

## İlişkisel Sosyal Sermaye Demografik Faktörlerden Etkilenir mi?

*Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?*

**Fikret SÖZBİLİR<sup>1</sup>**

### Öz

Son yıllarda örgütsel çalışmalarda soyut bir sermaye türü olan sosyal sermayenin önemi gittikçe artmakta ve daha fazla ilgi çekmektedir. Sosyal sermaye bireylerin birbirleri arasında etkileşimleri ile oluşturdukları ve sosyal çevresinden bireyin kendine yönelik gelişen güven, dostluk, dayanışma ve paylaşımcı yaklaşım gibi sosyal kaynaklardır. Etkileşim sürecinde sosyal sermayenin ilişkisel boyutu daha çok öne çıkar. Bu çalışmanın amacı cinsiyet, medeni durum, yaş, iş deneyimi ve pozisyonun sosyal sermayenin ilişkisel boyutu ile aralarında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını araştırmaktır. Ayrıca, ortaya çıkan sonuçlara dayalı olarak önerilerde bulunmaktır. Araştırmanın verileri Batman ilinde faaliyet gösteren konfeksiyon atölyelerinde değişik pozisyonlarda çalışan 186 personelden anket yoluyla toplanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 25.0 programı kullanılarak Bağımsız Örneklem T testi, korelasyon ve MANOVA ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları cinsiyet, medeni durum ve işyerindeki pozisyona göre ilişkisel sosyal sermaye düzeyinin anlamlı bir şekilde farklılaştığını ortaya çıkarmıştır. Ancak ilişkisel sosyal sermaye düzeyinin yaş ve iş deneyimi değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara dayalı olarak ilişkisel sosyal sermayenin geliştirilmesinde cinsiyetin, medeni durumun ve pozisyonun etkili olduğunun bilinmesi ve bu doğrultuda örgütsel uygulamalar geliştirilmesi önerilmiştir.

**Jel Kodları:** J20, J53, J54.

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyet, Medeni Durum, Yaş, İş Deneyimi, İş Pozisyonu, İlişkisel Sosyal Sermaye

<sup>1</sup> Doç. Dr., Artvin Çoruh Üniversitesi, Hopa İİBF, fsozbilir@artvin.edu.tr, ORCID: 0000-0003-2665-1795



Sözbilir, F. (2022). Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?. *Fiscaeconomia*, 6(3), 1545-1567. Doi: 10.25295/fsecon.1138047

## Abstract

In recent years, the importance of social capital, which is an intangible type of capital in organizational studies, has been increasing and attracting more attention. Social capital is social resources, such as trust, friendship, solidarity and sharing approach, which are formed by the interaction of individuals with each other and enhanced from his/her social environment in individual's favour. In the interaction process, the relational dimension of social capital becomes more prominent. The aim of this study is to investigate whether there is a significant difference between gender, marital status, age, work experience, position, and relational dimension of social capital. In addition, it aimed to make recommendations based on the results. The data of the research were gathered through questionnaires from 186 personnel working in different positions in the textile mills operating in the province of Batman. Obtained data were analyzed with the Independent Sample T-test, correlation and MANOVA using SPSS 25.0 program. The results of the analysis revealed that the level of relational social capital differed significantly according to gender, marital status, and position in the workplace. However, the level of relational social capital did not differ significantly with regard to age and work experience. Based on these results, it is recommended to know that gender, marital status, and position affect the development of relational social capital positively and significantly, while age and work experience were not related. Thus, organizations should develop managerial practices in this direction.

