



**T.C.  
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT  
ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
SAVUNMA YÖNETİMİ  
ANABİLİM DALI**

**SOSYAL SERMAYENİN ÖZLİDERLİK,  
GÜVEN VE PERFORMANS İLE İLİŞKİSİ**

**DOKTORA TEZİ**

**ŞAFAK BAYKAL**

**SOSYAL SERMAYENİN  
ÖZLİDERLİK, GÜVEN VE  
PERFORMANS İLE İLİŞKİSİ**

**ŞAFAK BAYKAL**

**2018**

**OCAK 2018**

---

Doç. Dr. Seyfullah YILDIRIM  
Enstitü Müdürü

Bu tezin Doktora derecesi için gereken tüm şartları taşıdığını tasdik ederim.

---

Prof. Dr. İsmail EROL  
Anabilim Dalı Başkanı

Okuduğumuz ve savunmasını dinlediğimiz bu tezin bir Doktora derecesi için gereken tüm kapsam ve şartları sağladığını beyan ederiz.

---

Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU  
Danışman

**Jüri Üyeleri** (İlk isim jüri başkanına ve ikinci isim danışmana aittir)

Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ ASBÜ/SBF

Prof. Dr. Tuncer ASUNAKUTLU AYBÜ/İşletme

Doç.Dr. Kerim ÖZCAN AYBÜ/İşletme

Doç.Dr. Hasan Engin ŞENER AYBÜ/İşletme

Yrd.Doç. Dr. İhsan AYTEKİN ASBÜ/SBF

## İNTİHAL

Bu tez içerisindeki bütün bilgilerin akademik kurallar ve etik davranış çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu beyan ederim. Ayrıca bu kurallar ve davranışların gerektirdiği gibi bu çalışmada orijinal olmayan her tür kaynak ve sonuçlara tam olarak atıf ve referans yaptığımı da beyan ederim; aksi takdirde tüm yasal sorumluluğu kabul ediyorum.

Adı Soyadı : Şafak BAYKAL

İmza :

## ÖZET

### SOSYAL SERMAYENİN ÖZLİDERLİK, GÜVEN VE PERFORMANS İLE İLİŞKİSİ

BAYKAL, Şafak

Doktora, Savunma Yönetimi (Yönetim ve Organizasyon) Bölümü

Tez Yöneticisi: Prof.Dr. Tuncer ASUNAKUTLU

Ocak 2018, 133 sayfa

Klasik sermaye anlayışının gelişmesiyle yakın geçmişte yazında sosyal sermaye kavramı hem makro boyutta hem de mikro boyutta incelenerek nasıl oluşturulabileceğini ve faydaları ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada sosyal sermaye kavramı mikro boyutta incelenmiş, kurumda çalışanlar arası ilişkilere bakarak oluşan sosyal ağ içinde çalışanların sahip oldukları sosyal sermaye ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmada sosyal sermaye iki farklı bakış açısıyla incelenmiştir: dayanışmacı sosyal sermaye ve aracı sosyal sermaye. Çalışanların sosyal ağ içinde sahip olduğu düşünülen sosyal sermaye ile bireysel olarak gösterdikleri özlüderlik, kişilerarası güven ve performans (bağlamsal performans boyutunda) davranışları ile arasındaki ilişki incelenmiştir.

Bu amaçla Türkiye’de savunma sanayi sektöründe faaliyet gösteren bir şirketteki iki iş biriminden örneklemeler seçilmiştir. Birinci örnekleme, birbirleriyle uzun süreden beri çalışan 71 kişiye (SST örnekleme) anket uygulanmış, 31 kişiden veri toplanmıştır. İkinci örnekleme bir sene önce kurulan nispeten yeni bir iş biriminde çalışan 43 kişiye (UGES örnekleme) anket uygulanmış, 30 kişiden veri toplanmıştır. Toplanan veriler Sosyal Ağ Analizi (SAA) ve istatistiksel analiz metodu ile analiz edilmiştir. Sosyal sermaye incelemesi için SAA iki örnekleme ayrı ayrı yapılmış ve bulgular incelenmiştir. Daha sonra SAA ile bulunan kişilerin sosyal sermayesi ile özlüderlik, kişiler arası güven ve performans davranışları ile korelasyon ve hiyerarşik regresyon testleri yapılmış ve aralarındaki ilişki incelenmiştir.

Araştırma neticesinde toplam örnekleme SST’de çalışan kişilerin daha fazla dayanışmacı sosyal sermaye sahibi kişiler olduğu, UGES örnekleminde ise bazı kişilerin sahip olduğu aracı sosyal sermayenin SST’ye göre çok daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca sosyal sermaye yaklaşımlarından dayanışmacı sosyal sermaye ile “kişiler arası güven” alt boyutlarından olan “çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme” ve “yönetimin eylemlerine itimat etme” düzeyleri arasında anlamlı ve yordayıcı bir ilişki bulunmuştur. Kişilerin bağlamsal performansları ile de dayanışmacı sosyal sermaye arasında da anlamlı ve yordayıcı bir ilişki bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal sermaye, Sosyal Ağ Analizi (SAA), Özlüderlik, Kişiler arası Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Bağlamsal Performans



## **ABSTRACT**

### **THE RELATION OF SOCIAL CAPITAL WITH SELF LEADERSHIP, TRUST AND PERFORMANCE**

BAYKAL, Şafak

Ph.D., Defense Management (Management and Organization) Department

Supervisor: Prof.Dr. Tuncer ASUNAKUTLU

January 2018, 133 pages

After development of classical capital comprehension, social capital definition with reviewing and analyzing in macro and micro level, has taken place in literature in recent past. In this study, social capital is studied in micro level such that analyzing the relationship between the people who works at the same place and calculating their social capital. Two aspects of social capital are focused: Bonding, homophilous social capital (BoSC), and Bridging, heterophilous social capital (BrSC). These two aspects diverge each other regarding to the social theories. Then the relation of social capital (BoSC/BrSC) with self leadership, trust and performance of each worker is analyzed.

For this aim, two sample groups working at a defence company in Turkey have been chosen. First sample group (SST), 71 people who have been working together with a long time, has been chosen and been applied the questionnaire, 31 people have answered. The second group (UGES), 43 people who have been working together with a short time has been chosen and been applied the questionnaire, 30 people have answered. The Social Network Analysis (SNA) is applied to these two groups separately and compared them according to the SNA findings. After this analysis, for testing the significance of relations, correlation test and hierarchical regression tests are applied.

In conclusion, it has been seen that the people who works in SST have higher level of BoSC, some people who works in UGES have higher level of BrSC. Indeed, higher levels of social capital positively associate with higher levels of confidence in actions of peers

and management, which is the sub dimension of Interpersonal Trust. Also higher levels of social capital focused social relations positively associate with both higher levels of contextual performance.

**Key Words:** Social Capital, Social Network Analysis (SNA), Self-Leadership, Interpersonal Trust, Organizational Citizenship Behavior, Contextual Performance



## İTHAF

Beste ve Berat'a



## TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim süresince desteğini esirgemeyen ve tez çalışmalarım boyunca yol gösterici olan kıymetli hocam, danışmanım Prof.Dr. Tuncer ASUNAKUTLU ve eski tez danışmanım Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ'e saygılar sunar, teşekkür ederim.

Değerli fikirleriyle ve bilgi birikimleriyle çalışmalarına katkı sağlayan jüri üyeleri Prof. Dr. Çetin ÖNDER, Doç. Dr. Hasan Engin ŞENER, Doç. Dr. Kerim ÖZCAN, Yrd. Doç. Dr. İhsan AYTEKİN, eski tez izleme komitesi üyeleri Prof. Dr. Dursun BİNGÖL ve Doç. Dr. Harun ŞEŞEN'e şükranlarımı sunarım.

O küçük yaşlarında “ödev yapmanın” ne demek olduğunu anlamaya çalışan ve bana “şefkatle” yaklaşan çocuklarım Berat ve Beste'ye, benden desteğini esirgemeyen eşim Hakan'a, her daim ihtiyacım olduğunda yardımına koşan kayınvalidem, kayınpederim, annem ve babama en derin duygularıyla teşekkür ederim.

Ayrıca doktora eğitimim boyunca birbirimize çok destek olduğumuza inandığım Murat ASLAN'a, tüm dönem arkadaşlarıma ve çalışmamda anketleri doldurarak, bu zorlu yolda bana destek olan iş arkadaşlarıma da ayrı ayrı teşekkür ederim.

Zor bir dönemden geçtiğimiz günlerde bizlerden desteğini esirgemeyen Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tüm yönetici ve çalışanlarına saygılar sunarım.

## İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	i
ÖZET .....	ii
ABSTRACT.....	iv
İTHAF .....	vi
TEŞEKKÜR .....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ .....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xiii
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xiv
<b>BİRİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>1</b>
GİRİŞ VE ARAŞTIRMANIN SORUNSALI.....	1
1.1 GİRİŞ .....	1
1.2 ARAŞTIRMANIN SORUNSALI .....	2
1.3 ARAŞTIRMANIN AMACI .....	4
1.4 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKISI.....	5
1.5 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI .....	6
<b>İKİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>8</b>
<b>KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....</b>	<b>8</b>
2.1 SOSYAL SERMAYE.....	8
2.2 ÖZLİDERLİK .....	15
2.2.1 Sosyal Sermaye ve Özliderslik .....	16
2.3 GÜVEN .....	18
2.3.1 Sosyal sermaye ve Güven.....	19
2.4 BAĞLAMSAL PERFORMANS.....	23
2.4.1 Sosyal Sermaye ve Bağlamsal Performans .....	24
2.5 ARAŞTIRMANIN MODELİ .....	25
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>29</b>

YÖNTEM.....	29
3.1 ÖRNEKLEM.....	29
3.2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE DEĞİŞKENLER.....	32
3.2.1 Türkçe'ye Uyarlama Süreci.....	32
3.2.2 Ölçeklerin Geçerliliği .....	33
3.2.3 Kapsam Geçerliliği.....	34
3.2.4 Yapı Geçerliliği .....	34
3.2.5 Sosyal Sermaye.....	36
3.2.6 Özlüderlik Ölçeği.....	37
3.2.7 Kişiler Arası Güven Ölçeği .....	38
3.2.8 Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği .....	40
3.3 KULLANILAN ANALİZLER .....	41
3.3.1 Sosyal Ağ Analizi Yöntemi.....	41
3.3.2 Sosyal Ağ Puanları .....	44
3.3.3 Çıkarımsal İstatistiksel Testler .....	46
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>47</b>
BULGULAR.....	47
4. SOSYAL AĞLAR .....	47
4.1 SOSYAL AĞ ANALİZİ BULGULARI.....	51
4.1.1 SST ve UGES Ağları Sosyal İlişkiye Dair Sosyal Ağ Analizi Bulguları ...	51
4.1.2 SST ve UGES Ağları Güven İlişkisine Dair Sosyal Ağ Analizi Bulguları.	63
4.2 TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER VE KORELASYON ANALİZ	
BULGULARI .....	74
4.2.1 Sosyal İlişki Ağı Korelasyon Değerleri.....	77
4.2.2 Güven İlişkisi Ağı Korelasyon Değerleri .....	82
4.3 REGRESYON ANALİZİ BULGULARI .....	86
4.3.1 Özlüderlik Boyutunu Yordayan Değişkenler .....	86
4.3.2 Yönetimin Niyetine İnanç Boyutunu Yordayan Değişkenler .....	87
4.3.3 Çalışma Arkadaşlarının Niyetlerine İnanç Boyutunu Yordayan	
Değişkenler.....	88
4.3.4 Çalışma Arkadaşlarının Davranışlarına İtimat Etme Boyutunu Yordayan	
Değişkenler.....	90
4.3.5 Yönetimin Eylemlerine İtimat Etme Boyutunu Yordayan Değişkenler .....	92
4.3.6 Örgütsel Vatandaşlık Davranışını (ÖVD) Yordayan Değişkenler.....	93

<b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b> .....	<b>97</b>
TARTIŞMA, ÖNERİLER VE SONUÇ.....	97
1.1 BULGULARIN TARTIŞILMASI VE DEĞERLENDİRME.....	97
1.1.1 Sosyal İlişki ve Güven İlişkisi Ağ Örüntülerinin Değerlendirilmesi .....	97
1.1.2 Ağda Yer Alan Aktörlerin Ağ Puanlarının Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Değerlendirilmesi.....	98
1.1.3 Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi .....	101
1.2 ARAŞTIRMANIN YAZINA KATKISI .....	108
1.3 ARAŞTIRMANIN UYGULAMACILARA KATKISI VE YÖNETİCİLERE ÖNERİLER.....	110
1.4 ARAŞTIRMANIN KISITLARI.....	111
1.5 GELECEK ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER .....	113
1.6 SONUÇ .....	114
<b>YARARLANILAN KAYNAKLAR</b> .....	<b>116</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>127</b>

## TABLULAR LİSTESİ

### Sayfa

Tablo 1 Örnekleme İlişkin Betimleyici İstatistik Değerleri .....	31
Tablo 3 Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri .....	34
Tablo 4 Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri .....	35
Tablo 5 Özliderlik Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Testi Sonuçları .....	37
Tablo 6 Güven Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Testi Sonuçları.....	39
Tablo 7 ÖVD Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Testi Sonuçları.....	41
Tablo 7 Sosyal Ağ Puanları .....	46
Tablo 8 SST Sosyal İlişki Ağının Genel Özellikleri .....	48
Tablo 9 SST Güven İlişkisi Ağının Genel Özellikleri.....	48
Tablo 10 UGES Sosyal İlişki Ağının Genel Özellikleri.....	50
Tablo 11 UGES Güven İlişkisi Ağının Genel Özellikleri .....	51
Tablo 12 SST ve UGES Sosyal İlişki Ağına Dair Dayanımcı Sosyal Sermaye Betimsel İstatistiksel Değerleri.....	53
Tablo 13 SST ve UGES Aktörlerinin Sosyal İlişki Ağına Dair Dayanımcı Sosyal Sermaye Değerleri .....	54
Tablo 14 Dayanımcı Sosyal Sermaye Puanına Göre Sıralama .....	57
Tablo 15 SST Sosyal İlişki Ağına Dair Aracı Sosyal Sermaye Betimsel İstatistiksel Değerleri.....	59
Tablo 16 UGES Sosyal İlişki Ağına Dair Aracı Sosyal Sermaye Betimsel İstatistiksel Değerleri.....	59
Tablo 17 SST ve UGES Sosyal İlişki Ağı Aracı Sosyal Sermaye Değerleri .....	59
Tablo 18 Sosyal İlişki Ağında Aracı Sosyal Sermaye Puanına Göre Sıralama.....	63
Tablo 19 SST ve UGES Güven İlişki Ağına Ait Dayanımcı Sosyal Sermaye Betimsel İstatistiksel Değerleri.....	65
Tablo 20 SST ve UGES Aktörlerinin Güven İlişkisi Ağına Dair Dayanımcı Sosyal Sermaye Değerleri .....	66

Tablo 21 Dayanışmacı Sosyal Sermaye Puanına Göre Sıralama (Güven İlişkisine göre).....	69
Tablo 22 SST Güven İlişkisi Ağına Dair Aracı Sosyal Sermaye Betimsel İstatiksel Değerleri.....	70
Tablo 23 UGES Güven İlişkisi Ağına Dair Aracı Sosyal Sermaye Betimsel İstatiksel Değerleri.....	70
Tablo 24 SST ve UGES Aktörlerinin Güven İlişkisi Ağına Dair Aracı Sosyal Sermaye Değerleri.....	70
Tablo 25 Güven İlişki Ağında Aracı Sosyal Sermaye Puanına Göre Sıralama.....	73
Tablo 26 - 61 Kişilik rnekleme İlişkin Betimleyici İstatistiki Değerler .....	75
Tablo 27 Değerkenlerin Basıklık ve arpıklık Değerleri (Sosyal İlişki).....	76
Tablo 28 Değerkenlere (Sosyal İlişki) Ait Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri ( $\alpha$ ).....	81
Tablo 29 Değerkenlerin Basıklık ve arpıklık Değerleri (Güven İlişkisi) .....	82
Tablo 30 Değerkenlere (Güven İlişkisi) Ait Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon Değerleri.....	85
Tablo 31 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=61) .....	87
<b>Tablo 32 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=61) .....</b>	<b>88</b>
Tablo 33 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=61) .....	89
Tablo 34 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=61) .....	91
Tablo 35 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=61) .....	93
<b>Tablo 36 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=61) .....</b>	<b>95</b>
Tablo 37 Hipotezler ve Sonuçları .....	105

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1 Araştırmanın Modeli .....	28
Şekil 2 SST Sosyal İlişki Ağı (71 aktör) .....	47
Şekil 3 SST Güven Ağı (71 aktör) .....	48
Şekil 4 UGES Sosyal İlişki Ağı (43 aktör).....	50
Şekil 5 UGES Güven Ağı (43 aktör).....	51
Şekil 6 Desteklenen İlişkileri Gösteren Model.....	108

## KISALTMALAR LİSTESİ

<b>ÖVD</b>	: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı
<b>SA</b>	: Sosyal Ağ
<b>SAA</b>	: Sosyal Ağ Analizi
<b>SNA</b>	: Social Network Analysis
<b>SST</b>	: Savunma ve Sistem Teknolojileri Sektör Başkanlığı
<b>UGES</b>	: Ulaşım, Güvenlik, Enerji ve Otomasyon Sistemleri Sektör Başkanlığı





## BİRİNCİ BÖLÜM

### GİRİŞ VE ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

#### 1.1 GİRİŞ

İnsanoğlu günlük yaşantıda birçok ilişkiler ağı içinde yer almakta ve faaliyetlerini gerçekleştirmektedir. Örneğin insanlar birbirleriyle çeşitli nedenlerle ve ihtiyaçlarla ilişkiler kurmuş ve bu yolla ihtiyaçlarını gidermişlerdir. Bu ihtiyaçlar çoğu zaman kişinin kendi başına yapabileceğinden çok beraber çalışarak gerçekleştirebilecekleri ve böylece elde edebilecekleri şeyler olabilmektedir. Kişi tek başına başaramayacağı veya büyük zorluklarla başarabileceği şeyi diğer kişilerle birlikte çalışarak gerçekleştirme yolunu seçebilmektedir. Bu durum toplumsal yaşantıyı ve toplumu oluşturan bireyler arası karşılıklı ilişki düzenini beraberinde getirmektedir. İnsanlar, bir iletişim ağında birbirlerine bağlanma ve bu ağda ortak değerlerini diğer insanlarla paylaşma eğilimindedir. Bu iletişim ağlarının kişilere değişik açılardan fayda sağladığı düşüncesiyle, bu iletişim kanallarının ağda yer alan bireylere bir çeşit sermaye oluşumuna yardımcı olduğu söylenebilir. Bu sermaye tipi de “sosyal sermaye” olarak anılmaktadır. Coleman'a göre (1988, s.98);

*"Sosyal sermaye tek bir varlık değildir, ortak iki özelliği olan farklı varlıkların çeşitlenmesidir: Bunların hepsi bir sosyal yapının bazı düzlemlerinden oluşmuşlardır ve bu yapının içindeki bireylerin hareketlerini kolaylaştırmaktadırlar."*

Sermaye kavramı, uzun süre ekonomik terimlerle düşünülmüş olsa da, “beşeri sermaye” kavramı ile farklı yönden ele alınmaya başlanmıştır. Beşeri sermaye<sup>1</sup> kavramı çıkışı ile sermayenin fiziksel ve finansal formlarının yanında, beşeri yetenekler ve eğitim de bir sermaye çeşidi olarak kabul görmeye başlamıştır. Söz konusu gelişime son olarak “sosyal sermaye” kavramı da eklenmiştir. Sosyal sermaye, diğer sermaye çeşitlerinden farklı olarak bireyin veya sermaye yapısını oluşturan nesnelere sahip olduğu özellik

---

<sup>1</sup> Beşeri Sermaye: Çalışan kişilerin sahip olduğu tecrübe, bilgi ve eğitim düzeyine bağlı olarak yaptığı katkı miktarıdır. (Barro, Robert J. (1992), ed. Jakson Hole, “Human Capital and Economic Growth”, Policies For Long-Run Economic Growth, Federal Reserve Bank of Kansas City.

üzerinden oluşmamaktadır. Sosyal sermaye, bireyler arasındaki ilişkilerin niteliğinden veya bu ilişkilerden kazandığı fayda olarak nitelendirilmektedir.

Sosyal sermayenin, diğer sermaye türleri gibi örgütler için önemi büyüktür. Örneğin bir şirket yapısında fiziksel sermaye kadar sosyal sermayenin de varlığı ve etkinliğinin önemi büyüktür. Sosyal sermaye şirket içindeki merkezlerin birbirleriyle iyi ve verimli bir şekilde çalışması demek değildir. Benzer şekilde sosyal sermaye, çalışanların birbirlerine özel hayatlarını paylaşmaları da değildir.

Bu noktadan hareketle, çalışmada sosyal sermaye olgusu tanımı, özellikleri, önemi ve sosyal sermayeyi oluşturan aktörlerin bireysel özellikleriyle ilişkisi irdelenecektir.

## **1.2 ARAŞTIRMANIN SORUNSALI**

Sosyal sermaye, sosyal ilişkilerin ekonomik olarak ilişkileri nasıl etkilediğiyle ilgilenen bir kavramdır. “Sosyal” kavramı, sosyal sermayeyi oluşturan kaynakların tek başlarına kişilerde bir anlamı olmadığını ifade ederken; “sermaye” kavramı, sosyal sermayenin, finansal sermaye, insan sermayesi gibi verimliliğinin ve diğer sermaye çeşitleriyle arasında karşılıklı bir etkileşimin (Evelyne ve Steven, 2014) olduğunu göstermektedir. Sosyal ilişkilerin kalitesi ve niteliğini belirleyen sosyal sermaye, yarattığı işbirliği ve güven unsurlarıyla, toplulukların gelişmesine (Hollenbek ve Jamieson, 2015) ve ekonomik başarıya (Dess ve Shaw, 2001; Kai, Jingyin ve Jie, 2009) neden olmaktadır. Diğer bir ifade ile ekonomik hayatta belli bir sosyal ağa dâhil olan bireyin kazancı edindiği ilişkilerin niceliği ve niteliği kadar sosyal ağın performansına ve yarattığı sinerjiye de bağlıdır. Sosyal sermayenin ağ yapısı ile değiştiğine veya değişeceğine yönelik çalışmalar yazında görülmüş fakat bu değişimin nasıl olduğunu, ağ yapısının bireylerin sosyal sermayesini nasıl ve ne yönden etkilediğine yönelik bir çalışmaya ihtiyaç duyulduğu gözlenmiştir.

Sosyal sermaye ile ilgili olarak yazında, daha başarılı bireylerin daha iyi ağ bağlantısı olan bireyler oldukları yönünde genel bir mutabakat vardır. Ancak “daha iyi ağ bağlantısı” olmasının tam olarak neyi ifade ettiği konusunda fikir birliği sağlanabilmiş değildir. Sosyal sermaye konusunda yazında Bourdie (1986), Coleman (1988), Putnam (1995,1993), Burt (1997) ve Lin (1999) gibi araştırmacıların “iyi ağ bağlantısının” ne demek olduğuna dair çalışmaları bulunmaktadır. Mesela, Burt (1997), sosyal sermayenin

beşeri sermayeden temel olarak neden farklı olduğunu açıklamaya çalışmıştır. Beşeri sermaye direkt insan üzerinden değerlendirilen sosyal sermayenin insanlar arası ilişkilerle bir anlam bulduğunu belirtmiş, beşeri sermaye insan faktörünün bireysel özellikleriyle gelişirken, sosyal sermaye insanlar arası ilişkilerden fırsat yaratan kavram olarak doğduğunu öne sürmüştür (Burt, 1997). Ağda yer alan aktörlerin sosyal sermayesini daha net ortaya koymak ve yine literatürde bahsedilen sosyal sermayelere nasıl ve hangi düzeyde sahip olduklarını belirlemek üzere bir araştırmaya ihtiyaç duyulduğu düşünülmüştür. Farklı bakış açıları ile hangi aktörlerin ağda nasıl bir sermayeye sahip oldukları ve bunun o aktörlere nasıl bir fayda sağladığını araştırmak, bu çalışmanın temel hedeflerinden biri olacaktır. Ayrıca yazında görülen değişik sosyal sermaye bakış açılarından hangisinin veya hangilerinin anlamlı bir sonuç ortaya çıkardığının araştırılması, sağlanamayan fikir birliğine bir katkı sağlayacaktır.

Farklı bakış açıları ve farklı ağ düzeneği mekanizmaları üzerinden sosyal sermayenin, birey ve grup düzeyinde bazı örgütsel davranış değişkenlerine etkisine yönelik görgül çalışmalar bulunmaktadır. Oğuzhan, Köksal ve Turgut (2015)'un yaptığı çalışmada ağda yer alan aktörlerin sosyal konumları ile aktörlerin gösterdiği bireysel özellik (izlenim yönetimi taktiği davranışı<sup>2</sup>) arasındaki ilişki incelenmiştir. Bunun yanında Türkiye'de son yıllarda sosyal sermayenin bilgi yaratma ilişkisi ve örgütlerin öngörü yetenekleri üzerine çalışmalar vardır (Ardahan, 2012). Ancak bu çalışmalar genelde akademisyen ve üniversitedeki çalışma ortamında çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Sosyal sermayenin sağladığı faydalar üzerine Turgut ve Beğenirbaş (2013)'ın yaptığı bir çalışma Türkiye'de yapılan öncü çalışmalardan bir tanesidir. Bu çalışmada sağlık sektöründe çalışanların yenilikçi davranışları üzerine sosyal sermayenin rolünü incelemiştir. Bu çalışmada sosyal sermayenin yenilikçi davranış boyutlarını olumlu ve güçlü bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Bunun yanında Dünya Bankasının geliştirdiği (Dünya Bankası, 2004) ve altı alt boyuttan oluşan ölçek çalışmaları bulunmaktadır. Ancak bu çalışmalar genelde makro boyutta<sup>3</sup> olup bireysel analizden sonra kümelenmiş verilerle yapılan analizlerdir.

---

<sup>2</sup> İzlenim Yönetimi Taktiği: İnsanların diğer kişiler üzerinde bıraktıkları ve bırakacakları izlenimleri olumlu yönde etkilemeye yönelik davranışlardır (Leary, 1996).

<sup>3</sup> Alt boyutlar : 1)Gruplar ve Ağlar 2) Güven ve Dayanışma 3) Kolektif Hareket ve Dayanışma 4.)Bilgi ve Haberleşme 5) Sosyal Uyumluluk ve Dahil olma 6) Güçlendirme ve Politik Hareketler (Dünya Bankası 2004)

Ağda yer alan bireylerin, ağdan elde ettikleri sosyal sermaye ile gösterdikleri bireysel özellikler arasındaki ilişkisinin incelenmesine ve özellikle farklı kültür, sektör ve iş ortamında çalışılmasına ihtiyaç duyulduğu gözlemlenmiştir. Özellikle kamu/özel kurumlarda çalışan beyaz/mavi yakalı çalışanlar üzerinde yapılacak bir çalışmanın yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sosyal sermayenin bireysel olarak incelendiği ve bireysel özelliklerle ilişkilendirildiği çalışmalar (Baay, Aken, Ridder ve Lippe, 2014; Yang, Lu, Yu ve Hayes, 2012) bulunmaktadır. Sosyal sermayenin aslında bir grup insanla oluştuğu ancak sermayenin bireysel olarak da incelenebileceği varsayımıyla bakıldığında bireyin kişisel özellikleri ve sosyal sermayesi arasında bir ilişki (Baay ve diğ., 2014; Yang ve diğ, 2012) olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, örgütteki sosyal sermayeyi oluşturan bireylerin sahip olduğu kişisel özellikleriyle veya davranışlarıyla, sahip oldukları sosyal sermaye arasındaki ilişkinin araştırılması yazına katkı sağlayacaktır. Bu çalışmada örgütte yer alan aktörlerin “özlüderlik” davranışı, “kişiler arası güven algısı” ve “bağlamsal performans” ile ağda sahip oldukları sosyal sermaye arasındaki ilişki incelenecektir.

### **1.3 ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu çalışmada bireyler arası sosyal ilişkiler ve güven ilişkileri sosyal sermaye bağlamında ele alınarak sosyal ağ analizi (SNA) metodu ile analiz edilecektir. Elde edilecek sosyal ağ verileri ile ağda yer alan bireylerin özlüderlik özelliği, kişiler arası güven algısı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiler araştırılacaktır. Bu kapsamda;

- Araştırmada iki ayrı kapalı gruptan sosyal ağ verileri toplanacaktır.
- İki ayrı sosyal ağ yapısı, ağ özellikleri ile karşılaştırılacak ve değerlendirilecektir.
- Aktörlerin, SNA ile sosyal sermaye puanları hesaplanacaktır.
- Sosyal sermayenin özlüderlik özelliği, kişilerarası güven algısı ve bağlamsal performans ile anlamlı bir ilişkisi olup olmadığı araştırılacaktır.

#### 1.4 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKISI

Sosyal sermaye, kurum ve birey için bir sermaye olgusu olmasından kasıtlı önemi, kazandırdıkları ve ilişkide olduğu diğer kavramlar açısından giderek daha çok araştırılan bir değer olarak ortaya çıkmaktadır. Sosyal sermayenin, diğer sermaye türleri gibi kuruma ekonomik anlamda bir getirisi olması ve bunun yönetilebilir bir etkisi olması önemli bir husustur. Bu husustan yola çıkarak, çalışmada bireyin sosyal sermayesinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Ayrıca sosyal sermayenin ilgili değişkenlerle (özliderslik, kişilerarası güven, performans) olan ilişkilerinin sistematik olarak incelenmesi sonucunda ulaşılan bulguların alan yazınına ve uygulamacılara önemli kazanımlar sağlayabileceği değerlendirilmektedir. Bu kazanımlar, sosyal sermayenin bir kuruluşa sağladığı faydalar olarak görülebilir. Mesela sosyal sermayenin artması ile şirket kültürünün yaratılması, işlem maliyetlerinin düşürülmesi, güven ortamının sağlanması ve şirket devamlılığı gibi faydalar söylenebilir (Baltaş, 2015). “Ölçülemeyen şey yönetilemez” ifadesinden yola çıkarak sosyal sermayenin arttırılması hedeflendiğinde bireye ve kuruma kazancının da artması hedeflenmiştir. Sosyal sermaye ve performans arasındaki anlamlı olabilecek bir ilişkide işgörenlerin sosyal sermayesi arttırılarak performans gibi kurumla doğrudan ilişkili bir çıktının da artması hedeflenebilir (Abbasi, Wigand ve Liaquat, 2014). Diğer değişkenler olan kişilerarası güven ve özliderslik davranışlarının da kuruma dolaylı yoldan bağlamsal performans olarak yansması da gözlemlenebilir.

Araştırmada Sosyal Ağ Analizi (Social Network Analysis-SNA) yöntemi ile tarama tipi araştırma yöntemi (survey research) bir arada kullanılmıştır. Bu iki farklı araştırma yönteminin bir arada kullanılması yazında yenilikçi bir yaklaşım olup, araştırmanın bu yönde de yazına katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

Çalışma teorik olarak yeni bir model olması yanında pratik olarak da yazına önemli kazanımlar sağlayacaktır. Uluslararası yazında önemli dergilerde yayınlanmış olan özliderslik (Houghton, Dawley ve DiLiello, 2012) ve kişilerarası güven (Cook ve Wall, 1980) ölçekleri Türkçe’ye uyarlanarak, ilk defa Türkiye’de ve Türk savunma sektöründe yer alan önemli bir firmaya uygulanmıştır. Yapılan çalışma sonucunda Türkçe’ye uyarlanan ölçeklerin, güven, liderlik gibi konularda yapılacak diğer araştırmalarda araştırmacılara katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

## 1.5 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırma kapsamında, örneklem olarak ASELSAN firmasında çalışan yükseköğrenim mezunu kişilerden bilgi alınmıştır. Anketler, şirket içinde intranet ortamında veya kâğıt olarak iletilmiştir. Toplanan anketlerden elde edilen verilerle, sosyal ağ analizi uygulaması öncesi geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Çalışmanın diğer aşamasında, sosyal ağ analizi için iki kapalı grup seçilmiştir. Bu veriler için bilgiler Savunma Sistem Teknolojileri Sektör Başkanlığı Sistem Mühendisliği Müdürlüğünde ve Ulaştırma, Güvenlik ve Enerji Sektör Başkanlığı Ulaştırma ve Enerji Mühendislik Direktörlüğünde araştırma ve geliştirme konularında çalışan kişilerden alınmıştır. Bu iki gruptan alınan verilerle sosyal sermaye puanları hesaplanmış ve diğer değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır.

Çalışmada değişken olarak sosyal sermaye, özliderslik, güven, bağlamsal performans değişkenleri ve demografik özellikler ele alınmıştır. Ayrıca elde edilen iki ağda ağ düzenekleri açısından da inceleme yapılmıştır.

Bu bağlamda yapılan araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın sorunsalı, amacı, önemi, katkısı ve kapsamı birinci bölümde ele alınmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde bağımlı ve bağımsız değişkenler incelenmiştir. Bağımsız değişken olan sosyal sermaye kuramsal olarak ve ağ bağlamı odağında açıklanmış, sonrasında bağımlı değişkenler olan özliderslik, güven, performans ile ilişkileri incelenmiş ve hipotezler önerilmiştir. Son olarak araştırma modeli verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü bölümünde araştırmanın yöntemi kapsamında, örneklem, kullanılan analiz yöntemleri, veri toplama araçları ve elde edilen verilerle yapılan geçerlilik ve güvenilirlik analizleri açıklanmıştır.

Dördüncü bölümde yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular açıklanmıştır. Bulgular ışığında, araştırma kapsamında sorulan araştırma sorularına cevap verilmeye çalışılmıştır.

Son bölüm olan beşinci bölümde ise bu çalışmada varılan sonuçlar yazında daha önce yapılmış çalışmalar çerçevesinde, değerlendirilerek, araştırmanın yazına ve

uygulamaya katkıları açıklanmış, araştırmanın kısıtları ele alınmış ve ileride yapılacak araştırmalar için öneriler ifade edilmiştir.



## İKİNCİ BÖLÜM

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modelinde yer alan değişkenlere ilişkin kuramsal bir çerçeve verilmiştir. Araştırma modelinde yer alan değişkenlerden birisi olan sosyal sermayenin yazında ne şekilde ele alındığı incelenmiştir. Bölümün ilerleyen kısımlarında sosyal sermaye ile bağımlı değişken olarak belirlenen özlüderlik, güven ve performans değişkenleri ile ilişkileri incelenmiş ve nasıl bir ilişki olabileceği tartışılmıştır.

#### 2.1 SOSYAL SERMAYE

Sosyal sermaye uzun zamandır sosyoloji yazınında oldukça sık rastlanılan bir kavram olmakla birlikte Robert Putnam'ın 1993 yılında yayınladığı "Making Democracy Work" çalışmasıyla örgütlerde performans artışı gibi çalışmalarla gündeme gelmeye başlamıştır (Harris ve Paolo, 1997). Genel olarak kişiler daha fazla fayda sağlamak amacıyla etkileşimlere girmeye ve ağa katılmaya yönelik davranış sergilerler. Bir anlamda da kendilerine yararlı sermaye kaynakları oluşturabilecek sosyal ilişkiler geliştirmeye çalışırlar. Bu sosyal ilişkiler içinde de yükümlülükler, beklentiler ortaya çıkar. Bireylerin oluşturduğu sosyal ağ içinde nerede yer aldıkları, hangi konumda oldukları hatta yapının güvenilirliği de önemlidir. Ağ içinde yer alan bireyin bilgiye ulaşmadaki kolaylığı onun sahip olacağı sosyal sermayeyi de etkileyecektir (Burt, 1997).

Ayrıca bireyler, sahip olduğu liderlik özellikleri ile sosyal ağ düzeneği içinde kendilerine belirli bir yer/konum edinmeye çalışacaklardır. Edindikleri bu konum nedeniyle sermaye beklentisi içinde olacaklardır. Yine bireyler, birbirlerine duydukları güven ile sosyal bir ağ olabilme ve bir güç yaratabilme yeteneğine sahip olacaklardır (Field, 2003).

Sosyal sermaye birçok araştırmada çeşitli yönleriyle ele alınmıştır (Rogers ve Gardner, 2012; Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Burt, 2004; Lin 1999; Portes, 1998). Bu çalışmalarda sosyal sermaye yapısının nasıl tanımlanacağı, neden önemli olduğu ve nasıl araştırılması gerektiğini öneren yöntemler bulunmaktadır. Sosyal sermaye yapısını



bütünsel inceleyen ve yapılan çalışmaları derleyen araştırmalar da (Schuller, Stephen ve John, 2000) mevcuttur. Kavram bazen, kökene veya bir takım dine dayalı cemaat bağlarına, bazen bu ağların dışında çeşitli yardım kuruluşlarına gönüllü üyelik gibi ilişkilere işaret etmek için kullanılmaktadır (Eşki, 2009).

Çalışmada konu olan sosyal sermaye, Bourdieu (1986)'ya göre az ya da çok kurumsallaşmış, karşılıklı tanışıklık ve tanıma ilişkilerinden oluşan uzun ömürlü bir ağa sahip olmayla bağlantılı, kendi üyelerine ağın sahip olduğu sermayenin desteğini sağlayan fiili veya potansiyel kaynaklar kümesidir. Bu tanımlamadan şu sonuç da çıkarılabilir: Sosyal sermayenin sağladığı sonuç, ağa sürekli katılan bireyler sayesinde karşılıklı fayda birikimi sağlanmasıdır (Seçer, 2009). Bu noktadan yola çıkarak sosyal sermayenin hem birey hem de grup açısından fayda sağlayabileceği ve maddi olmayan duran varlık olarak ele alınabileceği söylenebilir. Her grup bir ağ düzeneği oluşturur, ancak her ağ düzeneğinin grup oluşturma şartı yoktur. Grup olmanın temel şartı ortak bir amacın bulunmasıdır ve amacın grup tarafından kabul edilmesidir (Başak ve Öztaş, 2010).

1980'lerde Bourdieu ile başlayan sosyal sermayenin araştırılması ve gelişmesi, Coleman (1988) ile farklı bakış açıları kazanmaya başlamıştır. Bu çalışmaları Bourdieu ve Coleman'dan farklı olarak daha geniş bir ölçeğe taşıyan Putnam (1993) takip etmiştir. Bourdieu (1986), sosyal sermayeyi kavramsal boyutu ile açıklarken Coleman (1988) sosyal sermayeyi işlevine göre açıklamaktadır. Putnam (1993) ise sosyal sermayeyi daha çok makro boyutta ele almıştır. Yine de çoğu sosyal sermaye kavramının temelini Bourdieu (1986) atmıştır. Bourdieu'ya göre sermaye, toplumsal düzende üç temel biçimde görülmektedir. Bunlar; ekonomik sermaye, kültürel sermaye ve sosyal sermayedir. Ekonomik sermayeyi doğrudan doğruya paraya dönüştürülebilen ve mülkiyet hakları şeklinde kendisini gösteren sermaye şekli olarak ele almıştır. Kültürel sermayeyi bireyin çevresi, kültürel değerleri ve sahip olduğu çeşitli diplomalar ve sertifika gibi belgelerde somutlaşan kültürel kurumların oluşturduğu, kendi kültürel değerinin kullanılacağı koşullarda ekonomik sermayeye çevrilebilen sermaye olarak göstermiştir. Sosyal sermayeyi ise, sosyal yükümlülüklerle ilişkilerden oluşan, karşılıklı fayda gibi koşullar olduğunda ekonomik sermayeye çevrilebilen ve kendisini çeşitli toplumlardaki konumla hissettiren sermaye çeşidi olarak ele almıştır. Sosyal sermayenin ana göstergesini belli bir topluluğa üye olup olmamakla ilişkilendirmiştir. Sermaye kavramını

güç kavramıyla özdeşleştiren ve sınıf farklılıklarının kaynağı olarak gören Bourdieu, sermayenin bir çeşidi olarak ortaya koyduğu sosyal sermayeye ilişkin analizlerinde de bu yönde fikirler ileri sürer. Sosyal sermayeyi ilk kez “gerekli olduğunda faydalı 'destekler' sağlayan toplumsal ilişkilerin sermayesi” olarak tanımlamaktadır (Field, 2003). Sosyal yapının içinde sosyal sermayenin bazı boyutları vardır ve yapının içinde aktörlerin-kişiler veya şirket aktörleri-eylemlerini kolaylaştırmaktadır. Bir anlamda sosyal sermaye yokluğunda mümkün olmayan birtakım faaliyetleri veya hedefleri mümkün kılar.

Bourdieu sosyal sermayenin tanımını yaparken iki temel nitelikten söz etmektedir: (i) Sosyal ilişkiler, bireylere sahip oldukları ilişkiler sayesinde çeşitli kaynaklara ulaşma imkânı verir ve (ii) Bu ilişkilerin miktarı ve kalitesi, kişilerin erişebileceği kaynakları etkiler (Portes, 1998; Cohen, 2005). Bu bahsedilen iki nitelik göz önüne alındığında kişinin sahip olduğu veya olacağı sosyal sermayenin miktarı da, ağ bağlantılarının sayısına ve kişinin sahip olduğu sermayelerin (ekonomik, kültürel ve sosyal) çeşidine ve miktarına bağlı olarak belirlenecektir. Bu noktada Bourdieu (1986), sahip olunan bağlantı sayısının sosyal sermayede çarpan etkisi yaptığını da değinmiştir. Kişi, her ne kadar çeşitli seviyede kültürel ve ekonomik sermayeye sahip olsa da elde edebileceği sosyal sermaye de bir o kadar sahip olduğu bağlantı sayısı sayesinde orantılı artabilecektir.

