner, A., Vered, E., & Ophir, L. (2004). Predictors of job search intensity among college graduates. *Journal of Career Assessment*, 12(3), 332-344.
- Ulubeyli, S., & Yorulmaz, D. (2019). Intellectual capital based reputation for market internationalization. *Journal of Intellectual Capital*, 1-22.
- Valenzuela, A., & Dornbusch, S. M. (1994). Familism and social capital in the academic achievement of Mexican origin and Anglo adolescents. *Social Science Quarterly*. 75(1), 28-36.
- Van Hoya, G., Van Hooft, E. A., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 661-682.
- Van Raan, A. F. (2005). Measuring science. In *Handbook of quantitative science and technology research* (19-50). Springer
- Wagner, C. S. (2008). *The new invisible college: Science for development*. Brookings Institution Press, Washington.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 491.
- Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social network analysis: Methods and applications* (Vol. 8). Cambridge University Press.
- Wellman, B. (1983). Network analysis: Some basic principles. *Sociological theory*, 155-200.

- Westphal, J. D., & Stern, I. (2006). The other pathway to the boardroom: Interpersonal influence behavior as a substitute for elite credentials and majority status in obtaining board appointments. *Administrative Science Quarterly*, 51(2), 169-204.
- Whittaker, A. E., & Robitschek, C. (2001). Multidimensional family functioning: Predicting personal growth initiative. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 420-427.
- Wolff, H. G., & Kim, S. (2012). The relationship between networking behaviors and the Big Five personality dimensions. *Career Development International*, 17(1), 43-66.
- Wolff, H. G., & Moser, K. (2006). Development and validation of a networking scale. *Diagnostica*, 52(4), 161-180.
- Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196.
- Wolff, H. G., & Moser, K. (2010). Do specific types of networking predict specific mobility outcomes? A two-year prospective study. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 238-245.
- Wray, K. B. (2002). The epistemic significance of collaborative research. *Philosophy of Science*, 69(1), 150-168.
- Wubbolding, R. (2000). *Reality therapy for the 21st century*. Philadelphia, PA: Brunner Routledge.
- Yalçın, İ., & Malkoç, A. (2013). Adaptation of Personal Growth Initiative Scale-II to Turkish and investigation of psychometric properties. *The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*, 26(3), 258-266.
- Yılmaz, F., & Kumkale, İ. (2018). Jenerik Stratejiler, Entelektüel Sermaye ve İnfomal İlişkilerin Firma Performansı Üzerindeki Etkileri. *UHEYAD*, 15(1), 37-66.
- Yin, L. C., Kretschmer, H., Hanneman, R. A., & Liu, Z. Y. (2006). Connection and stratification in research collaboration: An analysis of the COLLNET network. *Information Processing & Management*, 42(6), 1599-1613.
- Ynalvez, M. A., & Shrum, W. M. (2011). Professional networks, scientific collaboration, and publication productivity in resource-constrained research institutions in a developing country. *Research Policy*, 40(2), 204-216.
- Zervas, P., Tsitmidelli, A., Sampson, D. G., Chen, N. S., & Kinshuk. (2014). Studying Research collaboration patterns via Co-authorship analysis in the field of

TeL: the case of educational technology & society journal. *Journal of Educational Technology & Society*, 17(4), 1-16.

Zhao, D. (2004). Web-based and print journal-based scholarly communication in the XML research field: A look at the intellectual structure. *Proceedings of the American Society for Information Science and Technology*, 41(1), 72-83.

Zhao, D., & Logan, E. (2002). Citation analysis using scientific publications on the Web as data source: A case study in the XML research area. *Scientometrics*, 54(3), 449-472.