**Jel Codes:** J20, J53, J54.

**Keywords:** Gender, Marital Status, Age, Job Experience, Job Position, Relational Social Capital.

## 1. Giriş

Toplum içerisinde bireyler arasında olduğu gibi organizasyonlarda çalışanların aralarında karşılıklı güven, dostluk, dayanışma ve paylaşımcı yaklaşım çalışanların kendileri için ve dolaylı olarak da organizasyon için de önemli soyut kaynaklar olarak kabul edilirler (Nahapiet & Ghoshal, 1998: 243; Burt, 2000: 347; Inkpen & Tsang, 2005: 151; Hu & Randel, 2014: 215). Sosyal sermayenin oluşumunda aynı zamanda insan sermayesinin de etkin rol aldığı ve ona ihtiyaç duyulduğu için ilişkilerin geliştirilmesi önem kazanmıştır (Nahapiet & Ghoshal, 1998: 251). Çalışanlardan birinin diğerinden bilgi veya iş yükü paylaşımı veya başka bir konuda destek alabilmesi onun sahip olduğu sosyal sermaye düzeyi ile ilişkilidir. Çalışanlar örgüt içerisinde saygı, sempati, sevgi veya güven duydukları iş arkadaşlarına içten ve gönüllü olarak yardımcı olur ve gerekli bilgi veya kaynak paylaşımında bulunur. Bazen bilgi ve beceri sahibi, iş deneyimi ve pozisyonları yüksek bireylerin gelecekte yardımına ihtiyaç duyulabileceği düşüncesi de onlarla sosyal ilişkileri olumlu sürdürmek için gerekli görülür (Burt, 2000: 347). Sosyal sermaye belirli bir çevrede ekip içerisindeki çalışanların aralarındaki sık etkileşim ve güçlü bağlarla oluşur (Nahapiet & Ghoshal, 1998: 250). Sosyal sermaye Bourdieu & Wacquant (1992: 119) tarafından “az çok kurumsallaşmış karşılıklı tanıma ve tanınma ilişkilerinin kalıcı bir ağa sahip olması nedeniyle bir bireyin veya grubun biriktirdiği gerçek veya sanal kaynakların toplamı” olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma göre sosyal sermaye, sosyal yapıda ortaya çıkan bir kaynak olarak görülmektedir (Burt, 2000: 347). İlişkisel sermaye sosyal sermayenin bir boyutudur. İlişkisel sosyal sermaye, bireyler arasındaki doğrudan veya çoklu bağlantıları oluşturan ve/veya

güçlendiren değerleri içerir (Hu & Randel, 2014: 216). Güven ve ilişkilerin yoğunluğu ilişkisel sosyal sermayede önemlidir.

Örgütsel açıdan bazı demografik değişkenlerin (cinsiyet, medeni durum, yaş, iş deneyimi ve iş yerindeki pozisyon) sosyal sermayenin oluşumu ve gelişiminde birer bileşen olarak farklı rollere sahip oldukları düşünülmektedir. Sosyal sermaye temelli kaynakların yönetiminde kadın etkisi (Westermann, Ashby, Pretty, 2005: 1795), ücretlendirme konusunda cinsiyet ayrımında sosyal sermaye faktörünün (Karhina, Eriksson, Ghazinour, & Ng, 2019; Collischon & Eberl, 2021) rolü olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca bilgiye ve pazara erişimde (Gotschi, Njuki & Delve, 2008), kaynaklara ve fırsatlara erişimde (Hall, 1999; Karhina vd., 2019) ve sosyal ilişkilerin zayıflığından depresyona girmede (Ferlander, Stickley, Kislitsyna, Jukkala, Carlson & Mäkinen, 2016) kadınların dezavantajlı grup oldukları anlaşılmıştır. Türkiye’de yapılan araştırmalarda sosyal sermaye algıları bakımından cinsiyete göre farklılaşmalar görülmüştür (Yetim, 2002: 90; Polatcan, 2017; İnan, 2019). Medeni durumun sosyal sermaye ile ilişkili olduğu önceki araştırmalarda belirlenmiştir (Lindström, 2009; Lindström, 2012: 22; Lindström & Rosvall, 2012; Elyakim, 2020). Özellikle yalnız yaşayan yaşlı erkeklerin çok daha narin ve kırılgan oldukları görülmüştür (Kojima, Taniguchi, Kitamura & Fujiwara, 2020: 8). Yaş, bireyler arasında sosyal sermayede etkili bir unsur olarak görülür ancak çalışanlar arasında sosyal sermaye olarak yansımaları incelenmelidir. Yapılan bir araştırma sonucuna göre bireyler yaşlandıkça sosyal sermayeleri azalmaktadır (Keskin, 2008). Başka bir araştırmada yaşlıların aile içindeki yakınları ile oluşturduğu sosyal sermaye ile yetindiği belirlenmiştir (Kalaycı, Özkul & Atasoy, 2019; Görgün Baran, Günay, Bereketli & Işık, 2020; Kalaycı & Tuna Uysal, 2020). Polatcan’ın (2017) araştırmasında ise öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. İş deneyimi, çalışanın bir işyerinde belirli bir alan veya meslekte çalışırken öğrenmekle geçirdiği zaman olarak tanımlanır. Polatcan (2017) yaptığı araştırmasında sosyal sermayenin iş deneyimine göre farklılaştığını ortaya çıkarmıştır. Türkiye dışında, İsveç’te (Rydström, Dalheim Englund, Dellve & Ahlstrom, 2017: 4) ve Kore’de (Kang, Gold, Kim & Kim, 2020: 108) yapılan araştırmalarda sosyal sermayenin iş deneyimine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Pozisyon, organizasyonda bulunan hiyerarşik yapı içerisindeki konum olması nedeniyle sosyal sermaye ile ilişkilendirilmektedir. İşyerindeki pozisyonun sosyal sermayenin ilişkisel boyutu bakımından farklı sonuçlar ortaya koyduğu yapılan önceki araştırmalarda görülmüştür (Başak & Öztaş, 2010: 52). Yöneticiler kuruma ve insanlara daha az güven duyarken astları daha fazla güven duymaktadır (Doğan & Özer, 2013). Çalışanın sosyal sermayenin etkisi ile iyi bir iş bulabilmesinin veya halen çalıştığı işinde kariyer fırsatlarına sahip olmasında etkili olduğu belirlenmiştir (Erickson, 2001; Lowe & Schellenberg, 2001: 81; Agneessens & Wittek, 2008: 624; Kim, 2020: 61-62).