Sosyal sermayenin ikinci temel bakış açısı Coleman (1988) tarafından ortaya konmuştur. Bourdieu ile kıyaslandığında Coleman'ın farklı bir teorik gelenek içinde çalıştığı, sosyal sermaye kavramını farklı amaçlarla kullandığı ve kavramı tanımlarken de farklı kavramları tercih ettiği görülür (Cohen, 2005). Coleman da Bourdieu gibi sermaye kavramını üç farklı biçimde ele almıştır. Bunlar; fiziksel sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermayedir. Coleman'a göre fiziksel sermaye tümüyle somutken, bireylerce edinilen bilgi ve yeteneklerde saklı olan beşeri sermaye ise göreceli daha az somuttur. Bireyler arasındaki ilişkilerde saklı olan sosyal sermaye ise, Coleman'ın diğer iki sermayeye oranla daha soyut olduğunu iddia ettiği sermaye çeşididir. Sosyal sermaye olarak düşündüğü bu kavramla Coleman (1988), kişiler arasındaki ilişkilerde örtük bulunan yükümlülükler, beklentilere, bilgi kanallarına, belirli davranışları cesaretlendiren ya da sınırlayan normlara ve yaptırımlara atıfta bulunmaktadır.

Bourdieu'nun teorisindeki temel anlayış ayrıcalıklı bireylerin diğer ayrıcalıklı bireylerle olan bağlantılarını kullanarak kendi durumlarını sürdürmektir. Fakat, Coleman

sosyal sermayenin yalnızca ayrıcalıkların bir aracı değil, aynı zamanda dezavantajlı sosyal grupların da faydasına olan bir anlayış olarak görmektedir (Field, 2003). Yine Coleman'a göre ortak bir mal olan sosyal sermaye, aktörlerin içten pazarlıklı bir tercih yapıp buna yatırım yapmaları sonucu değil, “faaliyetlerin diğer hedefleriyle uğraşırken beklenmeyen bir sonuç” (Coleman, 1994, s.304) olarak ortaya çıkar. Coleman sosyal sermayenin, dikkatlice ve amaca dayalı bir tercihin sonucu olarak ortaya çıkan beşeri ve fiziksel sermayeden kıyasla ortak bir mal olmasıyla da ayrıldığını düşünmektedir (Field, 2003). Coleman (1994)'ın sosyal sermaye tanımı, bireysel ve kolektif anlayış arasında köprü kurmaktadır. Coleman (1994), sosyal sermayenin birey için bir sermaye olabilmesinde iki önemli etkinin rol oynadığını söylemektedir. Bunlar; sahip olunan yükümlülüklerin gerçek büyüklüğü ve sosyal çevrenin güvenilirlik düzeyidir. Bunun yanı sıra Coleman (1994), sosyal sermayeyi aktörlerin bireysel çıkarları için uğraşırken aslında beklenmedik bir şekilde ortaya çıkan bir sermaye biçimi olarak tanımlamıştır. Sosyal sermayenin, kişiye ait olduğunu ve diğer insanlar tarafından faydalanılabilir bir sermaye çeşidi olarak görmektedir. Bu bakış açısıyla, sosyal sermayenin diğer sermaye çeşitleri olan fiziksel ve beşeri sermaye gibi belli bir amaca dayalı tercihlerin sonucu olanlardan ayrıldığını düşünmektedir (Coleman, 1994).

Putnam (1995) ile daha önceki çalışmalardan biraz farklı olarak sosyal sermayeyi daha çok makro düzeyde ele almıştır ve sosyal sermayeye farklı bir bakış açısı getirmiştir. Sosyal sermaye oluşumu toplumsal düzeyde incelemiş ve Amerikan toplumundaki kişilerin ailesel, dinsel, yurttaşlık ve politik katılımlarının zayıflamasından kaynaklı sosyal değişimi incelemiştir (Putnam, 2000). Putnam (2000), çalışmasında sosyal sermayenin karşılıklı ilişkilerle daha fazla güçleneceğine ve aslında sosyal sermayenin “sivil erdem”e (Putnam, 2000 s.19) bağlı olduğunu belirtmiştir. Putnam (2000), sosyal sermayeyi, örgütler veya topluluklar tarafından sahip olunan ya da olunmayan bir şey olarak görür ve ona göre topluluklar sosyal sermayeye sahiptir. Bunun yanında sosyal sermayenin dayanışmacı (bonding) ve aracı (bridging) olarak iki temel biçimi bulunduğunu, her iki sosyal sermaye tipinin de kendine göre sosyal avantajları olduğunu belirtmiştir (Putnam, 2000).

Bourdieu ve Coleman'ın tersine konuyu daha geniş bir ölçeğe taşıyan Putnam (2000), sosyal sermaye kavramını bireyler arasında işbirliğini kolaylaştıran “güven, normlar ve ağlar” gibi bağlantılara gönderme yaparak tanımlama yoluna gider. Putnam'a

(2000, s.22) göre güven, normlar ve ağlar gibi sosyal sermaye stokları, kendi kendilerini pekiştirici bir niteliğe sahiptirler ve birikerek çoğalır. Herhangi bir uğraşta gerçekleşen başarılı bir işbirliği, çeşitli bağlantılarla güveni yaratacak, bu bağlantılar da ilişkisi olmayan gelecekteki diğer işbirliklerini kolaylaştırıcı bir etki doğuracaktır (Cohen ve Prusak, 2001).

Sosyal sermaye kavramını ilk dönem çalışmalarında tümüyle olumlu olarak yorumlayan Putnam (2000), daha sonraki çalışmalarında bu görüşünden vazgeçerek sosyal sermayenin pozitif sonuçlar kadar negatif sonuçlar da üretebileceğini iddia etmektedir. Bu noktada toplumun kişilere karşı gösterdiği tolerans seviyesinin sosyal sermaye oluşumunda etkili olduğu varsayımından yola çıkarak önerilmektedir (Putnam, 2000). Ona göre sosyal sermayenin etkisinin negatif ya da pozitif olması, ağların niteliğine bağlı olarak gerçekleşecektir (Putnam, 2008)

Ağ düzenekleri açısından sosyal sermayeyi inceleyen çalışmalar da mevcuttur (Burt, 2000,2001; Freeman, 1979; Lin, 1999; Öztaş, 2007; Seçer 2009) . Bireylerin ağ düzenekleri içerisindeki konumlarının sahip oldukları veya olacakları sosyal sermayeyi arttırıcı veya sağlayıcı bir etki yaratabileceğini belirtmişlerdir. Bireylerin sahip oldukları konumlarla sağladıkları faydayı sosyal sermaye olarak adlandırmışlardır. Çalışmalarda dört önemli yaklaşım bulunmaktadır. Birincisi bir aktörün ağ düzenesinde merkezde konumlanma derecesinin bir ölçütü olan “merkezilik” iddiası (Burt, 2000), ikincisi aktörlerin genellikle sosyal nitelikli güçlü bağlar oluşturmaya eğilimli olduğunu ileri süren “güçlü bağların gücü” yaklaşımı (Coleman, 1988), üçüncüsü aktörlerin sosyal nitelikli olması gerekmeyen zayıf bağlar oluşturma eğilimi içerisine gireceğini savunan “zayıf bağların gücü” yaklaşımı (Granovetter, 1973) ve son olarak bir yapı içerisindeki aktörlerin birbirleri arasında bağlantılarının olmaması durumunda ortaya çıkan ve boşlukların arasında köprü kurarak ilişkisi olmayan aktörleri birbirlerine bağlayan “yapısal boşluklar” yaklaşımıdır (Burt, 2001) . Bahsedilen yaklaşımlar (Burt 2000, 2001; Coleman 1998; Grovetter, 1973), aktörlerin ağda nasıl konumlandıkları ve nasıl bağlantıları olduğuna dair değişik bakış açılarına sahip yaklaşımlardır. Bu yaklaşımlardan yola çıkarak, aktörlerin sosyal ağda sahip oldukları konum ve bağlantı sayısına göre sosyal sermaye, Lin (1999) ve Putnam (2000) tarafından dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye iki değişik türde tanımlanmıştır. Bu çalışmada sosyal sermaye kavramı ağ

düzenekleri yaklaşımıyla incelenecek ve örgütte yer alan aktörlerin sahip olduğu sosyal sermayeler dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye bakış açılarıyla değerlendirilecektir.

Dayanışmacı sosyal sermaye fikrinin temelini ortaya atan Coleman(1988)'a göre sosyal sermaye bir varlığı temsil eder. Çünkü sosyal sermaye karşılıklı beklentileri de içerir. İlişkiler, yüksek derecede güvenli ve ortak değerlerle yönetildiğinde, daha geniş iletişim ağlarını kapsamak için bireyin ötesine geçer. Bu yaklaşım “güçlü bağların gücü” iddiasına dayanmaktadır. Bu tür ağ düzeneklerinin yapılarında bireyler birbirleriyle sıkça etkileşim halinde bulunmakta ve bu etkileşimler ortak davranış biçimlerini (normlarını) ve bireylerin birbirlerine karşı beklentilerinin oluşmasını sağlamaktadır (Öztaş, 2007). Coleman (1988), sosyal sermaye kuramını rasyonel tercih kuramından sosyal sistemdeki bireysel davranışların bir toplamı olarak geliştirmiştir. Rasyonel tercih (rasyonel davranış) kuramı, klasik ekonomide bütün davranışların insanların kendi çıkarlarını takip etmelerinden kaynaklandığı görüşünü paylaşmaktadır (Field, 2003). Kapalılık özelliği sayesinde bu tür ağ düzenekleri düzenli etkileşim ve ortak davranış şekilleriyle aktörler arasında güven ve itimat inşa edilmesini, dolayısıyla da sosyal sermayenin oluşmasını sağlamaktadır. Bu tür sosyal sermayenin sağladığı üç fayda vardır. İlk fayda, kişinin ağdaki bilgiye ve özellikle özel bilgiye daha çabuk, güvenilir ve kolayca ulaşmasıdır. İkinci olarak bu tür ağ düzeneklerinde güven ortamı olduğu için anlaşmazlıklar azalır; büyük değişimlerin azalır ve bireylerarası oluşan anlaşmazlıklar daha çabuk çözülür. Böylece ortaya çıkan belirsizlikler ve sıkıntılar daha rahat atlatılır. Son olarak bu tür ağ düzeneklerinin yapıları siyasi örgütlenme yapılarını ve dikine sosyal hareketliliği olumlu yönde etkilemektedir (Öztaş, 2007). Kısaca, güven ortamında ve uzun süreli ilişkiler dayanışma ve işbirliğini artırır, böylece güçlü bağların kurulmasına olanak sağlar. Bu ilişkiler sonucu ortaya çıkan yazılı olmayan kurallar (normlar), ağ içindeki denetim mekanizması ve güven sayesinde ortak hareket maliyetini azalır, gruplaşmalardan ve gruplar arası tehditkâr davranışlarla mücadele kolaylaşır, maddi ve manevi destek bulunur (Başak ve Öztaş, 2010).

Yapısal boşluk kuramı temelde Coleman (1988)'in yayınladığı çalışmasında öne sürdüğü kapalılık unsuru yani bireylerin birbirine sıkı sıkı bağlı oldukları ağ iddiasına dayanmaktadır. Burt (2000) de buna göre normalde birbiri arasında ilişki olmayan ağları birbirine bağlayan bireylerin bundan fayda sağlayabileceğini iddia etmektedir. Böylece yapısal boşluk her iki taraf arasından bilgi akışı ve ortak çalışmalarda birbirlerini kontrol

etme olanağı vermektedir. Bu nokta, aracı sosyal sermaye yaklaşımının çıkış noktasıdır. Burt (1997)'e göre, bir ağ düzeneğinde yer alan aktörler üzerinde ne kadar az kısıtlılık varsa –yani ağ düzeneği yoğunluğu ne kadar az ve ağ düzeneğinin büyüklüğü ne kadar çok olursa- aktörler o kadar çok sosyal sermaye sahibi, dolayısıyla da o kadar çok başarılı olurlar. Yapısal boşluklar (structural holes) olarak da bilinen bu kuramda Burt (1997)'e göre sosyal sermaye, bir ağ düzeneğinin birbirinden kopuk parçalarını birleştirerek bu parçalar arasında aracılık eden kimseler tarafından oluşturulmaktadır. Kopuk parçalar arasında aracılık ederek kuracağı ilişkilerle iki tarafı birbirine bağlayan ve buna bağlı olarak fayda sağlayan aktör rekabet üstünlüğü kazanır. Lin (1999)'e göre aracı sosyal sermaye: a) Ekonomik fayda-varlık kazanımı, b) Siyasi fayda-iktidar kazanımı ve c) Sosyal fayda-itibar kazanımı biçiminde çeşitli faydalar sağlar.

Çalışmada sosyal ağ analizi ile elde edilen bilgiler ışığında bireylerin sosyal sermaye puanları incelenecek ve ağdaki durumları karşılaştırılacaktır. Araştırmada dayanışmacı sosyal sermaye olarak değerlendirilecek sosyal ağ puanları

- i. Derece Merkeziliği,
- ii. Yakınlık Merkeziliği
- iii. Arasındalık Merkeziliğidir.

Araştırmada aracı sosyal sermaye olarak değerlendirilecek sosyal ağ puanları

- i. Yoğunluk Değeri
- ii. Kısıtlılık
- iii. Verimlilik.

Bu puanların açıklamaları ve detayları Bölüm 3.3.2'de verilmektedir.

Daha sonra bireylerin dayanışmacı ve aracı sosyal sermayeleri ile bireysel olarak gösterdikleri özlüderlik, güven ve performans davranışlarıyla arasındaki ilişki incelenecektir.

Bu kısımda çalışmanın ana değişkenlerinden biri olan sosyal sermaye ve ilgili yaklaşımlardan dayanışmacı sosyal sermaye ve aracı sosyal sermaye kavramları kuramsal

olarak açıklanmaya çalışılmıştır. Yapılacak olan analizlerde sosyal sermaye yaklaşımı dayanışmacı sosyal sermaye ve aracı sosyal sermaye yaklaşımı olarak ele alınacaktır. Bu yaklaşımlarla ağda yer alan aktörlerin sosyal sermayeleri hesaplanacaktır. Araştırmanın bu bölümünden sonra çalışmanın diğer değişkeni olan özlilerlik kavramı incelenecektir. Her iki değişkenin yaklaşımları ortaya konduktan sonra, sosyal sermaye ve özlilerlik arasındaki ilişki irdelenecektir.

## 2.2 ÖZLİDERLİK

Çalışmada yer alan diğer bir kavram olan “özlilerlik” anlayışı; kişilerin belirli bir hedefe ulaşmak ve başarılı olmak için kendilerini belli bir doğrultuda motive etmesidir (Manz, 1986). Özlilerlik kavramı, 1980’lerde Manz (1986) tarafından ortaya konulmuştur. Manz, bu çalışmasında özlilerliğin temel teorik altyapısını ve stratejilerini öne sürmüştür. Özlilerlik kavramının temelini Bandura (1977)’nin savunduğu sosyal öğrenme kuramına dayandığı söylenebilir. Bandura, insanoğlunun sosyal ortamlarda öğrenebildiğini ve özellikle ve çocukların en önemli öğrenmesinin başkalarının davranışlarını gözlemleyerek oluştuğunu savunur. Bandura, bu tür öğrenmeye gözlem yoluyla öğrenme (observational learning) adını verir. Sosyal öğrenme kuramına (Bandura, 1977) göre davranış, sonuçlardan etkilenir. Mesela ödüllendirilen davranışların daha sonra tekrarlanma olasılığı fazladır. Cezalandırılan davranışlar ise, büyük ihtimalle tekrarlanmayacaktır. Davranışın, davranış sonuçlarından etkilendiği prensibi, hem edimsel şartlanma, hem sosyal öğrenme kuramına temel oluşturur.

Manz (1986)’ın özlilerlik kavramının teorik temellerini oluşturmasından sonra yapılan çalışmalarla (Andersan ve Prussia, 1997; Houghton ve Neck, 2002) özlilerlik stratejileri üç farklı kategoride ortaya konulmuştur. Bu kategoriler davranış odaklı stratejiler, doğal ödül stratejileri ve yapıcı düşünce modeli stratejileridir.

Davranış odaklı stratejide, kişinin kendi performansını arttırması için zevk duyduğu davranışları arttırması ve teşvik etmesi; zevk duymadığı davranışları içinse gerekli olduğu kadar yani işlerin yürütülmesi için gerekecek kadar kendi davranışlarını yönetmesi sürecidir. Davranış odaklı stratejiler; kendini gözlemleme, hedef belirleme, kendini ödüllendirme, kendini cezalandırma ve ipuçları stratejilerinden oluşmaktadır (Şahin ve Doğan, 2008). Birey kendini gözlemleyerek, bazı davranışlarının neden ve ne zaman sergilediğine yönelik bir farkındalık kazanmaktadır. Böylece birey, birtakım “kötü”

davranışlarını değiştirmeye yönelik ipucu sağlayacak ve davranışlarını değiştirmeye yönelik bir motivasyon sağlamış olacaktır. Birçok araştırmada elde edilen sonuçlar, bireyler için daha önceden ve ulaşılması genel olarak kolay olmayan hedefler belirlenmesi, performans artırıcı ve motivasyon düzeylerini yükseltici etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır (Houghton ve Neck, 2002; Neck ve Houghton, 2006).

Doğal ödül stratejisi başka bir deyişle kişinin, yapılacak işin olumlu yönlerini ön plana çıkararak, o iş konusunda yapıcı düşünceler geliştirmesi sürecidir. Bu stratejide, kişi amaçlarını gerçekleştirdiği, sorumluluğun kendisinde olduğu ve yaptığı işte yeterli olduğu düşüncesine sahiptir. Kişi yapmaktan hoşlandığı işlere odaklanmakta, hoşlanmadıklarını ise yapmama düşüncesine sahiptir (Houghton ve Neck, 2002).

Yapıcı düşünce stratejisi, kişinin yeni fikirler geliştirmesi, yaratıcılığını kullanması ve bunu bir alışkanlık haline döndürmesi fikrine dayanır. Bu strateji, kişinin kendisine hiçbir yararı olmayan düşünce ve fikir kalıplarını yerine, bunları olumlu ve yararlı olanlarla değiştirmesi ve bunu kendine telkin etmesi fikrine dayanmaktadır (Houghton ve Neck, 2002). Houghton ve Neck (2002)'in ortaya koyduğu öz liderlik stratejilerine ek olarak 2007 senesinde Sibylle Georgianna, iradeli (volitional) ve öz farkındalık (self-awareness) boyutlarını da ekleyerek özliderlik stratejilerinin gelişimine katkı sağlamıştır.

Özliderlik davranışının örgüte getirdiği diğer bir fayda ise işlem maliyetlerinin düşürmektir (D'Intino, Goldsby, Houghton ve Neck 2007). Örgütteki kişilerin kendilerine koydukları hedeflere uyum göstermek için ağda yer alan gereksiz işlemlere müsaade etmemesi ve böylece bilgi akışının daha hızlı yapılması sağlanmaktadır (Bock, Zmud, Kim ve Lee, 2005).

Çalışmada bireyin sergilediği özliderlik davranışı, sosyal ağda yer alan bireyin bulunduğu pozisyonla veya sahip olduğu bağlantılarla ilişkisi yani sosyal sermayeleriyle birlikte incelenecektir. Bu kapsamda Bölüm 2.2.1'de sosyal sermaye ile özliderlik davranışı arasındaki ilişki incelenmiş ve hipotezler önerilmiştir.

### **2.2.1 Sosyal Sermaye ve Özliderlik**

Özliderlik kavramında yer alan stratejiler ele alındığında özliderlik yönünün kişinin çeşitli davranışlarının temelini de oluşturduğu söylenebilir. Örneğin kişi çeşitli



ortamlarda kendilik özelliğini (Kohut,1971) sürdürebilmesi için kendilik bakış açısı ile güdülenmektedirler. Böylelikle kişi, diğer insanların onu ne şekilde gördüğü düşüncesi ile güdülenmekte ve kendini bu amaçla motive etmektedir (Tabak, Türköz ve Basım, 2011). D'Intino, ve diğ. (2007)'de yaptığı araştırmada sosyal ağda yer alan bilgi akışından daha fazla yararlanmak için kendi motivasyonunu artırma güdüsüyle özlilerlik davranışı sergilemektedir. Bu bakımda ağda yer alan aktörlerin kendi kendini motive etmesiyle aslında ağ içindeki işlem maliyetlerinin de düşmesine de faydası olmaktadır (Bock ve diğ., 2005; Gomes-Casseres, Hagedoorn ve Jaffe, 2006). Böylece işlem maliyetleri düşerken, özlilerlik davranışı sergileyen aktörlerin kendi hedeflerini gerçekleştirmek adına ağda daha iyi pozisyona gelmeye çalışacakları söylenebilir. Ağda daha iyi pozisyon demek ağdan en iyi şekilde faydalanma amacı güdülmektedir. Bu fayda sağlama durumu da çalışmada daha önce de bahsedilen sosyal sermayedir. Yani daha fazla sosyal sermayeye sahip olan aktörlerin özlilerlik davranışı sergileyerek kendi hedefleri doğrultusunda davranmasıdır.

Bu noktadan hareketle, kişi kendini motive ederek ve özlilerlik özelliğini kullanarak diğer insanlara da liderlik etme isteği içinde ve örgütsel bir iyileşme ve öğrenme sürecinde olacağı değerlendirilmektedir (Bryant ve Kazan, 2012).

Bu çalışmada sosyal sermayeyi yukarıda da bahsedildiği gibi güçlü bağların gücü (Coleman, 1988) ve yapısal boşluklardan (Burt, 2001) yararlanma yaklaşımlarından yola çıkarak ağda yer alan aktörlerin dayanışmacı ve aracı sosyal sermayeleri sosyal ağ analizi metodu ile incelenecektir. Daha sonra aktörlerin sosyal sermayeleri ile özlilerlik arasındaki ilişki araştırılacaktır. Sosyal sermaye ve özlilerlik ilişkisi konusunda yapılan daha önceki görgül araştırma bulgularından (Sanchez, 2011; D'Intino, ve diğ., 2007; Bock ve diğ., 2005; Gomes-Casseres ve diğ., 2006, Tabak ve diğ., 2011; Fransen, Van Puyenbroeck, Loughhead, Vanbeselaere, De Cuyper; Broek, Boen ,2015) hareketle şu hipotezler önerilmiştir:

*Hipotez 1: Dayanışmacı sosyal sermaye ile özlilerlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

*Hipotez 2: Aracı sosyal sermaye ile özlilerlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Araştırmanın değişkenlerinden biri olan özlilerlik kavramı hakkında kuramsal çerçeve çizilmeye çalışılmıştır. Sosyal sermaye ve özlilerlik arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına yönelik hipotezler ortaya konmuştur. Araştırmanın ilerleyen aşamalarında bu ilişkiye yönelik bulgular incelenecek ve hipotezlerin cevapları aranacaktır. Araştırmanın bundan sonraki kısmında diğer değişken olan güven (kişilerarası güven) ilişkisi incelenecektir.

### 2.3 GÜVEN

Güven, her ne kadar sosyal sermaye yazınının en tartışmalı boyutlardan birisi olarak karşımıza çıksa da Coleman, Putnam ve Bourdieu güveni, sosyal sermayenin en önemli boyutlarından bir tanesi olarak tanımlamakta aynı fikirdelerdir (Field, 2003). Bazı yazarlarsa, bu üç yazarda sosyal sermayenin boyutlarından birisi olarak kabul ederken kimi yazarlar sosyal sermayenin oluşması için bir önkoşul veya sosyal sermayeden yararlanmak için elde edilmesi gereken bir unsur (Cohen ve Prusak, 2001) olarak görmekte ve adeta sosyal sermaye ile güveni eşdeğer hale getirmektedirler.

Örgütler büyüdükçe, birbirleriyle sık etkileşime girmeyen bireyleri ortak bir amaca yönlendirmek ve aralarındaki işbirliğini güçlendirmek zorlaşmaktadır. (Eşki, 2009) Bu nedenle örgütte yer alan bireylerin birbirlerine duyduğu güven, oluşacak sosyal sermaye için bir önkoşul niteliği taşımaktadır.

Güven, kurumda çalışan insanlar arası ilişkilerin oluşumunda ve kurum başarısını sağlamada en önemli değerlerden biri olarak kabul edilmektedir (Cohen ve Prusak, 2001). Sosyal sermayeyi biçimlendiren ilişkiler, işbirliği ve karşılıklı yükümlülükler, makul bir güven düzeyi olmadan var olamazlar (Field, 2003). Örgütte sosyal sermaye yaratabilmek için öncelikle güven içeren ilişkilerin doğması ve yaşaması gerekmektedir. Güvenin oluşmamasıysa, sosyal sermaye açısından yoksullaşmasına ve toplumun düşük sinerjiyle çalışmasına neden olmaktadır. Düşük güvenli bir toplumdaysa ekonomik işlemlerin maliyetleri görece olarak yükselmekte ve işlemlerin standartlaşarak geniş alanlara yayılması zorlaşmakta, bu da sermaye piyasalarının gelişmesini ve mali kuruluşların etkin işleyişini engellemektedir (Sargut, 2003).

Yayınlarda ve yapılan araştırmalarda güven konusunda çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Bach, 2003, Cook ve Walla, 1980, Glaeser, Laibson, Scheinkman ve

Soutter 2000; McCauley ve Kuhnert, 1992). Bunlardan biri olan Bachman (2003) tarafından yapılan kişisel güven ve kişisel olmayan güven ayırımına yönelik çalışmadır. Bireyler arasındaki samimi ilişkilerden doğan güven, kişisel güven olarak adlandırılmaktadır. Örgüt düzeyinde oluşan ilişkilerden doğan güvene ise kişisel olmayan güven denilmektedir. Bu çalışmada güven kavramı örgütsel ilişkiler bazında ele alınacağı için kişisel olan güven olarak değerlendirilebilir. Başka diğer çalışmalarda (Putnam, 2000; Newton, 1997; Öksüzler, 2006) güven kavramı üç farklı şekilde ele alınmıştır: Genelleştirilmiş veya kişilerarası güven (generalized trust), yoğun güven (thick trust) ve sistemik veya kurumsal güvendir (systemic or institutional trust). Yoğun güven, genel olarak bireyin aile üyeleri arasındaki güvendir. Genelleştirilmiş güven ise toplum yaşantısında kişilerin hayatta aile üyeleri dışındaki kişilerle arasındaki ilişkideki güven olarak ifade edilmektedir. Kurumsal güven ise bireylerin kurumlara duyduğu güvendir.

Örgütlerde ve yönetim alanında güven kavramı çoğunlukla yöneten ve yönetilen arasındaki ilişki açısından ele alınmaktadır. Güven alanında araştırmaların, kurum içerisinde “bireyler arası güven” (Cook ve Wall, 1980), “yöneticiye güven” (Butler ve Cantrell, 1984) ve “yönetime güven” (McCauley ve Kuhnert, 1992) alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir (İslamoğlu, Birsal ve Börü, 2007).

Güven, örgütteki bireylerin işbirliğinden ve bu işbirliğinden doğan olumlu sonuçlardan meydana gelmektedir. Yapılan araştırmalar, güvenin kurum içinde sürdürmeleri azaltıp rahat ve uyumlu bir ortam yaratarak kurum başarısında önemli bir rol oynadığını ortaya çıkarmıştır (Limerick ve Cunnington, 1993). Ayrıca, birçok araştırmacı da güvenin kurumların rekabetçi gücünü arttırdığını (Barney, 1991), işlem maliyetlerini azalttığını (Barney ve Hansen, 1994), örgütsel öğrenmeyi (Bouty, 2000) ve bilgi paylaşımını arttırıp (Cohen ve Prusak, 2001), yenilikçiliği desteklediğini (Cooke ve Wills, 1999) ve kurumların mali gücünü (Waddock ve Graves, 1997) yükselttiğini bulmuştur.

### **2.3.1 Sosyal Sermaye ve Güven**

Sosyal sermaye, güvene dayalıdır (Putnam, 2000). Sosyal sermayeyi anlamlı hale getiren ilişkiler, topluluklar, işbirliği ve karşılıklı bağlılıklar, makul bir güven düzeyi olmadan var olamazlar (Fukuyama, 2005). Sosyal sermaye ve güven kavramı arasındaki ayrılmaz ilişki konusunda Coleman, Putnam ve Fukuyama gibi yazarlar güvenin sosyal

sermayenin bir unsuru hatta sağlıklı bir sosyal sermayenin ön koşulu olduğu konusunda benzer fikirdedirler (Field, 2003). Coleman (1988)'a göre; kapalılık özelliği gösteren ağ düzeneğindeki yapılar, düzenli temaslar ve davranış normları aracılığıyla güven ve itibarın inşa edilmesini, dolayısıyla da sosyal sermayenin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Fukuyama (2005)'ya göre ise, sosyal sermaye toplumda ya da toplumun belli parçalarında yaygınlık kazanan güven aracılığıyla ortaya çıkan bir yeterlilik olup, toplumun temel parçası aile ile ulus arasında yer alan çeşitli büyüklükteki topluluklar çeşitli düzeyde sosyal sermayeye sahiptir. Yüksek güvene sahip toplumlar sosyal sermaye açısından zengindir (Putnam, 2000). Bu nedenle güven kavramıyla sosyal sermaye arasında doğrudan ilişki olduğu ileri sürülebilir. Sosyal sermaye kendi başına eyleme geçen ya da girişimde bulunan bireyler aracılığıyla oluşturulamaz (Öztaş, 2007). Sosyal sermayenin bireysel erdemlerden çok, toplumsal erdemler üzerine kurulu olduğu söylenebilir. Sonuçta sosyal sermaye sadakat, dürüstlük, güvenilirlik vb. erdemlerin edinilmesi ve bunların toplumsal bağlamda yerleştirilmiş olması ile ilişkilidir (Başak ve Öztaş 2010).

Sosyal sermaye tartışmalarında “güven” önemli bir yer tutmaktadır. Bazıları güveni sosyal sermayenin bir sonucu, bazıları kurucu unsuru, bazıları da her iki şekilde ele almaktadır (Cohen ve Prusak, 2001). Modern toplumlarda genelleştirilebilir bir güvenden bahsedilmektedir ve güvene, rol beklentilerinin ve aile ilişkilerinin dışındaki etkileşimlerde ve durumlarda ihtiyaç duyulmaktadır (Bachman, 2003). Mikro düzeydeki etkileşimler öncelikle güveni doğurmakta, daha sonra makro düzeyde sosyal güvenin oluşmasına ve en sonunda da entegrasyon sağlayıcı değerlerin oluşumuna katkı sağlamaktadır (Bachman, 2003). Putnam (1993)'a göre modern güven şahsi ilişkiler içinde gelişmekte iken, sosyal güven karmaşıktır ve sanayi sonrası toplumlarda karşılıklılık normu ve sivil bağlılık ağları olmak üzere iki kaynaktan beslenmektedir. Güvensizlik ise sosyal bir olumsuz olgu ve sosyal çözülmenin kaynağı olarak değerlendirilmektedir (Putnam, 1993).

Sosyal sermaye, taraflar arasındaki sıradan ilişkilerin ilk olarak sosyal ilişkilere dönüşmesi, müteakiben de bu ilişkilerin taraflara fayda sağlar hale gelmesiyle oluşmaktadır (Portes,1998). Bu dönüşüm sürecinde ana değişken güven ortamının yaratılmasıdır. Sosyal sermaye düzeyi her grup ve toplumdaki güvenin işaretidir. Bir başka deyişle bir sosyal grubun güven seviyesi ne kadar yüksekse o kadar sosyal sermayeye sahip kabul edilebilir (Iravani, 2010). Güven ortamının, ilişkilere sosyal bir

nitelik katarak sosyal sermaye oluşumuna katkı sağlaması noktasında bazı görüşler (Tsai ve Ghosal, 1998, Putnam, 1993, Fukuyama, 2005) dikkati çekmektedir. Bunlardan en önemlisi, tarafların birbirleriyle sosyal nitelikli olmayan bağlantılarının zaman içerisinde bir güven ortamı yaratarak sosyal nitelik kazanmasıdır (Tsai ve Ghosal, 1998). Tsai ve Groshal, bu yaklaşımda, iki birey zaman içerisindeki etkileşimlerinin sayısı arttıkça, birbirlerini daha güvenilir olarak algılamaya başlamakta ve sosyal etkileşimlerden oluşan bir ağ düzeneğinde merkez konumda olan birey, daha fazla etkileşim içerisine girebildiği için diğerleri tarafından daha güvenilir olarak algılandığını belirtmektedir. Bu görüşte bireyin merkeziyetçiliğinin güven unsuru yaratmada etkin bir rol oynadığı söylenebilmektedir.

Fukuyama (2005) ise sosyal sermayeyi güven ile eşit görmekte ve “örgütler ve gruplar içinde ortak hedefler için birlikte çalışma yeteneği” olarak tanımlamaktadır. Sosyolojik perspektifte sosyal sermaye belli bir düzeyde güvenin varlığına bağlı kalmakta ve bu hem sosyal ilişkilerin istikrarlı sürdürülmesine, hem de sermaye düzeyinin arttırılmasına hizmet etmektedir.

Sosyal sermayenin güven ile birlikte diğer önemli bileşeni de, sivil bağlılık ve aktörlerin sosyal ağlarıdır. Putnam (1993) sivil bağlılıkları ve bu kapsamda özellikle gönüllü örgütlenmeleri sosyal etkileşimin ve güvenin en önemli kaynağı olarak değerlendirmektedir. Sivil bağlılık ve ağlar kişilerin statü elde etme, işe girme gibi faydalarına sonuçlar yaratmakta ve hayatlarına ilişkin fırsatları çoğaltmaktadır (Putnam, 2000). Sivil bağlılık araştırmaları ağların yoğunluğunu, sosyal sermaye ve grup dayanışması arasındaki ilişkileri sorgulamakta, gönüllü örgütlenmelere ve gruplara katılımı ilgilendirmektedir. Putnam (2000)’a göre sivil bağların/ağların sosyal gruplar arası bağlılıkları artırdığı gibi onlar arasında karşılıklı güveni de geliştirdiği kabul edilmektedir. Sivil bağlılık ya da örgütlere katılım, piyasa rekabeti gibi ekonomik bir kazanç ya da sosyal dayanışma gibi toplumsal bir kazanç da üretebilmektedir (Putnam, 1995). Elbette bu değerlendirme, toplumda ne türden bir gönüllü örgütlenme olduğuna, bunların hedefinin ne olduğuna göre değişecektir. Nitekim bazı ağlar ve örgütlenmeler nepotizmi, nefreti, sekterliği teşvik edebilmektedir (Field, 2003). Benzer şekilde bazı kapalı gruplar sadece bir alanda, bir sektörde ya da kendi aralarında yüksek düzeyde güven geliştirebilmektedir. Bu kapsamda özellikle ağ bağlarının düzeyini ve bireysel düzeyde güveni araştırmak önem arz etmektedir.

Araştırmada örgütü oluşturan aktörler arasındaki ilişkinin gelişerek bir güven ortamı sağladığı (Tsai ve Ghosal, 1998) ve bu güven ortamının sosyal sermaye ile ilişkilendirildiğini gösteren görgül çalışmalar ışığında (Hauser, Perkmann, Puntscher, Walde ve Tappeiner 2016; Son, 2015), örgütte yer alan aktörlerin sosyal sermayesi ve kişilerarası güven davranışıyla arasındaki ilişki araştırılacaktır. Araştırmada kullanılacak örgüt, Bölüm 3.1’de detaylı anlatılan bir kurumda çalışan kişilerdir. Bu nedenle kurumda çalışan diğer kişilere karşı güven duygusu analiz edilecektir. Daha önce de belirtildiği gibi kurumlarda güveni ele alan araştırmaların üç alanda yoğunlaştığı ve bu alanların “kişiler arası güven” (Cook ve Wall, 1980; Schoorman, Mayer ve Davis, 2007), “yöneticiye güven” (Butler ve Cantrell, 1984) ve “yönetime güven”(McCauley ve Kuhnert, 1992) olduğu görülmüştür. Sosyal sermayenin temelinde kişiler arası ilişkiler olduğu için bu araştırmada “kişiler arası güven” (Cook ve Wall, 1980) yaklaşımıyla güven davranışı analiz edilecektir. Kişiler arası güven davranışının ölçülmesi için kullanılan Cook ve Wall tarafından geliştirilen ölçek Bölüm 3.2.3’te detaylı anlatılmıştır. Bu ölçekte güven “inanç” ve “itimat” faktörlerine dayandırılmıştır ve iş ortamına adapte edilmiştir. Çalışmada ölçek; a) *Çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç* b) *Yönetimin niyetine inanç* c) *Çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme* ve d) *Yönetimin eylemlerine itimat etme* olmak üzere dört boyut altında ele alınacaktır (Cook ve Wall,1980).

Araştırmada örgütte yer alan aktörlerin sosyal sermayeyi Bölüm 2.2.1’de bahsedildiği gibi güçlü bağların gücü (Coleman, 1988) ve yapısal boşluklardan (Burt, 2001) yararlanma yaklaşımlarından yola çıkarak ağda yer alan aktörlerin dayanışmacı ve aracı sosyal sermayeleri sosyal ağ analizi metodu ile incelenecektir. Daha sonra aktörlerin sosyal sermayeleri ile güven arasındaki ilişki Hauser ve diğ., 2016; Son, 2015; Burt, 1997, Halis, Gökgez ve Yapar, 2007) sorgulanmaktadır. Bu noktadan yola çıkarak aşağıdaki hipotezler önerilmiştir:

*Hipotez 3: Dayanışmacı sosyal sermaye ile çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç (H3a), yönetimin niyetine inanç (H3b), çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme (H3c) ve yönetimin eylemlerine itimat etme arasında (H3d) anlamlı bir ilişki vardır.*

*Hipotez 4: Aracı sosyal sermaye ile çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç (H4a), yönetimin niyetine inanç (H4b), çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme (H4c) ve yönetimin eylemlerine itimat etme (H4d) arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Araştırma değişkenlerinden biri olan güven kavramının kuramsal çerçevesi çizilmeye çalışılmış ve sosyal sermaye-kişilerarası güven ilişkisi olup olmadığına yönelik araştırma soruları ortaya konmuştur. Bundan sonra araştırmanın son değişkeni olan performans kavramı ele alınacaktır.

## **2.4 BAĞLAMSAL PERFORMANS**

Ağ yapıları içinde örgütler, insanların tek başlarına gerçekleştiremeyecekleri amaçları gerçekleştirmek için kurdukları sosyal yapılardır. Bu yapılar içinde etkin ve verimli bir şekilde çalışıp sürekliliği korumalıdır. Bu noktada performans yönetimi devreye girmektedir. Örgütün verimli bir şekilde yaşaması örgüt performansına bağlıdır. Bununla birlikte yazındaki birçok çalışmanın da gösterdiği gibi bireysel performansı tamamlayan iki boyut bulunmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997; Motowidlo ve Van Scotter, 1994;). Bu boyutlar, “görev (task) performansı” ve “bağlamsal (contextual) performans” olarak adlandırılmaktadır.

Görev performansı, örgütün teknik çekirdeğine işaret eden temel faaliyetlerine teknolojik destek sağlamak ya da kaynak, materyal veya hizmet temin etmek suretiyle destek sağlayan iş yükümlülükleri kapsamında çalışanların sergiledikleri eylemler olarak tanımlanmaktadır (Borman ve Motowidlo, 1997).

Bağlamsal performans ise; daha geniş anlamda örgütün temel teknik işlevini yerine getirmesini sağlayan faaliyetlere ek olarak; çalışma ortamının örgütsel, sosyal ve psikolojik havasını zenginleştiren davranışlara işaret etmektedir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994). Bunun yanında Organ (1998)'in çalışmasında bağlamsal performansın tanımı, örgütsel vatandaşlık davranışı içeriği ile de tutarlılıklar sergileyerek; bir kişinin görev tanımında olmamasına rağmen diğer çalışma arkadaşlarına yardım etmesi ve onlarla işbirliği yapmaya gönüllü olması şeklinde yazında kabul görmektedir (Şahin ve Gürbüz, 2012).

Bağlamsal performansın yani örgütsel vatandaşlık davranışının örgüte sağladığı pek çok fayda bulunmaktadır. Kişiler örgüt içinde sergiledikleri davranışlar ile örgütte bir nevi “motora verilen gres yağı” gibi verimlilik artırıcı bir özellik taşıdığı (Smith ve diğ., 1983: s.654) ve örgütün performansını arttırdığı (Organ, 1988) yönünde çalışmalar mevcuttur. Yapılan çalışmada örgütte yer alan aktörlerin sergiledikleri bağlamsal performansının ölçülmesi hedeflenmiştir. Bu noktadan hareketle, örgütte yer alan aktörlerin bağlamsal performanslarını sorgulamak için, örgütsel vatandaşlık davranışı bağımlı değişken olarak kullanılacaktır. Böylece bireylerin kendi performanslarını bağlamsal boyutta nasıl bulduklarını ölçmeye ve sosyal sermaye ile ilişkisini araştırmaya yönelik bir çalışma yapılacaktır.