# EKLER



**EK A. ANKET FORMU**



**EK A. ANKET FORMU**

survey.com, online anket sistemi

Sayfa 1 / 2

<b>Akademik Unvanınız</b>					
<input type="radio"/> Okulman <input type="radio"/> Dr. <input type="radio"/> Araştırma Görevlisi <input type="radio"/> Dr. Araştırma Görevlisi <input type="radio"/> Öğretim Görevlisi <input type="radio"/> Dr. Öğretim Görevlisi <input type="radio"/> Dr. Öğretim Üyesi <input type="radio"/> Doçent Dr. <input type="radio"/> Profesör Dr.					
<b>Akademide Çalışma Süreniz</b>					
<input type="radio"/> 1-5 yıl <input type="radio"/> 6-10 yıl <input type="radio"/> 11-15 yıl <input type="radio"/> 16-20 yıl <input type="radio"/> 21 yıl ve üzeri					
<b>Çalışma Alanınız</b>					
<input type="text"/>					
<b>Yaşınız</b>					
<input type="radio"/> 21-25 <input type="radio"/> 26-35 <input type="radio"/> 36-45 <input type="radio"/> 46-55 <input type="radio"/> 56 ve üzeri					
<b>Yurtdışında Eğitim Aldınız mı?</b>					
<input type="checkbox"/> Hayır almadım <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Lise <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Master <input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> Post Doktora					
<b>Cinsiyetiniz</b>					
<input type="radio"/> Kadın <input type="radio"/> Erkek					
<b>Yaşadığınız Şehir</b>					
<input type="text"/>					
<b>Aşağıda yer alan ifadelere katılma derecenizi lütfen "1:Kesinlikle Katılmıyorum'dan 5:Kesinlikle Katılıyorum'a" kadar puanlandırınız</b>					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Hayatımda değiştirmek istediğim spesifik şeyleri nasıl gerçekleştireceğimi biliyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hayatta nereye ilerlediğime dair iyi bir fikrim var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hayatımda bir şeyleri değiştirmek istersem, gereken süreci başlatırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