Bu çalışmada cinsiyet, yaş, iş deneyimi ve işyerindeki pozisyon gibi demografik faktörlerin sosyal sermayenin ilişkisel boyutu üzerinde etkisinin olup olmadığının araştırılması amaçlanmıştır. Önceki araştırmalarda sosyal sermayenin söz konusu demografik faktörler üzerindeki etkisine veya ilişkisine dair bulgular elde etmişlerdir. Ancak, cinsiyet, yaş, iş deneyimi ve iş yerindeki pozisyon gibi demografik faktörlerin ilişkisel sosyal sermayenin ilişkisel boyutu üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma bulunmamıştır. Çalışma bu alanda önemli bir eksikliği gidermiş olacaktır.

## 2. Kavramsal Çerçeve

### 2.1. Sosyal Sermaye ve İlişkisel Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye, insan sermayesinin tamamlayıcısı olarak yetkinlikleri yüksek olan çalışanların sosyal sermayelerinin de yüksek olacağı kabul edilmektedir (Burt, 2000: 347). Coleman (1990: 302) sosyal sermayeyi “avantaj üreten sosyal yapının bir işlevi” olarak tanımlamıştır. Bu tanıma göre sosyal yapılar, içinde bulunan bireylere birtakım avantajlar sağlarlar. Sosyal yapı bir toplum, organizasyon, ekip veya grup olabilir (Nahapiet & Ghoshal, 1998; Burt, 2000: 392; Inkpen & Tsang, 2005: 150). Sosyal sermayenin avantajları, organizasyon veya ekip üyeleri arasında paylaşım, dayanışma, karşılıklı güven ve duygusal paylaşım olarak görülür (Putnam, 2000: 19; Bowles & Gintis, 2002: 1; Hu & Randel, 2014: 235). Sosyal sermaye de bu avantajlardan biri ve aynı zamanda sosyal yapının bir işlevi olarak görülmelidir (Oh, Labianca, & Chung, 2004: 872). Daha genel bir ifade ile bireyin sosyal sermayesinin düzeyi, çevresinde tanıdığı, aynı ideali paylaştığı (Field, 2006: 1), güvendiği, zor zamanlarında yardımcı olacak dostu ve kendisine güven duyan kişilerin sayısı ile doğru orantılıdır. Günlük yaşamda başkalarının bilgisine ve desteğine ihtiyaç duyulduğunda sahip olunan sosyal sermayenin önemli bir çözüm kaynağı olduğu bir gerçektir. İlişkisel sosyal sermaye çerçevesinde insanların tek başlarına yapamayacakları işleri kendilerine yakın gördükleri kişilerin yardımıyla kolayca yapabilirler (Field, 2006: 1) ve birbirlerine kefil veya referans olarak üçüncü şahıslar ile olan ilişkilerinde de destek sağlarlar. Sosyal sermayenin oluşumu ve ondan yararlanılmasında online sosyal ağların da önemli katkısı olmakla birlikte ve sosyal sermayeye yeni bir boyut daha kazanmıştır (Naseri, 2017: 10-11; Sánchez-Arrieta, 2021: 28). Putnam (2000) sosyal sermayeyi köprü kuran ve bağlayıcı şeklinde ele almış ve belirli bir çevre ile sınırlı kalmayıp çok geniş ağlarda ilişkiler kurmayı ‘köprü kuran’ olarak samimi ilişkilerini belirli bir çevre ve grup içerisinde (aile, iş yeri vb.) sürdürmeyi ise ‘bağlayıcı’ olarak nitelendirmiştir. İlişkisel sosyal sermayenin ana unsuru ilişkilerin doğası ve kalitesi (güvenme ve güvenilme, normlar ve yaptırımlar, yükümlülükler, beklentiler ve özdeşleşme) olarak öne çıkmıştır (Granovetter, 1985; Coleman 1990; Putnam 1993; Fukuyama 1995).