#### **2.4.1 Sosyal Sermaye ve Bağlamsal Performans**

Örgüt içinde bireysel verimliliği arttıran faktörlerden biri de sosyal sermayedir. (Dess ve Shaw, 2001) Sosyal sermaye, verimliliğe katkıda bulunur; çünkü bireyler tavsiye almak, sorunları çözmek ve kaynaklara ulaşmak için sosyal ilişkilerini kullanırlar. Özellikle bireylerin kendi yetenek, bilgi ve tecrübesini aşan görevlerde tavsiye ağlarından yardım almaları, onların örgüt içindeki verimliliğine olumlu etki yapmaktadır (Greve, Benassi ve Dag Sti, 2010).

Özellikle bilgi yoğun bir işte verimlilik, bir dereceye kadar yeni, zor sorunları çözmek için doğru bilgiye en kısa yoldan ulaşmakla mümkün olur. Bu ağlarda merkezi konumda olan bireyler, yani diğerleriyle ilişkili olma derecesi yüksek olan, diğerlerine en kolay yoldan ulaşabilen bireyler, hem ağdaki diğer iş arkadaşlarına yardım ederek, hem de gerektiğinde onlardan yardım ve destek alarak örgüt içinde bireysel performanslarını arttırmaktadır (Sparrowe, Liden, Wayne ve Kraimer, 2001). En kısa ve basit yoldan kişilere ulaşmak yanında, ağdaki iş arkadaşlarının uzmanlık alanlarının farkında olmak da, zamanında, doğru bilgilerle örgüt içindeki sorunların çözümünü beraberinde getirmektedir. Bireyin başka departmanlardan ve başka örgütlerden kişilerle kurmuş olduğu bağlar, onun örgüt içindeki performansını olumlu etkilemesi beklenmektedir (Greve ve diğ., 2010).

Performans konusunda yazında birçok araştırma yapılmasına rağmen sosyal sermaye ve performans arasındaki ilişkiyi araştırmaya yönelik nitel çalışmalar göreceli olarak azdır. Bu konuda okul hayatı için bir örnek teşkil edebilecek araştırmalarda,



öğrencilerin başarısı ile buldukları ağ içindeki konumları arasındaki olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulmuşlardır (Balwin, Bedell ve Johnson,1997; Johnson, SeEVERS ve Darnold, 2015; Tüzüntürk, 2015;). İşgören performansı ve işgörenin örgütsel ağlardaki pozisyonu konusunda yapılan çalışmalardan örnek olarak örgütsel ağlarda yönetici pozisyonundaki kişilerin performansı ile örgüt sosyal sermayeleri arasındaki pozitif yönde bulunan ilişki örnek verilebilir (Burt, Hogart ve Claude, 2000; Mehra, Dixon, Brass ve Robertson, 2006). Ayrıca ağlarda bulunan kişilerin performansı ve ağdaki pozisyonları arasındaki ilişkiyi (Mehra, Kilduff ve Brass, 2001) ve ağlarda merkezi konumda bulunanların iş performanslarının daha iyi olduğu yönde ilişkiyi (Sparrowe ve diğ., 2001; Abbasi, Chung ve Liaquat, 2012) araştıran çalışmalar, örgütsel vatandaşlık davranışının, örgütteki sosyal sermayeyi arttırdığı ve geliştirdiğine yönelik (Bolino, Turnley ve Bloodgood, 2002) çalışmalar örnek verilebilir.

Sonuç olarak başarı veya iyi bir performans için gerekli olan birtakım kaynakların hepsine sahip olmak mümkün değildir; bilgi gibi, sosyal destek gibi ağlardaki ilişkilerden elde edilen birtakım faydalar, bireylerin örgüt içindeki başarılarının veya performanslarının artmasına olanak sağlayabilecektir (Sparrowe ve diğ., 2001; Greve ve diğ. 2010, Bolino ve diğ., 2002 ). Bu düşünceden hareketle, araştırmada örgütte bulunan kişilerin sosyal sermayesi ve performans arasındaki ilişki araştırılacaktır. Bu ilişkinin araştırılması için aşağıda verilen hipotezler önerilmiştir:

*Araştırma Sorusu 5: Dayanımcı sosyal sermaye ile bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

*Araştırma Sorusu 6: Aracı sosyal sermaye ile bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.*

Araştırmanın bu kısmında son değişken olan performans kavramının kuramsal çerçevesi çizilmiştir. Ayrıca sosyal sermaye ve performans arasındaki ilişkiyi sorgulamak adına hipotezler önerilmiştir.

## **2.5 ARAŞTIRMANIN MODELİ**

Araştırmada kullanılacak model Şekil 1'de gösterilmektedir. Bu modelde değişkenlerden biri olarak sosyal sermaye ele alınmıştır. Sosyal sermayenin iki türü olan

dayanışmacı sosyal sermaye ve aracı sosyal sermaye bakış açısı ile diğer değişkenler değerlendirilecektir. Modeldeki diğer değişkenler özliderlik, güven ve performans kavramlarıdır. Özliderlik kavramı, kullanılacak ölçeğe uygun olarak modelde tek alt boyutta ele alınacaktır. Güven kavramı, araştırma modelinde kişiler arası güven olarak ele alınmıştır. Bölüm 3.2.3’de belirtildiği üzere kişilerarası güven ilişkisi 4 alt boyutta incelenecektir.

- a) *Çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç*
- b) *Yönetimin niyetine inanç*
- c) *Çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme*
- d) *Yönetimin eylemlerine itimat etme*

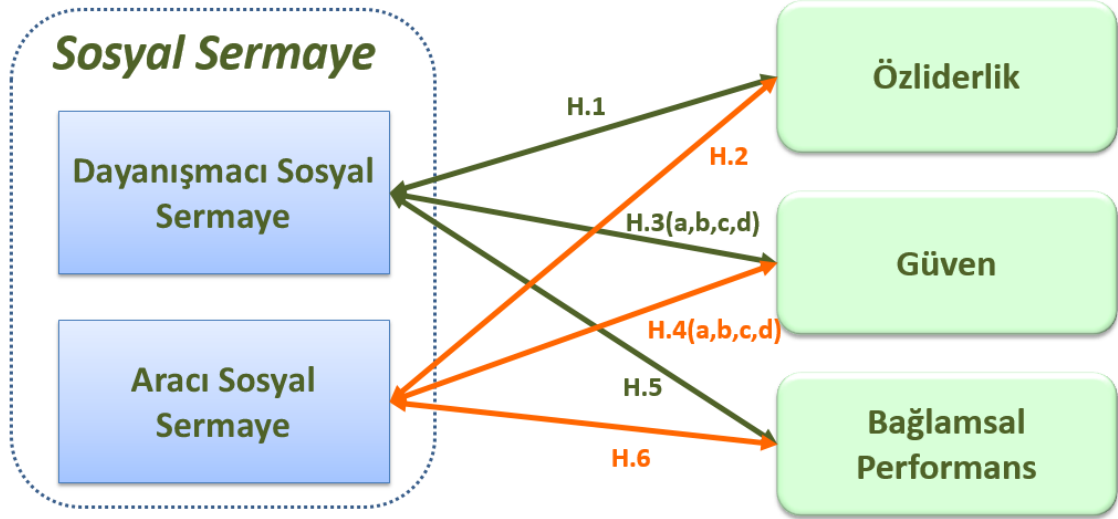
Diğer değişken olan performans kavramı bağlamsal performans olarak ele alınacaktır. Bağlamsal performans, Bölüm 3.3.8’te tanımladığı üzere Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÖVD) ölçeği kullanılarak işletimselleştirilecektir.

Araştırmada demografik değişkenlerden biri olan cinsiyet kavramı da bu çalışmada bağımsız bir değişken olarak ele alınmıştır. Yapılan çalışmalarda (Başak ve Öztaş, 2007; Koput ve Gutek, 2010) cinsiyet farklılığının sosyal sermaye oluşturmada veya sahip olmada etkisinin olup olmadığı araştırılmıştır. Bilişim sektöründe yapılan bir araştırmada kadınların sosyal sermayeyi yaratmada ve arttırmada erkeklere kıyasla birtakım dezavantajlara sahip oldukları ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde kadınların daha az sayıda ağa üye oldukları ya da mevcut ağlardan uzak tutuldukları görülmektedir. Erkek çalışanlar, kadın çalışanları yeterince güçlü ve etkili görmediklerinden onları ağlarına almak istememektedirler (Koput ve Gutek, 2010). Bu cinsiyet farklılığı, ağ kompozisyonunda kendini daha fazla göstermektedir. Ağın homojen bir kompozisyonunun olması, etkileşim içinde olan bireylerin benzer özellikler taşımasını ifade eder. Ağın kompozisyonunun homojen olması, bir başka ifadeyle bireylerarası benzerlik, iletişim kolaylığı sağlar, davranışların öngörülebilirliğini artırır, güven ve karşılıklı olmaya dayalı ilişkileri güçlendirir. Aynı bölümde çalışanlar veya aynı işi yapanlar, aynı sıkıntıları veya mutlulukları paylaşacaklarından bu ortaklık, aralarındaki etkileşimi kolaylaştırır. İlişkide oldukları kişilerle benzer demografik özelliklere sahip olmak, onların ilişkiden elde edeceği yararı artırır. Buna karşın örgütlerin erkek yoğun olması, kadınların hemcinsleriyle ilişkiler kurmasını zorlaştırmaktadır; bu nedenle de

kadınlar, örgüt içinde erkeklere kıyasla daha az sayıda homojen ilişkiler geliştirmektedirler. Oysaki homojenlik, güçlü, güven esaslı ilişkiler sağlarken; heterojenlik, daha zayıf ilişkiler sağlamaktadır. Koput ve Gutek (2010), erkeklerin çok daha güçlü bağdaşık ilişkiler kurarken; kadınların arkadaşlık, sosyal destek gibi amaçlarla homojen ilişkiler kurduğunu, kariyere yönelik amaçlar içinse heterojen ilişkiler kurduğunu bulmuştur. Koput ve Gutek'e göre kariyere yönelik amaçlarda erkekler, kadınlara kıyasla sosyal ağların olumlu sonuçlarından çok daha fazla yararlanmaktadır. Benzer bir sonuç, Eşki (2009)'nin araştırmasında da ortaya çıkmış, kariyer geliştirme ve ağ ilişkilerinde de elde edilmiştir. Kariyer geliştirme stratejisi olarak ağ kurma davranışlarında bulunmak, kadınlara kıyasla erkeklerde daha olumlu sonuçlara neden olmaktadır. Kadınların ağlarının heterojen bir kompozisyona sahip olması yanında, ağları daha az çeşitlilik göstermektedir; kadınlar örgütlerde daha çok yakınlık esaslı ilişkiler geliştirirken; erkekler kariyerlerinde fayda getirecek ilişkiler geliştirmektedir. Bu sonuç ise kadınların kariyerlerine yönelik amaçları için ağlarından daha az faydalandıklarını göstermektedir (Eşki, 2009).

Bağımsız demografik değişkenlerden olan yaş ve tecrübe faktörleri de çalışmada ele alınmıştır. Fayda maksimizasyonu teorisine göre, bireyler ileri yaşlarda potansiyel faydaları azaldığı için sosyal sermayeye daha az yatırım yapma eğiliminde olabilirler (Glaeser, Laibson, Scheinkman ve Soutter, 2000). Bir başka açıklamaya göreyse, yaşlı bireyler fiziksel açıdan güçsüzdürler ve birçok formdaki sosyal faaliyetlere katılma hareketlilikleri zayıftır (Özsüzler, 2006). Ayrıca sosyal sermaye ekonomik büyümeyi ve geliri etkilediği oranda, bu etki çalışmayan yaşlı bireyler için daha az önemli olacaktır, zira yüksek yaş grubunda bulunan kişilerin hayata ait beklenti ve planları azalmakta ve gelir artışı onlar için çok da önemli olmamaktadır (Öksüzler, 2006). Ancak yaşlı bireylerin uzmanlıklarına duyulan güven dolayısıyla tavsiye almak ve bilgi paylaşmak için oluşturulan ağlarda daha önemli bir konumda yer alacakları ve eğer böyle bir ağda yer alabilirlerse de yeni ilişkiler geliştirebilme kapasitelerinin artacağı da bir başka gerçektir (Eşki, 2009).

Yukarıda belirtilen araştırmalardan yola çıkarak, demografik özellikler olan cinsiyet, yaş, tecrübe ve kurumda bulunduğu pozisyon analize eklenmiştir ve yapılacak olan analizlere bağımsız değişken olarak yansıtılacaktır.



**şekil 1 Araştırmanın Modeli**

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan bağımsız değişken sosyal sermayenin kuramsal çerçevesi verilmiştir. Ayrıca diğer değişkenler olan özlüderlik, performans, güven kavramlarının da kuramsal çerçevesi verilmiş ve sosyal sermaye değişkeni ile olabilecek ilişkiler ele alınmış ve hipotezler önerilmiştir. Bundan sonraki bölümde yapılan araştırmada kullanılacak yöntemler hakkında bilgi verilecektir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Araştırmanın üçüncü bölümü olan “Yöntem” bölümünde kullanılan analiz yöntemleri, evren ve örneklem hakkında bilgi verilmiştir. Ayrıca veri toplama araçları ve bu araçlarla toplanan verilere uygulanan işlemler yine bu bölümde ele alınmıştır.

Çalışmada araştırma yöntemi açısından nicel araştırma yöntemi seçilmiştir. Nicel araştırma yöntemi olarak tarama tipi araştırma yöntemi kullanılmıştır. Sosyal bilimlerde en fazla kullanılan araştırma türü olan tarama (survey) tipi araştırmalarda anketlerde yer alan soru ve maddeler araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulur ve anketler birçok farklı kişiye çeşitli yollarla (kâğıtla, yüz yüze, internet vb.) uygulanarak veri toplanır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Bu araştırmada deneklere demografik özellikleri de toplayan ve araştırma modelindeki değişkenlere ilişkin anket uygulaması yapılmıştır. Toplanan veriler, bu araştırmanın kurgusuna uygun olarak iki farklı analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Bu analiz yöntemleri Sosyal Ağ Analizi ve tarama araştırmalarında yaygın kullanılan geleneksel istatistiksel analizlerdir.

#### 3.1 ÖRNEKLEM

Bu araştırmanın verileri, Türkiye’de savunma sanayi ve AR-GE kuruluşları arasında önemli bir yer teşkil eden ASELSAN A.Ş.’den toplanmıştır. Uygulanacak anketin geçerlilik analizini yapmak için Savunma Sistemleri Teknolojileri Sektör Başkanlığı (SST)’nda ve Ulaşım, Güvenlik, Enerji ve Otomasyon Sistemleri Sektör Başkanlığı (UGES)’nda çalışan kişilerden veri toplanmıştır. Araştırmada öncelikli olarak uygulanacak anketin yapısal geçerliliğinin sağlanması amacıyla anket uygulaması yapılmıştır. Verilerin toplanmasında iki ayrı yöntem kullanılmıştır. İlk olarak, kâğıda basılı olarak hazırlanan bir grup anket, bazı katılımcılara uygulanmıştır. İkinci yöntem olarak da bir grup katılımcıya elektronik anket formu ile ulaşılmıştır. Araştırma için gönderilen bu iki grup anketin 207 âdeti geri alınmıştır. Analizler öncesi kayıp veri ve temel değişkenler üzerinden yapılan incelemeler sonucunda, ankette fazla sayıda soruyu yanıtlamayan ya da işaretlemeleri alt veya üst değerlerde toplanan 3 kişiye ait veriler analizden çıkarılmış, geçerlilik analizi 204 veri ile yapılmıştır.

Araştırmanın ikinci fazında yapılacak SNA analizi için, ağ düzeneği örnekleme (örnek gruplar), örnek uzayda sınırlı olacak şekilde seçilmiştir. Örnek grupların sınırlarının belirlenmesinde pozisyon-tabanlı yaklaşım (Lauman, Marsden ve Prenskey, 1983) izlenmiştir. Pozisyon tabanlı yaklaşımda aktörlerin dâhil olduğu ağa dair bir üyelik ilişkisinin varlığı ispat edilebilmektedir. Bu bağlamda denekler belirli bir topluluğa (müdürlüğe veya direktörlüğe) üye olacak şekilde seçilmiştir ve arasındaki ilişkiyi değerlendireceği diğer denekler de aynı topluluktan seçilmiştir.

Denekler arasındaki ilişki araştırıldığından her deneğin diğerini değerlendirmesi ve ilişkisi olma olasılığı bulunmaktadır. Bu çalışma kapsamında SST’de çalışanlara 71 anket, UGES’de çalışanlara 43 anket dağıtılmıştır. SST’den 31 denek, UGES’den 30 denek ankete cevap vermiştir. Özellikle egosentrik (egocentric) ağ çalışmalarında, çift yönlü ilişkilerin sorgulandığı bütünsel ağlarda ağda yer alan aktörlerin tamamının geri dönüşünü beklemek ulaşılması çok zor bir hedefdir (Stork ve Richards, 1992). Yönlü ilişkilerin olduğu ağ yapısı içinde düğümsel (nodal) ve ilişkisel (relational) geri dönüş oranları hesaplandığında (Knoke ve Yang, 2008), SST örnekleme için düğümsel ve ilişkisel geri dönüş oranı %58 olarak gerçekleşmiştir. UGES örnekleminde geri dönüş oranları daha iyi olmuştur: düğümsel ve ilişkisel %70 olarak bulunmuştur. Yönlü ilişkiler için önerilen ilişkisel geri dönüşüm oranı hesaplama formülü aşağıda verilmiştir. Ağda olan aktör sayısı N, cevap vermeyen aktör sayısı M olarak değerlendirilmelidir.

$$R \begin{cases} = \%100 & , M=0 \\ = \% \left( 1 - \frac{M \times (N-1)}{2 \times C_N^2} \right) \times 100 & , 0 < M < N \\ = \%0 & , M=N \end{cases}$$

Yapılacak analizde, kapalı gruplar ve egosentrik gruplar için Knoke ve Yang’a (2008) göre yeterli düzey %50 olarak önerilmiştir.

Oluşan ağda her bir ilişki ele alındığında ağın yaklaşık büyüklüğü 465+435=900 ilişki ((n\*n-1)/2) olabilmektedir. İki adet örneklem kullanıldığından komşuluk matrisi 31x31 ve 30x30 olacaktır. Araştırmada sınırlı uzay kullanılmasının nedeni yapılan analizin gerektirdiği ilişki incelemede denek sayısı arttıkça araştırılan ve karşılaştırılan ilişki sayısı üssel olarak artmaktadır. Bu nedenle sosyometrik verilerin toplandığı ve matris yaklaşımı olan çalışmalarda genelde 40 veya daha az denek kullanılması kabul

edilmektedir (Johnson, Seevers ve Darnold, 2015; Krackhardt ve Kilduff, 1990; Kilduff ve Krackhardt, 1994). Bu nedenle, araştırmada kullanılan örneklemin sosyometrik araştırmaların doğası gereği yeterli olduğu ifade edilebilir.

Geçerlik analizinin yapılacağı örnekleme yer alan katılımcıların tamamı mühendis iş tanımı içinde görevlendirilen kişilerdir. İki ayrı grubun genel betimleyici istatistiksel değerleri Tablo 1’de verilmiştir. Araştırmayı oluşturan 204 kişinin çoğunluğunu %78,9 (n=161) oranında erkekler oluşturmaktadır. Kadınlar, %21,1 (n=43) oranıyla örnekleme azınlıkta kalmaktadır. Deneklerin medeni durumları %58,8’ini (n=120) bekârlar, %41,2’sini (n=84) evliler oluşturmaktadır. Örneklemin tamamı yurtiçi ve yurtdışı bir mühendislik bölümü bitirmiş kişilerdir. % 33,3 (n=68) oranında denek lisans mezunu, %62,7’si (yüksek lisans) yüksek lisans mezunu, %4’ü (n=8) doktora derecelidir. Araştırmadaki deneklerin kurum içinde buldukları pozisyonlar mühendis iş tanımı içinde değişik seviyelerdedir. Deneklerin %27,9’u (n=57) mühendis, %20,1’i (n=41) uzman mühendis, %30,4’ü (n=62) kıdemli uzman mühendis, %20,1’i (n=41) tasarım lideri ve %1,5’i (n=3) kıdemli tasarım lideri pozisyonundadır.

**Tablo 1 Örnekleme İlişkin Betimleyici İstatistik Değerleri**

<b>Demografik Özellik</b>	<b>Sayı</b>	<b>Oran %</b>	
Cinsiyet	Erkek	161	78,9
	Kadın	43	21,1
Medeni Durum	Bekâr	120	58,8
	Evli	84	41,2
Eğitim Düzeyi	Lisans	68	33,3
	Yüksek Lisans	128	62,7
	Doktora	8	4
Pozisyon	Mühendis	57	27,9
	Uzman Mühendis	41	20,1

Kıdemli Mühendis	Uzman	62	30,4
Tasarım Lideri		41	20,1
Kıdemli Lideri	Tasarım	3	1,5

### 3.2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE DEĞİŞKENLER

Araştırmada kullanılan özliderslik ve kişiler arası güven ölçekleri daha önce Türkçe kullanılmamış ölçeklerdir. Bu nedenle çalışma kapsamında öncelikle bu ölçeklerin Türkçe uyarlama çalışması yapılmış, daha sonra da ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiştir. Bu bağlamda yapılan işlemler ve elde edilen sonuçlar ilerleyen bölümlerde açıklanmıştır.

Demografik ifadeler ve sosyal sermayeyi ölçmek için sorulan sorular hariç ölçeklerde yer alan diğer maddeler yedili Likert şeklinde düzenlenmiştir. Araştırmanın amacı açısından yedili ölçekteki ifadelerin puanlaması “1) Kesinlikle katılmıyorum”, “2) Katılmıyorum”, “3) Kısmen katılmıyorum”, “4) Yansızım”, “5) Kısmen Katılıyorum”, “6) Katılıyorum” ve “7) Kesinlikle katılıyorum” şeklinde yapılmıştır.

#### 3.2.1 Türkçe’ye Uyarlama Süreci

Çalışmada ölçeklerin uyarlaması yapılırken, bu tür araştırmalar için Brislin (1986) tarafından önerilen bir yöntem esas alınmıştır. Bu yöntem hedef dile çeviri, hedef dile yapılan çevirinin değerlendirilmesi, kaynak dile tekrar çeviri, kaynak dile yapılan tekrar çevirinin değerlendirilmesi ve konunun uzmanlarıyla son değerlendirme aşamalarından oluşan beş temel adımı içeren bir model sunmaktadır.

Ölçeklerin Türkçe’ye çevirisi anadilleri Türkçe olan iki ayrı kişi tarafından, birbirinden bağımsız olarak yapılmıştır. Çevirmenlerden biri yazarın kendisi, ikincisi İngilizce diline hâkim ülkemizin önde gelen üniversitelerinden birisinde görevli tecrübeli bir öğretim üyesidir. Her iki çevirmen de İngilizce ve Türkçe dillerine hâkim kişilerdir. İkinci çevirmenin konu ile ilgili daha önce bir bilgisi olmadığından, çeviriyi yapmadan önce tezin yazarı tarafından kendisine, anketin ve yapılan çalışmanın amaçları



açıklanmış; yapılacak çeviride mümkün olduğunca orijinal ankette kullanılan kelimelere yakın anlamı olan Türkçe karşılıklarının kullanılması gerektiği söylenmiştir. Bu kapsamda özlüderlik ve güven ölçekleri öncelikle bu kişiler tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Çevirinin denkliliğini kontrol etmek amacıyla; ölçek uygulanmadan ve istatistiksel yöntemler tatbik edilmeden önce, çeviri ve geri-çeviri olarak adlandırılan öznel yöntemler uygulanmıştır (Hambleton ve Jong, 2003). Bu bağlamda Türkçeleştirilmiş ölçekler, ülkemizin önde gelen üniversitelerinden birisinde görevli tecrübeli bir öğretim üyesi ve yine ülkemizin önde gelen firmalarından birinde çalışan tecrübeli bir araştırmacı tarafından tekrar incelenerek uygun hale getirilmiştir. Bunun sonucunda tekrar Türkçe'den İngilizce'ye çevrilerek anlam kaybı olup olmadığı kontrol edilmiştir. En son aşama olarak tez izleme komitesinde görevli, konularında uzman nitelikte üç öğretim görevlisine ölçeğin orijinali, hedef dildeki çevirisi ve geri çevirisi görüşe sunulmuş ve ölçek uygulama öncesi son haline getirilmiştir. Daha sonra bu ölçeklere geçerliliğini sorgulamak için faktör analizi yapılmış ve Cronbach Alpha değerlerine bakılmıştır.

Analizler hakkında bilgi vermeden önce çalışmada kullanılan ölçekler hakkında bilgi verilecektir. Çalışmada dağıtılan anket formunda demografik özellikleri sorgulayan sorular, özlüderlik ölçeği, kişiler arası güven ölçeği, örgütsel vatandaşlık ölçeği ve sosyal sermayeyi ölçmek amacıyla yönetilen sorular yer almaktadır. Anket formu EK-A'da verilmiştir. Sosyal sermayeyi ölçek için Sosyal Ağ Analizi metodu kullanılacağı için Likert tipi bir ölçek yerine sosyal ağ yapısını çıkarmak adına pozisyon tabanlı yaklaşım (Lauman ve diğ., 1983) kullanılarak aktörlere ilişkide olduğu diğer aktörler sorulmuştur.

### **3.2.2 Ölçeklerin Geçerliliği**

Doğrulayıcı faktör analizi için yapılacak yapısal eşitlik model testleri, sınanmaya çalışılan modelin, o model için toplanmış olan veriler için ne derecede uygun olduğuna dair değerlendirme ölçütleri, yani uyum indeksleri sunar (Hoyle, 1995; Pedhazur, 1997; Raykov ve Marcoulides, 2000). Bir modelin veri ile uyum ya da uyumsuzluğu bu test sonucu ortaya konan çeşitli uyum indeksleri değerlendirilerek yapılır.

Uyum indekslerine ait bilgiler Tablo 2'de özet olarak verilmiştir.

**Tablo 2 Uyum İndeksleri ve Eşik Değerleri (Gürbüz ve Şahin, 2014)**

<b>Ölçüm (Uyum istatistiği)</b>	<b>İyi Uyum</b>	<b>Kabul Edilebilir Uyum</b>
<b>(<math>\chi^2/sd</math>)</b>	$\leq 3$	$3 < \dots < 5$
<b>RMSEA</b>	$\leq 0,05$	$< 0,08$
<b>RMR</b>	$\leq 0,05$	$< 0,08$
<b>GFI</b>	$\geq 0,95$	$> 0,90$
<b>CFI</b>	$\geq 0,95$	$> 0,90$

### **3.2.3 Kapsam Geçerliliği**

Kapsam geçerliliği temel olarak, ölçülmek istenen davranışı ya da özelliği testi oluşturan maddelerin nicelik ve nitelik olarak yeterli olup olmadığının göstergesidir (Büyüköztürk, 2004). Kapsam geçerliğini test etmede en çok kullanılan yollardan biri, uzman görüşüne başvurmaktır. Uzmandan beklenen, testin taslak formundaki maddeleri, belirtilen davranış bağlamında, kapsam olarak değerlendirmesidir. Sonuçta, görüşü alınan uzmanların % 70- 80 oranında uyuşma gösterdikleri maddeler, eleştirilere göre düzeltme yapılarak ölçekte tutulabilir (Büyüköztürk, 2004). Bu kapsamda araştırmada, ölçeklerin tamamı için kapsam geçerliğini test etmek amacıyla beş uzmanın görüşü alınmış ve ölçeklerin kapsam geçerliği sağlanmıştır.

### **3.2.4 Yapı Geçerliliği**

Araştırmadaki yapı geçerliğini incelemek amacıyla faktör analizi, içtutarlılık analizi ve hipotez testi tekniklerinden yararlanılabilir (Büyüköztürk, 2004). Keşfedici (exploratory) ve doğrulayıcı (confirmatory) olmak üzere iki tür faktör analizi vardır. Keşfedici faktör analizinde, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya yönelik analiz olup; doğrulayıcı faktör analizinde ise değişkenler arasındaki ilişkiye dair daha önce saptanan bir modelin ya da hipotezin test edilmesi söz konudur (Büyüköztürk, 2004; Gürbüz ve Şahin, 2014). Yapılan işlemler açısından keşfedici faktör analizi daha çok yeni oluşturulan ölçeklerin yapı geçerliğini test etmede kullanılan bir yöntemdir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Doğrulayıcı faktör analizi ise daha önce keşfedilmiş ve daha az faktör altında birleştirilmiş ölçeklerin, araştırmanın yapıldığı örnekleme de benzer

olup olmadığını test etmek üzere yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Bu araştırmada kullanılan ölçekler daha önce geliştirildiği için ve hangi yapılarda olduğu bilindiği için, yapı geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Bu kapsamda doğrulayıcı faktör analizinde, ilgili ölçeğin belirtilen alt boyutlarına göre temel olarak üç farklı modelin test edilebileceği söylenebilir (Byrne, 1998; Tabak ve diğ., 2013). Bu modeller tek faktörlü model, birinci düzey çok faktörlü model ve ikinci düzey çok faktörlü model olarak adlandırılabilir.

Doğrulayıcı faktör analizi için asgari örneklem büyüklüğü, normal dağılım gösteren veriler için gözlenen değişken sayısının en az 5 katı, normal dağılım sağlanmadığında 10 katı kadar olmalıdır (Gürbüz ve Şahin, 2014). Ancak genel bir yaklaşım olarak DFA, 150'nin altındaki verilere yapılmamaktadır. Bu amaçla uygulanacak ölçeklerin geçerliliğini test etmek için 204 adet anket toplanmış ve normal dağılıma uygun olup olmadığı öncelikli olarak test edilmiştir. Veriler, SPSS (22.0) ve AMOS (23.0.0) programları yardımıyla analize tabi tutulmuştur.

Yapılan normallik testinde, değişkenler için bulunan çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda Tablo 3'de verilmiştir. Çarpıklık standart sapması=0,170, basıklık standart sapması= 0,339 olarak bulunmuştur. Bulunan çarpıklık ve basıklık değerleri  $\pm 1$  aralığında ve her iki değer standart sapmalarına bölüldüğünde ( $p < 0.01$ )  $z = 3.29$  değerinin altında olduğu için verilerin normal dağıldığı söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

**Tablo 3 Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri**

Değişken	Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık (Skewness)
Özliderslik	0,294	0,202
Güven		
<i>Çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç</i>	0,715	-0,829
<i>Yönetimin niyetine inanç</i>	-0,578	-0,297

	<i>Çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme</i>	0,161	-0,678
	<i>Yönetimin eylemlerine itimat etme</i>	0,850	-0,703
Performans	ÖVD	0,724	-0,706

Verilerin normal dağıldığını gösterdikten sonra uygulanacak ölçeklerin yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her ölçeğin yapı geçerliliğine yönelik bulunan uyum indeksleri ile ilgili bilgiler ölçeğin açıklandığı bölümde verilmiştir.

### 3.2.5 Sosyal Sermaye

Bu çalışmada sosyal sermayeyi ölçmek için SNA yöntemi kullanılmıştır. İsim üretici tekniğine (Burt, 1997,2000) benzer ve pozisyon tabanlı yaklaşımına (Lauman ve diğ., 1983) sahip bir metot ile veriler toplanmıştır. Analiz grubuna Wenpin ve Sumantra (1998) ve Başak ve Öztaş (2010)'ın çalışmalarında olduğu gibi bireyler arası ilişkileri analiz etmeye yönelik sorular sorularak, bireyler arası güven ve sosyal ilişkiler ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmada sosyal ilişkiyi ölçmek için "İşyerinizdeki çalışma arkadaşınızla hangi sıklıkta iş dışında sosyal paylaşımınız (spor, sinema, tiyatro, alışveriş, kayak, kafeye gitmek...gibi) var?" sorusu sorulmuştur. Değerlendirme 10'lu skalada yapılmıştır. Araştırmada sınırlı bir ağ ve aralarında (network) oluşturmak gerektiğinden, deneklerin sosyal ilişkide bulunması beklenen kişiler seçilen bölümün çalışanlarıdır ve isimleri anket formunda verilmiştir. Puanlar sadece listede yer alan kişilere yönelik yapılmıştır. Sosyal ilişki ve güven ilişkisi puanları ilişkinin yoğunluğunu da verecek şekilde toplanmıştır. Mesela "İşyerinizdeki çalışma arkadaşınızla hangi sıklıkta iş dışında sosyal paylaşımınız (spor, sinema, tiyatro, alışveriş, kafeye gitmek..gibi) var?" sorusu için deneğin, anket formunda görülen kişi ile yediği-içtiği ayrı gitmez olarak görüyorsa "10" vermesi; haftada birkaç kez çeşitli faaliyetlere katılıyorsa "7"; haftada bir çeşitli faaliyetlere katılıyorsa "5"; bir-iki ayda bir çeşitli faaliyetlere katılıyorsa "3" vermesi beklenmektedir. Eğer sadece koridorda görüp selam vermek dışında bir paylaşımı yoksa "0" yazması veya boş bırakması söylenmiştir.

Kişiler arası güven ilişkisini ölçmek için “İşyerinizdeki çalışma arkadaşınızla özel meseleler hakkında ne sıklıkla konuşup onlardan yardım isteyebilirsiniz?” sorusu sorulmuştur. Sosyal ilişkideki gibi burada da deneklerin seçilen örneklemdaki kişiler arasındaki ilişkisini değerlendirmesi beklenmiştir. “0” puanı hiç konuşmadığı ve güven olarak bir ilişki içinde olmadığı, “10” puanı her türlü kişisel sıkıntısını paylaştığını düşündüğü kişilere vermesi istenmiştir.

### 3.2.6 Özliderslik Ölçeği

Deneklerin özliderslik davranışını ölçmek için Houghton, Dawley ve DiLiello (2012)’nin kısaltılmış özliderslik ölçeği (“The Abbreviated Self-Leadership Questionnaire = ASLQ”) kullanılmıştır. Ölçek 9 soruluk, tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Ölçek beşli veya yedili likert ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde kullanılabilir. Bu çalışmada bütünlük açısından yedili likert tipi kullanılmıştır. Düşük puan verilen cevaplarda bireyin özliderslik davranışının düşük, yüksek puan verilen cevaplarda özliderslik davranışının yüksek olduğuna işaret edilmektedir. Bireyin özliderslik özelliğini ölçmek adına “Kendim için belirlediğim hedefler doğrultusunda çalışırım” veya “Bir işi başarıyla tamamladığım zaman genellikle kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm” maddesi gibi dokuz maddeden oluşan bir ölçek uygulanmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliği için, orijinaline sadık kalarak (Houghton ve diğ., 2012), tek faktör model oluşturulmuştur. Yapılan faktör analizi testinde aşağıda Tablo 4’de verilen uyum iyiliği bulguları elde edilmiştir. Elde edilen uyum iyiliği bulguları, ölçeğin tek faktörlü yapısını doğrulamaktadır.

**Tablo 4 Özliderslik Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Testi Sonuçları**

Ölçek	$\chi^2/df$	RMSEA	GFI	CFI
Tek faktörlü	1,5	0,051	0,96	0,91

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index, df= Serbestlik Derecesi

Houghton ve diğ. (2012)’nin yaptığı çalışmada ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .73$ , bu çalışmada ise  $\alpha = .88$  olarak bulunmuştur.

### 3.2.7 Kişiler Arası Güven Ölçeği

Kişilerarası güveni ölçmek için Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen yedili Likert formatında 12 maddeden oluşan bir ölçek kullanılmıştır. Cook ve Wall 1980 yılında güveni “çalışma arkadaşlarının ve yönetimin iyi niyetli olduklarına inanma ve söyledikleri gibi davranacaklarına itimat etme” olarak iki boyutta ele almışlar ve iş ortamına uyarlanmış 12 maddelik bir ölçek geliştirmişlerdir. Yani, ölçek “inanç” ve “itimat” faktörlerine dayandırılmıştır. Daha önceki çalışmalarda, faktör analizlerinin sonuçlarına göre ifadeler, inanç ve itimat boyutları yerine çalışma arkadaşları ve yönetim boyutlarına ayrılmış ve bu boyutların işlevsel olarak daha önemli faktörler olduğu ortaya çıkmıştır (İslamoğlu, Birsal ve Börü 2007). Sonuç olarak Cook ve Wall ölçeği yeniden düzenleyerek dört alt boyut altında toplamışlardır. Bu alt boyutlar:

- a) *Çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç (CAN) (Faith in intentions of peers)*
- b) *Yönetimin niyetine inanç (YNI) (Faith in intentions of management)*
- c) *Çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme (CAI) (Confidence in actions of peers)*
- d) *Yönetimin eylemlerine itimat etme (YEI) (Confidence in actions of management)*

Çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç alt boyutuna yönelik örnek olarak “İşyerinde zor duruma düşersen, iş arkadaşlarımdan bana yardım etmeye çalışacağını bilirim” maddesi sorulmuştur. Bu alt boyutun ilgili maddeleri 12, 14 ve 17 sorularıdır. Yönetimin niyetine inanç alt boyutuna yönelik örnek olarak “Şirketin bana her zaman adil davranacağından oldukça eminim” maddesi sorulmuştur. Bu alt boyutun ilgili maddeleri 10,16 ve 21 sorularıdır. Çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme alt boyutuna yönelik örnek olarak “İş arkadaşlarımdan çoğu, yöneticiler etrafta olmasa bile işlerine devam ederler” maddesi sorulmuştur. Bu alt boyutun ilgili maddeleri 18,19 ve 20 sorulardır. Yönetimin eylemlerine itimat etme alt boyutuna yönelik örnek olarak “Yönetime, firmanın geleceği için sağduyulu kararlar vermeleri konusunda güvenilebilir” maddesi sorulmuştur. Bu alt boyutun ilgili maddeleri 11,13 ve 15 sorularıdır. Soru 11 ve soru 21 ters sorulmuş sorulardır. Düzgün sorulmuş sorularda düşük puan verilen cevaplarda bireyin çalışma arkadaşlarına ve yönetime karşı güvenin düşük, yüksek puan

verilen cevaplarda çalışma arkadaşlarına ve yönetime karşı güvenin yüksek olduğuna işaret edilmektedir.

### Ölçekte Yer Alan Boyutlar

### Sorular

Çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç (CAN)	12, 14 , 17
Yönetimin niyetine inanç (YNI)	10, 16 , 21*
Çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme (CAI)	18, 19 , 20
Yönetimin eylemlerine itimat etme (YEI)	11*, 13 , 15

\*: Ters sorulmuş sorulardır.

Bu çalışmada ölçeğin faktör yapısını doğrulamak maksadıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA sonuçları Tablo 5'dedir. DFA yapılırken üç ayrı model test edilmiştir. Elde edilen sonuçlardan da anlaşılacağı üzere birinci düzey çok faktörlü model (dört boyutlu yapı) diğer tüm modellerden daha yüksek uyum iyiliği göstermiştir.

**Tablo 5 Güven Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Testi Sonuçları**

Ölçek	$\chi^2/df$	RMSEA	GFI	CFI
<b>Tek faktörlü</b>	13,3	0,25	0,723	0,64
<b>Birinci düzey çok faktörlü model</b>	6,75	0,168	0,845	0,863
<b>İkinci düzey çok faktörlü</b>	10,2	0,214	0,81	0,755

Fakat istenen uyum indeks değerlerine ulaşamamıştır. Bu nedenle öncelikli olarak toplanan veride uç değer olarak görülen veriler belirlenmiş ve z değerleri  $\pm 3$ 'ten büyük olan 7 adet anket verisi silinmiştir. Fakat ki-kare/df seviyesi ancak 5,7 seviyesine düşmüştür. Bu nedenle madde yükleri bakılmış ve YEI alt boyutunun birinci maddesi (11.

Soru) ve CAI alt boyutunun 3. Maddesi (20. soru) silinmiş ve aşağıda verilen değerlere erişilmiştir.

Ölçek	$\chi^2/df$	RMSEA	GFI	CFI
<b>Birinci düzey çok faktörlü model</b>	4,72	0,065	0,915	0,919

Ölçeğin Cook ve Wall'ın yaptığı çalışmada Cronbach's alpha değeri ölçek geneli (0.85) ve alt boyutları için 0.7'nin üzerinde bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin güvenilirliği bakıldığında (11. ve 20. Soruların silindiği durumda) alt boyutların ve ölçek genelinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ( $\alpha$ ) aşağıdaki tabloda verilmiştir. Geçerlilik analizinden çıkan ankette istenen güvenilirlik değerleri sağlanmıştır.

<b>ÖLÇEKTE YER ALAN BOYUTLAR</b>	<b>SORULAR</b>	<b>CRONBACH <math>\alpha</math></b>
----------------------------------	----------------	-------------------------------------

Çalışma Arkadaşlarının Niyetlerine İnanç (CAN)	12, 14, 17	0,84
Yönetimin Niyetine İnanç (YNI)	10, 16, 21*	0,71
Çalışma Arkadaşlarının Davranışlarına İtimat Etme (CAI)	18, 19	0,73
Yönetimin Eylemlerine İtimat Etme (YEI)	13, 15	0,75

\*: Ters sorulmuş soru

### 3.2.8 Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği

Smith, Organ ve Near (1983) tarafından geliştirilen ölçekten alınan altı madde, Şahin ve Gürbüz (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak yerli yazına kazandırılmıştır.



Bu çalışmada sorular uygulama yapılacak örnekleme uygun hale getirilmiştir. Ölçek tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Ölçek yedili likert ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 7=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde tasarlanmıştır. Katılımcıların verdikleri cevapların ortalaması, ÖVD düzeyini göstermektedir. Verilen puanların yüksek olması, ÖVD'nin yüksek olduğunu göstermektedir. Bireyin ÖVD'sini ölçmek için "Yaptığım işlerde beklentilerin ötesinde çalışırım" sorusu gibi 6 soru maddesinden oluşan anket uygulanmıştır.