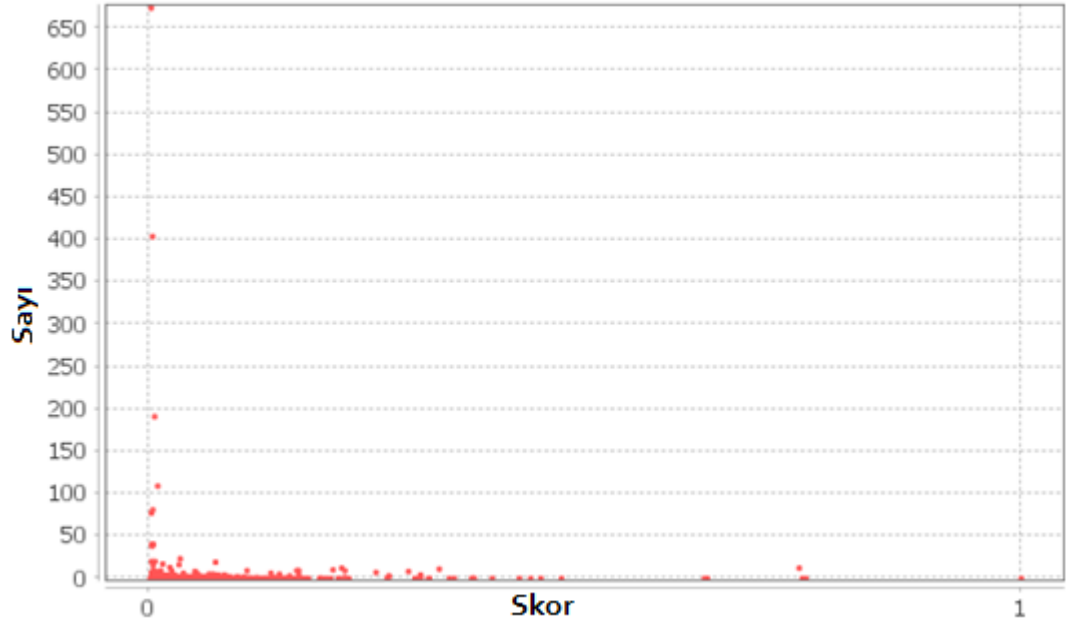


Bir grupta olmak istediğim rolü seçebilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hedeflerime ulaşmak için ne yapmam gerektiğini biliyorum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hedeflerime ulaşmama yardımcı olacak özel bir faaliyet planım var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hayatımın kontrolü bendedir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dünyaya yapabileceğim katkının farkındayım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hayatımı daha dengeli hale getirmek için bir planım var.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Terfi, ödül veya herhangi bir başarı kazanan bir çalışma arkadaşımı tebrik ederim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Üniversitemdeki toplantılara, törenlere veya sosyal etkinliklere katılırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi bölümüm dışındaki insanlarla işbirliği kurarım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Başka bir bölüm içindeki bir sorunu çözmek için yardım önerebilirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi bölümüm dışındaki insanlar için iyilik yaparım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi bölümüm dışındaki kişilerle sosyalleşirim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi bölümüm dışında üretilen projelerin geliştirilmesi için yardımcı olurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diğer bölümlerdeki kişilerle öğle veya akşam yemeğine giderim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kendi bölümüm dışındaki astların kariyer gelişmelerine yardımcı olmaya çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
İşle ilgisi olmayan konular hakkında diğer bölümlerdeki kişilerle konuşurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bölümüm dışındaki kişilere faydası olabilecek bilgiler hakkında konuşurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Farklı üniversitelerdeki akademisyenlerle sosyal etkinliklere katılırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Akademik açıdan bilgi sağlayabilecek farklı üniversitelerdeki akademisyenler ile ziyaret veya arama yoluyla görüşürüm.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Farklı üniversitelerdeki akademisyenlerle yemek, gezi, spor vb. etkinliklerde bulunurum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konferans ve sempozyumlara olabildiğince katılmaya çalışırım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Farklı üniversitelerdeki akademisyenler ile ortak çalışmalar yaparım.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

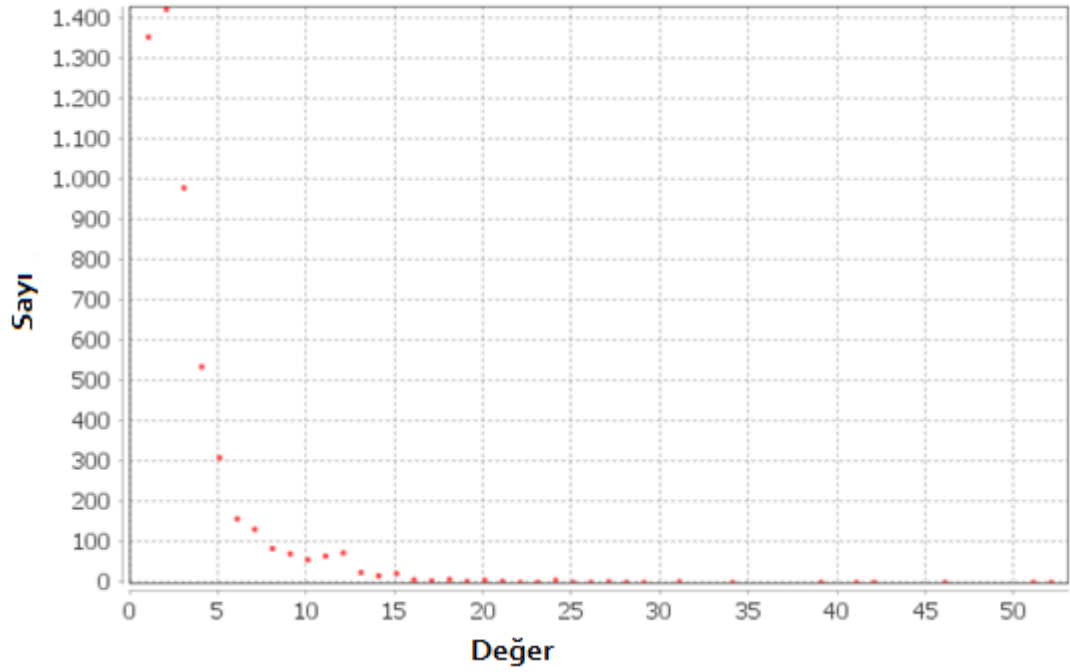
**EK B. SOSYAL AĞ ANALİZİ DAĞILIM GRAFİKLERİ**