İlişkisel sosyal sermaye, ilk olarak Granovetter (1973: 1361) tarafından ‘bağların gücü’ olarak kavramlaştırılmış ve “geçirilen zaman, duyguların yoğunluğu, yakınlık (karşılıklı güven) ve bağı karakterize eden karşılıklı yararların birleşimi” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca, ilişkisel sosyal sermaye, insanların etkileşim süresince birbirleri ile aralarında geliştirdikleri, güvenilirlik, paylaşılan grup normları, yükümlülükler ve ait olma gibi davranışsal tutumlar olarak gözlemlenen kişisel ilişkilerin bir kalitesi ve doğasını ifade eder (Nahapiet & Ghoshal, 1998: 258; Davenport & Daellenbach, 2011: 57; Lefebvre, Sorenson, Henchion vd., 2016). Güven ilişkisel sermayede temel faktördür (Coleman, 1990: 258; Fukuyama, 1995: 26; Putnam, 1993). Organizasyona katkıları bakımından ilişkisel sermayenin bilgi ve deneyim paylaşımında anlamlı etkisi vardır (Cabrera, & Cabrera, 2005: 732-733; Gooderham, 2007: 37-38). İlişkisel sosyal sermayenin kriz sırasında ortaya çıkabilecek olan birliği örgüte bağlılık göstermeme riskini gidermede anlamlı katkısı vardır (Song, Jung, Ki & Feiock, 2020: 87). Başka bir araştırmada ilişkisel sosyal sermayenin yönetsel performans, ürün ve süreçlerin yenilikçiliğinde ve girişimsel davranışlarda daha güçlü rol sahibi olduğu görülmüştür (Moran, 2005: 1148).

### 3. Hipotez Geliştirme

#### 3.1. Cinsiyet ve İlişkisel Sosyal Sermaye

Farklı kültürlere sahip toplumsal genel kabullerde bireyler cinsiyetlerine göre roller, haklar ve değerler açısından avantaj veya dezavantajlı olabilmektedir (Başak & Öztaş, 2010: 53). Kadınların hemcinsleri ile ilişkilerin yürütümü, dayanışma ve kaynakların yönetiminde başarılı bir tutum sergiledikleri böylece sosyal sermayenin korunması ve sürdürümünde etkili oldukları literatürde yer almıştır (Westermann, Ashby & Pretty, 2005: 1795). Ücretlendirmede cinsiyet ayrımında iş yerinde erkekler arasındaki yakın arkadaş sayısının kadınlarinkinden fazla olmasının sonucunda erkeklerin daha yüksek sosyal sermayeden kaynaklanan baskın gücünü gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır (Karhina, Eriksson, Ghazinour & Ng, 2019; Collischoon & Eberl, 2021). Karhina vd. (2019), Ukrayna’da 2174 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada sosyal sermayenin oluşumu için köprü görevi olan kurumsal güvenin çok sınırlı olduğu ve güvenlik hariç sosyal sermayenin her biçiminde kadınların erkeklerden üstün olduğunu ancak cinsiyet ayrımı algısının gelir ve yaş konusunda belirginleştiği görülmüştür. Gotschi, Njuki & Delve (2008) tarafından Mozambik’te 160 çiftçi üzerinde yapmış olduğu çalışmasında kadınların erkeklere göre bilgiye erişim, pazara erişim ya da ihtiyaç duyduğunda yardım alma gibi ilişkiler bakımından sosyal sermaye edinmede eşitsizlikler yaşadığını belirlemişlerdir. Hall (1999: 458), Britanya’da kadınların sosyal sermaye bakımından durumlarına ilişkin değerlendirmesinde toplumdaki farklı grupların sosyal sermayeye erişimine ve devletin de buna katkı sağlayıp sağlamadığını daha dikkatli incelenmesinin gerektiğini vurgulamıştır. Rusya’da yapılan bir araştırmada ise sosyal ilişkileri ve sosyal sosyal sermayesi yüksek kadınların sosyal sermaye bakımından zayıf olanlara göre daha az depresyon yaşadıkları belirlenmiştir (Ferlander vd., 2016). Jakarta’da (Endonezya) kadınlar üzerinde yapılan nitel bir çalışmada topluluklarda sosyal sermaye varsa kadınların faaliyetlere proaktif katılımları ve kapasitelerini geliştirmeleri de söz konusu olduğu anlaşılmıştır (Asteria, Halimatussadiah, Utari & Handayani, 2018). Türkiye’de yapılan araştırmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir. İnan (2019: 154) tarafından 850 ilahiyat fakültesi öğrencisi üzerinde yapılan bir araştırmada sosyal sermaye algıları ve sosyal ağlar bakımından cinsiyete göre farklılaşmalar görülmüştür. Başak ve Öztaş (2010: 52), Ankara’da faaliyet gösteren kuruluşlarda çalışan 196 kişi üzerinde yapmış oldukları araştırmada her bir meslek grubunda yer alan kadınları, kendi grubunda yer alan erkeklerden daha az sosyal sermayeye sahip olduğu, Yetim’in (2002: 90) Mersin’de girişimci 224 kadın üzerinde yaptığı çalışmasında ise kadınların sahip oldukları eğitim düzeyinin onların önemli bir sosyal sermaye kaynağı olduğunu belirlenmiştir. Polatcan (2017) tarafından Ankara ve ilçelerinde görev yapan 700 lise öğretmeni üzerinde yapılan araştırmada ise kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha yüksek sosyal sermaye puanları olduğunu ortaya koymuştur. Literatürde yer alan araştırmaların sonuçlarına yeni bir katkı yapmak amacıyla cinsiyetin sosyal sermayenin ilişkisel boyutu üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek üzere aşağıdaki hipotez kurgulanmıştır.