Ölçeğin yapı geçerliliği tek faktörlü modelde test edilmiş, aşağıda Tablo 6'de verilen uyum indeks değerleri bulunmuştur. Bu çalışmada da, ÖVD ölçeğinin Cronbach alfa cinsinden güvenilirlik katsayısının  $\alpha=.71$  değeri aldığı görülmüştür. Şahin ve Gürbüz (2012)'ün yaptığı çalışmada anketin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı  $\alpha = .80$  olarak bulunmuştur.

**Tablo 6 ÖVD Ölçeği İçin Doğrulayıcı Faktör Analizi Testi Sonuçları**

Ölçek	$\chi^2/df$	RMSEA	GFI	CFI
Tek faktörlü	4,78	0,076	0,94	0,93

RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation; CFI= Comparative Fit Index; GFI= Goodness of Fit Index, df= Serbestlik Derecesi

### 3.3 KULLANILAN ANALİZLER

Araştırmada toplanan veriler sosyal ağ analizi ve çıkarımsal istatistiksel testler kullanılarak analiz edilmiştir. Yapılan analizler öncesi, hangi analiz metotlarının kullanıldığı konusunda aşağıda bilgi verilmiştir.

#### 3.3.1 Sosyal Ağ Analizi Yöntemi

Sosyal ağlar (SA), düğümlerde (node) insanların olduğu ve arkadaşlık, iş ilişkisi, güven gibi ilişkilerin düğümler arası bağlantı olarak gösterildiği ağ yapılarıdır. Çıkarımsal istatistiksel analizler genel olarak varyans, korelasyon veya regresyon gibi analizler önermekte ve araştırmalar genelde bu tip analiz bulgularına dayanmaktadır. Buna karşın sosyal ağ analizi yöntemi yenilikçi bir bakış açısına sahiptir. Hem ağda yer alan bireylerin sahip olduğu özelliklere odaklanılmakta hem de bireyler arasında yer alan ilişkiler özelinde bireylerin sahip oldukları ilişkilerin de değerlendirilmesi yapılabilmektedir.

SA'nın gösteriminde, çizge (graph) ve matris gösterimi kullanılmaktadır. En önemli matris gösterimi komşuluk matrisi (adjacency matrix) gösterimidir. Komşuluk matrisinde her i satırı ve her j sütunu bir düğümü yani bir aktörü temsil eder. (ij) ile gösterilen matris yapı da komşuluk matrisi denir. Mesela ağ, n tane düğüme sahipse, komşuluk matrisi nxn boyutlu kare bir matristir.  $X_{ij}$  şeklinde bir gösterim, i kadar satır, j kadar sütuna sahip ve  $ixj$  kadar da düğümün olduğunu gösteren bir X matrisini temsil eder.

Ağlar istenirse “yönlü” veya “yönsüz” ilişkileri gösterebilen yapılarda olabilmektedir. “Yönlü ilişki” için, düğümlerin ilişkisini kim tarafından belirlendiği önemlidir. Mesela  $X_1$  düğümü eğer  $X_2$  ile arasında ilişki olduğunu söylüyorsa  $X_{12}$  ilişkisi vardır fakat bu durum  $X_{21}$  ilişkisinin de olduğunu göstermemektedir.  $X_{21}$  ilişkisinin varlığı  $X_2$  tarafından belirlenmeli ve  $X_1$  ile olan ilişkisini tanımlamalıdır. “Yönsüz ilişki” ise,  $X_1$ 'in  $X_2$  ile olan ilişkisi,  $X_2$ 'nin  $X_1$  ile olan ilişkisine eşittir.

SA'da ilişkilerin yönünü belirlenebildiği gibi ilişkinin değeri yani ağırlığı da gösterebilir. Komşuluk matrisinin i. elemanı ile j. elemanı arasında var olan bir ilişkinin gücünün sayısal bir değer ile ölçülmesi sonucunda “ağırlıklı ağlar” meydana gelmektedir (Carrington ve diğ., 2005)

Sosyal ağ analizinde en önemli kavramlardan biri jeodezik mesafe (geodesic distance)'dır. Bu mesafe temel olarak ağda yer alan bir aktörle başlar ve diğer aktörleri de ziyaret eden bir yürüyüştür. Bu yürüyüşlerde aynı aktör veya aynı ilişki üzerinden gidilebilmektedir. Önemli tanımlardan biri patikadır. Bir patika, ağdaki diğer her aktörün ve her bağlantının en fazla bir kez kullanıldığı yürüyüştür. Jeodezik mesafe ise ağ boyunca bir köşeden diğerine ulaşmak için geçilmesi gereken aktörlerin (düğümlerin) en küçük sayısıdır (Hanneman ve Riddle, 2005). SAA'de, ağdaki hubların/otoritelerin belirlenmesi ve ağın yoğunluğunun bulunması önemlidir. Bir ağda çıktı bağlantıları çok olan düğümler “hub” olarak isimlendirilir. Girdi bağlantıları çok olan düğümler otorite adlandırılır. Yoğunluk ise, ağdaki mevcut bağlantı sayısının olası bağlantı sayısına oranıdır. Yoğunluk 0 ile 1 değerleri arasındadır. Ağın tüm düğümlerinin birbirine bağlantılı olduğu durumda yoğunluk 1'e eşittir (Newman, 2010).

Bir sosyal ağda aktörün önemini ölçmeye yönelik birçok soru sorulabilir. Mesela ele alınan bir sosyal ağdaki aktörlerden “hangisi gücü elde tutar?” veya “hangisi en

güvenilir?” gibi soruları cevaplamak için SAA yapılmaktadır. Aktörün ağdaki gücü, derecesi (ağa bağladığı bağlantı sayısı) ve etkisi (bağlantı değerleri) ile arasındalık (betweenness) ve yakınlık (closeness) ölçüleri ile orantılıdır. Önemli merkezilik ölçüleri şunlardır (Hanneman ve Riddle, 2005):

- **Derece merkezliği (degree centrality):** Bir aktörün diğer aktörlere olan bağlantı sayısına eşittir. Yönsüz bir ikili (binary) ağda aktör derece merkeziliği, bir düğümün sosyal ağdaki diğer düğümlerle ne oranda bağlandığını ölçer.  $n$  aktörlü yönsüz bir çizgede,  $i$  aktörü için derece merkeziliği,  $i$ 'lerin diğer  $n-1$  aktörle olan doğrudan bağlantılarının toplanmasıdır. Yönlü bir ağda  $i$  aktörünün ortalama bağlantı gücünü verir. Bu noktada derece merkeziliği iki bakış açısı ile değerlendirilebilir. Bir yaklaşım  $i$  aktörü düğümüne gelen bağlantılar (*indegree*), diğer yaklaşım  $i$  aktörü düğümünden giden bağlantılar (*outdegree*). Her iki yaklaşım da sosyal analiz yapılırken kullanılabilir. Gelen bağlantı merkeziliği güçlü aktörlerin diğer ağdaki aktörlerin ona karşı güçlü bağlantı hissettiği durumdur. Giden bağlantı merkeziliği güçlü aktörlerin de diğer aktörlere karşı kendini bağlantılı hissettiği durumdur (Fransen, Van Puyenbroeck, Loughead, Vanbeselaere, De Cuyper, Broek ve Boen, 2015).
- **Yakınlık merkeziliği (closeness centrality):** Sosyal bir ağda, bir aktörün diğer aktörlere ne kadar yakın olduğunu belirlemek için geliştirilmiştir. Aktörlerin yakınlık merkeziliği, onların diğer aktörlere en kısa patika mesafelerinin bir fonksiyonudur. Aktörler arasındaki bağlantıların zayıf ya da kuvvetli olmaları yakınlık merkeziliği ile ölçülebilir. Bir aktör için yüksek yakınlık, söz konusu aktörün az sayıda yolla, diğerleriyle ilişkili olduğu anlamına gelmektedir. Yakınlık ve mesafe, aktörlerin diğerleriyle ne kadar hızlı etkileşim kurabildiklerini gösterir. Bir SA içerisinde yakınlık merkeziliği yüksek düğümlerin fikirleri, topluluk içerisindeki diğer kişilere, daha yüksek ortalama uzaklığa sahip diğer kişilerin fikirlerinden daha hızlı bir şekilde ulaşmaktadır. İletişim ağlarında diğer birimlere olan yakınlık tek başına önemli değildir. Birimin diğer birim çiftleri arasındaki en kısa patikalarda bulunması daha önemli görülmektedir. Bu birimler, ağdaki bilgi akışının kontrolünü ellerinde tutarlar (Gülpınar, 2013).

- **Arasındalık merkeziliği (betweenness centrality):** Doğrudan bağlantılı olmayan ikili ögelerin arasındaki ilişkilerin nasıl diğer aktörler tarafından kontrol edildiği ya da nasıl yönlendirildiği ile ilgilenir. Aktör arasındalık merkeziliği, ağdaki diğer aktörlerin ağdaki aktör çiftleri arasında ne oranda en kısa mesafesi üzerinde bulduklarını ölçer.

Kişiler arasındaki sosyal ilişki ve güven ilişkisi ağ örgüsü elde edildikten sonra analizler UCINET 6 programında yapılmıştır. Analizler sonucunda bireylerin ağda buldukları konumlara göre elde ettikleri sosyal sermaye puanları hesaplanmıştır. Çalışmanın bundan sonraki bölümünde deneklerin sosyal sermayesi için hangi sosyal ağ puanlarının kullanıldığı açıklanmıştır.

### 3.3.2 Sosyal Ağ Puanları

Mevcut bir sosyal ağ ele alındığında aktörlerin ağ içinde buldukları konumları (Freeman, 1979), ağın yapısı (Abbasi ve diğ. 2012; Abbasi, Wigand ve Liaquat, 2014) ve ilişkilerin durumu (yoğunluğu, ağırlığı vb.) (Balkundi ve Kilduff, 2006) gibi etkenlerle aktörlerin sosyal ağ puanları çok farklı yöntemlerle ele alınabilir. Çalışmada sosyal ilişkilerden ve güven ilişkilerinden iki farklı ağ yapısı elde edilmektedir. Analizlerin en geniş küme üzerinden yapılması ve değişik bakış açılarından elde edilen verilerle birden fazla sosyal ağ puanının hesaplanması amaçlanmıştır.

Bu çalışmada sosyal sermaye bakış açısı Lin (1999)'in önerdiği yaklaşım olan dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye olarak alınmıştır. Dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımı “güçlü bağların gücü” iddiasına dayandığından aktörlerin dayanışmacı sosyal sermaye puanları daha çok güçlü bağlar kuramına (Coleman, 1988) dayandırılarak hesaplanmıştır. Bireylerin (aktörlerin) dayanışmacı sosyal sermaye puanları

- i. “Derece merkeziliği”,
- ii. “Yakınlık merkeziliği”
- iii. “Arasındalık merkeziliği”

olarak üç farklı puan türü olarak ayrı ayrı hesaplanmıştır (Freeman, 1979). Derece merkeziliği puanlarında iki tip puan türü hesaplanacaktır. Bunlar: gelen bağlantı (indegree) merkeziliği puanı ve giden bağlantı (outdegree) merkeziliği puanıdır.

Ağın büyüklüğü SST ve UGES örneklemelerde farklı olduğu için normalize edilmiş değerler kullanılacaktır. Yakınlık merkeziliği hesaplamalarında bağlantıların değerli olmasından dolayı içeri yakınlık merkeziliği (in-closeness) ve dışarı yakınlık (out-closeness) merkeziliği kullanılacaktır. Arasındalık merkeziliği hesaplaması yapılırken ağın büyüklüğü puanı etkilediği için normalize edilmiş arasındalık merkeziliği puanı kullanılacaktır (Everett ve Borgatti, 1999).

Aracı sosyal sermaye yaklaşımı, Burt (1997) tarafından önerilmiştir. Bu yaklaşım yapısal boşluklar kuramına dayandığından burada ağın yoğunluğu, aktörün ağ içinde bulunduğu pozisyon ve üzerindeki kısıtlılık durumu sahip olacağı aracı sosyal sermaye puanını etkileyecektir. Yapılan çalışmada aracı sosyal sermaye puanı olarak aktörlerin ağ üzerinde sahip oldukları “yoğunluk değeri”, “aktörün kısıtlılığı” ve “aktörün verimliliği (efficiency)” değerleri alınmıştır (Abbasi ve diğ. 2012). İlişkilerin değerli olduğu bir ağda, aktörlerin sahip olduğu yoğunluk değeri, ilişkilerinin toplamının bağlantı sayısına bölünmesi ile bulunmaktadır. Böylece aktörün ağda çok fazla ilişkiden çok, daha yüksek değerli ilişkilere sahip olması bakış açısı üzerinden sosyal sermayenin varlığı değerlendirilmektedir. Aktörün kısıtlılığı da benzer aracı sermaye bakış açısı ile değerlendirilmektedir. Bu bakış açısında aktörün kısıtlılığı, bağlantılı olduğu aktörlerin bağlantıları üzerine değerlendirme yapılmaktadır. Mesela bir aktörün bağlantılı olduğu diğer aktörlerin ilgili ağda bağlantısı yok ise veya zayıf bağlantıları varsa aktörün davranışına yönelik bir kısıtlılık oluşmamaktadır. Aktörün verimliliği bakış açısında biraz farklı olarak aktörün gerçekte sahip olduğu ağ büyüklüğü (fazlalık (artık) bağlantılar çıkarılarak bulunan ağ) üzerinden bağlantılarından faydalanma durumuna bakmaktadır.

Özet olarak sosyal sermaye tipine göre kullanılacak sosyal ağ puanları Tablo 7’de verilmiştir.

**Tablo 7 Sosyal Ağ Puanları**

<b>Dayanımcı Sosyal Sermaye</b>	<b>Aracı Sosyal Sermaye</b>
Derece merkezliği ( <i>gelen bağlantı, giden bağlantı</i> )	Yoğunluk değeri
Yakınlık merkeziliği ( <i>içeri yakınlık, dışarı yakınlık</i> )	Aktörün kısıtlılığı
Arasındalık merkeziliği	Aktörün verimliliği

### **3.3.3 Çıkarımsal İstatistiksel Testler**

Araştırma kapsamında toplanan veriler IBM SPSS Statistics 22.0 ve IBM SPSS AMOS 23.0.0 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin tutarlılığını test etmek amacıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Örneklemin özelliklerini açıklayan betimleyici istatistikleri kapsamında frekans dağılımları ve yüzdeleri hesaplanmıştır.

Araştırmanın ana değişkenlerinin betimleyici istatistikleri kapsamında değişkenlerin minimum ve maksimum değerleri, ortalamaları ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Daha sonra bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için Pearson Korelasyonu hesaplanmıştır. Bu korelasyonlar hem ölçeklerin kendi boyutları hem de ölçekler arasında tüm boyutlar için ayrı ayrı hesaplanmıştır.

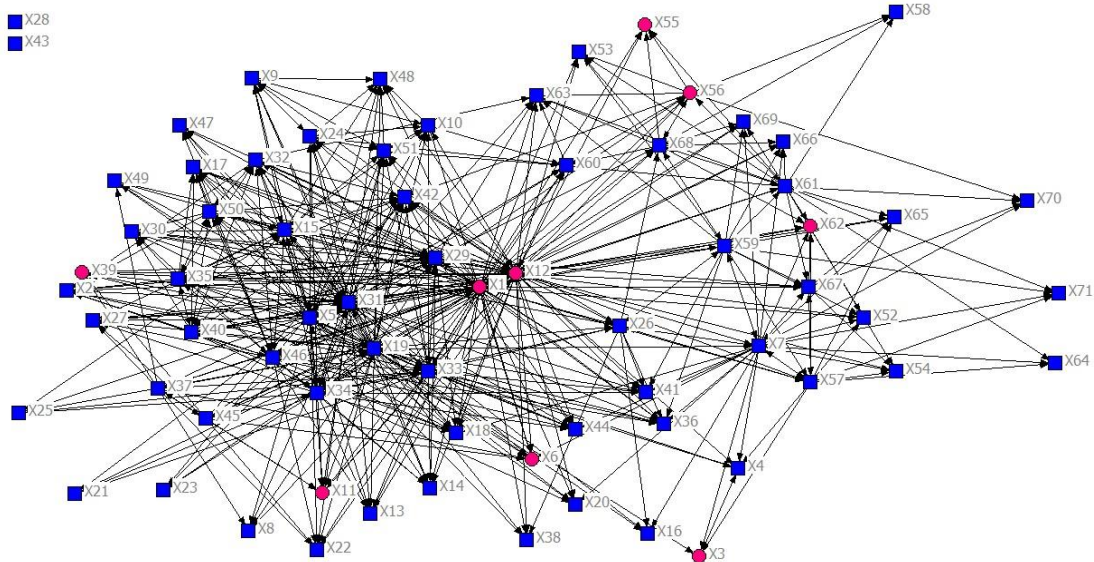
Tüm analizlerde demografik değişkenlerin kontrol edilmesi maksadıyla, cinsiyet, yaş, tecrübe ve örgütteki pozisyon hiyerarşik regresyonun birinci aşamasında regresyon analizine dâhil edilmiştir. Böylelikle demografik değişkenler kontrol altına alınarak, bağımsız değişkenlerin ayrı ayrı bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

#### 4. SOSYAL AĞLAR

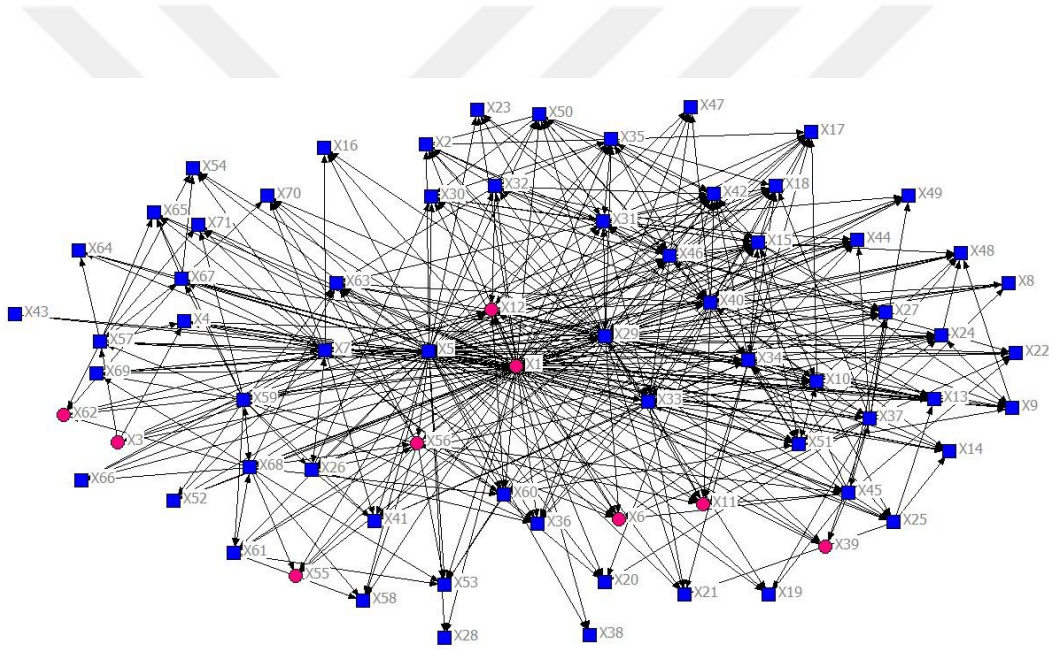
Araştırmada daha önce de belirtildiği gibi iki farklı örneklemden veri toplanmıştır. İlk örneklem olan SST grubunda 71 kişilik kapalı grup olarak bir ağ seçilmiş ve bu kişilere anket dağıtılmıştır. SST grubunda anketlere 31 kişi cevap vermiştir. Toplanan verilerden oluşan sosyal ilişkiler ve güven ilişkileri ağları Şekil 2 ve Şekil 3’de verilmiştir. Ağlarda mavi kare kutu olarak gösterilen düğümler erkek bireyler, pembe daire olarak gösterilen düğümler kadın bireylerdir. SST Sosyal ilişki ağına ilişkin ağın genel özellikleri Tablo 8’de verilmiştir. SST Güven ilişkisi ağına ilişkin ağın genel özellikleri Tablo 9’de verilmiştir.



Şekil 2 SST Sosyal İlişki Ağı (71 aktör)

**Tablo 8 SST Sosyal İlişki Ağının Genel Özellikleri**

Özellikler	Değeri
Düğüm Sayısı	71
Yoğunluk	0.110
Karşılıklılık	0.1840
Geçişkenlik	0.590
Kümelenme katsayısı	0.718
Ortalama uzaklık	1.952
Bağlanırlılık	0.397



**Şekil 3 SST Güven Ağı (71 aktör)**

**Tablo 9 SST Güven İlişkisi Ağının Genel Özellikleri**

	Özellikler	Değeri
1.	Düğüm Sayısı	71
2.	Yoğunluk	0.103
3.	Karşılıklılık	0.1551
4.	Geçişkenlik	0.578
5.	Kümelenme katsayısı	0.982
6.	Ortalama uzaklık	2.168
7.	Bağlanırlılık	0.423



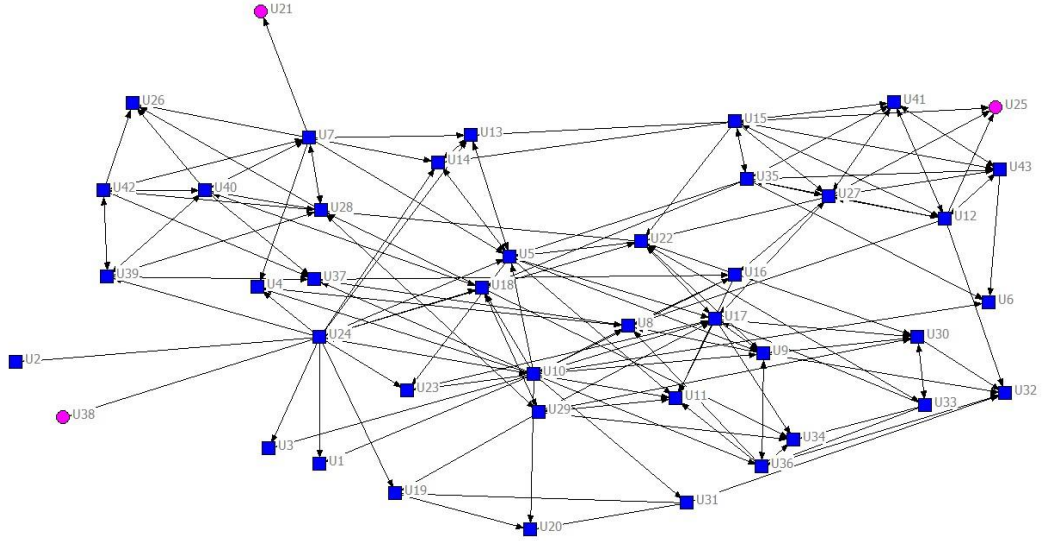
SST sosyal ilişki ağına bakıldığında, iki aktörün herhangi bir ilişkisi olmadığı görülmektedir. Bu iki düğüm (X28 ve X43), ayrı (isolated) düğüm olarak adlandırılmaktadır. Bu iki aktör düğüm dışında tüm aktörlerin ağına bağlı olduğu görülmektedir. Ancak tüm aktörlerin birbirleriyle ilişkisi yoktur. SST sosyal ağına bakıldığında X31, X42, X29, X12, X33, X19, X1 düğümlerinin merkezde yer aldığı ve daha fazla bağlantı sayısına sahip aktörler olduğu söylenebilir. SST Güven ağına bakıldığında ayrı bir aktör görülmemektedir.

SST sosyal ağları karşılaştırıldığında kümelenme katsayısında bir farklılık gözlemlenmiştir. Görsel olarak da görülebileceği üzere, SST sosyal ağının kümelenme katsayısı (.718), SST güven ağının kümelenme katsayısından (.982) daha azdır. Bu durum sosyal ilişki ağındaki aktörlerin ortalama yoğunluğunun güven ilişkisinden daha az olduğunu göstermektedir. Yani sosyal ilişki ağındaki aktörler arası ilişki yoğunluğu daha azdır. Ortalama uzaklık değerinde görünen fark da iki ağın birbirinden farklılaştığı başka bir özellik olarak ortaya çıkmıştır. Ortalama uzaklık, birbirine bağlı tüm aktörlerin ikili olarak en kısa bağlantı uzaklıklarının ortalama değeridir. SST ağlarında, sosyal ilişki ağında (1.952) görünen değer, güven ilişki ağında (2.168) görünen değerden daha az bulunmuştur. Bu bulgu, sosyal ilişki ağındaki aktörleriyle ağ genelinde birbirlerine temas düzeyinin daha fazla olduğu, yani aktörlerin birbirleriyle ilişki durumunda olma şansının daha fazla olduğunu göstermektedir. Diğer bir deyişle sosyal ilişki ağına göre güven ağına göre aktörlerin birbirleriyle ilişki içinde bulunmaları veya sosyal ilişkiye geçmeleri daha kolay olacaktır.

Çalışmada sosyal ağ düzeni yapısını genişletmek için farklı bir dinamiğine sahip başka bir grup olan UGES grubundan 43 kişilik bir örneklem seçilerek ikinci bir veri toplanmıştır. Anketlere 30 denek cevap vermiştir. Cevaplanan anketlere istinaden oluşturulan sosyal ilişki ve güven ilişkisi ağları Şekil 4 ve Şekil 5’de verilmiştir. UGES Sosyal ilişki ve güven ilişkisi ağlarının genel özellikleri sırasıyla Tablo 10 ve Tablo 11’de verilmiştir.

UGES sosyal ağları değerlendirildiğinde kümelenme katsayısı değerlerinde yine benzer bir tablo ile karşılaşılmaktadır. Kümelenme katsayısı güven ağına (1.392), sosyal ilişki (0.951) ağına göre yüksektir. Bu durum güven ağındaki aktörlerin yoğunluk

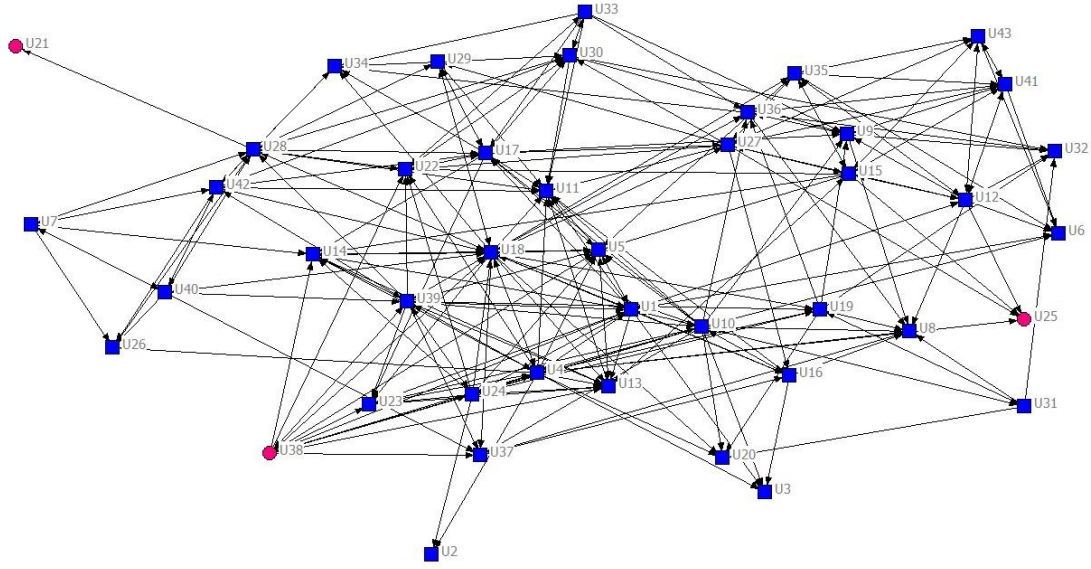
değerlerinin daha yüksek olduğu, bunun ilişki yoğunluğunun (güçlülüğünün) bir göstergesi olduğunu söyleyebiliriz. Ortalama yoğunluk değerinde UGES ağında tersi bir durum ile karşılaşılmıştır. Burada sosyal ilişki ağındaki ortalama uzaklığın (2.955) güven ağındakine (2.312) göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum güven ilişkisinde aktörlerin birbirleriyle daha yakın olarak temas içinde olduklarını gösterir niteliktedir.



Şekil 4 UGES Sosyal İlişki Ağı (43 aktör)

Tablo 10 UGES Sosyal İlişki Ağının Genel Özellikleri

	Özellikler	Değeri
	Düğüm Sayısı	43
2.	Yoğunluk	0.095
3.	Karşılıklık	0.3053
4.	Geçişkenlik	0.465
5.	Kümelene katsayısı	0.951
6.	Ortalama uzaklık	2.955
7.	Bağlanırlılık	0.566



Şekil 5 UGES Güven Ağı (43 aktör)

Tablo 11 UGES Güven İlişkisi Ağının Genel Özellikleri

	Özellikler	Değeri
	Düğüm Sayısı	43
2.	Yoğunluk	0.149
3.	Karşılıklılık	0.2995
4.	Geçişkenlik	0.496
5.	Kümelene katsayısı	1.392
6.	Ortalama uzaklık	2.312
7.	Bağlanırlılık	0.679

#### 4.1 SOSYAL AĞ ANALİZİ BULGULARI

Yapılan çalışmada SST ve UGES sosyal ağları UCINET 6 programında analiz edilmiştir. Sosyal analiz puanları ve bulgular bu bölümde tartışılmıştır. Değişik örneklem büyüklüğüne sahip olan iki ağın dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye puanlarına göre kıyaslaması yapılmıştır (Stevens, 2010).

##### 4.1.1 SST ve UGES Ağları Sosyal İlişkiye Dair Sosyal Ağ Analizi Bulguları

SST ve UGES grubuna uygulanan ankete ilişkin sosyal ilişki ağları daha önce Şekil 2 ve Şekil 4'de olarak verilmişti. Bu ağların UCINET 6 programı ile analiz edilmesi sonucunda giden SST ve UGES Sosyal İlişki Ağına Dair Dayanışmacı Sosyal Sermaye

değerlerinin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri Tablo 12’de verilmiştir. Daha önce üçüncü bölüm 3.2.2’de bahsedilen dayanışmacı sosyal sermaye puanları olan derece merkezliğinin (gelen bağlantı merkeziliği, giden bağlantı merkeziliği), yakınlık merkezliğinin (içeri yakınlık merkeziliği, dışarı yakınlık merkeziliği) ve arasındalık merkeziliği temel istatistiksel değerleri hesaplanmıştır.

SST ve UGES ağında yer alan bireylerin Tablo 12’deki dayanışmacı sosyal sermaye puanlarının ortalamalarının yaklaşık olarak eşit olduğu söylenebilir. Sadece arasındalık merkeziliği puanları arasındaki fark görünmektedir. SST ağına ait arasındalık merkeziliği ortalama büyüklüğü .55 iken UGES ağına ait arasındalık merkeziliği ortalama büyüklüğü 2.7’dir. Daha önce belirtildiği gibi arasındalık merkeziliği özelliği doğrudan bağlantılı olmayan ikili öğelerin arasındaki ilişkilerin nasıl diğer aktörler tarafından kontrol edildiği ya da nasıl yönlendirildiği ile ilgilidir. Ayrıca yüksek arasındalık merkeziliği ölçüsü, diğer aktörlere göre daha merkeziyetçi eğilim gösteren ağdaki tek ya da az sayıdaki aktörün yer aldığı bir hiyerarşik ağ yapısını göstermektedir. Bu yaklaşımdan yola çıkarak, bu farkın UGES örneğinde bulunan bazı aktörlerin merkeziliğinin fazla olduğu ve diğer aktörlerin ilişkilerini yönlendirme özelliğinin fazla olduğunu göstermektedir.

**Tablo 12 SST ve UGES Sosyal İlişki Ağına Dair Dayanışmacı Sosyal Sermaye Betimsel İstatistiksel Değerleri**

	SST (N=71)				UGES (N=43)			
	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
<i>Gelen Bağlantı Merkeziliği</i>	,3	,16	0	,77	,34	,2	,02	,79
<i>Giden Bağlantı Merkeziliği</i>	,3	,44	0	1,6	,34	,32	0	,98
<i>Arasındalık Merkeziliği</i>	,55	1,86	0	15	2,7	4,37	0	15,74
<i>İçeri Yakınlık Merkeziliği</i>	,27	,013	,20	,28	,2	,019	,16	,24
<i>Dışarı Yakınlık Merkeziliği</i>	,33	,17	,20	,80	,25	,12	,13	,53

SST ve UGES Ağında yer alan aktörlerin sosyal ilişki ağına dair bireysel olarak hesaplanan dayanışmacı sosyal sermaye puanları Tablo 13’da verilmiştir.

**Tablo 13 SST ve UGES Aktörlerinin Sosyal İlişki Ağına Dair Dayanışmacı Sosyal Sermaye Değerleri**

<b>Aktör*</b>	<b>Gelen Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Giden Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Arasındalık Merkeziliği</b>	<b>İçeri Yakınlık Merkeziliği</b>	<b>Dışarı Yakınlık Merkeziliği</b>
<b>X1</b>	0,143	0,914	1,954	0,261	0,753
<b>X2</b>	0,329	0	0	0,269	0,2
<b>X3</b>	0,057	0,043	0	0,25	0,202
<b>X4</b>	0,2	0	0	0,27	0,2
<b>X5</b>	0,386	1,4	2,342	0,268	0,614
<b>X6</b>	0,243	0	0	0,272	0,2
<b>X7</b>	0,314	1,057	3,461	0,266	0,547
<b>X8</b>	0,114	0	0	0,256	0,2
<b>X9</b>	0,3	0,357	0,003	0,264	0,395
<b>X10</b>	0,4	0,257	0,18	0,265	0,479
<b>X11</b>	0,3	0	0	0,269	0,2
<b>X12</b>	0,714	1,286	14,941	0,281	0,795
<b>X13</b>	0,271	0	0	0,268	0,2
<b>X14</b>	0,4	0	0	0,269	0,2
<b>X15</b>	0,514	1	0,621	0,27	0,538
<b>X16</b>	0,086	0	0	0,261	0,2
<b>X17</b>	0,457	0	0	0,271	0,2
<b>X18</b>	0,386	0	0	0,276	0,2
<b>X19</b>	0,271	0,843	1,498	0,26	0,707
<b>X20</b>	0,114	0	0	0,269	0,2
<b>X21</b>	0,214	0	0	0,255	0,2
<b>X22</b>	0,229	0	0	0,267	0,2
<b>X23</b>	0,143	0	0	0,251	0,2
<b>X24</b>	0,343	0,343	0,165	0,267	0,476
<b>X25</b>	0,229	0	0	0,256	0,2
<b>X26</b>	0,257	0,443	1,216	0,266	0,473
<b>X27</b>	0,357	0	0	0,27	0,2
<b>X28</b>	0	0	0	0,2	0,2
<b>X29</b>	0,571	1,543	0,846	0,27	0,556
<b>X30</b>	0,5	0	0	0,275	0,2
<b>X31</b>	0,657	1,129	1,992	0,269	0,631
<b>X32</b>	0,543	0,429	0,098	0,268	0,496
<b>X33</b>	0,414	0,971	0,488	0,266	0,534
<b>X34</b>	0,657	1,186	1,231	0,271	0,526
<b>X35</b>	0,457	0,557	0,073	0,268	0,504

<b>Aktör*</b>	<b>Gelen Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Giden Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Arasındalık Merkeziliği</b>	<b>İçeri Yakınlık Merkeziliği</b>	<b>Dışarı Yakınlık Merkeziliği</b>
<b>X36</b>	0,4	0	0	0,273	0,2
<b>X37</b>	0,171	0,4	0,14	0,261	0,493
<b>X38</b>	0,157	0	0	0,266	0,2
<b>X39</b>	0,229	0	0	0,267	0,2
<b>X40</b>	0,457	0,557	0,237	0,268	0,511
<b>X41</b>	0,329	0	0	0,273	0,2
<b>X42</b>	0,771	0	0	0,283	0,2
<b>X43</b>	0	0	0	0,2	0,2
<b>X44</b>	0,329	0	0	0,273	0,2
<b>X45</b>	0,1	0,5	0,043	0,258	0,504
<b>X46</b>	0,386	1,586	0,471	0,266	0,547
<b>X47</b>	0,114	0	0	0,265	0,2
<b>X48</b>	0,386	0	0	0,269	0,2
<b>X49</b>	0,186	0	0	0,265	0,2
<b>X50</b>	0,443	0,471	0,422	0,271	0,429
<b>X51</b>	0,457	0,314	0,24	0,268	0,486
<b>X52</b>	0,171	0	0	0,27	0,2
<b>X53</b>	0,157	0	0	0,268	0,2
<b>X54</b>	0,214	0	0	0,267	0,2
<b>X55</b>	0,143	0	0	0,267	0,2
<b>X56</b>	0,143	0,3	0,372	0,264	0,366
<b>X57</b>	0,257	0,543	0,573	0,265	0,398
<b>X58</b>	0,114	0	0	0,248	0,2
<b>X59</b>	0,171	0,857	0,7	0,266	0,424
<b>X60</b>	0,4	0,186	2,583	0,272	0,455
<b>X61</b>	0,129	0,357	0,809	0,264	0,391
<b>X62</b>	0,3	0	0	0,271	0,2
<b>X63</b>	0,343	0	0	0,273	0,2
<b>X64</b>	0,114	0	0	0,25	0,2
<b>X65</b>	0,271	0	0	0,268	0,2
<b>X66</b>	0,157	0	0	0,27	0,2
<b>X67</b>	0,257	0,486	0,475	0,269	0,368
<b>X68</b>	0,3	0,414	0,73	0,268	0,385
<b>X69</b>	0,214	0	0	0,27	0,2
<b>X70</b>	0,214	0	0	0,254	0,2
<b>X71</b>	0,171	0	0	0,251	0,2
<b>U1</b>	0,143	0	0	0,174	0,125
<b>U2</b>	0,048	0	0	0,158	0,125
<b>U3</b>	0,071	0	0	0,174	0,125
<b>U4</b>	0,095	0,048	0,102	0,189	0,128
<b>U5</b>	0,333	0,619	8,057	0,215	0,304
<b>U6</b>	0,143	0	0	0,189	0,125
<b>U7</b>	0,31	0,5	3,981	0,189	0,336

<b>Aktör*</b>	<b>Gelen Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Giden Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Arasındalık Merkeziliği</b>	<b>İçeri Yakınlık Merkeziliği</b>	<b>Dışarı Yakınlık Merkeziliği</b>
<b>U8</b>	0,69	0	0	0,244	0,125
<b>U9</b>	0,405	0,357	1,576	0,221	0,139
<b>U10</b>	0,214	0,976	13,297	0,185	0,525
<b>U11</b>	0,643	0	0	0,232	0,125
<b>U12</b>	0,429	0,905	0,905	0,187	0,35
<b>U13</b>	0,381	0,143	0,032	0,207	0,236
<b>U14</b>	0,381	0,238	0,032	0,207	0,236
<b>U15</b>	0,452	0,476	1,213	0,172	0,385
<b>U16</b>	0,31	0,643	12,577	0,203	0,356
<b>U17</b>	0,786	0,857	15,744	0,215	0,382
<b>U18</b>	0,214	0,286	3,923	0,205	0,313
<b>U19</b>	0,19	0,071	0,678	0,198	0,128
<b>U20</b>	0,238	0	0	0,194	0,125
<b>U21</b>	0,071	0	0	0,176	0,125
<b>U22</b>	0,619	0,714	6,235	0,204	0,359
<b>U23</b>	0,357	0	0	0,211	0,125
<b>U24</b>	0,024	0,476	3,32	0,169	0,472
<b>U25</b>	0,167	0	0	0,19	0,125
<b>U26</b>	0,381	0	0	0,195	0,125
<b>U27</b>	0,667	0,643	15,67	0,203	0,424
<b>U28</b>	0,69	0,476	8,06	0,208	0,331
<b>U29</b>	0,357	0,381	6,079	0,202	0,359
<b>U30</b>	0,429	0,81	2,496	0,203	0,339
<b>U31</b>	0,048	0,357	0,165	0,173	0,133
<b>U32</b>	0,548	0	0	0,228	0,125
<b>U33</b>	0,286	0,31	0,268	0,19	0,328
<b>U34</b>	0,429	0	0	0,225	0,125
<b>U35</b>	0,524	0,548	2,803	0,187	0,396
<b>U36</b>	0,19	0,595	0,373	0,203	0,14
<b>U37</b>	0,357	0,143	3,599	0,197	0,266
<b>U38</b>	0,024	0	0	0,158	0,125
<b>U39</b>	0,357	0,214	0,544	0,194	0,296
<b>U40</b>	0,452	0,69	2,687	0,198	0,321
<b>U41</b>	0,476	0,595	0,295	0,187	0,341
<b>U42</b>	0,333	0,881	0,744	0,191	0,316
<b>U43</b>	0,452	0,762	0,689	0,187	0,344

\*: X'li gösterilen aktörler SST Ağı aktörleridir, U'lu gösterilen aktörler UGES Ağı aktörleridir.