## EK B: SOSYAL AĞ ANALİZİ DAĞILIM GRAFİKLERİ

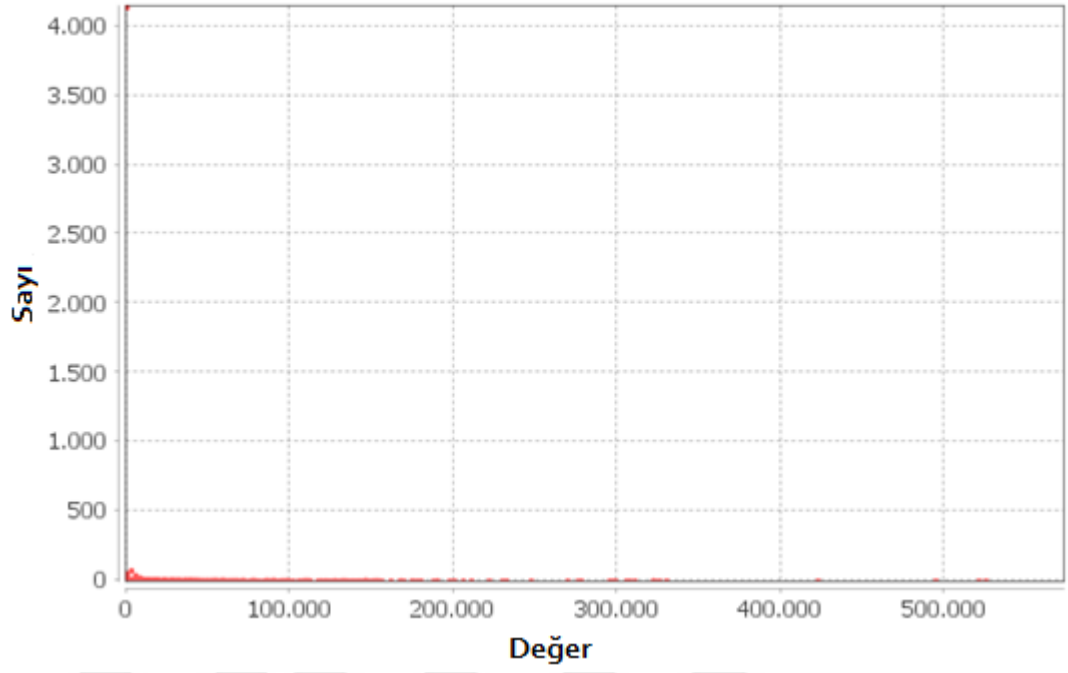
### Eigen Merkezilik Dağılımı