Tablo 13'a bakıldığında her bir aktörün farklı yaklaşımlara sahip olan sosyal ağ analizinden bağımsız şekilde bir değer aldığı görülmektedir. Mesela X42 aktörünün en



yüksek gelen bağlantı merkeziliği puanına (0,771) sahip olduğu görülebilir, fakat giden bağlantı merkeziliğine bakıldığında bunun sıfır (0) olduğu görülmektedir. Gelen bağlantı merkeziliği bağlamında aktörlerin değerlendirilmesi yapılırsa ilk beş sırada U17,X42, X12,U8 ve U28 aktörleri olmaktadır. Giden bağlantı merkeziliği bağlamında aktörlerin merkeziliği sorgulandığında, ilk beş sırayı X46, X29, X5, X12 ve X34 aktörleri almaktadır. Arasındalık merkeziliğine bakıldığında, Tablo 12’de ortaya konan ortalama değerler SST ağında fazla çıkması durumuna karşın sıralamada en yüksek ilk on aktörün çoğunluğunun UGES aktörü olduğu görülmektedir. Bu durum genelin aksine UGES aktörlerinin bazılarının doğrudan bağlantılı olmayan ikili ögeler arasındaki ilişkileri yönlendirilmede daha etkili olduğu çıkarımı yapılabilir. SST’de bulunan aktörlerin genelinin UGES aktörlerine göre daha yüksek arasındalık merkeziliğine sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 13’da verilen değerlerin ilgili sosyal sermaye puanına göre sıralaması yapıldığında, yaklaşımlara göre en iyi puanları alan 20 aktör sıralaması Tablo 14’da görülmektedir. Dayanışmacı Sosyal Sermaye puanlarına göre içeri ve dışarı yakınlık merkeziliği sıralamasında SST örneğinde bulunan aktörlerin en iyi 20 sıralamasında UGES aktörlerinin önüne geçmiş görünmektedir. Yakınlık merkeziliği yaklaşımı bir düğümün diğer düğümlere ne kadar yakın olduğunu yansıtmayı için geliştirilmiştir. Bir aktör için yüksek yakınlık, söz konusu olduğunda aktörün az sayıda yolla, diğerleriyle ilişkili olduğu anlamına gelmektedir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde SST aktörlerinin, UGES aktörlerine göre daha hızlı etkileşim kurdukları anlamına gelmektedir.

**Tablo 14 Dayanışmacı Sosyal Sermaye Puanına Göre Sıralama  
(Sosyal İlişkiye göre)**

<b>Gelen Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Giden Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Arasındalık Merkeziliği</b>	<b>İçeri Yakınlık Merkeziliği</b>	<b>Dışarı Yakınlık Merkeziliği</b>
U17	X46	U17	X42	X12
X42	X29	U27	X12	X1
X12	X5	X12	X18	X19
U8	X12	U10	X30	X31
U28	X34	U16	X36	X5
U27	X31	U28	X63	X29
X31	X7	U5	X41	X7
X34	X15	U22	X44	X46
U11	U10	U29	X60	X15
U22	X33	U7	X6	X33

<b>Gelen Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Giden Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Arasındalık Merkeziliği</b>	<b>İçeri Yakınlık Merkeziliği</b>	<b>Dışarı Yakınlık Merkeziliği</b>
X29	X1	U18	X34	X34
U32	U12	U37	X50	U10
X32	U42	X7	X17	X40
U35	U17	U24	X62	X35
X15	X59	U35	X29	X45
X30	X19	U40	X15	X32
U41	U30	X60	X27	X37
X17	U43	U30	X69	X51
X35	U22	X5	X4	X10
X40	U40	X31	X52	X24

Tablo 14'deki sıralama göz önüne alındığında her bir puan türüne göre değişik sıralamalar oluştuğu görülmektedir. Mesela giden bağlantı merkeziliğinde en iyi durumda olan X46 aktörü iken arasındalık merkeziliği yaklaşımıyla değerlendirildiğinde U17 aktörünün en iyi durumda olduğu görülmektedir. X46 aktörü giden bağlantı merkeziliği yaklaşımlarında en iyi aktör iken diğer yaklaşımlar ele alındığında (ortalama hariç) en iyi yirmi aktör arasına bile girememektedir. Bütün bu yaklaşımlar topluca ele alınıp, aktörlerin sıralamaları değerlendirildiğinde X12, X29, X34, X15 ve X31 aktörlerinin en iyi beş sosyal analiz puanına sahip olduğu bulunmuştur. Bu aktörlerin hepsi SST örneklemindeki aktörlerdir. Sonraki ilk beşte üç tane SST, iki tane UGESli aktör bulunmaktadır.

Aracı sosyal sermaye değerleri için SST Sosyal İlişki aracı sosyal sermaye değerlerinin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri Tablo 15'de, UGES Sosyal ilişki aracı sosyal sermaye değerlerinin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri Tablo 16'de verilmiştir. SST ve UGES örneklemine bakarsak yoğunluk değerleri arasında farklılık gözükmemektedir. SST örnekleminin sosyal ilişki bakımından %17 daha fazla yoğunluğa sahip olduğu görülmektedir.

Kısıtlılık değerine bakıldığında UGES ortalamasının SST'den fazla olduğu tespit edilmektedir. Bu durum UGES çalışanları üzerinde kısıtlılık değerinin daha fazla olduğunu göstermiştir. UGES yoğunluk değerinin az çıkmasına rağmen kısıtlılık değeri daha yüksek çıkmıştır. Bu durumun UGES ağının büyüklüğünün SST'ye göre daha az olmasından kaynaklandığını söylebiliriz. Çünkü kısıtlılık değerini ağın büyüklüğü ters

olarak etkilemektedir. Verimlilik değerlerine bakıldığında UGES örneklemindeki aktörlerin ortalama SST aktörlerine göre bağlarını daha verimli kullanabildiklerini söyleyebiliriz. Hatta UGES örnekleminde hiçbir aktörün verimliliği sıfır düzeyine düşmemektedir.

**Tablo 15 SST Sosyal İlişki Ağına Dair Aracı Sosyal Sermaye Betimsel İstatistiksel Değerleri**

(N=71)	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
<i>Yoğunluk Değeri</i>	,51	,22	0	1
<i>Kısıtlılık</i>	,47	,27	0	1,28
<i>Verimlilik</i>	,63	,16	0	,90

**Tablo 16 UGES Sosyal İlişki Ağına Dair Aracı Sosyal Sermaye Betimsel İstatistiksel Değerleri**

(N=43)	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
<i>Yoğunluk Değeri</i>	,34	,27	0	1
<i>Kısıtlılık</i>	,63	,27	,20	1,24
<i>Verimlilik</i>	,72	,16	,36	1,00

SST ve UGES aktörlerinin yoğunluk değeri, aktörün kısıtlılığı ve aktörün verimliliği değerleri Tablo 17’de verilmiştir.

**Tablo 17 SST ve UGES Sosyal İlişki Ağı Aracı Sosyal Sermaye Değerleri**

Aktör*	Yoğunluk Değeri	Kısıtlılık	Verimlilik
<b>X1</b>	0,139	0,105	0,903
<b>X2</b>	0,789	0,433	0,481
<b>X3</b>	0,5	0,889	0,553
<b>X4</b>	0,467	0,579	0,721
<b>X5</b>	0,204	0,143	0,855
<b>X6</b>	0,556	0,434	0,706

<b>Aktör*</b>	<b>Yoğunluk Değeri</b>	<b>Kısıtlılık</b>	<b>Verimlilik</b>
X7	0,147	0,277	0,746
X8	0,75	0,79	0,562
X9	0,736	0,47	0,51
X10	0,545	0,388	0,623
X11	0,694	0,444	0,629
X12	0,131	0,104	0,882
X13	0,768	0,554	0,557
X14	0,778	0,51	0,533
X15	0,399	0,208	0,697
X16	0,417	0,887	0,573
X17	0,818	0,379	0,485
X18	0,682	0,38	0,581
X19	0,179	0,133	0,863
X20	0,667	0,586	0,642
X21	0,833	1,002	0,48
X22	0,661	0,462	0,673
X23	0,75	0,976	0,631
X24	0,598	0,392	0,631
X25	0,7	0,913	0,438
X26	0,262	0,257	0,829
X27	0,656	0,39	0,648
X28	0	0	0
X29	0,317	0,184	0,742
X30	0,712	0,35	0,539
X31	0,19	0,166	0,788
X32	0,621	0,317	0,527
X33	0,271	0,215	0,787
X34	0,308	0,195	0,791
X35	0,575	0,295	0,519
X36	0,533	0,412	0,699
X37	0,353	0,381	0,593
X38	0,7	0,561	0,675
X39	0,679	0,468	0,661
X40	0,518	0,286	0,547
X41	0,556	0,409	0,685
X42	0,551	0,257	0,643
X43	0	0	0
X44	0,656	0,479	0,589
X45	0,333	0,31	0,751
X46	0,313	0,182	0,759
X47	0,8	0,671	0,577
X48	0,744	0,448	0,53
X49	0,8	0,592	0,584
X50	0,563	0,3	0,531

<b>Aktör*</b>	<b>Yoğunluk Değeri</b>	<b>Kısıtlılık</b>	<b>Verimlilik</b>
<b>X51</b>	0,59	0,336	0,652
<b>X52</b>	0,533	0,69	0,645
<b>X53</b>	0,633	0,67	0,537
<b>X54</b>	0,6	0,895	0,549
<b>X55</b>	0,7	0,703	0,452
<b>X56</b>	0,265	0,296	0,791
<b>X57</b>	0,225	0,413	0,692
<b>X58</b>	1	1,047	0,404
<b>X59</b>	0,243	0,214	0,818
<b>X60</b>	0,462	0,451	0,612
<b>X61</b>	0,158	0,246	0,837
<b>X62</b>	0,5	0,551	0,649
<b>X63</b>	0,478	0,392	0,738
<b>X64</b>	0,333	1,282	0,708
<b>X65</b>	0,6	0,728	0,533
<b>X66</b>	0,567	0,667	0,568
<b>X67</b>	0,318	0,413	0,725
<b>X68</b>	0,248	0,283	0,769
<b>X69</b>	0,567	0,793	0,5
<b>X70</b>	0,417	0,855	0,726
<b>X71</b>	0,5	0,978	0,582
<b>U1</b>	1	1,056	0,55
<b>U2</b>	0	1	1
<b>U3</b>	1	1,235	0,5
<b>U4</b>	0,25	0,637	0,778
<b>U5</b>	0,182	0,388	0,831
<b>U6</b>	0,333	1,148	0,722
<b>U7</b>	0,208	0,509	0,782
<b>U8</b>	0,238	0,414	0,843
<b>U9</b>	0,268	0,426	0,78
<b>U10</b>	0,092	0,24	0,866
<b>U11</b>	0,233	0,483	0,814
<b>U12</b>	0,375	0,41	0,67
<b>U13</b>	0,35	0,91	0,489
<b>U14</b>	0,35	0,774	0,581
<b>U15</b>	0,347	0,49	0,642
<b>U16</b>	0,2	0,422	0,862
<b>U17</b>	0,2	0,361	0,805
<b>U18</b>	0,167	0,535	0,822
<b>U19</b>	0,083	0,682	0,818
<b>U20</b>	0,333	0,959	0,54
<b>U21</b>	0	1	1
<b>U22</b>	0,181	0,537	0,736
<b>U23</b>	0,5	0,635	0,649

<b>Aktör*</b>	<b>Yoğunluk Değeri</b>	<b>Kısıtlılık</b>	<b>Verimlilik</b>
<b>U24</b>	0,077	0,195	0,929
<b>U25</b>	0,833	1,183	0,476
<b>U26</b>	1	0,915	0,388
<b>U27</b>	0,347	0,381	0,697
<b>U28</b>	0,304	0,408	0,732
<b>U29</b>	0,143	0,409	0,869
<b>U30</b>	0,3	0,559	0,778
<b>U31</b>	0,167	0,478	0,826
<b>U32</b>	0,15	0,41	0,879
<b>U33</b>	0,4	0,819	0,655
<b>U34</b>	0,25	0,468	0,783
<b>U35</b>	0,458	0,498	0,512
<b>U36</b>	0,143	0,399	0,798
<b>U37</b>	0,333	0,579	0,73
<b>U38</b>	0	1	1
<b>U39</b>	0,4	0,704	0,646
<b>U40</b>	0,381	0,515	0,63
<b>U41</b>	0,95	0,642	0,364
<b>U42</b>	0,5	0,531	0,643
<b>U43</b>	0,667	0,57	0,501

\*: X’li gösterilen aktörler SST Ağı aktörleridir, U’lu gösterilen aktörler UGES Ağı aktörleridir.

Tablo 17’de verilen aracı sosyal sermaye değerleri de dayanışmacı sosyal sermaye puanları gibi sosyal ağ analizi yöntemindeki değişik bakış açıları ile hesaplanan değerlerdir. Burt (1997) tarafından geliştirilen yaklaşım da aktörler üzerindeki kısıtlılık veya ağın yoğunluğunun az oluşunun aktörlerin “yapısal boşluktan” yararlanma şansını arttıracaklarını düşünmüştür. Bu noktadan yola çıkarak aracı sosyal sermaye değerlerine bakıldığında aktörlerin yoğunluğunun az olması veya kısıtlılık değerinin az olması aracı sosyal sermayeyi artırıcı bir etkisi olduğu düşünülebilir.

Tablo 17’e bakıldığında yoğunluk değeri (0) ve kısıtlılık değeri (0) en az olan aktörlerin X28 ve X43’ün olduğu görülmektedir. Ancak bu iki aktörün ayrı düğüm olduğu unutulmamalıdır. Bu iki aktörün hiç bir bağlantısı olmadığı için yoğunluğu ve kısıtlılık değerleri azdır fakat ağa dâhil değildir. Bu nedenle diğer aktörlerin yoğunluk değerleri ve üzerinde bulunan kısıtlılık değerleri değerlendirmeye alınmıştır. Ayrıca UGES örneğinde U2, U21 ve U38 aktörleri de sadece 1 bağ ile ağa bağlıdır ve bu nedenle yoğunluk değeri (0) fakat kısıtlılık değerleri (1) çıkmıştır. Sıralama yaparken ağa

en az iki bağ ile bağlanan aktörler göz önüne alınmıştır. Tablo 18’de verilen yoğunluk, kısıtlılık ve verimlilik değerlerine göre bireyler aracı sosyal sermaye puanlarına göre sıralanmıştır. Tüm sıralamalar göz önüne alındığında X12, X5, U10, X19, X1 ve U24 aktörlerinin aracı sosyal sermayesinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo 18 Sosyal İlişki Ağında Aracı Sosyal Sermaye Puanına Göre Sıralama**

Yoğunluk Değeri	Kısıtlılık	Verimlilik
U24	X12	U24
U19	X1	X1
U10	X19	X12
X12	X5	U32
X1	X31	U29
U29	X46	U10
U36	X29	X19
X7	U24	U16
U32	X34	X5
X61	X15	U8
U18	X59	X61
U31	X33	U5
X19	U10	X26
U22	X61	U31
U5	X26	U18
X31	X42	X59
U16	X7	U19
U17	X68	U11
X5	X40	U17
U7	X35	U36

#### **4.1.2 SST ve UGES Ağları Güven İlişisine Dair Sosyal Ağ Analizi Bulguları**

SST ve UGES örneklemlerinin bireyler arası güven ilişkileri ağı sırasıyla Şekil 3 ve Şekil 5’de verilmiştir. Bu ağda yer alan ilişkilerin analizi de Bölüm 4.2.1’de izlenen yol ile aynı olacaktır. Öncelikli olarak SST ve UGES Güven İlişkisi Dayanışmacı Sosyal Sermaye değerlerinin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri hesaplanmış ve Tablo 19’de verilmiştir.

Tablo 19’de güven ilişkisinin oluşturduğu dayanışmacı sosyal sermaye değerlerine bakıldığında UGES örnekleminin gelen ve giden bağlantı merkeziliğine göre daha fazla (%36) dayanışmacı sosyal sermayeye sahip olduğu çıkarımı yapılabilir. Kişiler arası güven unsurunun inşa edilmesi için geçen sürenin bu güven ağ örgüsünde bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Arasındalık merkeziliğine bakıldığında UGES örnekleminin bu ağda da SST’ye göre daha yüksek çıktığı görülmüştür. Güven ilişkisi ağında da bazı UGES aktörlerinin merkeziliğinin fazla olduğu ve diğer aktörlerin ilişkilerini yönlendirme özelliğinin fazla olduğunu göstermektedir.

İçeri ve dışarı yakınlık merkeziliği değerlerinin SST ve UGES örneklemi için çok benzer olduğu ve aktörlerin yakınlık merkeziliği bağlamında benzer dayanışmacı sosyal sermayeye sahip oldukları söylenebilir.



**Tablo 19 SST ve UGES Güven İlişki Ağına Ait Dayanışmacı Sosyal Sermaye Betimsel İstatistiksel Değerleri**

	SST (N=71)				UGES (N=43)			
	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
Gelen Bağlantı Merkeziliği	,43	,2	,09	,94	,68	,34	,07	1,43
Giden Bağlantı Merkeziliği	,43	1,13	0	8,79	,68	,60	,00	2,10
Arasındalık Merkeziliği	,72	1,7	0	10,04	2,17	3,15	,00	15,87
İçeri Yakınlık Merkeziliği	,23	,005	,22	,24	,23	,006	,22	,24
Dışarı Yakınlık Merkeziliği	,31	,2	,17	1,00	,35	,2	,17	1,00

SST ve UGES Ağında yer alan aktörlerin güven ilişkisi ağına dair bireysel olarak hesaplanan dayanışmacı sosyal sermaye puanları Tablo 20’de verilmiştir.

**Tablo 20 SST ve UGES Aktörlerinin Güven İlişkisi Ağına Dair Dayanışmacı Sosyal Sermaye Değerleri**

Aktör*	Gelen Bağlantı Merkeziliği	Giden Bağlantı Merkeziliği	Arasındalık Merkeziliği	İçeri Yakınlık Merkeziliği	Dışarı Yakınlık Merkeziliği
X1	0,2	8,786	7,976	0,227	1
X2	0,357	0	0	0,227	0,167
X3	0,2	0,186	2,678	0,222	0,515
X4	0,286	0	0	0,233	0,167
X5	0,657	1	10,04	0,227	1
X6	0,443	0	0	0,238	0,167
X7	0,314	1,171	4,353	0,224	0,452
X8	0,257	0	0	0,223	0,167
X9	0,514	0,5	0,014	0,226	0,519
X10	0,629	0,786	1,592	0,23	0,56
X11	0,471	0	0	0,232	0,167
X12	0,943	0,5	1,431	0,24	0,376
X13	0,529	0	0	0,228	0,167
X14	0,514	0	0	0,226	0,167
X15	0,786	1,329	0,658	0,227	0,583
X16	0,143	0	0	0,229	0,167
X17	0,7	0	0	0,229	0,167
X18	0,7	0	0	0,236	0,167
X19	0,243	0	0	0,226	0,167
X20	0,171	0	0	0,23	0,167
X21	0,386	0	0	0,224	0,167
X22	0,286	0	0	0,227	0,167
X23	0,286	0	0	0,224	0,167
X24	0,571	0,271	0,016	0,227	0,515
X25	0,3	0,329	0,017	0,222	0,393
X26	0,371	0,1	0,341	0,232	0,318
X27	0,514	0	0	0,233	0,167
X28	0,086	0	0	0,217	0,167
X29	0,729	2,643	3,701	0,225	0,787
X30	0,629	0	0	0,234	0,167
X31	0,771	0,629	0,82	0,225	0,511
X32	0,629	0,4	0,019	0,223	0,483
X33	0,657	1,4	1,349	0,226	0,593
X34	0,814	1,743	1,975	0,231	0,588
X35	0,514	0,843	0,017	0,223	0,49
X36	0,471	0	0	0,238	0,167

<b>Aktör*</b>	<b>Gelen Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Giden Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Arasındalık Merkeziliği</b>	<b>İçeri Yakınlık Merkeziliği</b>	<b>Dışarı Yakınlık Merkeziliği</b>
<b>X37</b>	0,271	0,629	0,348	0,224	0,551
<b>X38</b>	0,157	0	0	0,217	0,167
<b>X39</b>	0,429	0	0	0,231	0,167
<b>X40</b>	0,543	1,186	1,415	0,224	0,648
<b>X41</b>	0,486	0	0	0,236	0,167
<b>X42</b>	0,914	0	0	0,236	0,167
<b>X43</b>	0,086	0	0	0,217	0,167
<b>X44</b>	0,486	0	0	0,235	0,167
<b>X45</b>	0,243	0,614	2,173	0,221	0,543
<b>X46</b>	0,471	1,5	0,954	0,224	0,526
<b>X47</b>	0,214	0	0	0,224	0,167
<b>X48</b>	0,557	0	0	0,229	0,167
<b>X49</b>	0,329	0	0	0,224	0,167
<b>X50</b>	0,514	0,214	0,008	0,224	0,357
<b>X51</b>	0,814	0,414	2,595	0,235	0,526
<b>X52</b>	0,286	0	0	0,233	0,167
<b>X53</b>	0,343	0	0	0,232	0,167
<b>X54</b>	0,286	0	0	0,227	0,167
<b>X55</b>	0,257	0	0	0,229	0,167
<b>X56</b>	0,314	0,471	1,998	0,222	0,429
<b>X57</b>	0,429	0,429	0,442	0,227	0,323
<b>X58</b>	0,257	0	0	0,225	0,167
<b>X59</b>	0,343	0,957	1,302	0,232	0,308
<b>X60</b>	0,486	0,3	0,941	0,234	0,361
<b>X61</b>	0,286	0,286	0,278	0,225	0,31
<b>X62</b>	0,386	0	0	0,231	0,167
<b>X63</b>	0,643	0	0	0,239	0,167
<b>X64</b>	0,186	0	0	0,227	0,167
<b>X65</b>	0,314	0	0	0,23	0,167
<b>X66</b>	0,3	0	0	0,23	0,167
<b>X67</b>	0,5	0,471	0,331	0,231	0,32
<b>X68</b>	0,471	0,5	1,004	0,23	0,352
<b>X69</b>	0,343	0	0	0,235	0,167
<b>X70</b>	0,343	0	0	0,235	0,167
<b>X71</b>	0,229	0	0	0,23	0,167
<b>U1</b>	0,762	0,69	8,338	0,227	1
<b>U2</b>	0,071	0	0	0,227	0,167
<b>U3</b>	0,357	0	0	0,222	0,515
<b>U4</b>	0,595	0,881	7,622	0,233	0,167
<b>U5</b>	1,119	0,381	3,422	0,227	1
<b>U6</b>	0,405	0	0	0,238	0,167
<b>U7</b>	0,524	0,333	0,053	0,224	0,452
<b>U8</b>	1,31	0	0	0,223	0,167

<b>Aktör*</b>	<b>Gelen Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Giden Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Arasındalık Merkeziliği</b>	<b>İçeri Yakınlık Merkeziliği</b>	<b>Dışarı Yakınlık Merkeziliği</b>
<b>U9</b>	0,952	0,405	0,505	0,226	0,519
<b>U10</b>	0,595	1,952	6,413	0,23	0,56
<b>U11</b>	1,429	0	0	0,232	0,167
<b>U12</b>	0,571	0,952	2,629	0,24	0,376
<b>U13</b>	0,905	0,452	2,003	0,228	0,167
<b>U14</b>	1,119	0,238	0,323	0,226	0,167
<b>U15</b>	0,69	0,881	3,333	0,227	0,583
<b>U16</b>	0,571	0,786	3,566	0,229	0,167
<b>U17</b>	1,048	1,143	5,05	0,229	0,167
<b>U18</b>	1,262	1,738	15,865	0,236	0,167
<b>U19</b>	0,476	0,738	3,407	0,226	0,167
<b>U20</b>	0,429	0	0	0,23	0,167
<b>U21</b>	0,19	0	0	0,224	0,167
<b>U22</b>	1,119	0,667	3,912	0,227	0,167
<b>U23</b>	1,024	0	0	0,224	0,167
<b>U24</b>	0,357	1,024	1,072	0,227	0,515
<b>U25</b>	0,238	0	0	0,222	0,393
<b>U26</b>	0,69	0	0	0,232	0,318
<b>U27</b>	0,714	0,714	5,608	0,233	0,167
<b>U28</b>	1	1,31	6,204	0,217	0,167
<b>U29</b>	0,595	1,024	2,415	0,225	0,787
<b>U30</b>	0,905	1,214	1,286	0,234	0,167
<b>U31</b>	0,19	0,524	0,107	0,225	0,511
<b>U32</b>	0,881	0	0	0,223	0,483
<b>U33</b>	0,31	0,476	0,203	0,226	0,593
<b>U34</b>	1,024	0	0	0,231	0,588
<b>U35</b>	0,548	0,881	3,087	0,223	0,49
<b>U36</b>	0,5	0,929	0,616	0,238	0,167
<b>U37</b>	0,69	0,429	0,283	0,224	0,551
<b>U38</b>	0,214	2,095	0,184	0,217	0,167
<b>U39</b>	0,81	1,643	2,841	0,231	0,167
<b>U40</b>	0,643	1,262	1,346	0,224	0,648
<b>U41</b>	0,333	1,19	0,57	0,236	0,167
<b>U42</b>	0,548	1,714	1,038	0,236	0,167
<b>U43</b>	0,381	0,429	0,08	0,217	0,167

\*: X'li gösterilen aktörler SST Ağı aktörleridir, U'lu gösterilen aktörler UGES Ağı aktörleridir.

Tablo 20'de verilen SST ve UGES aktörlerinin bireysel dayanışmacı sosyal sermaye puanları değerlendirildiğinde gelen bağlantı merkeziliği en yüksek aktör olan U11, giden bağlantı merkeziliği değeri sıfır değerindedir. Bunun nedeni anketi dolduran

aktörler içinde yer almayıp, örneklem içinde yer alan ve değerlendirilen aktörlerden biridir. Gelen bağlantı merkeziliği bağlamında aktörlerin değerlendirilmesi yapılırsa ilk beş sırada U11, U8, U18, U5 ve U14 aktörleridir. Bu aktörlerin tamamı UGES örnekleminde. Daha önce ortalamalar karşılaştırıldığında da belirtildiği üzere UGES gelen bağlantı merkeziliği ortalaması SST'den fazla idi. Bu durum Tablo 21'de verilen sıralamaya uygun olarak UGES aktörlerinin ilk beş hatta ilk 20'de sayıca fazla olmasını sağlamıştır.

**Tablo 21 Dayanımcı Sosyal Sermaye Puanına Göre Sıralama (Güven İlişisine göre)**

<b>Gelen Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Giden Bağlantı Merkeziliği</b>	<b>Arasındalık Merkeziliği</b>	<b>İçeri Yakınlık Merkeziliği</b>	<b>Dışarı Yakınlık Merkeziliği</b>
U11	X1	U18	U12	X5
U8	X29	X5	X12	U1
U18	U38	U1	X63	X1
U5	U10	X1	U36	U5
U14	X34	U4	X36	X29
U22	U18	U10	X6	U29
U17	U42	U28	U6	X40
U23	U39	U27	U18	U40
U34	X46	U17	U42	X33
U28	X33	X7	U41	U33
U9	X15	U22	X42	X34
X12	U28	X29	X18	U34
X42	U40	U16	X41	U15
U13	U30	U5	X51	X15
U30	U41	U19	X44	U10
U32	X40	U15	X69	X10
X34	X7	U35	X70	X37
X51	U17	U39	U30	U37
U39	U29	X3	X60	X45
X15	U24	U12	X30	X51

Aracı sosyal sermaye değerleri için SST güven ilişkisi ağına dair aracı sosyal sermaye değerlerinin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri Tablo 22'de, UGES güven ilişkisi ağına dair aracı sosyal sermaye değerlerinin ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri Tablo 23'de verilmiştir.

**Tablo 22 SST Güven İlişkisi Ağına Dair Aracı Sosyal Sermaye Betimsel İstatistiksel Değerleri**

(N=71)	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
<i>Yoğunluk Değeri</i>	,54	,21	,09	1,00
<i>Kısıtlılık</i>	,57	,3	,06	1,52
<i>Verimlilik</i>	,57	,13	,33	,94

**Tablo 23 UGES Güven İlişkisi Ağına Dair Aracı Sosyal Sermaye Betimsel İstatistiksel Değerleri**

(N=43)	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum
<i>Yoğunluk Değeri</i>	,55	,24	,09	1
<i>Kısıtlılık</i>	,55	,34	,06	1,52
<i>Verimlilik</i>	,58	,13	,37	,94

Tablo 22 ve Tablo 23’de bakıldığında SST ve UGES örneklemelerinin ortalama aracı sosyal sermaye değerlerinin arasında önemli bir fark olmadığı görülmüştür. Yoğunluk, kısıtlılık ve verimlilik değerleri birbirlerine çok yakın düzeydedir.

**Tablo 24 SST ve UGES Aktörlerinin Güven İlişkisi Ağına Dair Aracı Sosyal Sermaye Değerleri**

Aktör*	Yoğunluk Değeri	Kısıtlılık	Verimlilik
X1	0,091	0,056	0,944
X2	0,694	0,483	0,472
X3	0,5	0,678	0,61
X4	0,524	0,639	0,679
X5	0,09	0,158	0,844
X6	0,431	0,606	0,588
X7	0,162	0,278	0,8
X8	0,85	0,945	0,416
X9	0,694	0,411	0,524
X10	0,415	0,265	0,687
X11	0,583	0,544	0,56
X12	0,389	0,258	0,724
X13	0,722	0,482	0,502
X14	0,738	0,603	0,446
X15	0,398	0,213	0,664

<b>Aktör*</b>	<b>Yoğunluk Değeri</b>	<b>Kısıtlılık</b>	<b>Verimlilik</b>
X16	0,667	1,006	0,53
X17	0,778	0,417	0,396
X18	0,609	0,418	0,48
X19	0,75	0,975	0,412
X20	0,6	0,936	0,548
X21	0,833	0,663	0,452
X22	0,633	0,823	0,457
X23	0,8	0,831	0,368
X24	0,689	0,408	0,545
X25	0,583	0,496	0,49
X26	0,444	0,507	0,584
X27	0,544	0,492	0,544
X28	1	1,519	0,5
X29	0,122	0,156	0,838
X30	0,689	0,447	0,406
X31	0,35	0,265	0,605
X32	0,564	0,344	0,487
X33	0,26	0,223	0,745
X34	0,287	0,192	0,759
X35	0,495	0,303	0,548
X36	0,528	0,518	0,555
X37	0,246	0,445	0,723
X38	1	1,307	0,5
X39	0,6	0,737	0,556
X40	0,239	0,198	0,734
X41	0,554	0,531	0,551
X42	0,577	0,326	0,541
X43	1	1,519	0,5
X44	0,589	0,512	0,507
X45	0,28	0,454	0,664
X46	0,285	0,223	0,724
X47	0,9	0,917	0,326
X48	0,75	0,467	0,464
X49	0,767	0,765	0,441
X50	0,659	0,373	0,42
X51	0,583	0,31	0,621
X52	0,6	0,815	0,572
X53	0,548	0,704	0,467
X54	0,7	0,782	0,496
X55	0,65	0,903	0,409
X56	0,208	0,407	0,721
X57	0,303	0,444	0,59
X58	0,7	0,793	0,432
X59	0,242	0,285	0,788

<b>Aktör*</b>	<b>Yoğunluk Değeri</b>	<b>Kısıtlılık</b>	<b>Verimlilik</b>
<b>X60</b>	0,427	0,455	0,629
<b>X61</b>	0,5	0,574	0,57
<b>X62</b>	0,533	0,686	0,548
<b>X63</b>	0,464	0,422	0,638
<b>X64</b>	0,667	0,945	0,563
<b>X65</b>	0,633	0,671	0,509
<b>X66</b>	0,55	0,84	0,475
<b>X67</b>	0,378	0,425	0,674
<b>X68</b>	0,269	0,389	0,717
<b>X69</b>	0,567	0,744	0,498
<b>X70</b>	0,5	0,749	0,536
<b>X71</b>	0,6	0,789	0,575
<b>U1</b>	0,091	0,056	0,944
<b>U2</b>	0,694	0,483	0,472
<b>U3</b>	0,5	0,678	0,61
<b>U4</b>	0,524	0,639	0,679
<b>U5</b>	0,09	0,158	0,844
<b>U6</b>	0,431	0,606	0,588
<b>U7</b>	0,162	0,278	0,8
<b>U8</b>	0,85	0,945	0,416
<b>U9</b>	0,694	0,411	0,524
<b>U10</b>	0,415	0,265	0,687
<b>U11</b>	0,583	0,544	0,56
<b>U12</b>	0,389	0,258	0,724
<b>U13</b>	0,722	0,482	0,502
<b>U14</b>	0,738	0,603	0,446
<b>U15</b>	0,398	0,213	0,664
<b>U16</b>	0,667	1,006	0,53
<b>U17</b>	0,778	0,417	0,396
<b>U18</b>	0,609	0,418	0,48
<b>U19</b>	0,75	0,975	0,412
<b>U20</b>	0,6	0,936	0,548
<b>U21</b>	0,833	0,663	0,452
<b>U22</b>	0,633	0,823	0,457
<b>U23</b>	0,8	0,831	0,368
<b>U24</b>	0,689	0,408	0,545
<b>U25</b>	0,583	0,496	0,49
<b>U26</b>	0,444	0,507	0,584
<b>U27</b>	0,544	0,492	0,544
<b>U28</b>	1	1,519	0,5
<b>U29</b>	0,122	0,156	0,838
<b>U30</b>	0,689	0,447	0,406
<b>U31</b>	0,35	0,265	0,605
<b>U32</b>	0,564	0,344	0,487



<b>Aktör*</b>	<b>Yoğunluk Değeri</b>	<b>Kısıtlılık</b>	<b>Verimlilik</b>
<b>U33</b>	0,26	0,223	0,745
<b>U34</b>	0,287	0,192	0,759
<b>U35</b>	0,495	0,303	0,548
<b>U36</b>	0,528	0,518	0,555
<b>U37</b>	0,246	0,445	0,723
<b>U38</b>	1	1,307	0,5
<b>U39</b>	0,6	0,737	0,556
<b>U40</b>	0,239	0,198	0,734
<b>U41</b>	0,554	0,531	0,551
<b>U42</b>	0,577	0,326	0,541
<b>U43</b>	1	1,519	0,5

\*: X'li gösterilen aktörler SST Ağı aktörleridir, U'lu gösterilen aktörler UGES Ağı aktörleridir.

Güven ilişkisi ağında aracı sosyal sermaye bakış açısı ile aktörlerin sahip olduğu sosyal sermaye araştırıldığında Tablo 24'de verilen değerler bulunmuştur. Sosyal ilişki ağından farklı olarak ağda herhangi bir aktör ayrık olmadığı için yoğunluk değeri (0) ve kısıtlılık değeri (0) olarak bulunan herhangi bir aktör yoktur. Ayrıca güven ağına tek bir bağ ile bağlanan herhangi bir aktör bulunmadığı için hiçbir aktörün yoğunluk değeri (0) ve kısıtlılık değerleri (1) olarak çıkmamıştır. Tablo 25'de yoğunluk, kısıtlılık ve verimlilik değerlerine göre bireyler aracı sosyal sermaye puanlarına göre sıralanmıştır. Tüm sıralamalar göz önüne alındığında X1, X5, U29, U5, X29, U29, X34 ve U1 aktörlerinin aracı sosyal sermayesinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

**Tablo 25 Güven İlişki Ağında Aracı Sosyal Sermaye Puanına Göre Sıralama**

<b>Yoğunluk Değeri</b>	<b>Kısıtlılık</b>	<b>Verimlilik</b>
X5	X1	X1
U5	U1	U1
X1	X29	X5
U1	U29	U5
X29	X5	X29
U29	U5	U29
X7	X34	X7
U7	U34	U7
X56	X40	X59
X40	U40	X34
U40	X15	U34
X59	U15	X33
X37	X33	U33
U37	U33	X40

Yoğunluk Değeri	Kısıtlılık	Verimlilik
X33	X46	U40
U33	X12	X46
X68	U12	X12
X45	X31	U12
X46	U31	X37
X34	X10	U37

## 4.2 TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER VE KORELASYON ANALİZ BULGULARI

SST ve UGES örneklemelerinden toplanan yaş, tecrübe, dayanışmacı sosyal sermaye, aracı sosyal sermaye, özlüderlik, kişilerarası güven ve ÖDV değişkenlerine ait ortalama ve standart sapma değerleri ve değişkenler arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile araştırılmıştır.

Araştırmanın bu aşamasında deneklerin cevapladığı ölçeklerdeki değerleri ile sosyal sermayeleri arasındaki ilişki arandığı için sadece araştırmaya katılan ve anketlere cevap verenler analize alınmıştır. Bu nedenle SST örnekleminde 71 kişinin 31 kişisi cevapladığı, UGES örnekleminde 43 kişinin 30 kişisi cevapladığı için evren örneklemini 61 kişi olarak belirlenmiştir. 61 kişilik örnekleme ilişkin demografik değişkenlerin betimleyici istatistik değerleri aşağıda Tablo 26 'da verilmiştir. Araştırmayı oluşturan 61 kişinin çoğunluğunu %91,8 (n=56) oranında erkekler oluşturmaktadır. Kadınlar, %8,2 (n=5) oranıyla örnekleminde azınlıkta kalmaktadır. Deneklerin medeni durumları %63,9'unu (n=22) bekârlar, %36,1'ini (n=39) evliler oluşturmaktadır. Örneklemin tamamı yurtiçi ve yurtdışı bir mühendislik bölümü bitirmiş kişilerdir. % 29,5 (n=18) oranında denek lisans mezunu, %59'u (yüksek lisans) yüksek lisans mezunu, %11,5'u (n=7) doktora derecelidir. Araştırmadaki deneklerin kurum içinde buldukları pozisyonlar mühendis iş tanımına göre %21,3'ü (n=13) mühendis, %14,8'i (n=9) uzman mühendis, %39,3'ü (n=24) kıdemli uzman mühendis, %18'i (n=11) tasarım lideri ve %6,6'sı (n=4) kıdemli tasarım lideri pozisyonundadır. Örneklemin cinsiyet dışında diğer özelliklerde eşit dağılım gösterdiği söylenebilir.

**Tablo 26 - 61 Kişilik Örneklemeye İlişkin Betimleyici İstatistik Değerler**

Demografik Özellik	Sayı	Oran %	
Cinsiyet	Erkek	56	91,8
	Kadın	5	8,2
Medeni Durum	Bekâr	22	63,9
	Evli	39	36,1
Eğitim Düzeyi	Lisans	18	29,5
	Yüksek Lisans	36	59
	Doktora	7	11,5
Pozisyon	Mühendis	13	21,3
	Uzman Mühendis	9	14,8
	Kıdemli Uzman Mühendis	24	39,3
	Tasarım Lideri	11	18
	Kıdemli Tasarım Lideri	4	6,6
Sektör Başkanlığı	SST	31	50,8
	UGES	30	49,2

61 kişinin verdiği cevaplar ve sosyal ağ analizinden (sosyal ilişki ağından) elde ettikleri sosyal sermaye puanlar IBM SPSS V.22 programında analiz edilmiştir. Değişkenlerin korelasyon analizi öncesi verinin normal dağılım gösterip göstermediğinin analizi yapılmıştır. Yapılan normallik testinde, değişkenler için bulunan çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda Tablo 27’de verilmiştir. Çarpıklık standart sapması= 0,306, basıklık standart sapması=0,604 olarak bulunmuştur. Bulunan çarpıklık ve basıklık değerleri  $\pm 1$  aralığında veya her iki değer standart sapmalarına bölündüğünde ( $p < 0.01$ )  $z = 3.29$  değerinin altında olduğu için “arasındalık değerleri” hariç verilerin normal dağıldığı söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Korelasyon analizi maddeler üzerinden değil ortalamalar üzerinden ve çoğunluk verinin normal dağıldığı

düşünüldüğünde, bu çalışmada değişkenler arası ilişki Pearson korelasyonu ile incelenmiştir.

**Tablo 27 Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri (Sosyal İlişki)**

DEĞİŞKEN		Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık (Skewness)
<b>Özlilerlik</b>		1,057	-1,063
<b>Güven</b>	<i>Çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç</i>	0,499	-0,718
	<i>Yönetimin niyetine inanç</i>	-0,390	0,438
	<i>Çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme</i>	0,046	-0,488
	<i>Yönetimin eylemlerine itimat etme</i>	0,607	-0,447
<b>Performans</b>	<i>ÖVD</i>	-0,313	-0,433
<b>Dayanımcı Sosyal Sermaye</b>	<i>Gelen Bağlantı</i>	-0,275	0,291
	<i>Giden Bağlantı</i>	0,168	0,735
	<i>İçeri Yakınlık</i>	-1,588	-0,288
	<i>Dışarı Yakınlık</i>	-0,24	0,175
	<i>Arasındalık</i>	5,515	2,435
<b>Aracı Sosyal Sermaye</b>	<i>Yoğunluk</i>	1,44	1,056
	<i>Kısıtlılık</i>	0,607	0,970
	<i>Verimlilik</i>	-0,751	-0,304

#### 4.2.1 Sosyal İlişki Ağı Korelasyon Değerleri

Sosyal ilişki sosyal ağına dair dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye değerleri, özlüderlik, kişiler arası güven alt boyutları ve ÖVD değişkenleri çoklu korelasyon analizine tutulmuştur. Demografik değişkenlerden deneklerin cinsiyeti, yaşı, tecrübesi ve firma içindeki pozisyonu analiz modeline eklenmiştir. Değişkenler arası korelasyon değerleri Tablo 28’de verilmiştir. Analiz sonucunda ankete katılan 61 kişilerinin yaş ortalaması 31.23 yıl, tecrübeleri 8.69 yıl olarak çıkmıştır. Dayanışmacı sosyal sermaye puanlarına bakıldığında gelen ve giden bağlantı merkeziliği ortalamaları hakkında kritik bir seviye yoktur. Gelen ve giden bağlantı merkeziliği değerleri her aktör için normalize edilmiştir (=gelen (veya giden) bağlantı ağırlıkları/ örneklem sayısı).

Araştırmalarda ilişkiler ikili (binary) kodlanır ise bu oran ağda bulunan bir aktör için 0 ile 1 arasında bir sayı olacaktır ve bu oran ile diğer aktörlere hangi yoğunlukla bağlandığı görülebilir. Bu analizde ağda bulunan ilişkiler 1-10 arasında değerlendirilmiştir. Bu nedenle bu oran arttıkça ilişkilerin daha değerli ve yoğun olduğu söylenebilir.

Tablo 28’de görülen ortalama gelen ve giden bağlantı merkeziliği değerleri ( $\mu_{g.b.m.}=.35$ ;  $\mu_{ç.b.m.}=0.56$ ) ağda bulunan ilişkilerin çok yoğun veya yüksek değerli olmadığını göstermektedir. Hatta iki değer arasındaki fark aktörlerin kendilerini daha çok ilişki içinde gördüğü fakat diğer aktörlerin onları sosyal ilişki (bağlantı) içinde değerlendirmediklerini göstermektedir.

Arasındalık merkeziliği değerine (normalize değer) bakıldığında, bu değer  $\mu_{a.m.}=2.28$  olduğu görülmektedir. Bu değer küçük olması ağda “yıldız” konumunda bireylerin az olduğu, ilişkilerin birçok aktör arasında olduğunu göstermektedir.

İçeri ve dışarı yakınlık merkeziliği değerleri için gelen ve giden bağlantı merkeziliği benzeri yorum yapılabilir yani aktörlerin kendilerini daha çok ilişki içinde gördüğü fakat diğer aktörlerin onları sosyal ilişki (bağlantı) içinde değerlendirmediklerini göstermektedir.

Yoğunluk ( $\mu_y=.33$ ) ve kısıtlılık ( $\mu_k=.43$ ) değerleri 1 değerinin oldukça altında değerlerdir. Bu nedenle ağların yoğunluğunun fazla olmadığı söylenebilir. Aktörler üzerinde bulunan kısıtlılık durumu da çok değildir. Bu nedenle aktörlerin ortalama verimlilik düzeyi yüksektir ( $\mu_v=.72$ ).

Likert tipi ölçeklerden toplanan verilere bakıldığında özliderslik özelliği bakımından örneklemin nispeten yüksek bir özliderslik davranışı sergilediği söylenebilir ( $\mu_{öz}=5.21$ ). Kişilerarası güven ölçeği alt boyutlarına bakıldığında deneklerin çalışma arkadaşlarına karşı inanç ( $\mu=5.52$ ) ve itimat ( $\mu=5.9$ ) düzeylerinin yönetime karşı inanç ( $\mu=4.53$ ) ve itimat ( $\mu=4.68$ ) düzeylerinden daha yüksek olduğu görölmektedir. Deneklerin gösterdikleri bağlamsal performans olarak ÖVD ( $\mu=5.47$ ) düzeylerinin ortalamanın üstünde olduğu görölmektedir.

Yapılan korelasyon analizinde beklendiği gibi tecrübe ve yaş arasında anlamlı ve olumlu yönde ( $r=.98, p<.01$ ) bir ilişki bulunmuştur. Fakat diğer demografik değişken olan cinsiyetin, yaş veya tecrübe ile anlamlı bir ilişkisi tespit edilememiştir. Cinsiyetin sosyal ilişki ağında sadece yönetimin eylemlerine itimat etme düzeyi arasında anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişkisi çıkmıştır. Bu durum aktörlerin cinsiyetlerine göre yönetimin eylemlerine güveni ve itimatının ters yönde değiştiğinin göstergesidir. Bireylerin bulunduğu pozisyon itibarıyla tecrübe ve yaş ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkisi çıkmıştır. Bu durum aktörlerin yaşları ve tecrübeleri arttıka kurum içinde buldukları pozisyonda yükseldiğini göstermektedir. Aktörün pozisyonu ile ayrıca İçeri Yakınlık Merkezliği ( $r=.530, p<.01$ ) ile de anlamlı ve olumlu yönde ilişki bulunmuştur. Bu durum aktörlerin pozisyonları ne kadar yüksek ise ağda buldukları merkezilik durumunun da o kadar fazla olduğu söylenebilir. Ayrıca aktörün pozisyonun aracı sosyal sermaye yaklaşımlarından biri olan kısıtlılık ile de anlamlı ve olumsuz yönde ( $r=-.279, p<.05$ ) bir ilişki olduğu görölmektedir. Bu durum aktörün pozisyonu yükseldikçe ağ içindeki kısıtlılığının azaldığı ve diğer aktörlere bağımlılığının azaldığını göstermektedir. Böylece aktör diğer aktörlerle bağımlı olmadan ulaşabilmekte ve iletişime geçebilmektedir. Bireylerin yaşları, tecrübeleri ve pozisyonları ile dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarından olan içeri yakınlık merkeziliği arasında sırasıyla ( $r=.483, p<.01$ ), ( $r=.484, p<.01$ ) ve ( $r=.530, p<.01$ ) ilişki değerleriyle anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki içerisindedir. Bu durum yaşın tecrübe ve pozisyon ile yüksek korelasyon oranlarına ( $r=.980$  ve  $r=.927, p<.01$ ) uygun olarak benzer ilişki içinde göröldüğu söylenebilir. Buradan yola çıkarak kısaca bireylerin yaşları (dolayısıyla tecrübeleri ve pozisyonları yükseldikçe) ilerledikçe diğer aktörlere yakınlılığının arttığını göstermektedir.

Dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarının ilişkilerine bakıldığında gelen bağlantı merkeziliği ile giden bağlantı merkeziliği ( $r=.408, p<.01$ ), arasındalık merkeziliği ( $r=.346, p<.01$ ) ve dışarı yakınlık merkeziliği ( $r=.311, p<.05$ ) arasında

anlamli ve olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Gelen bağlantı merkeziliği ile aracı sosyal sermaye bakış açılarından olan kısıtlılık arasında ( $r=-.282, p<.05$ ) ise anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Gelen bağlantı merkeziliğinin, ÖVD ile de arasında güçlü ve olumsuz bir ilişki ( $r=-.406, p<.01$ ) bulunmuştur.

Giden bağlantı merkeziliği ile arasındalık merkeziliği ( $r=.304, p<.05$ ), içeri yakınlık merkeziliği ( $r=.304, p<.05$ ) ve dışarı yakınlık merkeziliği arasında ( $r=.297, p<.05$ ) anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Yani dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarının arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki gözlemlenmiştir. Giden bağlantı merkeziliği ile aracı sosyal sermaye bakış açılarından olan yoğunluk ve kısıtlılık arasında ( $r=-.257, p<.05$  ;  $r=-.685, p<.01$ ) anlamlı ve olumsuz yönde; verimlilik arasında ( $r=.276, p<.05$ ) ise anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Giden bağlantı merkeziliği güçlü aktörler kendini diğer aktörlere karşı güçlü bağlantılara sahip hissetmektedir. Bu noktada giden bağlantı merkeziliği yüksek aktörün kısıtlılığı dŐuk, verimliliği yüksek olacaktır. Çünkü diğer aktörlerle bağlantıyı kendi istediği Şekilde ve yoğunlukta kullanabilmektedir.

Arasındalık merkeziliği ile yukarıda da bahsedildiği gibi diğer dayanışmacı sosyal sermaye yaklaŐımlarıyla olumlu ve anlamlı ilişkisi vardır. Aracı sosyal sermaye bakış açılarından olan yoğunluk değeri arasında ( $r=-.390, p<.01$ ) anlamlı ve olumsuz yönde; verimlilik arasında ( $r=.391, p<.01$ ) anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Arasındalık merkeziliği yüksek aktörün ağdaki akışı kontrol edebilme Őansı yüksektir. Bu durumda diğer aktörlerin ilişkisini yönlendirme Őansı vardır. Bu durum yoğunluk değerini azaltmaktadır. Diğer aktörlerle yönlendirme gücü arttıkça verimliliği artmaktadır. Arasındalık merkeziliğinin ayrıca özlilerlik özelliği ile de anlamlı ve olumlu bir ilişkisi ( $r=.312, p<.05$ ) bulunmuştur.

İçeri yakınlık merkeziliği ile aracı sosyal sermaye bakış açılarından olan kısıtlılık ile ( $r=-.580, p<.01$ ) anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca zlilerlik ve kişilerarası güven alt boyutlarından biri olan yönetimin eylemlerine itimat etme davranışıyla ( $r=-.262, p<.05$  ;  $r=-.311, p<.05$  sırasıyla) anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Yani aktörler diğer aktörlere ne kadar yakın ilişki içinde olurlarsa yönetimin eylemlerine itimat etme davranışı sergilemeleri ve özlilerlik davranışları da o oranda azalmaktadır. Dışarı yakınlık merkeziliği ile aracı sosyal sermaye bakış açılarından olan kısıtlılık arasında ( $r=-.777, p<.01$ ) anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur.

Aracı sosyal sermaye yaklaşımlarına gelindiğinde yoğunluk değerinin diğer yaklaşımlardan biri olan kısıtlılık ( $r=.330$   $p<.05$ ) ile anlamlı ve olumlu yönde, verimlilik ile ( $r=-.857$ ,  $p<.01$ ) anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kişilerarası güven alt boyutlarından olan yönetimin niyetine inanç ( $r=.262$   $p<.05$ ) ile anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki bulunmuştur. Yani aktörün ağ içinde yoğunluğu ne kadar yüksek ise yönetimin niyetine inanç düzeyi de artmaktadır.

Kısıtlılık yaklaşımı ile yine bir aracı sermaye yaklaşımı olan verimlilik arasında ( $r=-.392$ ,  $p<.01$ ) anlamlı ve olumsuz yönde bir ilişki bulunmuştur. Ayrıca kısıtlılık ile kişilerarası güven alt boyutlarından olan yönetimin eylemlerine itimat etme düzeyi ( $r=.285$ ,  $p<.05$ ) arasında anlamlı ve olum yönde bir ilişki bulunmuştur. Yani aktörün ağdaki kısıtlılığı ne kadar az ise yönetimin eylemlerine itimat etme düzeyi de o kadar az olacaktır. Son aracı sosyal sermaye yaklaşımı olan verimliliğin özliderslik, kişilerarası güven alt boyutları veya performans ile bir ilişkisi gözlemlenememiştir.

Özliderslik davranışı ile kişilerarası güven alt boyutlarından yönetimin niyetine inanç ve yönetimin eylemlerine itimat etme düzeyleri arasından ( $r =.253$ ,  $p<.05$ ;  $r =.288$ ,  $p<.05$  sırasıyla) anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki görülmüştür. Bu ilişkiden ağ yer alan bireylerin özliderslik özelliği arttıkça yönetime karşı duydukları güven düzeyinin de bir o kadar arttığını da göstermektedir. Ayrıca özliderslik özelliği ile ÖVD arasında ( $r =.287$ ,  $p<.05$ ) anlamlı ve olumlu bir ilişki görülmüştür. Kişilerin özliderslik özelliği arttıkça örgüt içinde sergiledikleri ÖVD da aynı şekilde artmaktadır.

Kişilerarası güven alt boyutlarının tümü kendi arasında güçlü bir ilişkiye sahip olduğu görülmüştür. Güven alt boyutlarının üçünün ile ÖVD ile de olumlu ve anlamlı bir ilişki görülmüştür, sadece yönetimin niyetine inanç alt boyutunun ÖVD ile anlamlı bir ilişkisi görülememiştir.



**Tablo 28 Değişkenlere (Sosyal İlişki) Ait Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon ve Güvenilirlik Değerleri ( $\alpha$ )**

Değişkenler ( $N=61$ ) Ort SS 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17

1	Cinsiyet	-	-	1																
2	Yaş	31,23	4,67	-0,05																
3	Tecrübe	8,69	4,78	-0,08	,980**															
4	Pozisyon	2,74	1,18	-0,02	,927**	,941**														
5	Dayanışmacı	Gelen Bağlantı Merkez.	0,35	0,18	0,22	-0,15	-0,14	-0,10												
6		Giden Bağlantı Merkez.	0,56	0,39	0,04	0,01	0,02	0,13	,408**											
7		Arasındalık Merkeziliği	2,28	3,70	-0,10	-0,14	-0,09	-0,11	,346**	,304*										
8		İçeri Yakınlık Merkeziliği	0,23	0,04	-0,09	,483**	,484**	,530**	0,21	,309*	-0,18									
9		Dışarı Yakınlık Merkez.	0,39	0,16	-0,11	0,23	0,25	,311*	,297*	,694**	0,22	,619**								
10	Aracı	Yoğunluk Değeri	0,33	0,19	0,20	0,15	0,11	0,08	0,12	-,257*	,390**	0,15	-0,09							
11		Kısıtlılık	0,43	0,23	-0,07	-0,16	-0,19	,279*	-,282*	,685**	-0,22	,580**	,777**	,330**						
12		Verimlilik	0,72	0,13	-0,25	-0,07	-0,02	0,01	-0,17	,276*	,391**	-0,11	0,13	,857**	,392**					
13	Özliderlik	5,21	0,92	-0,14	-0,05	-0,01	-0,03	-0,09	-0,03	,312*	-,262*	-0,05	-0,18	0,09	0,15					
14	Kişiler Arası Güven	Yönetimin niyetine inanç	4,53	1,02	-0,12	-0,04	-0,04	-0,04	-0,07	-0,00	0,01	-0,13	-0,04	,262*	0,12	-0,18	,253*			
15		Çalış.arkadaş.niyetlerine inanç	5,52	0,83	-0,03	-0,13	-0,12	-0,11	-0,13	-0,14	0,02	-0,11	-0,09	-0,01	0,12	0,04	0,14	,361**		
16		Çalış.arkadaş. davr. itimat etme	5,90	0,67	-0,04	0,04	0,02	-0,00	-0,23	-0,06	0,16	-0,14	0,02	0,03	0,15	-0,02	0,16	,382**	,500**	
17		Yön. eylem itimat etme	4,68	1,16	,264*	-0,18	-0,19	-0,20	-0,23	-0,03	-0,10	-,311*	-0,18	0,07	,285*	-0,10	,288*	,645**	,303*	,318*
18	ÖVD	5,47	0,85	-0,14	0,10	0,08	0,01	,406**	-0,10	0,11	-0,25	-0,18	-0,13	0,18	0,12	,287*	0,16	,331**	,425**	,404**

\*\*<0,01 , \* p<0,05

#### 4.2.2 Güven İlişkisi Ağı Korelasyon Değerleri

61 kişinin verdiği cevaplar ve sosyal ağ analizinden (güven ilişkisi ağından) elde ettikleri sosyal sermaye puanları IBM SPSS V.22 programında analiz edilmiştir. Değişkenlerin korelasyon analizi öncesi verinin normal dağılım gösterip göstermediğinin analizi yapılmıştır. Yapılan normallik testinde, değişkenler için bulunan çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda Tablo 29’da verilmiştir. Özlüderlik, güven ve performans sorularının cevapları aynı olduğu için Tablo 27’deki basıklık ve çarpıklık değerleri ile aynı çıkmıştır. Bu analizde kullanılan ağ, güven ağı olduğu için sosyal sermaye puanları olarak bulunan ağ puanları farklıdır ve dağılımlarına bakılmıştır. Çarpıklık standart sapması= 0,306, basıklık standart sapması=0,604 olarak bulunmuştur. Bulunan çarpıklık ve basıklık değerleri  $\pm 1$  aralığında veya her iki değer standart sapmalarına bölüldüğünde ( $p < 0.01$ )  $z = 3.29$  değerinin altında olduğu için “arasındalık ve giden bağlantı değerleri” hariç verilerin normal dağıldığı söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Analizde verilen çoğunluğun normal dağıldığı düşünüldüğünde, bu analizde değişkenler arası ilişki Pearson korelasyonu ile incelenmiştir.

**Tablo 29 Değişkenlerin Basıklık ve Çarpıklık Değerleri (Güven İlişkisi)**

DEĞİŞKEN		Basıklık (Kurtosis)	Çarpıklık (Skewness)
<b>Özlüderlik</b>		1,057	-1,063
<b>Güven</b>	<i>Çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç</i>	0,499	-0,718
	<i>Yönetimin niyetine inanç</i>	-0,390	0,438
	<i>Çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme</i>	0,046	-0,488
	<i>Yönetimin eylemlerine itimat etme</i>	0,607	-0,447
<b>Performans</b>	<i>ÖVD</i>	-0,313	-0,433

<b>Dayanışmacı Sosyal Sermaye</b>	<i>Gelen Bağlantı</i>	-0,133	0,626
	<i>Giden Bağlantı</i>	35,577	5,363
	<i>İçeri Yakınlık</i>	0,521	0,565
	<i>Dışarı Yakınlık</i>	0,302	0,705
	<i>Arasındalık</i>	7,450	2,412
<b>Aracı Sosyal Sermaye</b>	<i>Yoğunluk</i>	-0,567	0,342
	<i>Kısıtlılık</i>	3,458	1,819
	<i>Verimlilik</i>	-0,682	0,256

Diğer analizdeki gibi demografik değişkenlerden deneklerin cinsiyeti, yaşı, tecrübesi ve bulunduğu pozisyon analiz modeline eklenmiştir. Değişkenler arası korelasyon değerleri Tablo 30’de verilmiştir.

Tablo 30 ve Tablo 28 arasındaki temel fark dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye değerlerinin farklı olmasıdır. Sosyal ilişki ağı ile güven ilişkisi ağı farklı olduğu için hesaplanan dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye değerleri de farklıdır. (Bu değişkenlere yönelik değerler ve bulgular, Dördüncü Bölüm 4.1.1 ve 4.1.2 başlıkları altında detaylı verilmiştir.)

Tablo 30’de değerleri yeniden hesaplanan değişkenlere tekrar bakılırsa, güven ağında dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarından ortalama giden bağlantı merkeziliği değerinin ( $\mu=.95$ ) ortalama gelen bağlantı merkezi değerinden ( $\mu=.60$ ) yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durumun ağ genelinde aktörlerin güvenilenden çok güvenen bireyler olduğu çıkarımı yapılabilir. Ayrıca Tablo 30’deki her iki değerin Tablo 28’deki değerlerden fazla olduğu da gözlemlenmiştir. Aracı sosyal sermaye puanı olarak nitelendirilen yoğunluk değerine bakıldığında güven ilişkisi yoğunluğunun (.46), sosyal ilişki yoğunluğundan (.33) fazla olduğu da görülmektedir. Bu durum güven ilişkisinde daha fazla ve yoğun ilişki ağı olduğunun sonucudur.

Deneklerin cinsiyetleri göz önüne alındığında dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarından giden bağlantı merkeziliği ( $r=.380$ ,  $p<.01$ ) ile anlamlı ve pozitif yönde

bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu noktada ağda yer alan aktörlerin güvendikleri kişilerin sahip oldukları cinsiyetleri ile anlamlı bir ilişkisi olduğu söylenebilir. Tablo 21'ye bakıldığında gelen bağlantı merkeziliği sıralamasında ilk 10 sırayı erkeklerin aldığı görülmektedir. Bu durum erkek-erkek, kadın-kadın güven ilişkisinin daha yoğun görüldüğünü göstermektedir. Ayrıca cinsiyet ile güven alt boyutlarından yönetimin eylemlerine itimat etme davranışı arasında ( $r=-.264$ ,  $p<.05$ ) anlamlı ve olumsuz bir ilişki de görülmüştür.

Deneklerin yaşı ile dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımı olan dışarı yakınlık merkeziliği arasında ( $r=0,261$ ,  $p<.05$ ) anlamlı ve olumlu bir ilişki görülmüştür. Yaş, tecrübe ve pozisyonun aracı sosyal sermaye yaklaşımlarının hepsi ile anlamlı ilişkileri görülmüştür.

Deneklerin tecrübesi ile de aynı şekilde yoğunluk değeri ( $r=-.261$ ,  $p<.05$ ) ile anlamlı ve olumsuz yönde; verimlilik ( $r=.322$ ,  $p<.05$ ) anlamlı ve olumlu yönde ilişkisi bulunmuştur. Bu durum genel olarak aktörlerin yaşları, tecrübeleri veya pozisyonları yükseldikçe aktörün yoğunluluğunun azaldığı, verimliliğinin arttığı söylenebilir. Bu durumda aktör bulunduğu ağ üzerinde yoğunluğu az olduğu için aracılık etkisi ile sosyal sermayesini daha iyi (verimli) kullanabilir.

Dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarından biri olan Gelen Bağlantı Merkeziliği ile Arasındalık Merkeziliği ( $r=.321$ ,  $p<.05$ ) arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişkisi bulunmuştur. Giden Bağlantı Merkeziliği ile arasındalık merkeziliği ( $r=.404$ ,  $p<.01$ ) ve dışarı yakınlık merkeziliği ( $r=0,319$ ,  $p<.05$ ) arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişkisi bulunmuştur. Ayrıca aracı sosyal sermaye yaklaşımı olan verimlilik ( $r=.358$ ,  $p<.01$ ) ile anlamlı ve olumlu yönde ilişki bulunmuştur. Giden bağlantı merkeziliği ve yönetimin eylemlerine itimat etme ( $r=.288$ ,  $p<.05$ ) arasında anlamlı ve olumlu yönde ilişki bulunmuştur.

Aracı sosyal sermaye ile kişilerarası güven alt boyutları arasında hiçbir anlamlı ilişkiye rastlanmamıştır. Özlüderlik ve ÖVD ile dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye yaklaşımları ile de anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

**Tablo 30 Değişkenlere (Güven İlişkisi) Ait Ortalama, Standart Sapma, Korelasyon Değerleri**

		<i>Değişkenler (N=61)</i>	<i>Ort</i>	<i>SS</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>8</i>	<i>9</i>	<i>10</i>	<i>11</i>	<i>12</i>
<b>1</b>		Cinsiyet	-	-	1											
<b>2</b>		Yaş	31,23	4,67	-0,05											
<b>3</b>		Tecrübe	8,69	4,78	-0,08	,980**										
<b>4</b>		Pozisyon	2,74	1,18	-0,02	,927**	,941**									
<b>5</b>	Dayanışmacı	Gelen Bağlantı Merkez.	0,60	0,28	0,25	-0,06	-0,07	-0,07								
<b>6</b>		Giden Bağlantı Merkez.	0,95	1,16	,380**	-0,04	-0,01	0,02	-0,11							
<b>7</b>		Arasındalık Merkeziliği	2,26	2,93	-0,06	0,08	0,10	0,08	,321*	,404**						
<b>8</b>		İçeri Yakınlık Merkeziliği	0,23	0,01	0,09	0,10	0,10	0,16	0,25	0,04	0,21					
<b>9</b>		Dışarı Yakınlık Merkez.	0,44	0,23	-0,08	,261*	0,23	,274*	-0,12	,319*	0,19	-0,16				
<b>10</b>	Aracı	Yoğunluk Değeri	0,46	0,24	0,03	-,301*	-,286*	-,355**	0,22	-0,22	-0,14	-0,12	-,742**			
<b>11</b>		Kısıtlılık	0,45	0,32	-0,09	-,278*	-0,23	-,290*	0,01	-0,19	-0,09	-,349**	-,680**	,782**		
<b>12</b>		Verimlilik	0,63	0,14	-0,16	,313*	,310*	,367**	-0,21	,358**	0,23	0,08	,777**	-,891**	-,616**	
<b>13</b>		Özliderslik	5,21	0,92	-0,14	-0,05	-0,01	-0,03	0,04	0,12	0,22	0,07	0,00	-0,17	-0,17	0,09
<b>14</b>	Kişiler Arası Güven	Yönetimin niyetine inanç	4,06	1,29	-0,20	-0,10	-0,10	-0,10	0,06	0,05	0,04	-0,01	0,04	-0,03	-0,04	0,06
<b>15</b>		Çalış.arkadaş.niyetlerine inanç	5,52	0,83	-0,03	-0,13	-0,12	-0,11	-0,18	0,06	-0,06	-0,03	-0,17	0,10	0,14	-0,08
<b>16</b>		Çalış.arkadaş. davr. itimat etme	5,90	0,67	-0,04	0,04	0,02	-0,00	-0,14	0,03	-0,01	-0,06	0,07	-0,05	0,02	0,10
<b>17</b>		Yön. eylem itimat etme	4,68	1,16	-,264*	-0,18	-0,19	-0,20	-0,00	,288*	0,16	-0,06	0,11	-0,15	-0,12	0,20
<b>18</b>		ÖVD	5,47	0,85	-0,14	0,10	0,08	0,02	-0,13	0,18	0,24	0,04	-0,13	0,04	0,10	-0,03

### 4.3 REGRESYON ANALİZİ BULGULARI

Araştırmada değişkenler arası ilişkiler incelenmiş ve Bölüm 4.2.1 ve 4.2.2’de değişkenler arası korelasyonlar verilmiştir. Bu bölümde araştırma kapsamında sorulan hipotezlerin cevabını bulmaya yönelik regresyon analizleri yapılmış ve çıkan sonuçlara göre değerlendirmeler yapılmıştır.

Tüm analizlerde demografik değişkenlerin kontrol edilmesi maksadıyla, cinsiyet, yaş, tecrübe ve örgütteki pozisyonu hiyerarşik regresyonun birinci aşamasında regresyon analizine dâhil edilmiştir. Böylelikle demografik değişkenler kontrol altına alınarak, bağımsız değişkenlerin ayrı ayrı bağımlı değişkenler üzerindeki etkileri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

#### 4.3.1 Özliderslik Boyutunu Yordayan Değişkenler

Özliderslik özelliğini yordayan bağımsız değişkenler (dayanışmacı sosyal sermaye puanları ve aracı sosyal sermaye puanları) önce teker teker bağımsız sonra da hep birlikte etkilerine bakılmıştır. Özliderslik boyutunun açıklanmasında demografik değişkenlerin ve bağımsız değişkenlerin birbirinden bağımsız etkilerini gösteren regresyon analizi bulguları Tablo 31’de gösterilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde demografik değişkenlerin, özliderslik varyansın açıklamasında anlamlı herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarının özliderslik üzerindeki yordayıcı etkilerine bakıldığında her ne kadar arasındalık ve içeri yakınlık merkeziliği ile arasında anlamlı bir ilişki ( $r=,312, p<.05$  ;  $r=-,262, p<.5$  sırasıyla) görüldüyse de yapılan regresyon analizinde bir yordayıcı etkiye rastlanmamıştır.

Aracı sosyal sermaye yaklaşımlarının özliderslik varyansının açıklamasında herhangi bir yordayıcı etkisine rastlanmamıştır.

Tüm bağımsız değişkenler modele sokulduğunda da herhangi bir yordayıcı etkiye rastlanmamıştır.

**Tablo 31 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=61)**  
(Bağımlı Değişken: Özlüderlik)

Değişkenler	Model-1			Model-2		
	B	S.H.	$\beta$	B	S.H.	$\beta$
Cinsiyet	-,38	,45	-,11	-,36	,54	-,11
Yaş	-,14	,13	-,68	-,07	,14	-,36
Tecrübe	,13	,14	,69	,05	,15	,25
Pozisyon	-,04	,31	-,05	,2	,33	,25
Gelen Bağlantı Merkez.				-,57	,91	-,11
Giden Bağlantı Merkez.				-,17	,51	-,07
Arasındalık Merkeziliği				,08	,04	,3
İçeri Yakınlık Merkeziliği				-7,65	5,83	-,31
Dışarı Yakınlık Merkez.				,64	1,56	,11
Yoğunluk Değeri				-,77	1,25	-,16
Kısıtlılık				,03	1,21	0,01
Verimlilik				-1,42	2,04	-,2
R		,19			,45	
R <sup>2</sup>		,04			,2	
F		,549			1,008	

#### 4.3.2 Yönetimin Niyetine İnanç Boyutunu Yordayan Değişkenler

Güven alt boyutlarından biri olan yönetimin niyetine inanç (YNI) alt boyutunun açıklanmasında demografik değişkenlerin ve bağımsız değişkenlerin birbirinden bağımsız ve hep beraber etkilerini gösteren regresyon analizi bulguları Tablo 32’de gösterilmiştir.

Yapılan analizde demografik değişkenlerin ve dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarının YNI boyutunun varyansının açıklamasında anlamlı herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Aracı sosyal sermaye yaklaşımlarının YNI üzerindeki yordayıcı etkilerine bakıldığında yoğunluk ile arasında anlamlı bir ilişki ( $r=,262$ ,  $p<.05$ ) görüldüyse de yapılan regresyon analizinde bir yordayıcı etkiye rastlanmamıştır.

Tüm bağımsız değişkenler modele sokulduğunda da herhangi bir yordayıcı etkiye rastlanmamıştır.

**Tablo 32 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=61)**

**(Bağımlı Değişken: YNI)**

Değişkenler	Model-1			Model-2		
	B	S.H.	$\beta$	B	S.H.	$\beta$
Cinsiyet	-,46	,51	-,12	-,93	,60	-,25
Yaş	,02	,15	0,72	-,02	,15	-,09
Tecrübe	-,02	,16	-,11	-,01	,16	-,04
Pozisyon	-,01	,335	-,01	,12	,37	,14
Gelen Bağlantı Merkez.				-1	1,01	-,18
Giden Bağlantı Merkez.				,53	,57	,20
Arasındalık Merkeziliği				,04	,05	,13
İçeri Yakınlık Merkeziliği				-7,56	6,49	-,29
Dışarı Yakınlık Merkez.				-,89	1,74	-,14
Yoğunluk Değeri				2,6	1,39	,48
Kısıtlılık				-1,05	1,35	-,23
Verimlilik				-,63	2,28	-,08
R	,13			,445		
R <sup>2</sup>	,017			,198		
F	F <sub>(4,56)</sub> = ,236			F <sub>(12,48)</sub> = ,985		

YNI: yönetimin niyetine inanç

#### 4.3.3 Çalışma Arkadaşlarının Niyetlerine İnanç Boyutunu Yordayan Değişkenler

Güven alt boyutlarından biri olan çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç (CAN) alt boyutunun açıklanmasında demografik değişkenlerin ve bağımsız değişkenlerin birbirinden bağımsız ve hep beraber etkilerini gösteren regresyon analizi bulguları Tablo 33'de gösterilmiştir.



Yapılan analizde demografik değişkenlerin, dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarının veya aracı sosyal sermaye yaklaşımlarının CAN boyutunun varyansının açıklamasında anlamlı herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Tüm bağımsız değişkenler modele sokulduğunda da herhangi bir yordayıcı etkiye rastlanmamıştır.

**Tablo 33 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=61)**  
**(Bağımlı Değişken: CAN)**

Değişkenler	Model-1			Model-2		
	B	S.H.	$\beta$	B	S.H.	$\beta$
Cinsiyet	-0,10	0,41	-0,03	0,19	0,52	0,06
Yaş	-0,05	0,12	-0,27	-0,06	0,13	-0,36
Tecrübe	0,02	0,13	0,11	0,00	0,14	0,02
Pozisyon	0,02	0,28	0,03	0,12	0,32	0,17
Gelen Bağlantı Merkez.				-0,63	0,88	-0,14
Giden Bağlantı Merkez.				-0,33	0,50	-0,15
Arasındalık Merkezliği				0,02	0,04	0,09
İçeri Yakınlık Merkezliği				1,74	5,64	0,08
Dışarı Yakınlık Merkez.				0,84	1,51	0,16
Yoğunluk Değeri				0,59	1,20	0,14
Kısıtlılık				0,73	1,17	0,20
Verimlilik				1,25	1,98	0,19
R	0,139			0,271		
R <sup>2</sup>	0,19			0,73		
F	F <sub>(4,56)</sub> = ,275			F <sub>(12,48)</sub> = ,317		

CAN: çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç

#### 4.3.4 Çalışma Arkadaşlarının Davranışlarına İtimat Etme Boyutunu Yordayan Değişkenler

Güven alt boyutlarından biri olan çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme (CAI) alt boyutunun açıklanmasında demografik değişkenlerin ve bağımsız değişkenlerin birbirinden bağımsız ve hep beraber etkilerini gösteren regresyon analizi bulguları Tablo 34'de gösterilmiştir.

Demografik değişkenler, dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımları ve aracı sosyal sermaye yaklaşımları birbirinden bağımsız analize sokulduğunda CAI boyutunun varyansının açıklamasında anlamlı herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Tüm bağımsız değişkenler modele sokulduğunda ise gelen bağlantı merkeziliğinin ( $\beta=0.41$   $p<.05$ ) ve arasındalık merkeziliğinin ( $\beta=0.37$ ,  $p<.05$ ) anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür.

Çoklu doğrusal regresyon modelinde yer alan bağımsız değişkenler arası ilişki katsayısının bir diğer deyişle paylaşılan ortak varyansın belirli bir düzeyin üzerinde olması, çoklu doğrusal regresyon analizinde çoklu-bağıntı sorununu oluşturmaktadır. İki değişken arası korelasyon katsayısı 0.90 ve üzeri olduğu durumda çoklu-bağıntı şüphesi oluşmaktadır. Ayrıca çoklu bağıntı şüphesi regresyon analizi çıktılarından VIF değeri aracılığıyla tespit edilmektedir. VIF değeri 1/tolerans değeri şeklinde hesaplanmaktadır. Çoklu doğrusal regresyon modelinde yer alan her bir bağımsız değişkenin bir tolerans değeri bulunmaktadır. Tolerans değeri, ilgili bağımsız değişkenin varyansının diğer bağımsız değişkenler tarafından açıklanamayan kısmını ifade etmektedir. Çoklu doğrusal regresyon analizinde her bir bağımsız değişkenin en az %10 düzeyinde özgün varyansının olması gerektiği, böylece tolerans değerinin en az %10 olması gerektiği ve VIF değerinin de en fazla 10 olması gerektiği ileri sürülmektedir (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1995; Kennedy, 1992; Marquardt, 1970). Bir diğer deyişle VIF değerinin 10 olması bir anlamda çoklu-bağıntı şüphesi için sınır bir değerdir. Bağımsız değişkenlerde çoklu eş doğrusallık problemi (multicollinearity) olup olmadığına bakıldığında, gelen bağlantı bağlantı merkeziliği ve arasındalık merkeziliği arasındaki korelasyon değeri ( $r=0.34$ ,  $p<.01$ ) yukarıda belirtilen 0.90 değerinden küçük olarak görülmektedir. VIF değerleri sırasıyla gelen bağlantı merkeziliği için 1,919; arasındalık merkeziliği için 1,884 olarak bulunmuştur. Kritik değer olan 10'dan küçük oldukları için bağımsız değişkenlerin gerekli

tolerans değerlerini sağladığı görülmektedir. Bu nedenle bağımsız değişkenler arası çoklu eş doğrusallık problemi yoktur denilebilir.

Sonuç olarak, tüm bağımsız değişkenler regresyona girdiğinde, gelen bağlantı merkeziliği ( $\beta=0.41$ ,  $p<.05$ ) ve arasındalık merkeziliğinin ( $\beta=0.37$ ,  $p<.05$ ), çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme (CAI) alt boyutu üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür.

**Tablo 34 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=61)**  
(Bağımlı Değişken: CAI)

Değişkenler	Model-1			Model-2		
	B	S.H.	$\beta$	B	S.H.	$\beta$
Cinsiyet	-0,14	0,33	-0,06	0,23	0,38	0,09
Yaş	0,10	0,10	0,71	0,10	0,10	0,70
Tecrübe	-0,08	0,11	-0,54	-0,10	0,11	-0,73
Pozisyon	-0,08	0,23	-0,15	0,02	0,24	0,03
Gelen Bağlantı Merkez.				-1,50	0,65	0,41*
Giden Bağlantı Merkez.				0,03	0,37	0,02
Arasındalık Merkeziliği				0,07	0,03	0,37*
İçeri Yakınlık Merkeziliği				-0,27	4,17	-0,02
Dışarı Yakınlık Merkez.				1,54	1,12	0,36
Yoğunluk Değeri				0,19	0,89	0,05
Kısıtlılık				1,05	0,87	0,35
Verimlilik				-0,28	1,46	-0,05
R	,154			,479		
R <sup>2</sup>	,024			,229		
F	F <sub>(4,56)</sub> = ,338			F <sub>(12,48)</sub> = 1,189		

CAI: Çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme

#### 4.3.5 Yönetimin Eylemlerine İtimat Etme Boyutunu Yordayan Değişkenler

Güven alt boyutlarından sonuncusu yönetimin eylemlerine itimat etme (YEI) alt boyutunun açıklanmasında demografik değişkenlerin ve bağımsız değişkenlerin birbirinden bağımsız ve hep beraber etkilerini gösteren regresyon analizi bulguları

Tablo 35’de gösterilmiştir.

Sonuçlar incelendiğinde demografik değişkenlerden cinsiyetin, YEI boyutunun varyansını açıklamasında anlamlı herhangi bir etkiye ( $\beta=-0.29$ ,  $p<.05$ ) sahip olduğu görülmektedir.

Demografik değişkenler, dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımları ve aracı sosyal sermaye yaklaşımları birbirinden bağımsız analize sokulduğunda YEI boyutunun varyansının açıklamasında yine cinsiyetin ( $\beta=-0.33$  ve  $\beta=-0.31$ ,  $p<.05$ ) anlamlı bir etkiye sahip olduğu diğer bağımsız değişkenlerin herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Tüm bağımsız değişkenler modele sokulduğunda ise cinsiyet ( $\beta=-0.38$ ,  $p<.05$ ) ve giden bağlantı merkeziliğinin ( $\beta=0.39$ ,  $p<.05$ ) anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür. Bu iki bağımsız değişkenlerde çoklu eş doğrusallık problemi (multicollinearity) olup olmadığına bakıldığında, iki değişken arasında anlamlı bir korelasyon görülmemiştir. VIF değerleri sırasıyla cinsiyet için 1,555; giden bağlantı merkeziliği için 2,792 olarak bulunmuştur. Bu değerler 10’dan küçük oldukları için bağımsız değişkenlerin gerekli tolerans değerlerini sağladığı görülmektedir (Hair ve diğ., 1995; Kennedy, 1992; Marquardt, 1970). Bu nedenle bağımsız değişkenler arası çoklu eş doğrusallık problemi yoktur denilebilir.

Sonuç olarak, tüm bağımsız değişkenler regresyona girdiğinde, cinsiyet ( $\beta=-0.38$ ,  $p<.05$ ) ve giden bağlantı merkeziliğinin ( $\beta=0.39$ ,  $p<.05$ ), yönetimin eylemlerine itimat etme (YEI) alt boyutu üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Ayrıca tüm bağımsız değişkenlerin, regresyon modeline anlamlı katkı yaptıkları görülmüştür ( $F_{(12,48)}= 2.004$ ,  $p<.05$ ). Düzeltilmiş R2 değeri 0.167’dir. Bu sonuçla, yönetimin eylemlerine itimat etme davranışındaki %16.7 oranındaki varyansın tüm değişkenler tarafından açıklandığı bulunmuştur.

**Tablo 35 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=61)**  
**(Bağımlı Değişken: YEI)**

Değişkenler	Model-1			Model-2		
	B	S.H.	$\beta$	B	S.H.	$\beta$
Cinsiyet	-1,21	0,54	-0,29*	-1,61	0,62	-0,38*
Yaş	0,07	0,16	0,29	-0,01	0,16	-0,05
Tecrübe	-0,11	0,17	-0,47	-0,03	0,17	-0,14
Pozisyon	-0,03	0,37	-0,03	0,13	0,38	0,13
Gelen Bağlantı Merkez.				-1,46	1,05	-0,23
Giden Bağlantı Merkez.				1,17	0,59	0,39*
Arasındalık Merkeziliği				-0,03	0,05	-0,09
İçeri Yakınlık Merkeziliği				-11,62	6,72	-0,38
Dışarı Yakınlık Merkez.				-0,90	1,80	-0,12
Yoğunluk Değeri				-0,01	1,44	0,00
Kısıtlılık				-0,01	1,40	0,00
Verimlilik				-3,10	2,36	-0,35
R		,342			,578	
R <sup>2</sup>		,117			,334	
F		F <sub>(4,56)</sub> = 1,854			F <sub>(12,48)</sub> = 2,004*	

YEI: yönetimin eylemlerine itimat etme

#### 4.3.6 Örgütsel Vatandaşlık Davranışını (ÖVD) Yordayan Değişkenler

Son olarak Örgütsel Vatandaşlık Davranışının açıklanmasında demografik değişkenlerin ve bağımsız değişkenlerin birbirinden bağımsız ve hep beraber etkilerini gösteren regresyon analizi bulguları

**Tablo 36'** da gösterilmiştir.

Model-1'e bakıldığında demografik değişkenlerin, ÖVD varyansının açıklamasında anlamlı herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarının ÖVD üzerindeki yordayıcı etkilerine bakıldığında gelen bağlantı merkeziliğinin ( $\beta=0.46$ ,  $p<.01$ ) ve arasındalık merkeziliğinin ( $\beta=0.28$ ,  $p<.05$ ) anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu iki bağımsız değişkende çoklu eş doğrusallık problemi olup olmadığına bakıldığında, aralarında anlamlı ( $r=0.34$ ,  $p<.01$ ) bir ilişki olduğu fakat 0.9 değerinden düşük olduğu görülmüştür. VIF değerlerine bakıldığında gelen bağlantı değeri için 1.919 ve arasındalık merkeziliği için 1.884 olarak görülmüştür. Bu değerler 10 değerinden küçük olduğu için değişkenler arası çoklu eş doğrusallık problemi yoktur denilebilir (Hair ve diğ., 1995; Kennedy, 1992; Marquardt, 1970). Ayrıca demografik özellikler ve dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarının ÖVD varyansının %19 (Düzeltilmiş R2 değeri 0.19'dur) oranında açıkladığı bulunmuştur ( $F_{(9,51)}= 2.566$ ,  $p<.05$ ).