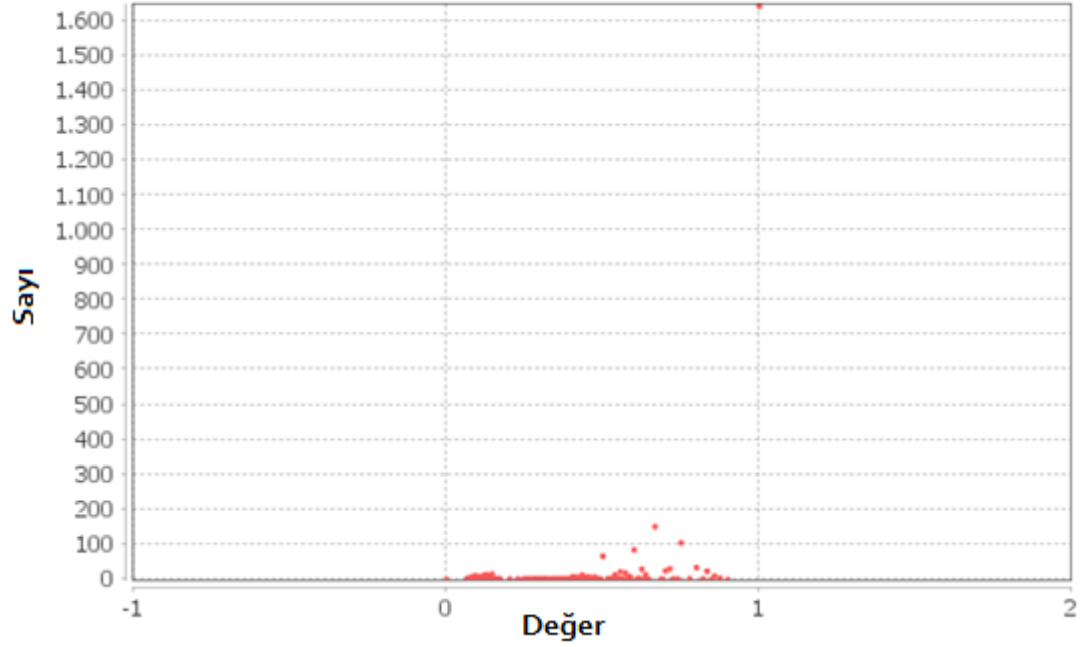
### Derece Dağılımı



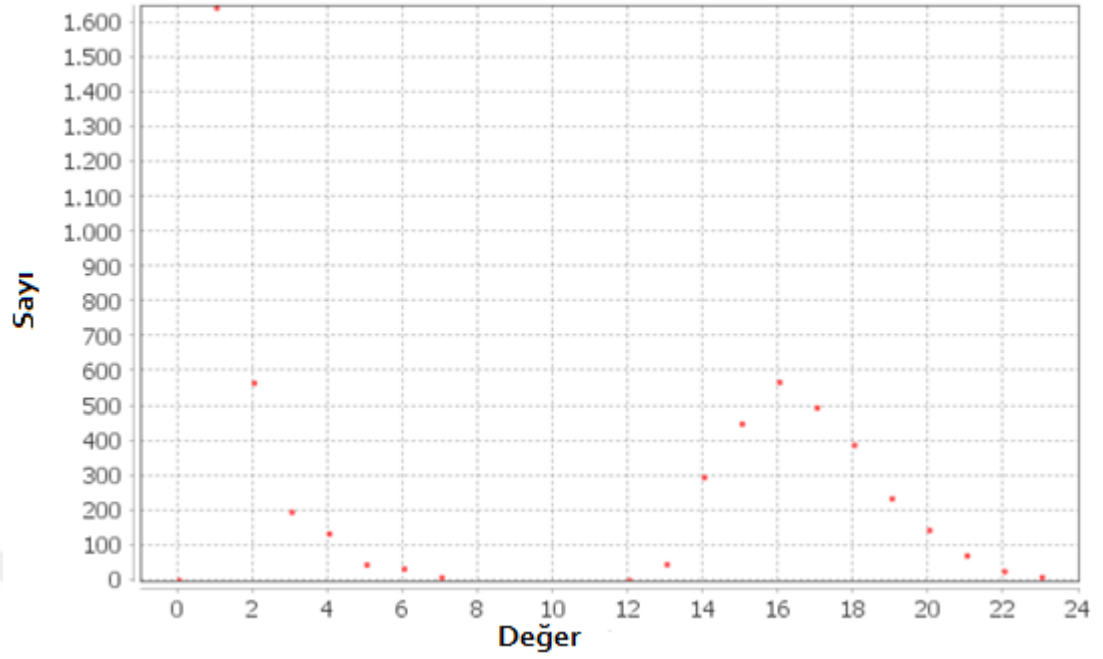
Arasındalık Merkeziliği Dağılımı