Tüm bağımsız değişkenler modele sokulduğunda yine gelen bağlantı merkeziliğinin ( $\beta=0.51$ ,  $p<.01$ ) ve arasındalık merkeziliğinin ( $\beta=0.31$ ,  $p<.05$ ) ÖVD

varyansını açıklamada anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, tüm değişkenlerin anlamlı katkı yaptıkları görülmüştür ( $F_{(12,48)}= 1.904$ ,  $p<.05$ ). Düzeltilmiş R2 değeri 0.153'dir. Bu sonuçla, ÖVD'deki %15.3 oranındaki varyansın tüm değişkenler tarafından açıklandığı bulunmuştur.



**Tablo 36 Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları (N=61)**

**(Bağımlı Değişken: ÖVD)**

Değişkenler	Model-1			Model-2		
	B	S.H.	$\beta$	B	S.H.	$\beta$
<b>Cinsiyet</b>	-,40	,41	-,13	-,21	,46	-,07
<b>Yaş</b>	,14	,12	,75	,15	,12	,85

<b>Tecrübe</b>	-,04	,13	-,24	-,07	,13	-,41
<b>Pozisyon</b>	-,33	,28	-,46	-,22	,28	-,31
<b>Gelen Bağlantı Merkez.</b>				-2,40	,78	,51**
<b>Giden Bağlantı Merkez.</b>				,54	,44	,24
<b>Arasındalık Merkeziliği</b>				,07	,04	,32*
<b>İçeri Yakınlık Merkezliği</b>				-2,52	4,98	-,11
<b>Dışarı Yakınlık Merkez.</b>				-1,08	1,33	-,20
<b>Yoğunluk Değeri</b>				-,46	1,06	-,10
<b>Kısıtlılık</b>				-,10	1,04	-,03
<b>Verimlilik</b>				-1,38	1,75	-,21
<b>R</b>	,258			,568		
<b>R<sup>2</sup></b>	,067			,322		
<b>F</b>	F <sub>(4,56)</sub> = 1,001			F <sub>(12,48)</sub> = 1,904*		

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı



## BEŞİNCİ BÖLÜM

### TARTIŞMA, ÖNERİLER VE SONUÇ

Çalışmanın bu bölümünde araştırma sonucunda elde edilen bulgular tartışılmaktadır. Ana değişken olan sosyal sermayenin diğer değişkenler özliderslik, güven ve performans ile ilişkisi elde edilen bulgular ışığında değerlendirilmiş ve hipotezler değerlendirilmiştir. Akabinde araştırmanın uygulamaya ve yazına katkıları, sınırlılıkları, gelecek araştırmalara öneriler ve varılan sonuç ifade edilmiştir.

#### 5.1 BULGULARIN TARTIŞILMASI VE DEĞERLENDİRME

##### 5.1.1 Sosyal İlişki ve Güven İlişkisi Ağ Örüntülerinin Değerlendirilmesi

Çalışmada SST örnekleminde 71 kişilik bir ağ seçilmiş ve anketler bu kişilerden toplanmıştır. Daha sonra UGES örnekleminde 43 kişi seçilerek anket dağıtılmış ve cevaplar toplanmıştır. SST ve UGES örneklemleri ayrı ayrı inceleyerek, sosyal ağları UCINET 6 programında analiz edilmiştir. SST Örnekleminin Sosyal İlişki ağı Şekil 2’de, Güven İlişkisi ağı Şekil 3’de gösterilmiştir. Güven ilişkisi ağ yapısında ilişkilerin homojen dağıldığını, “otorite” veya “hub” olarak herhangi bir aktörün ağda yer almadığı görülmüştür. Fakat sosyal ilişki ağ yapısına bakıldığında X31, X42, X29, X12 ve X1 aktörlerinin daha merkezi konumda olduğu görülmektedir. Ağın genel yapısı görsel olarak ele alındığında iki küme (cluster) yapısının olduğunu ve X12 ve X1’in arasındaki özelliği göstererek iki küme arasında aracılık görevindedir. Bu iki aktörün kadın aktörler olduğu Şekil 2’de görülmektedir. Türk toplumunun yapısı ele alındığında toplumumuzda erkek ve kadının görevlerinin daha çok “eril” topluma uygun olduğu söylenebilir. Eril toplumlarda erkekler iddiacı, sert ve materyalist özellikler gösterirken, kadınlar ise alçak gönüllü, nazik, hassas, şefkatli ve daha çok hayatın niteliğine önem veren özellikler göstermektedirler (Temel, Yakın ve Misci, 2006). Bu noktadan yola çıkarak kadınların sosyal ilişkilerin niteliğini artırıcı bir etkisi olduğu söylenebilir. Bu etkinin de yapılan araştırmada aracılık etkisi olarak ortaya çıktığı ve kadın aktörlerin ağda aracılık etkisi yüksek pozisyonlarda yer aldığı görülmüştür.

Sosyal ağ örüntüleri yönünden her iki örneklem için değerlendirilirse SST ve UGES sosyal ağlarını görsel olarak karşılaştırıldığında (Şekil 2 ve Şekil 4), sosyal ilişki bağlamında SST'nin UGES'e göre çok daha sosyal ilişki içinde olan aktörlerden oluştuğu söylenebilir. İstatiksel olarak yoğunluk değerlerine bakıldığında (Tablo 8 ve Tablo 10) SST Sosyal ilişki yoğunluğu 0.110 iken UGES Sosyal ilişki yoğunluğu 0.095'dir. Bu çıkarım ortalama uzaklık değerine bakarak da söylenebilir. SST için bu değer 1.953 iken UGES örnekleme için bu değer 2.955'dir (yaklaşık %51 oranında fazladır). Bunun nedeninin temelinde SST örnekleminin en az 5 senedir birlikte çalışan bireylerden oluştuğu söylenebilir.

### **5.1.2 Ağda Yer Alan Aktörlerin Ağ Puanlarının Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Değerlendirilmesi**

Sosyal sermaye yaklaşımı bu çalışmada dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye olarak iki farklı bakış açısıyla ele alınmıştır. Dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımı “güçlü bağların gücü” iddiasına (Coleman, 1988) dayandığından aktörlerin dayanışmacı sosyal sermaye puanları olarak merkezilik özellikleri değerlendirilmiştir. Aktörlerin sosyal ağ analizi neticesinde almış oldukları puanlamalarda “derece merkeziliği”, “yakınlık merkeziliği” ve “arasındalık merkeziliği” değerleri (Freeman, 1979) aktörlerin dayanışmacı sosyal sermayesi olarak ele alınmıştır. Bu noktadan hareketle aktörlerin buldukları ağ içerisinde ne düzeyde dayanışmacı sosyal sermayeye sahip oldukları hesaplanmıştır. Aracı sosyal sermaye yaklaşımı için aktörlerin “yoğunluk değeri”, “aktörün kısıtlılığı” ve “aktörün verimliliği” (Burt, 1997; Abbasi ve diğ. 2012) değerleri alınmıştır.

Yapılan çalışmadaki bulgular incelendiğinde ilk olarak dayanışmacı sosyal sermaye bakış açısı ele alınmıştır. Dayanışmacı sosyal sermaye bakış açısı güçlü bağları gücü kuramına dayandığından aktörlerin ağdaki güçlü ve gömülü (emdedded) konumları ile ilgilenmektedir. UGES ve SST ağlarına bakıldığında (Tablo 12 ve Tablo 19) ortalama gelen bağlantı merkeziliği, giden bağlantı merkeziliği yaklaşık olarak aynı değerleri göstermektedir. Yani genel olarak ağların benzer yapılar içinde olduğunu göstermektedir. Sosyal ilişkiler değerlendirildiğinde Tablo 13 ve Tablo 14'da verilen aktörlere ait maksimum ve minimum değerlere bakıldığında, gelen bağlantı merkeziliği değerinde en yüksek değerleri alan UGES aktörlerinden U17'nin (.79) ve SST aktörlerinden X42'nin (.77) “otorite” özelliğinde olduğu söylenebilir. Aktörlerin otorite özelliği, o ağda diğer

aktörleri üzerinde ciddi bir etkisi ve otorite özelliği gösteren aktörlerin diğer aktörlerle en fazla ilişkide bulunduğunu göstermektedir. Aynı değerlendirme “hub” özelliği açısından yapıldığında giden bağlantı merkeziliği puanlarında SST aktörlerinin çoğunluğu göze çarpmaktadır. Bu durumun ağda yer alan aktörlerin sayıca çok olması nedeniyle giden bağlantı sayısı sayıca çok çıkmaktadır. Her ne kadar değerler normalize edilmişse de aktörlerin bağlantıya geçebileceği aktör sayısının çok olması ve bu noktadan hareketle giden bağlantı sayısının her aktör bazında daha çok olabilme şansına sahip olabilmeleriyle böyle bir durumun gerçekleşmiştir. SST örneklemini yaklaşık UGES örnekleminin iki katıdır.

Güven ilişkisi değerlendirildiğinde gelen bağlantı merkeziliği UGES ağında, SST’ye göre daha baskın olarak görülmektedir. Tablo 21’de güven ilişkisinde sıralamaya bakıldığında UGES ağında yer alan U11, U8, U18, U5 ve U14 aktörlerinin “otorite” özelliği gösterdiği söylenebilir. Giden bağlantı merkeziliği değerlerine bakıldığında, SST ağının büyük olması nispetiyle “X” aktörleri sıralamada görülmektedir. Bu durum da daha önceden bahsedildiği gibi SST ağının büyük olmasının getirdiği bir avantaj ile SST aktörlerinin giden bağlantı merkeziliği puanları daha yüksek çıkmakta dolayısıyla dayanışmacı sosyal sermayelerinin daha iyi olduğu yorumu yapılmaktadır. Bu çalışmada ağın sınırlı olması ve uygulama öncesi sınırların belirlenmesinden ötürü (müdürlük veya direktörlük) kişilerin belli bir örnekleme edindiği ağ bağlantısına bakılmıştır. Sınırlı örneklem büyüklüğü ile yapılmayan bir sosyal ağ analizi çalışmasında giden bağlantı merkeziliği düzeyinin aslında aktörün sosyal ilişkilere ne kadar açık olduğu ve her egonun (aktörün) kendi sosyal ağını isterse ne kadar büyütebileceği de açıktır. Bordieu (1986)’nın da belirttiği gibi, eğer bir ego, kendi ağını ne kadar büyütürse bir o kadar giden bağlantı merkeziliği büyüyecek, sosyal sermayeye çarpan etkisi yapacak ve dolayısıyla dayanışmacı sosyal sermayesi de artacaktır.

Aktörlerin arasındalık merkeziliği değerlendirildiğinde sosyal ilişki ve güven ağının her ikisinde de UGES aktörlerinin çoğunlukta olduğu görülmektedir. Buradan yola çıkarak UGES aktörlerinin ilişki durumunda ilişkinin çeşidine göre ağda belli aktörler “arasındalık merkezi” özelliği (Freeman, 1979) yani ilişkileri düzenleme ve diğer aktörler arası ilişkileri düzenleme eğilimi göstermektedir. Bu özellik SST ağında baskın olarak görülmemektedir.

Yakınlık merkeziliği bakış açısından bakıldığında, Tablo 14'a göre sosyal ilişki ağlarında SST aktörlerinin birbirlerine çok daha fazla yakın olduğu ve aralarında hızlı bir iletişim olduğunu söylenebilir. UGES ağında arasındalık özelliğinin baskın olması da ortaya çıkan durumu destekler niteliktedir. UGES ağında aktörler birbirleriyle iletişime geçmektense merkeziliği yüksek başka bir aktör kullanmaktadır. Bu durum da aktörler arası yakınlık merkeziliğini azaltan bir durum olarak gösterilebilir.

Ayrıca sosyal sermaye puanları bağlamında, SST ve UGES Sosyal İlişki Ağına Dair Dayanımcı Sosyal Sermaye değerlerine bakıldığında (Tablo 12) SST ve UGES ağında yer alan bireylerin ortalama dayanımcı sosyal sermaye puanlarının yaklaşık olarak eşit olduğu söylenebilir. Güven ilişkisinin oluşturduğu dayanımcı sosyal sermaye değerlerine (Tablo 19) bakıldığında UGES örnekleminin gelen ve giden bağlantı merkeziliğine göre daha fazla (%36) dayanımcı sosyal sermayeye sahip olduğu çıkarımı yapılabilir. Kişiler arası güven unsurunun inşa edilmesi için bireylerin birlikte geçirdiği sürenin bu güven ağ örgüsünde bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Aracı sosyal sermaye bakış açısından SST ve UGES ağlarına bakıldığında sosyal ilişki ağları anlamında yoğunluk değerleri arasında farklılık görülmektedir. SST örneklemini, beraber geçirdikleri süre daha fazla olduğu için beklendiği gibi sosyal ilişki bakımından %17 daha fazla yoğunluğa sahip olduğu görülmektedir. Fakat SST ağı daha büyük olduğu için bu durum aktör bazında kısıtlılık değerlerine de yansımaktadır. Tablo 18'de ilk 20'de verilen en az kısıtlı aktörlerin neredeyse hepsi SST ağında yer almaktadır. Her ne kadar yoğunluk değerleri UGES'e göre daha fazla olsa da ağın büyüklüğünden kaynaklı kısıtlılığını azaltıcı potansiyel ilişki kurabileceği aktör fazlalığından SST aktörleri UGES aktörlerinden çok daha az kısıtlılığı vardır. Sosyal ilişki açısından X12 aktörü en yüksek aracı sosyal sermayeye sahiptir. Bunu X1 takip etmektedir. UGES sosyal ilişki ağıda U24 aktörü en yüksek aracı sosyal sermayeye sahiptir. Güven ilişkisi ağına bakıldığında ağın yapısı homojen dağıldığından görsel olarak hangi aktörlerin aracılık etkisi yüksek aktörler olduğunu söylemek kolay değildir. Yapılan analizler neticesinde aktörlerin ağıdaki yoğunluk değerleri, kısıtlılıkları ve verimlilikleri Tablo 24'de verilmiştir.

### 5.1.3 Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Araştırmada SST ve UGES Örneklemelerinden toplanan cinsiyet, yaş, tecrübe, pozisyon, dayanışmacı sosyal sermaye değerleri, aracı sosyal sermaye değerleri, özliderslik, kişilerarası güven ve ÖDV değişkenlerine ait ortalama ve standart sapma değerleri ve değişkenler arasındaki ilişkiler çoklu korelasyon analizi ile araştırılmış ve bulgular Bölüm 4.2’de verilmiştir.

#### i. Demografik Özellikler

Aktörlerin demografik özelliklerinden yaş, tecrübe ve pozisyon arasında beklendiği gibi anlamlı ve pozitif yönde ilişki bulunmuştur. Aktörlerin yaşı ilerledikçe edindikleri tecrübe ve buldukları pozisyon artmaktadır. Sosyal ilişki ağında dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarından olan içeri yakınlık merkeziliği yaklaşımının yaş, tecrübe ve pozisyon ile de anlamlı bir ilişkisi bulunmuştur. Bu noktada durum şöyle açıklanabilir, aktörün yaşı ilerledikçe veya edindiği tecrübe arttıkça bulunduğu ağdaki diğer aktörleri fikirleri ile etkilemesi daha hızlı bir şekilde olacaktır. Bu bulgu, bir sosyal ağ içerisinde yaşlıların gençleri etkilediği veya yönlendirdiği yönündeki beklenti ile paralel bir görüntü çizmektedir.

Güven ilişkisi ağına bakıldığında yaş, tecrübe ve pozisyon özellikleri ile dayanışmacı sosyal sermaye ile anlamlı bir ilişkisi bulunmamıştır. Farklı olarak aracı sosyal sermaye yaklaşımlarından olan yoğunluk ve kısıtlılık değerleri ile ters; verimlilik değeri ile olumlu yönde bir ilişki görülmüştür. Bu durum sosyal ilişkiden farklı olarak aktörlerin yaşı veya pozisyonları ilerledikçe diğer aktörlerle güven ilişkisi az olarak bulunmuştur. İki sosyal ağda bulunan bulgular ortak ele alındığında şu yargıya ulaşılabilir: Yaş, tecrübe veya pozisyon olarak yüksek bir mevkide bulunan bir aktörün sosyal ilişkiler anlamında diğer aktörleri etkilemesi veya onları fikirleri ile yönlendirmesi daha rahat olmakla beraber bu etkilenme güven duygusunda görünmemektedir. Ağda yer alan aktörler üst mevkilerde görünen aktörlerle güven ilişkisine az girmektedir. Bu durumda sır veya dert paylaşma (sosyal ağ analizinde sorulan sorudan çıkarımla) davranışlarında aktörlerin “amir, abi/abla” olarak gördükleri diğer aktörleri tercih etmediklerini göstermektedir. Ağda bulunan aktörlerin sır paylaşmamasını amirlerinin daha sonra bu durumu kullanabilecekleri veya bir terfi durumunda kötü bir önyargı oluşturabileceği ihtimalinden kaynaklandığını söyleyebiliriz.

## ii. Özliderslik

Araştırmanın bağımlı değişkenlerinden biri olan özliderslik ile sosyal sermaye yaklaşımları arasındaki ilişki araştırılmıştır. Kişinin örgüt içinde bulunduğu konum itibarıyla, elde edeceği sosyal sermayenin göstereceği özliderslik davranışına olumlu etkisi olacağı (Sanchez, 2011; D'Intino, ve diğ., 2007; Bock ve diğ., 2005; Gomes-Casseres ve diğ., 2006, Tabak ve diğ., 2011; Fransen ve diğ. 2015) yapılan araştırmalar ışığında öngörölmüştü. Öncelikli olarak Tablo 28'de verilen tabloda gösterildiği üzere özliderslik ile dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarından arasındalık ve içeri yakınlık merkeziliği arasında bir ilişki ( $r=.312$ ,  $p<.05$ ;  $r=-.262$ ,  $p<.5$  sırasıyla) bulunmuştur. Fakat hipotez 1 ve hipotez 2'nin cevaplanması amacıyla yapılan hiyerarşik regresyonda her ne kadar dayanışmacı sosyal sermaye ile arasında anlamlı bir ilişki göröldüyse de regresyon analizinde bir yordayıcı etkiye rastlanmamıştır.

Elde edilen tüm bu bulgular bağlamında, Hipotez 1 ve Hipotez 2 reddedilmiştir. Bu bulgu, araştırmada referans olarak verilen çalışmalara (Sanchez, 2011; D'Intino, ve diğ., 2007; Bock ve diğ., 2005; Gomes-Casseres ve diğ., 2006, Tabak ve diğ., 2011; Fransen ve diğ. 2015) uygun olarak bulunmamıştır. Bunun nedeni örneklemin kapalı grup özelliğinden kaynaklı az sayıda örneklem kullanılmıştır. Az sayının, yapılan analizlerde hata payını yükseltmesinden dolayı beklenen ilişkiye yönelik yordayıcı bir etki görölememiştir.

## iii. Yönetimin Niyetine İnanç (YNI)

Örgütü oluşturan unsurlar arasındaki ilişkinin gelişerek bir güven ortamı sağladığı ve bu güven ortamının sosyal sermaye ile ilişkisinin olduğu yönünde çalışmalar göz önüne alındığında (Tsai ve Ghosal, 1998; Hauser ve diğ., 2016) sosyal sermaye ile kişilerarası güven düzeyi boyutlarından biri olan yönetimin niyetine inanç (YNI) arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı araştırılmıştır

Sosyal ilişki ağında, YNI ve yoğunluk değeri arasında anlamlı bir ilişki ( $r=.262$ ,  $p<.05$ ) göröldüyse de yapılan hiyerarşik regresyon analizinde bir yordayıcı etkiye rastlanmamıştır.

Elde edilen tüm bu bulgular bağlamında, hipotez 3a ve hipotez 4a reddedilmiştir.

#### **iv. Çalışma Arkadaşlarının Niyetlerine İnanç**

Putnam (2000)'a göre örgüt içindeki sosyal ilişkiler, sosyal içi bağlılıkları artırdığı gibi aktörler arasında karşılıklı güveni de geliştirdiği kabul edilmektedir. Yapılan araştırma kapalılık özelliği gösterdiğinden, aktörler arası düzenli görüşme veya ilişkide olma düzeyi yüksek olduğundan, güven düzeyinin artması ve dolayısıyla sosyal sermayenin de artması beklenmektedir (Coleman, 1988). Bu çalışmaların ışığında güven alt boyutlarından biri olan çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç (CAN) ile sosyal sermaye arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Yapılan regresyon analizinde (Tablo 33) dayanışmacı sosyal sermaye yaklaşımlarının veya aracı sosyal sermaye yaklaşımlarının CAN boyutunun varyansının açıklamasında anlamlı herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir.

Elde edilen tüm bu bulgular bağlamında, Hipotez 3b ve hipotez 4b reddedilmiştir.

#### **v. Çalışma Arkadaşlarının Davranışlarına İtimat Etme**

Güven ve sosyal sermaye arasındaki araştırmalar (Tsai ve Ghosal, 1998, Başak ve Öztaş 2010) ışığında güven alt boyutlarından biri olan çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme (CAI) ile sosyal sermaye arasındaki ilişki hiyerarşik regresyon (Tablo 34) ile araştırılmıştır. Tüm bağımsız değişkenler modele sokulduğunda gelen bağlantı merkeziliğinin ( $\beta=0,41$   $p<.05$ ) ve arasındalık merkeziliğinin ( $\beta=0.37$ ,  $p<.05$ ) anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür.

Elde edilen tüm bu bulgular bağlamında, Hipotez 3c desteklenmiş fakat hipotez 4c reddedilmiştir. Tsai ve Ghosal (1998)'in da önerdiği gibi bulgular örgütte yer alan aktörün dayanışmacı sosyal sermayesinin, yine örgütte yer alan diğer aktörlere karşı duyduğu güven düzeyinde olumlu bir etkisi olduğunu göstermektedir.

#### **vi. Yönetimin Eylemlerine İtimat Etme**

Fukuyama (2005)'nin ve Putnam (1993)'in çalışmalarında belirttiği gibi, sosyal sermaye, örgüt içinde yönetimin de belirttiği, ortak hedef olarak ortaya çıkmakta ve sosyal ilişkiler arttıkça sosyal sermayenin de benzer şekilde artacaktır. Böylece artan sosyal sermaye ile ağda yer alan aktörlerinde güven düzeyi ve bağlılıkları da bu yönde artacaktır. Bu bakış açısında yola çıkarak güven alt boyutlarından sonuncusu yönetimin eylemlerine itimat etme (YEI) ile sosyal sermaye arasındaki ilişki araştırılmış ve bulgular

Tablo 35’de verilmiştir.

Tüm bağımsız değişkenler modele sokulduğunda, cinsiyet ( $\beta=-0,38$   $p<.05$ ) ve giden bağlantı merkeziliğinin ( $\beta=0,39$  ,  $p<.05$ ) anlamlı etkisinin olduğu görülmüştür.

Elde edilen tüm bu bulgular bağlamında, Hipotez 3d desteklenmiş fakat hipotez 4d reddedilmiştir. Bu bulgular ışığında, Putnam (1993)’ın da çalışmasında bahsettiği üzere, aktörlerin sahip olduğu dayanışmacı sosyal sermayenin güven ilişkilerini belirlemede etkili olduğu ile açıklanabilir. Desteklenen hipotezden çıkarımla, yönetimin bir eylemi olan terfi kararı ile ağdaki aktörlerin bu kararlar neticesinde üstlendikleri rollerin kurumda oluşan sosyal ve güven ilişkisi oluşumunda etkin bir rol oynadığı söylenebilir.

Cinsiyetin, yönetimin eylemlerine itimat düzeyi ile ters yönde bir yordayıcı etkisi ( $\beta=-0.38$ ,  $p<.05$ ) olduğu görülmüştür. Bu durum, aktörlerin cinsiyetlerine göre yöneticilerin aldığı kararlara veya eylemlere karşı duyduğu itimatın ters olarak geliştiği yönünde yordayıcı bir bulgudur. Bu bulguya yönelik bir hipotez kurulmamıştır.

#### **vii. Örgütsel Vatandaşlık Davranışını**

Son olarak ağlarda bulunan kişilerin performansı ve ağdaki pozisyonları arasındaki ilişkiyi (Mehra, Kilduff ve Brass, 2001) ve ağlarda merkezi konumda bulunanların performanslarının daha iyi olduğu yönde ilişkiyi (Sparrowe ve diğ., 2001; Abbasi, Chung ve Liaquat, 2012) araştıran çalışmalar ışığında örgütsel vatandaşlık davranışı ve sosyal sermaye arasındaki ilişki incelenmiş ve bulgular



**Tablo 36'** da verilmiştir.

Tüm bağımsız değişkenler modele sokulduğunda gelen bağlantı merkeziliğinin ( $\beta=0.51$ ,  $p<.01$ ) ve arasındalık merkeziliğinin ( $\beta=0.31$ ,  $p<.05$ ) ÖVD varyansını açıklamada anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir.

Elde edilen tüm bu bulgular bağlamında, Hipotez 5 desteklenmiş fakat hipotez 6 reddedilmiştir. Bu bulgu, ağdaki aktörün sahip olduğu merkezilik özelliği ile sergilediği ÖVD arasındaki (Sparrowe ve diğ., 2001; Abbasi, Chung ve Liaquat, 2012) olumlu etkiyi doğrular niteliktedir.

Araştırma kapsamında sorulan hipotezler ve bulunan bulgular ışığında bulunan anlamlı ilişkilere dair cevaplar Tablo 37'de verilmiştir.

**Tablo 37 Hipotezler ve Sonuçları**

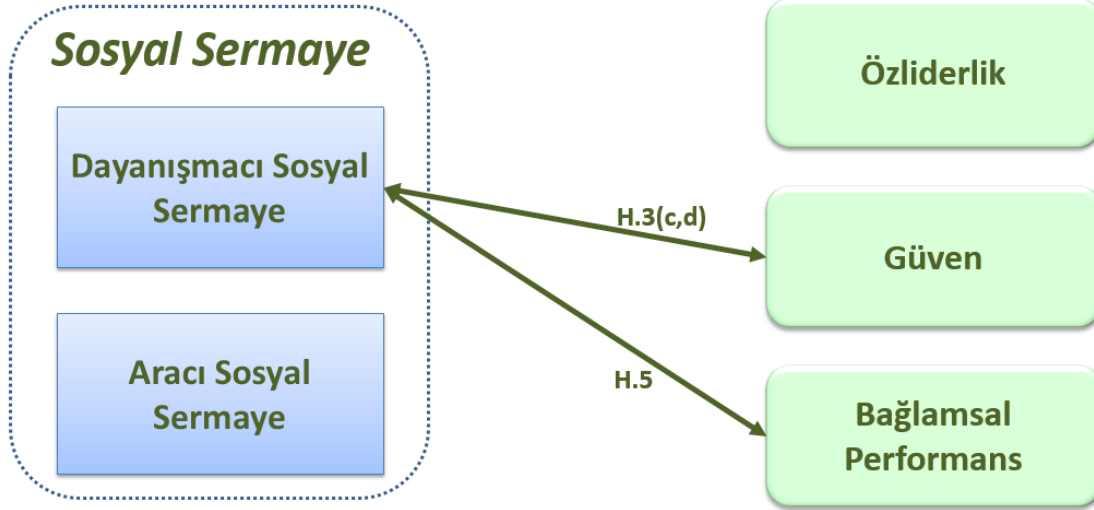
<b>Hipotez</b>	<b>Sonuç</b>
<i>Hipotez 1: Dayanımcı sosyal sermaye ile öz liderlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Desteklenmemiştir.
<i>Hipotez 2: Aracı sosyal sermaye ile öz liderlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Desteklenmemiştir.

<i>Hipotez 3a: Dayanışmacı sosyal sermaye ile yönetimin niyetine inanç düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Desteklenmemiştir.
<i>Hipotez 3b: Dayanışmacı sosyal sermaye ile çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Desteklenmemiştir.
<i>Hipotez 3c: Dayanışmacı sosyal sermaye ile çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	<b>Desteklenmiştir.</b>
<i>Hipotez 3d: Dayanışmacı sosyal sermaye ile yönetimin eylemlerine itimat etme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	<b>Desteklenmiştir.</b>
<i>Hipotez 4a: Aracı sosyal sermaye ile yönetimin niyetine inanç düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Desteklenmemiştir.
<b>Hipotez</b>	<b>Sonuç</b>
<i>Hipotez 4b: Aracı sosyal sermaye ile çalışma arkadaşlarının niyetlerine inanç düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Desteklenmemiştir.
<i>Hipotez 4c: Aracı sosyal sermaye ile çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Desteklenmemiştir.

<i>Hipotez 4d: Aracı sosyal sermaye ile yönetimin eylemlerine itimat etme düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Desteklenmemiştir.
<i>Hipotez 5: Dayanışmacı sosyal sermaye ile performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	<b>Desteklenmiştir.</b>
<i>Hipotez 6: Aracı sosyal sermaye ile performans arasında anlamlı bir ilişki vardır.</i>	Desteklenmemiştir.



Araştırma öncesinde önerilen modele göre desteklenen ilişkiler Şekil 6'da gösterilmiştir.



**Şekil 6 Desteklenen İlişkileri Gösteren Model**

## 5.2 ARAŞTIRMANIN YAZINA KATKISI

Araştırmada dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye yaklaşımları için farklı yaklaşımlar denenmiş ve aralarındaki ilişki araştırılmıştır. Bu çalışmada kurum içinde bulunan bireylerin ve dolayısıyla kurumun sahip olduğu sosyal sermayenin ölçülmesi sağlanmıştır. Ele alınan dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye bakış açısı ile kurum içinde bulunan sosyal ağların değerlendirmesi yapılmıştır. Kurumda bulunan kişilerin diğer çalışanlarla oluşturduğu birçok ağ içinden sosyal ilişki ve güven ilişkisi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışmada ağı oluşturan ilişkilerin “var-yok” anlayışından öte ilişkinin gücünü de belirlemek amacıyla ilişkinin değerlendirmesi (valued) de yapılmıştır. Böylece oluşan ağdaki ilişkilerin gücü ile aktörlerin ağda buldukları pozisyon ötesinden sahip oldukları ilişkilerin gücünün de hesaba katıldığı bir analiz yapılmıştır. Yazında sosyal sermayenin sosyal ağ analizi metodu ile analiz eden ve nicel yöntemle değerlendiren çalışmalar (Burt, 2000,2001; Freeman, 1979; Lin, 1999; Öztaş, 2007; Seçer 2009) bulunmaktadır. Bu çalışmalara bir katkı olarak yapılan çalışmada sosyal sermaye iki değişik bakış açısı (dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye) olarak ele alınmış ve yine ağda yer alan aktörlerin davranışlarıyla arasındaki ilişkilere bakılmıştır.

Çalışmada özlüderlik değişkeninin de incelenmesi gerçekleştirilmiştir. Yerli yazına Houghton ve Neck (2002) revize edilmiş özlüderlik ölçeği kazandırılmasından sonra

(Tabak, Türköz ve Basım, 2013) özliderslik konusunda çalışmalar artmıştır (Göksoy, Emen ve Yenipınar, 2014; Garipağaoğlu ve Güloğlu, 2015). Bu çalışma ile Houghton ve diğ. (2012)'de yayınladığı kısaltılmış özliderslik ölçeğinin (ALSQ) Türkçe'ye uyarlama çalışması (Brislin,1986) yapılmış ve yapılan uygulama ile güvenilirlik düzeyi ( $\alpha = .82$ ) uygun bulunmuştur (Nunnally, 1978). Kısaltılmış özliderslik ölçeğinin (9 madde), gelecek dönemde yapılacak çalışmalara faydalı olacağı ve özellikle revize edilmiş özliderslik ölçeğine (32 madde) göre kısa olmasından ötürü birden çok ölçeğin kullanıldığı çalışmalarda madde sayısının fazla olmamasını sağlayacaktır.

Araştırmada diğer değişkenlerden biri olan kişilerarası güven düzeyini ölçmek için Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen 12 maddelik bir ölçek uygulanmıştır. Özliderslik ölçeğinde olduğu gibi bu ölçeğin de Türkçe'ye uyarlama çalışması (Brislin,1986) yapılmış ve yerli yazına kazandırılmıştır. Özliderslik ve kişilerarası güven ölçekleri ilk defa Türkiye'de ve Türk savunma sektöründe yer alan önemli bir firmaya uygulanmış ve geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır.

Kuramsal olarak, desteklenen hipotezlerden iki tanesi dayanışmacı sosyal sermaye ile çalışma arkadaşlarının davranışlarına ve yönetimin eylemlerine itimat etme düzeyi arasında anlamlı ve yordayıcı bir ilişki görölmüştür. Dayanışmacı sosyal sermaye temel olarak hatırlanacağı üzere güçlü bağlar kuramını (Coleman, 1988) esas almaktadır. Bu görüşte aktörün merkezilik özelliği onun sahip olduğu güçlü bağların göstergesi niteliğindedir. Bu yaklaşımdan yola çıkılarak kurulan hipotezler dayanışmacı sosyal sermaye ile kişiler arası güven alt boyutlarından "itimat etme" davranışıyla yordayıcı etkisi görölmüştür. Güvenin sosyal sermaye ile güçlü ilişkisi konusunda Coleman (1998), Putnam (1993) ve Fukuyama (2005) gibi yazarlar çalışmalar ortaya koymuştur. Yapılan çalışmada güven alt boyutları olarak belirlenen dört boyutun ikisinde ilişki görölmüş, "inanç" olarak değerlendirilen diğer alt boyutlarda ilişki tespit edilememiştir. Bu noktada, sosyal ağda yer alan aktörlerin birbirine duyduğu itimat etme düzeyleri de beklendiği gibi (Cohen ve Prusak, 2001; Başak ve Öztaş 2010; Iravani, 2010) anlamlı ve olumlu yönde çıkmıştır.

Diğer bir desteklenen hipotez, dayanışmacı sosyal sermaye ile performans arasında anlamlı ve yordayıcı bir ilişki tespit edilmiştir. Yazında yapılan araştırmalar (Mehra, ve diğ., 2001; Sparrowe ve diğ., 2001; Abbasi ve diğ., 2012), aktörlerin ağdaki pozisyonlarıyla gösterdikleri performans arasındaki olumlu ilişkiler, yapılan çalışmada

bulunan yordayıcı etki ile aynı yöndedir. Özellikle insan kaynakları araştırmalarında (Hollenbeck ve Jamieson, 2015), sosyal sermaye ile insan kaynağının gösterdiği verimlilik, performans ve üretkenlik gibi konular için önemli bir sermaye çeşidi olarak öne çıkmaktadır. Çalışmada desteklenen bulgu ile bu önem anlaşılmış ve kişilerin performansını artırılması için sosyal sermayenin desteklenmesinin önemli olduğu görülmüştür.

Yapılan araştırmada sosyal ağda sosyal sermayenin araştırılması için iki temel yaklaşımı göz önüne alınmıştır. Bunlar dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye yaklaşımlarıdır. Bu yaklaşımlardan sadece dayanışmacı sosyal sermaye ile ilişkili üç hipotez desteklenmiş, diğer sosyal sermaye çeşidi olan aracı sosyal sermaye ile aktörlerin gösterdikleri özlilerlik, güven ve performans davranışlarıyla ilgili anlamlı bir ilişki görülemedi. Bu noktadan yola çıkarak, sosyal sermaye yaklaşımlarından güçlü bağların gücü yaklaşımını temel alan dayanışmacı sosyal sermayenin, araştırmanın temel konusu olan sosyal sermaye nedir ve sosyal bir ağda nasıl ölçülebilir düşüncesinde referans sermaye olarak ortaya çıkmıştır. Yazında sosyal sermaye olarak genel tanımlanan kavram, bu çalışmada dayanışmacı sosyal sermaye olarak belirginleşmiştir.

Çalışmada farklı iki tip araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemler tarama tipi araştırma yöntemi ve sosyal ağ analizi yöntemidir. Bu iki farklı araştırma yönteminin bir arada kullanılması yazında yenilikçi bir yaklaşım olup, araştırmanın bu yönde yazına katkı sağladığı düşünülmektedir. Ayrıca yerli yazında sosyal ağ analizi kullanan çalışmalar son yıllarda artmasına rağmen tarama tipi veya mülakat tipi araştırma yöntemlerine göre çok daha az sayıda rastlanmaktadır. Bu anlamda da yerli yazına katkı sağladığı ümit edilmektedir.

### **5.3 ARAşTIRMANIN UYGULAMACILARA KATKISI VE YÖNETİCİLERE ÖNERİLER**

Araştırma kapsamında alınan veriler, Türk savunma sanayisinde önemli bir kurum olarak kabul edilen ASELSAN şirketinde çalışan mühendislerden alınmıştır. Yazında yapılan çalışmaların çoğunluğu okullarda, askeri kuruluşlarda veya sağlık kuruluşlarında (Balwin ve diğer, 1997; Bock ve diğer., 2005; Sanchez, 2011; D'Intino, ve diğer., 2007; Fransen ve diğer., 2015; Gomes-Casseres ve diğer., 2006; Johnson ve diğer., 2015) yapılmıştır. İşgörenlerle yapılan araştırmalara katkı sağlayacak şekilde mühendislik alanında etkili

olan bir kurumun teknik personelinden veriler alınmıştır. Ayrıca kurumların sermaye olarak sadece somut olarak sahip olduğu mal varlıklarına değil çalışanlarıyla sahip olduğu soyut sermayelere de önem verdiği (Putnam, 1993; Cohen ve Prusak, 2001, Nahapiet ve Groshal, 1998) bir dönemde, çalışanların sahip oldukları sosyal sermaye ile kurum içinde gösterdikleri özlüderlik, güven ve performans davranışları arasındaki ilişki araştırılmış ve yöneticilere bu anlamda çalışanları farklı bir gözle değerlendirmeleri için bir yöntem önerilmiştir.

Yapılan çalışmada değişik bakış açıları ile ölçülen sosyal sermayenin örgütsel davranış biçimlerinden olan özlüderlik, kişilerarası güven ve ÖVD ile ilişkileri ortaya konulmuştur. Bu kapsamda yöneticilerin, çalışanlarının yetkinliklerinin değerlendirirken çalışanların sahip oldukları birtakım yeteneklerine ek olarak sahip oldukları sosyal sermayeyi de göz önüne alması ve bundan fayda sağlamaya çalışması önemlidir (Sözen, Varoğlu, Yeloğlu ve Basım, 2015). Bu çalışma hâlihazırda kurumda çalışan kişilere uygulanmıştır. Bu çalışmaya ek olarak işe almayı planladıkları adayları değerlendirirken de bu uygulamaya benzer, aday mühendislerin sosyal sermayesini ve kurum içinde göstereceği örgütsel davranışların analizine de katkı sağlaması umulmaktadır. Bulgularda ortaya çıkan performans ile sosyal sermaye arasındaki ilişki de araştırmanın sonuçlarından biridir. Kurumun beklediği performansı veya ÖVD olsun, bu amaçla sosyal sermayesi yüksek olma potansiyeli taşıyan adayların belirlenmesi daha sonra beklenecek yüksek performans için bir önkoşul olma durumu taşımaktadır. Böylece aday mühendisler değerlendirilirken yüksek sosyal sermayeye sahip olanların gelecekte de kurum içinde yüksek performans sergileyecekleri öngörülmektedir. İşe alımlarda da adayların sosyal sermayesinin ölçülmesi ve alım kararı verilirken sahip olduğu yetenek ve yetkinlikler dışında sosyal sermayesi de göz önüne alınmasının uygun olacağı önerilmektedir.

#### **5.4 ARAŞTIRMANIN KISITLARI**

Çalışma yerli yazında sosyal sermayenin kurumsal ölçekte sosyal ağ analizi yapılarak ölçülmesi anlamında yapılan ilk çalışmalardan biridir. Seçilen örneklem Ankara'da bir savunma şirketinde çalışan mühendislerden oluşmaktadır. Yapılan çalışma ilgili şirket özelinde ve toplamda 114 çalışana dağıtılmıştır. Sosyal ağ analizi uygulamasının etkili bir şekilde yapılabilmesi için sonlu bir ağ seçilmesi ve analizinde bu ağ üzerinde yapılması gerektiğinden seçilen şirkette de bir örneklem alınmıştır. Bu

anlamda yapılan çalışmanın sadece SST veya UGES personeli ve birkaç müdürlükte çalışan kişilerden oluşması araştırmanın kısıtlarından bir tanesidir. Ayrıca örneklem sayısının sosyal ağ analizinin yapılabilmesi için çok büyük boyutta olmaması gerekmektedir. Sosyal Ağ analizi gerektiren problemler zor problem (NP-hard) olarak sınıflandırıldığından örneklem sayısı arttıkça aktörler arası ilişki sayısı üssel artacağı için örneklem sayısı sınırlandırılmaktadır. Örneklem ayrıca cinsiyet açısından değerlendirildiğinde mühendislik branşlarında kadın çalışan sayısının az olması sebebiyle örneklemin büyük kısım erkeklerden oluşmaktadır. Bu haliyle sonuçlar yanlı bir özelliğe sahiptir.

Çalışmada karşılaştırılan SST ve UGES örneklemleri, kurumdaki bölümlerin dağılımı sonucu eşit olarak seçilememiştir. SST örnekleminde 71 aktöre anket dağıtılmıştır. UGES örnekleminde ise bu sayı 43'tür. İki ağda bulunan düğüm (aktör) sayısı neredeyse birbirlerinin iki katı olmasından kaynaklı yapılan sosyal ağ analizi metodunda bir kısıt oluşturmuştur. Her ne kadar sonuçlar normalize edilmiş olsa da yapılan istatistiksel analizdeki örneklem büyüklüğü etkisi sadece normalizasyon yaparak giderilememiştir. Özellikle giden bağlantı merkeziliği veya gelen bağlantı merkeziliği değerleri, ağda yer alan aktör sayısından etkilenmektedir. Bu durumda da sonuçların yanlı bir özelliği ortaya çıkmaktadır.

Yapılan çalışmada, güven ölçeğinin dört alt boyutu bulunmaktadır. Bu alt boyutlardan “çalışma arkadaşlarının davranışlarına itimat etme” ve “yönetimin eylemlerine itimat etme” alt boyutlarını ölçmek için üçer tane soru sorulmaktadır. Ölçeğin geçerlilik analizi yapılırken, kullanılan ölçeğin geçerliliğini sağlamak ve gerekli uyum indeksleri seviyelerini yakalamak için bu iki alt boyutu ölçen birer soru silinmiştir. Geçerlilik sağlandıktan sonra her iki alt boyutu ölçmek için iki soru kullanılmıştır. Kullanılan ölçeğin alt boyutlarının üçer sorudan oluşmasını nedeniyle, geçerliliği sağlamak için sadece birer soru silinmesinin ardından iki alt boyut ikişer soru ile ölçülmüştür.

SST ve UGES örneklemleri üzerinde yapılan çalışmada hem sosyal ilişki hem de güven ilişkisi araştırılmıştır. Araştırmayı derinleştirmek adına hem sosyal ilişki hem de güven ağlarına bakılmıştır. Fakat aynı örneklemden sosyal ilişki ve güven ağlarına



bakıldığında birbirinden çok farklı iki ağ bulunmuştur. Bu farklılık değişik analizler yapılmasının sağlamıştır fakat güven ağının daha hassas nitelik taşıması (ağda yer alan diğer aktörlere duyulan güvenin düzeyi) nedeniyle ilişkiler azalmıştır.

Araştırma kesitsel veri ile gerçekleştirilmiş ve dolayısıyla belirli bir zaman dilimindeki durumu yansıttığından sonuçlarla ilgili genelleme yapmak doğru olmayabilir (Güzbüz ve Şahin, 2015). Anlık verilerin toplanmış olması değişkenler arasındaki ilişkiyi de etkilemektedir. Araştırmanın yapıldığı dönemde kurumun içinde bulunduğu çevresel şartlar, kişinin ailevi durumu ve iş yoğunluğu değişkenlere yönelik fikirlerinde farklılaşmaya neden olabilmektedir. Farklı zaman dilimlerinde verilerin tekrar toplanması suretiyle bu kısıtların etkisi azaltılabilir.

Örneklemin araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin tutumları öz değerlendirme yöntemi ile subjektif olarak ölçülmüştür. Podsakoff, MacKenzie ve Podsakoff (2012), bu yöntemle toplanan veriler kullanılarak yapılan analizlerin değişkenler arasındaki ilişkilerde yanlılığa sebep olacağını belirtmiştir. Bu nedenle ortak yöntem varyansı ve sosyal beğenirlik etkisinin varlığından söz etmek mümkündür. Elde edilen verilerle yapılan analizlerde doğrusal ilişkilerin büyüklüğü etkilendiğinden sonuçların yorumlanmasında dikkatli olunması gerekmektedir.

## **5.5 GELECEK ARAŞTIRMACILARA ÖNERİLER**

Daha önce de belirtildiği gibi SST ve UGES örneklemi üzerinde yapılan çalışmada hem sosyal ilişki hem de güven ilişkisi araştırılmıştır. Her iki örnekleme de aktörlere sorulan sorunun diğer aktörlerle arasındaki ilişki durumunu ve boyutunu tekrar gözden geçirmesine ve hatta değiştirmesine neden olmuştur. Gelecek dönem araştırmalarda soruların değiştirip daha farklı ilişkilerin incelenmesi ve bu ilişki ile daha farklı örgütsel davranışların ilişkilendirilmesi yazına daha fazla katkı sağlayacaktır.

Ayrıca parametrik olmayan verilerin analiz edilmesinde kullanılan çeşitli istatistiksel analiz metotları olan QAP(Quadratic Assignment Procedure), OLS (Ordinary Least Square Analysis) gibi metotların yine sosyal analiz yapılması amacıyla uygulanması yazına iyi bir kazanım sağlayacaktır.

## 5.6 SONUÇ

Yapılan bu çalışma ile sosyal sermayenin örgütsel davranış biçimlerinden olan özliderslik, kişilerarası güven ve performans ile ilişki araştırılmıştır. Yerli yazında çok kullanılmayan bir yöntem olan SAA yöntemi, sosyal sermayenin ölçülmesi amacıyla kullanılmıştır. Yazında genelde sosyal sermaye tek bir bakış açısında kabul edilerek incelenmektedir. Bu çalışmada sosyal sermaye en geniş kümede, farklı bakış açılarıyla incelenmiştir. Sosyal sermaye kavramı, Lin (1999) tarafından önerilen bakış açısıyla iki temelde incelenmiştir: Dayanışmacı sosyal sermaye ve aracı sosyal sermaye. Bu her iki bakış açısı için değişik SAA puanları kullanarak, farklı bakış açılarıyla sosyal sermayenin bir aktör tarafından nasıl sahip olunabileceği anlatılmıştır.

Bunun yanında örneklemdaki bireylerden özliderslik, kişilerarası güven ve ÖVD ölçekleri ile toplanan verilerle sosyal sermaye puanları ile arasındaki ilişki incelenmiştir. İncelemeler sonucunda dayanışmacı sosyal sermaye ile kişiler arası güven alt boyutlarından olan çalışma arkadaşlarının davranışlarına ve yönetimin eylemlerine itimat düzeyleri arasında anlamlı ve yordayıcı bir ilişki bulunmuştur. Performans ve sosyal sermaye arasındaki ilişki ele alındığında dayanışmacı sosyal sermaye ile bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Çalışmanın bir başka katkısı olarak, Houghton ve diğ. (2012)'de yayınladığı 9 maddelik kısaltılmış özliderslik ölçeğinin (ALSQ) ve Cook ve Wall (1980) tarafından geliştirilen 12 maddelik kişiler arası güven ölçeğinin Türkçe'ye uyarlama çalışması (Brislin, 1986) yapılmıştır. Türkçeleştirilen ölçeklerin gelecekte araştırmacılara kolaylık sağlayacağı umulmaktadır.

Çalışmada yazında yeni sayılabilecek bir hibrit araştırma yöntemi kullanılmıştır. SAA ile elde edilen sosyal sermaye puanları ile tarama tipi araştırma yöntemi ile elde edilen örgütsel davranış verileri arasındaki ilişkileri sorgulayan hipotezler önerilmiş ve regresyon testi ile hipotezler test edilmiştir.

Sosyal sermaye kavramının hem makro hem de mikro inceleyen çalışmalar giderek artmaktadır fakat yerli yazında henüz olgunluk düzeyinin çok altında, çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu yapılan çalışma ile sosyal sermaye konusunda görülen boşluğun dolduracağı ve gelecek dönem çalışmalarına ışık tutması beklenmektedir.

Henüz yerli yazında SAA uygulaması az olmakla birlikte gelişen internet ortamı ve elde edilen verilerin çoğalmasıyla SAA uygulamasının birçok çalışmada bulgu ortaya çıkarabilecek bir analiz yöntemi olduğu düşünülmektedir. Çalışmada uygulanan SAA ve bulguların değerlendirilmesi yapılacak diğer çalışmalara ışık tutacağı ve katkı sağlayacağı umulmaktadır.



## KAYNAKLARÇA

Abbasi, A., Chung, K.S.K. ve Liaquat, H. (2012). Egocentric analysis of co-authorship network structure, position and performance. *Informatiton Processing and Management*, 48, 671-679

Abbasi, A., Wigand, R. ve Liaquat, H. (2014). Measuring social capital through network analysis and its influence on individual performance, *Library & Information Science Research*, 36, 66–73

Anderson, J. ve Gerbing, D. (1984). The effect of sampling error on convergence, improper solutions and goodness of fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173

Anderson, J.S. ve Prussia, G. E. (1997). The self-leadership questionnaire: Preliminary assesment of construct validity, *The Journal of Leadership Studies*, 4, 119-143.

Ardahan, F. (2012). Sosyal sermaye ölçeği geçerlilik, güvenirlilik çalışması, *International Journal of Human Science*, 9(2), 773-789

Baay, P. E., Aken, M. A. G., Ridder, D. T. D. ve Lippe, T. (2014). Understanding the role of social capital in adolescents' Big Five personality effects on school-to-work transitions, *Journal of Adolescence*, 37(5), 739–748

Bachmann, R. (2003). Trust and power as means of co-ordinating the internal relations of the organization - a conceptual framework, *Trust Process in Organizations: Emprical Studies of Determinants and The Process of Trust Development* (6. Baskı). Northampton: Elgar Publishing

Baldwin, T. T., Bedell, M. D. ve Johnson, J. L. (1997). The social fabric of a team-based m.b.a. program: network effects on student satisfaction and performance, *Academy of Management Journal*, 40(6),1369-1397

Baltaş, A. (2015). *Sosyal sermaye aktif değerlerin toplamıdır*, 28 Aralık 2015 <http://www.baltasgrubu.com/makaleler/sosyal-sermaye-aktif-degerlerin-toplamidir.html>

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*, New York: General Learning Press, 305-316.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120

Barney, J. B. ve Hansen, M. H. (1994). Trustworthiness: can it be a source of competitive advantage?, *Strategic Management Journal*, 15(82), 175-203.

Başak, S. ve ÖZTAŞ, N. (2010). Güven ağbağları, sosyal sermaye ve toplumsal cinsiyet, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 27-56

Balkundi, P. ve Kilduff, M. (2006). The ties that lead: A social network approach to leadership, *The Leadership Quarterly*, 17, 419–439

Barro, Robert J. (1992). *Human Capital and Economic Growth*, İçinde Jakson Hole (Der.), Policies For Long-Run Economic Growth, Federal Reserve Bank of Kansas City.

Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Arıkan Yayıncılık, 6.Baskı

Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G., ve Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social-psychological forces, and organizational climate. *Management Information Systems Quarterly*, 29(1), 87-111.

Bolino M.C., Turnley W.H ve Bloodgood J.M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of Management Review*, 27 (4), 505-522

Bono, J. E. ve Anderson, M. H. (2005). The advice and influence networks of transformational leaders, *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1306–1314

Borman, W. C., ve Motowidlo S. J. (1997). Task performance and contextual performance: the meaning for personnel selection research, *Human Performance*, 10, 99–109.

Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital*, İçinde J. G. Richardson (Der.), Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, New York: Greenwood Press

Bouty, I. (2000). Interpersonal and interaction influences on informal resource exchanges between R&D researchers across organizational boundaries. *The Academy of Management Journal*, 43 (1), 50-65.

Brislin, R. W., (1986). *Back-translation methods: The wording and translation of research instruments*. İçinde W. J. Lonner & J. W. Berry (Der.), Field methods in cross-cultural research (pp. 137 – 164). Beverly Hills, CA: Sage

Bromiley, P. ve Cummings, L. L., (1996), The organizational trust inventory (OTI). İçinde Roderick M. Kramer ve Tom R. Tyler (Der.), Trust in Organizations: 302-319. Thousand Oaks: Sage.

Brown , T.A. (2006). Confirmatory factor analysis for applied research. New York: The Guilford Press

Bryant, A. ve Kazan, A. (2012). Self Leadership – How to become a more successful, efficient, and effective leader from the inside out. McGraw-Hill

Burt, S. R. (1997). The contingent value of social capital, *Administrative Science Quarterly*, 42 (2), 339-365

Burt, S. R. (2000). The network structure of social capital, *Research in Organizational Behaviour*, 22, 345-423

Burt, S. R. (2001). *Structural holes versus network closure as social capital*. Social Capital: Theory and Research. Sociology and Economics: Controversy and Integration series., İçinde Nan Lin, Karen S. Cook K.ve Burt R. S. (Der.), New York: Aldine de Gruyter

- Burt, R. S., Hogart, R. M. ve Claude, M. (2000). The social capital of french and american managers, *Organization Science*, 11(2), 123-147.
- Butler, J.K.Jr. ve Cantrell, S. (1984). A Behavioral Decision Theory Approach to Modeling Dyadic Trust in Superiors and Subordinates, *Psychological Reports*, 55,19-28.
- Büyüköztürk, Ş. (2004). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara, Pegem A Yayıncılık
- Byrne, B. M. (1998). Structural Equation Modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic Concepts, Applications, and Programming. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates
- Carrington, P. J, Scott, J. ve Wasserman, S. (2005). *Models and method in social network analysis*, Cambridge University Press
- Chan, J. To, H. Ve Chan, E. (2006). Reconsidering social cohesion: developing a definition and analytical framework for empirical research. *Social Indicators Research*, 75 (2), 273-302
- Cohen, D. ve Prusak, L. (2001). *In good company: how social capital makes organizations work*. Boston, MA: Harvard Business School Pres.
- Cohen, A. C. (2005). Social capital through workplace connections: opportunities for workers with intellectual disabilities, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Faculty of the Heller School for Social Policy and Management, Brandeis University Waltham, Massachusetts.
- Cole, D. A. (1987). Utility of confirmatory factor analysis in test validation research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55, 1019-1031
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of the human capital, *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120
- Coleman, J.S. (1994). *Foundations of social theory*, Belknap Press of Harvard University Press
- Coleman, V. I. ve Borman, W. C. (2000), Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain, *Human Resource Management Review*,10, 25-44
- Conway, J. M. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3–13.
- Cook, J. ve Wall T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfilment, *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52
- Cooke, P. ve Willis, D. (1999). Small firms, social capital and the enhancement of business performance through innovation programs, *Small Business Economics*, 13, 219-234.

D'Intino, R. S., Goldsby, M. G., Houghton, J. D., & Neck, C. P (2007). Self-leadership: A process for entrepreneurial success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(4), 105-120

Dess, G. G. ve Shaw J. D. (2001). Voluntary turnover, social capital, and organizational performance, *The Academy of Management Review*, 26 (3), 446-456

Duman, B. ve Alacahan O. (2010). Sosyal kaynaşma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 103-128

Dünya Bankası (2004). Measuring Social Capital : An Integrated Questionare, *World Bank Working Paper*,18

Eşki, H. (2009). *Sosyal sermaye –önemi, üretimi ve ölçümü-üzerine bir alan araştırması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

Evelyne, K. ve Steven F. (2014). Voluntarism as an investment in human, social and financial capital: evidence from a farmer-to-farmer extension program in kenya, *Agriculture and Human Values*, 31(2), 231-43

Everett, M.G., Borgatti, S.P. (1999). The centrality of groups and classes, *The Journal of Mathematical Sociology*, 23(3), 181–201

Field, J. (2003). *Sosyal Sermaye*, Çeviren: Bahar BİLGİN, Bayram ŞEN, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları

Fisher, C.D. (1986). Organizational Socialization: an integrative review. İçinde K.M. Rowland and G.R. Ferris (Der.) *Research in personel in human resources management*, 4. Greenwich, C.T. : JAI Press

Fransen, K., Van Puyenbroeck, S., Loughead, T. M., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Broek G. V. ve Boen F. (2015). The art of athlete leadership: identifying high-quality athlete leadership at the individual and team level through social network analysis, *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 37(3), 274-290

Freeman, L. C. (1979). Centrality in social networks clarification. *Social Networks*, 1(3), 215-239

Fukuyama, F., (1999). *Social capital and civil society*, Conference on Second Generation Reforms, IMF Seminars November 8-9

Fukuyama, F. (2005). *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması* (çev.) Ahmet Buğdaycı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul

Garipağaoğlu, B. Ç. ve Güloğlu B. (2015). Öğretmen adaylarında öz liderlik becerilerinin yordayıcısı olarak öğrenilmiş güçlülük ve denetim odağı, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2),147-162

Georgianna, S. (2007). Self-leadership: a cross-cultural perspective, *Journal of Managerial Psychology*, 22(6),569 – 589

- Glaeser, E.I., Laibson, D., Scheinkman, J.A. and Soutter, C.L. (2000). Measuring Trust. *Quarterly Journal of Economics*. 115 (3), 811-946
- Gomes-Casseres, B., Hagedoorn, J., ve Jaffe, A. B. (2006). Do alliances promote knowledge flows? *Journal of Financial Economics*, 80(1), 5-33.
- Göksoy, S., Emen, E. ve Yenipinar Ş. (2014). Öğretmenlerin öz liderlik rolleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* ,11(1),103-116
- Graen, G. B., ve Scandura, T. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing, *Research in Organizational Behavior*, 9, 175–208.
- Graen, G. B., ve Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader–member exchange (lmx) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective, *Leadership Quarterly*, 6, 219– 247.
- Granovetter M.S. (1973). The strength of the weak ties, *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380
- Greve A., Benassi M. ve Dag Sti A. (2010). Exploring the contributions of human and social capital to productivity. *International Review of Sociology*, 20(1), 35-58
- Gülpınar, V. (2013). Yapay sinir ağları ve sosyal ağ analizi yardımı ile türk telekomünikasyon piyasasında müşteri kaybı analizi, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B. Dergisi*, 34(1), 331-350
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (1995). *Multivariate Data Analysis* (3rd ed). New York: Macmillan.
- Halis, M., Gökgöz, G. ve Yapar, Ö. (2007). Örgütsel güvenin belirleyici faktörleri ve bankacılık sektöründe bir uygulama, *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17,188-205.
- Hambleton, R. K. ve de Jong, J. H. (2003). Advances in translating and adapting educational and psychological tests. *Language Testing*, 20(2), 127- 134.
- Hanneman, R. A. ve Riddle, M. (2005). *Introduction to social network methods*. Riverside, CA: University of California, Riverside ( published in digital form at <http://faculty.ucr.edu/~hanneman/> )
- Harriss, J. ve Paolo, R. (1997). Missing link or analytically missing?: the concept of social capital – an introductory bibliographic essay. *Journal of International Development*, 9(7), 919-937
- Haski-Leventhal, D. ve Bargal, D. (2008). The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers, *Human Relations*, 61 (1), 67-102



Hauser, C., Perkmann, U.; Puntcher, Si., Walde, J. ve Tappeiner, G. (2016). Trust Works! Sources and Effects of Social Capital in the Workplace. *Social Indicators Research*, 128(2), 589-608

Hollenbeck, J. R ve Jamieson, B. B. (2015). Human capital, social capital, and social network analysis: implications for strategic human resource management. *Academy of Management Perspectives*, 29(3), 370-385

Houghton, J. D. ve Neck, C. P., (2002). The revised self-leadership questionnaire, *Journal of Managerial Psychology*, 17(8),672 - 691

Houghton, J. D., Dawley. D. ve Diliello, T. C. (2012). The abbreviated self-leadership questionnaire (aslq): a more concise measure of self-leadership, *International Journal of Leadership Studies*,7 (2), 216-232

Hu, L.T ve Bentler , P.M. (1999). Cuoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis:Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55

Iranavi, M. R. (2010). Role of social capital on development, *Journal of Alternative Perspectives in the Social Sciences*, 2 (2), 966-978

İslamoğlu, G., Birsal, M. ve Börü D. (2007). *Kurum içinde güven yöneticiye, iş arkadaşlarına ve kuruma yönelik güven ölçümü ( alan araştırması ve sonuçları)*, İnkılâp Kitabevi Yayın Sanayi ve Ticaret A.Ş

Jawahar, I.M. ve Carr, D., (2007), Conscientiousness and contextual performance, *Journal of Managerial Psychology*, 22 (4), 330 - 349

Johnson, R. B., Seevers, M., ve Darnold, T. (2015). School ties: social capital and student performance in individual and group tasks. *Journal for Advancement of Marketing Education*, 23 (2), 34-46

Kai, K., Jingyin L. ve Jie, Z. (2009). *An empirical study of the effects of social capital on inter-firm knowledge transfer and innovation performance*. International Conference on Information Management, Innovation Management and Industrial Engineering

Kamer, M. (2001). *Örgütsel güven, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kennedy, P. (1992). *A Guide to Econometrics*. Oxford: Blackwell

Kilduff, M. ve Krackhardt, D.(1994). Bringing the individual back in: a structural analysis of the internal market for reputation in organizations. *Academy of Management Journal*, 37: 87-108.

Klauss R. ve Bass B. (1982). *Interpersonal Communication in Organizations (Organizational and occupational psychology)*. New York, Academic Press

Kohut, H. (1971). *The analysis of the self*. New York: International University Press

Koput, K.W ve Gutek B.A. (2010). Gender stratification in the IT industry: sex, status and social capital. Cheltenham, U.K. and Northampton, Mass.

Krackhardt, D.(1988). Predicting with networks: nonparametric multiple regression analysis of dyadic data. *Social Networks*, 10, 359-381

Krackhardt, D. ve Kilduff, M. (1990). Friendship patterns and culture: the control of organizational diversity. *American Anthropologist*, 92, 142-154

Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*, İstanbul: Beta Yayınları

Laumann, E. O., Marsden, P. V., Prensky, D. (1983). The Boundary Specification Problem in Network Analysis. Applied Network Analysis (Der. Burt ve Minor). Sage Publications, Beverly Hills California

Li M. (2013). Social network and social capital in leadership and management research: a review of causal method, *The Leadership Quarterly*, 24, p-638-665

Limerick, D. ve Cunningham, B. (1993). *Managing the new organization*. San Fransisco: Josey Bass.

Lin, N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1), 28-51

Liden, R. C., Sparrowe, R. T., ve Wayne, S. J. (1997). Leader–member exchange theory: The past and potential for the future. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 15, 47–119.

Lord, R. G. ve Emrich, C. G. (2001). Thinking outside the box by looking inside the box: Extending the cognitive revolution in leadership research. *Leadership Quarterly*, 11, 551– 579.

Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11, 585-600.

Marquardt, D. W. (1970). Generalized inverses, ridge regression, biased linear estimation, and nonlinear estimation. *Technometrics*, 12, 591–256.

McCauley, D.P. ve Kuhnert K.W. (1992), A Theoretical Review And Empirical Investigation Of Employee Trust In Management, *Public Administration Quarterly*, Summer, 265-284

Mehra, A., Dixon, A., Brass, D. ve Robertson, B. (2006). The social network ties of group leaders: implications for group performance and leader reputation, *Organization Science*, 17(1), 64-79

Mehra, A., Kilduff, M. ve Brass D. J. (2001). The social networks of high and low self monitors: implications for workplace performance, *Administrative Science Quarterly*, 46(1), 121-146

Morrison, E. W. (2002). Newcomers' relationships: the role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1149-1160.

Motowidlo, S. J. (2000). Some basic issues related to contextual performance and organizational citizenship behavior in human resource management. *Human Resource Management Review*, 10 (1),115-126

Motowidlo, S. J., ve Van Scotter J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79 (4), 475-480

Nahapiet G. ve Ghoshal S (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy Management Review*, 23(2), 242-266;

Neck, C. P., ve Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research, *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270 – 295

Newman, M.E.J.(2010). *Networks : an introduction*, New york, Oxford University Press

Newton, K. (1997). Social Capital and Democracy, *American Behavioral Scientist*, 40, 575-586.

Nicholson, N. (1998). *Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior*. U.S.A. : Blackwell Publishers Inc

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human Performance*, 10 (2), 85. 13p.

Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*, Lexington Books, Lexington,MA.

Ostroff, C.; Kozlowski, S.W.J. (1992). Organizational Socialization as a Learning Process: The Role of Information Acquisition. *Personnel Psychology*. Winter 92, 45 (4).

Öksüzler O. (2006). Sosyal Sermaye, Güven ve Belirleyicileri: Bir Panel Analizi. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12, 108-129

Öztaş, N. (2007). Sosyal sermayenin ağbağ kuram(lar)ı: dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye, *Amme İdaresi Dergisi*, 40(3), 79-98

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B ve Podsakoff, N.P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539–569.

Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology, *Annual Review Sociology*, 24, 1-24.

Putnam, R. D.(2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community* (1. Baskı). Simon&Schuster paperbacks

Putnam, R. D.(1995). Bowling alone: America's declining social capital, *Journal of Democracy*, 6 (1), 64-78.

Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work. Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press

Putnam, R. D. (2008). Social Capital: Measurement and Consequences. 15 Mart 2015 [www.oecd.org/innovation/research/1825848.pdf](http://www.oecd.org/innovation/research/1825848.pdf)

Rogers, S. H., ve Gardner, K. H. (2012). Measuring social capital at the neighborhood scale through a community based framework. (Der. J. M. Halstead & S. C. Deller ), *Social Capital at the Community Level: An Applied Interdisciplinary Perspective*. New York: Routledge.

Sanchez, J. A. (2011). *The relationship among self-leadership, social capital, social effectiveness and organizational efficacy in us navy recruiting* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). University Of Phoenix

Sargut A.S (2003). Kurumsal alanlardaki örgüt yapılarının oluşmasında ve ekonomik işlemlerin yürütülmesinde güvenin rolü. İçinde Erdem F. (Ed.), Sosyal Bilimlerde Güven. (ss. 89-124). Ankara: Vadi Yayınları

Schwab, D.P. (2005). *Research methods for organizational studies* (2'nci baskı). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Seçer, B. (2009). İşgücü piyasasında sosyal sermaye. *Kamu-İş*, 10, S:3

Schuller, T., Stephen B., ve John F. (2000). Social capital: a review and critique. Social Capital: Critical Perspectives (Der. Tom Schuller) Oxford: Oxford University Press. 1-39

Schoorman, F.D. Mayer, R.C, ve Davis, J.H. (2007). An integrative model of organizational trust: Past, present, and future. *Academy of Management Review*, 32(2), 344-354

Smith, C. A., Organ, D. W. ve Near, J. P.(1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 653-663.

Son J. (2015). Organizational Social Capital and Generalized Trust in Korea. *American Behavioral Scientist*, 59(8), 1007-1023

Sözen, C. ve Gürbüz, S. (2012). *Konu 13: Örgütsel Ağlar, Örgüt Kuramları*, Beta Yayınevi

Sözen C., Varoglu D, Yeloglu O. ve Basın N. (2015). Human or social resources management: which conditions force hr departments to select the right employees for organizational social capital. *European Maangement Review*, 13(1), 3-18

Sparrowe, R. T., Liden, R. C., Wayne, S. J. ve Kraimer, M. L. (2001). Social networks and the performance of individuals and groups, *The Academy of Management Journal*, 44 (2), 316–325.

Stevens, J. (2010). Comparing multiple social networksusing mutiple dimensional scaling. *Methodological Innovations Online*, 5(1), 86-102

Stork D. ve Richards W. (1992). Nonrespondents in communication network studies. *Group & Organization Management*, 17 (2), 193-209

Şahin, F. ve Gürbüz, S. (2012). Kültürel zekâ ve öz-yeterliliğin görev performansı ve

örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde etkisi: çokuluslu örgüt üzerinde bir uygulama. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(2), 12-140

Şahin, F. ve Doğan, S. (2008). Kendi kendine liderlik ölçeğinin türkçe uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması, *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 139-164

Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara, Ekinoks yayınları

Tabachnick, B. G., ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*, 6th ed. Boston: Pearson.

Tabak, A., Türköz, T. ve Basım, N. (2011). Çalışanların öz liderlik algılamalarının izlenim yönetimi taktikleri kullanımına etkisi:savunma sanayisinde bir araştırma, *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 38, 21-50

Tabak, A., Türköz, T. ve Basım, N. (2013), Öz liderlik ölçeğinin türkçeye uyarlanması çalışması, *Bilgi/Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 213-246

Temel, A., Yakın, M. ve Misci, S. (2006). Örgütsel cinsiyetlerin örgütsel davranışa yansımaları, *Yönetim Ve Ekonomi*, 13 (1)

Tsai, W. ve Ghosal, S. (1998), Social Capital and Value Creation: The Role of Interfirm Networks. *Academy of Management Journal*, 41(4): 454-476.

Tüzüntürk, S.(2015). The network perspective of social capital and its relationship with students' performance: an empirical research at the faculty of education. *Paradoks Economics, Sociology and Policy Journal*, 11(2), 5-33

Uzbilek, A. (2006). *Örgütlerde oluşan sosyal ilişkilerin örgütsel güvenin alt boyutlarına etkileri: başkent üniversitesi örneği* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

Ünlü, O. ve Yürür, S. (2011). Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/ bağlamsal performans ilişkisi: yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, 183-207

Van Maanen, J. ve Schein E.H. (1979). Toward of Theory of Organizational Socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1: 209-264.

Yang, J., Lu J., Yu C., ve Hayes, L. (2012), The impact of social capital and personality traits on students' e-learning experience. *AMA Winter Educators' Conference Proceedings*. 23, 325-326

Waddock, S.A. ve Graves, S. (1997). The corporate social performance-financial performance link. *Strategic Management Journal*, 19, 303-317.

Watanabe M., Olson K. ve Falci C. (2017)

Wollebæk, D. ve Selle, P. (2007). Origins of social capital: socialization and institutionalization approaches compared. *Journal of Civil Society*. 3 (1), 1-24

Zhang, Z. ve Peterson, S. J. (2011). Advice networks in teams: the role of transformational leadership and members' core self-evaluations, *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 1004–1017



## EKLER

EK-A: ANKET FORMU..... A-1

EK-B: TEZ FOTOKOPİSİ İZİN FORMU.....B-1

EK-C: ÖZGEÇMİŞ.....C-1



Sayın katılımcı,

Bu anket Kara Harp Okulu'nda yapmakta olduğum doktora tezimin araştırma kısmını oluşturmasına yardımcı olacaktır. Anket sosyal sermaye, liderlik ve güven ilişkisinin sosyal ağ düzenekleri açısından performansa yönelik bir uygulama olacaktır. Sizden bu konuda hazırladığım 2 bölümden oluşan soru formunu doldurmanızı rica ediyorum.

Soru formunu doldurmanız yaklaşık olarak 15 dakikanızı alacaktır. Vereceğiniz bilgiler çalışmam için büyük bir önem taşımaktadır. Araştırmanın değeri ve başarısı tümüyle katılımınıza bağlıdır. Bu çalışma sonucunda elde edilecek bilgiler sadece **bilimsel amaçla kullanılacak olup cevaplarınız tamamen gizli tutulacaktır. Cevaplar topluca değerlendirilecek ve isimler kesinlikle hiçbir yerde kullanılmayacaktır. Her kişiye X1, X2... gibi kod verilerek analizler yapılacaktır.**

Çalışmama gösterdiğiniz değerli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, iyi çalışmalar dilerim.

Şafak BAYKAL

	1) Kesinlikle katılmıyorum	2) Katılmıyorum	3) Kısmen katılmıyorum	4) Yansızım	5) Kısmen Katılıyorum	6) Katılıyorum	7) Kesinlikle katılıyorum
1 Kendi performansım için belirli hedefler koyarım	1	2	3	4	5	6	7
2 İşimde ne kadar iyi olduğumu özellikle takip ederim	1	2	3	4	5	6	7
3 Kendim için belirlediğim hedefler doğrultusunda çalışırım	1	2	3	4	5	6	7
4 Bir işi yapmadan önce, o işi başarılı bir şekilde yaptığımı gözümde canlandırırım	1	2	3	4	5	6	7
5 Bazen bir işe başlamadan önce başarılı bir performansı kafamda canlandırırım	1	2	3	4	5	6	7
6 Bir işi başarıyla tamamladığım zaman genellikle kendimi sevdiğim bir şeyle ödüllendiririm	1	2	3	4	5	6	7
7 Zor durumların üstesinden gelmek için bazen kendi kendime (yüksek sesle veya kafamın içerisinde) konuşurum	1	2	3	4	5	6	7
8 Problem yaşadığım durumlar hakkındaki inanışlarımın doğruluğunu zihinsel olarak değerlendirmeye çalışırım	1	2	3	4	5	6	7
9 Ne zaman zor bir durumlar karşılaşırsam, kendi inanış ve varsayımlarım hakkında düşünürüm	1	2	3	4	5	6	7
10 Çalıştığım şirketin yönetimi, çalışanların bakış açılarına ulaşma çabalarında samimidir.	1	2	3	4	5	6	7
11 Daha iyi yöneticiler cezbedemediği takdirde firmamızın geleceği zayıftır.	1	2	3	4	5	6	7
12 İşyerinde zor duruma düşersem, iş arkadaşlarımdan bana yardım etmeye çalışacağımı bilirim.	1	2	3	4	5	6	7



13	Yönetime, firmanın geleceği için sağduyulu kararlar vermeleri konusunda güvenilebilir.	1	2	3	4	5	6	7
14	Birlikte çalıştığım insanların, ihtiyaç duyduğumda işlerimi paylaşarak bana yardım edeceklerine güvenebilirim.	1	2	3	4	5	6	7
15	İşyerimdeki yönetim etkin çalışıyor.	1	2	3	4	5	6	7
16	Şirketin bana her zaman adil davranacağından oldukça eminim.	1	2	3	4	5	6	7
17	İş arkadaşlarımın çoğunun söylediği gibi davranacağına güvenilebilir.	1	2	3	4	5	6	7
18	İş arkadaşlarımın becerilerine olan güvenim tamdır.	1	2	3	4	5	6	7
19	İş arkadaşlarımın çoğu, yöneticiler etrafta olmasa bile işlerine devam ederler.	1	2	3	4	5	6	7
20	Diğer çalışanların dikkatsiz çalışarak benim işimi zorlaştırmayacaklarına emin olabilirim.	1	2	3	4	5	6	7
21	Yönetimimiz çalışanları kandırarak avantaj kazanacağını düşünüyor	1	2	3	4	5	6	7
22	İşyerinde bulunmayan çalışanların işlerine yardımcı olurum.	1	2	3	4	5	6	7
23	Sabahları ve öğle arasından sonra işe zamanında gelirim.	1	2	3	4	5	6	7
24	Yaptığım işlerde beklentilerin ötesinde çalışırım.	1	2	3	4	5	6	7
25	Gerektiğinde, fazladan mesaiye kalmaya istekliyimdir.	1	2	3	4	5	6	7
26	İş yükü ağır olan çalışanlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5	6	7
27	İşlerimi yaparken fazladan mola vermem.	1	2	3	4	5	6	7

İsminiz					
Cinsiyetiniz	a. Kadın	b. Erkek			
Yaşınız.....					
Medeni Haliniz	a. Evli	b. Bekar			
Eğitim Durumunuz	a. Lisans	b. Yüksek Lisans	c. Doktora		
Kaç yıldır çalışma yaşamı içindesiniz?.....					
Şu anda çalışmakta bulunduğunuz bölümde kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....					
Pozisyonunuz	a. Mühendis	b. Uzman Müh	c. Kıd. Uzm Müh	d. Tasarım Lid.	e. Kıd. Tasarım Lid.

**Açıklama:** Bu sayfada değerlendirmeyi 10'li skalada yapmanız beklenmektedir. Araştırmada sınırlı bir ağ (network) oluşturmak gerektiğinden C sütununda sadece direktörlük çalışanları bulunmaktadır. Puanlamayı sadece listede yer alan kişilere yapmanız gerekmektedir.

Her üç soru için de puanlama yapmanız beklenmektedir.

Mesela "İşyerinizdeki çalışma arkadaşınızla hangi sıklıkta iş dışında sosyal paylaşımınız (spor, sinema, tiyatro, alışveriş, kafeye gitmek..gibi) var?" sorusu için C sütununda gördüğünüz kişi ile yediğimiz-içtiğimiz ayrı gitmez diyorsanız "10" vermeniz; haftada birkaç kez çeşitli faaliyetlere katılıyorsanız "7"; haftada bir çeşitli faaliyetlere katılıyorsanız "5"; bir-iki ayda bir çeşitli faaliyetlere katılıyorsanız "3" vermeniz beklenmektedir. Eğer koridorda görüş selam vermek dışında bir paylaşımınız yoksa "0" yazmanız veya boş bırakmanız yeterlidir.

		1) İşyerinizdeki çalışma arkadaşınızla hangi sıklıkta iş dışında sosyal paylaşımınız (spor, sinema, tiyatro, alışveriş, kayak, kafeye gitmek..gibi) var?	2) İşyerinizdeki çalışma arkadaşınızla özel meseleler hakkında ne sıklıkla konuşup onlardan yardım isteyebilirsiniz?	3) Çalışma arkadaşlarınız verdikleri söze/tarihe hangi ölçüde sadık kalırlar?
		(0)Hiç Yok<-----> (10)Her zaman	(0)Hiç Konuşmam<-----> (10)Her zaman konuşurum	(0)Hiç Sadık değil<-----> (10)Tamamen Sadık
1	X1			
2	X2			
3	X3			
4	....			

(Uygulanan ankette, X1, X2 veya X3 yerine uygulamanın yapıldığı örnekleme çalışan kişilerin isimleri yazmaktadır)

## TEZ FOTOKOPİSİ İZİN FORMU

**ENSTİTÜ**

Fen Bilimleri Enstitüsü

Sosyal Bilimler Enstitüsü

**YAZARIN**

Soyadı: BAYKAL

Adı: ŞAFAK

Bölümü: SAVUNMA YÖNETİMİ

**TEZİN ADI:** SOSYAL SERMAYENİN ÖZLİDERLİK, GÜVEN VE PERFORMANS İLE İLİŞKİSİ

TEZİN TÜRÜ: Yüksek Lisans

Doktora

1. Tezimin tamamından kaynak gösterik şartıyla fotokopi alınabilir.

2. Tezimin içindekiler sayfası, özet, indeks sayfalarından ve/veya bir bölümünden kaynak gösterilmek şartıyla fotokopi alınabilir.

3. Tezimden bir (1) yıl süreyle fotokopi alınamaz.

**TEZİN KÜTÜPHANEYE TESLİM TARİHİ:**

## ÖZGEÇMİŞ

### SAFAK BAYKAL

**Address:** Mesa Koru Sitesi 2601. Sok Siraevler No:19 Cayyolu/ANKARA-TURKEY

**E-mail:** shafak@gmail.com

### EDUCATION

<b>Ankara Yıldırım Beyazıt University, Ankara, TURKEY</b>	
Organizational Management, (PhD)	2016-2018
<b>Turkish Military Academy, Ankara, TURKEY</b>	2010-2016
Defence Management, (PhD)	
<b>Middle East Technical University, Ankara, TURKEY</b>	
Department of Industrial Engineering,(M.Sc)	2004-2007
Department of Electric and Electronic Engineering,(B.Sc Minor)	2002-2005
Department of Industrial Engineering,(B.Sc Major)	2000-2004
<b>Anadolu University, Eskişehir, TURKEY</b>	2007-2009
Foreign Trade	

### PAPERS/BOOKS/THESIS

BAYKAL, Şafak (2018). Sosyal sermayenin özlüderlik, güven ve performans ile ilişkisi. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Savunma Yönetimi (Yönetim ve Organizasyon) Bölümü

BAYKAL, Şafak; GÜRBÜZ, Sait (2016) Sosyal sermaye ve bireyler arası güven ilişkisinin sosyal ağ analizi ile incelenmesi. İş ve İnsan Dergisi, 3 (2), p. 77-91

BAYKAL, Şafak (2016). The relation between social capital and self-leadership with social network analysis. In Aslan H., İcbay M.A, Yilmaz R. (Eds.) *Research on business* (pp.81-92). New York, Peter Lang

BAYKAL, Şafak (2007). Combinatorial auction problems. Master thesis, Middle East Technical University Industrial Engineering

### CONFERENCES

Make-or-Buy Decision Process Regarding Core Competencies from the View of Localisation Aspect (Lead Presenter)  
*PMI EMEA Congress*, May 1-3, 2017, Roma, ITALY

Core Competences in High-Tech Products (Keynote Speaker)  
*18th International Conference on Economy, Management and Marketing*, December 19-20, 2016, İstanbul, TURKEY

The Relation Between Social Capital and Trust with SNA (Speaker)  
*18th International Conference on Social Network Analysis and Mining*, January, 12-13, 2016 Zurich, SWITZERLAND

Social Network Analysis Conference – Speaker  
*Turkish National Police- Directorate of Intelligence, April 2016, Ankara, TURKEY*

Social Network Analysis Conference – Speaker  
TU-617 Strategic Analysis Course, *Partnership for Peace Training Center-TUR-PTC-NATO*, February 2016, Ankara, TURKEY

## **WORK EXPERIENCE/BUSINESS PROJECTS**

**ASELSAN A.Ş., 2004-Present**

**ANKARA METRO MODERNIZATION PROJECT**

**NATIONAL EMU PROJECT**

(2014-Present)

*Project Manager (over 70 M USD)*

**LONG RANGE AIR AND MISSILE DEFENSE SYSTEM PROJECT (2013-2014)**

*Business Development (over 500 M USD)*

**PATRIOT AMG PROJECT (2011-2013)**

*Key Account Manager (managed with RAYTHEON IDS)*

**SELF PROPELLED AIR DEFENSE GUN SYSTEM PROJECTS (2008-2010)**

*Business Development (over 250 M USD)*

*Key Account Manager*

**PEDESTAL MOUNTED STINGER NETHERLANDS PROJECT (2005-2009)**

*Administrator Manager (managed with KMW GmbH.)*

**PEDESTAL MOUNTED STINGER SYSTEMS PROJECT (2004-2006)**

## **CERTIFICATION**

**PMP** (Number: 1977145) Credential holder since 26 Oct 2016