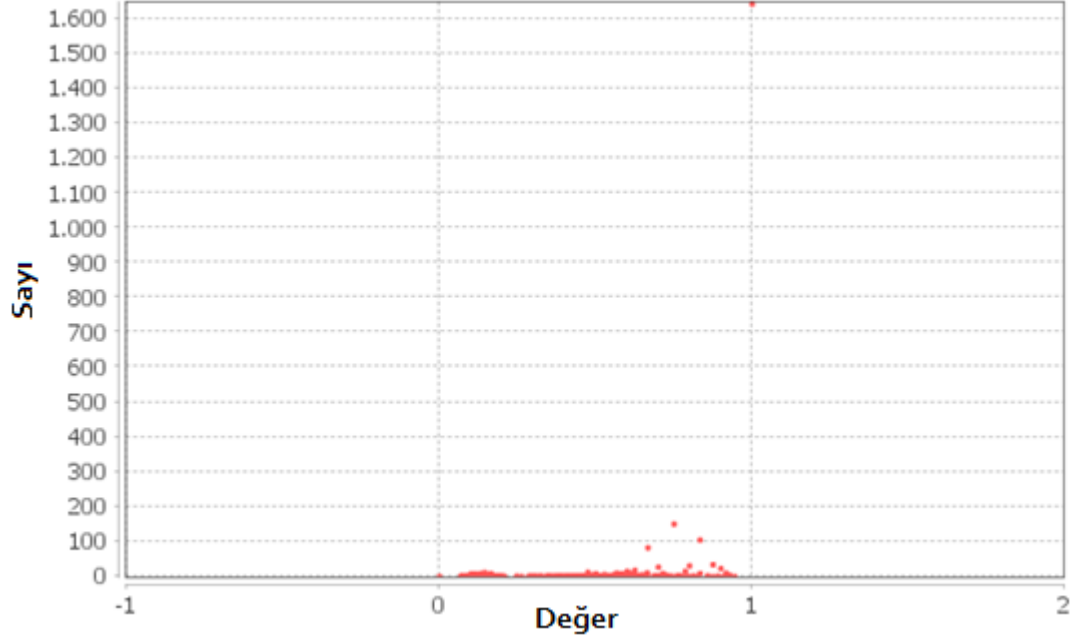
Yakınlık Merkeziliği Dağılımı

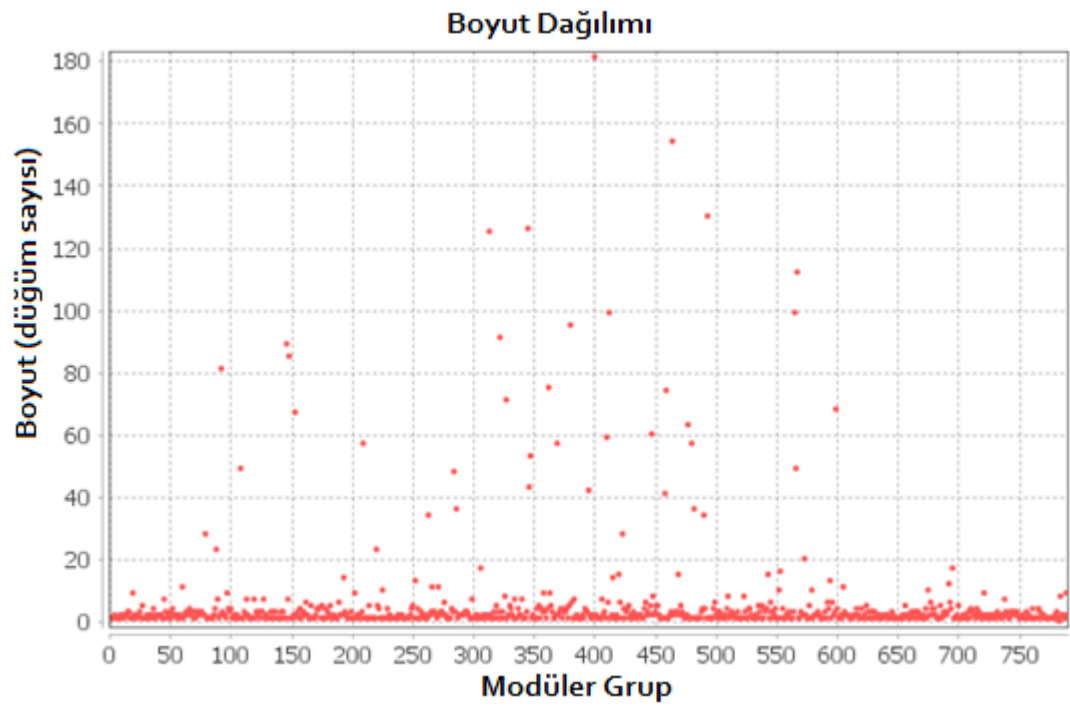
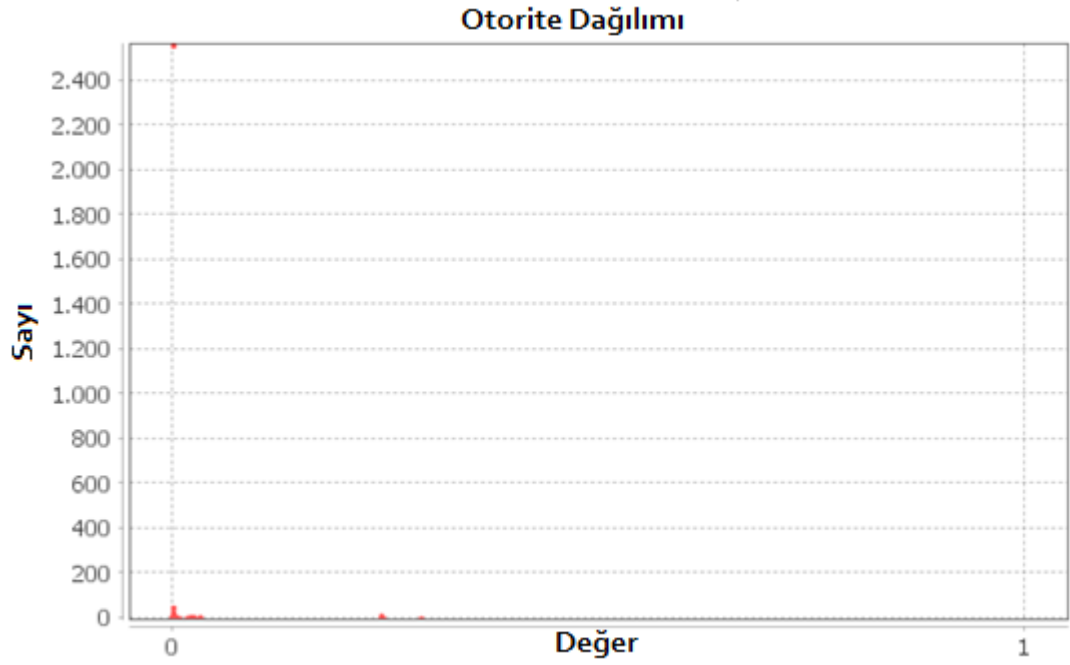


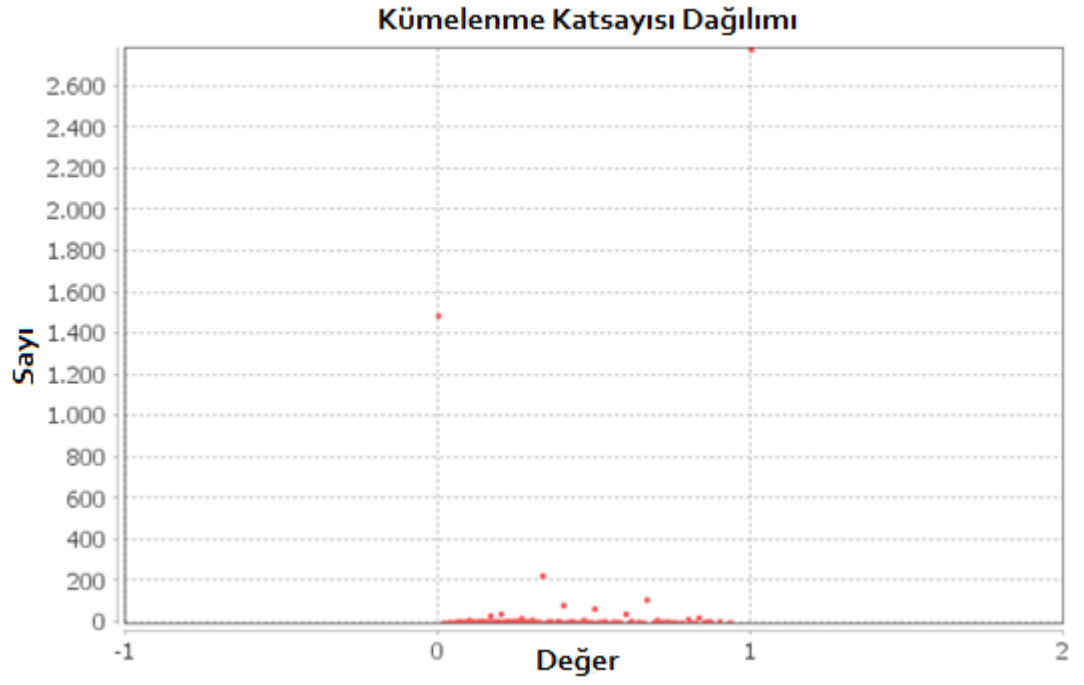
Dış Merkezilik Dağılımı



Harmonik Yakınlık Merkeziliği Dağılımı







## **ÖZGEÇMİŞ**

Mehmet Seyhan 1985 yılında İzmir’de doğdu. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İşletme Bölümü’nden 2011 yılında mezun oldu. 2014 yılında Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında yüksek lisansını tamamladı. Mehmet Seyhan ileri düzeyde İngilizce bilmektedir.

## **VITAE**

Mehmet Seyhan was born in 1985 in Izmir. He graduated from Muğla Sıtkı Koçman University Business Administration Department in 2011. In 2014, he completed his master's degree at Gaziantep University, Institute of Social Sciences, Department of Business Administration. Mehmet Seyhan is fluent in English.