H1: Cinsiyetin ilişkisel sosyal sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.

#### 3.2. Medeni Durum ve İlişkisel Sosyal Sermaye

Medeni durum, evli veya bekar olma durumuna göre bireylerin farklı davranış sergileme ve farklı davranışla karşılaşma nedeni olabilmektedir. Evli bireyler ailesine karşı sorumlulukları

nedeniyle bazen zorlukları göze almakta veya işinde daha fazla performans sergilemektedirler (Hank & Wagner, 2013: 649; Dewi, Puspitawati & Krisnatuti, 2018: 38; Ji, Yun, Jiang & Chun, 2020: 7). Lindsröm (2009: 177) Skåne bölgesinde (İsveç) 27.757 katılımcı üzerinde yapmış araştırmasında evlenmemiş veya boşanmış kadın ve erkeklerin sosyal sermaye düzeylerinin evli kadın ve erkeklerden daha az olduğu sonucuna ulaşmıştır. Lindsröm (2012: 22) yine Skåne bölgesinde (İsveç) 28.198 katılımcı üzerinde yapmış araştırmasında evlilerin ilişkisel sosyal sermayesinin temel unsuru olan güven bakımından evli olmayanlara göre daha yüksek oranda olduklarını tespit etmiş ve evliliğin güveni etkilediğini vurgulamıştır. Aynı araştırma kapsamında Lindsröm & Rosvall (2012: 341) medeni durum olarak evli olmayanların ruh sağlığı bakımından iyi olmadıklarını, güven ve ekonomik sıkıntıların bu olumsuz ilişkide moderatör etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kislev (2020: 1484) 32 ülkeyi kapsayan araştırmasında evlilerin sosyal sermaye olarak kendilerini iyi hissettiklerini, evli olmayanların ise sosyal sermaye bakımından eksikliklerini sosyal etkinliklere katılarak karşılamaya çalıştıkları bulgusuna ulaşmıştır. Bu çalışmada da medeni durumun ilişkisel sosyal sermaye üzerinde etkisinin olup olmadığını belirlemek amacıyla aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H2: Medeni durumun ilişkisel sosyal sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.

### 3.3. Yaş ve İlişkisel Sosyal Sermaye

Yaş, çalışanlar arasında bir sosyal sermaye unsuru olarak görülebilir. Keskin (2008) tarafından Erzurum'da yapılan bir çalışmada işletme sahiplerinin yaşları ile sosyal sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ve yaşın artmasıyla birlikte sosyal sermayenin düzeyinin de azaldığı görülmüştür. Literatürde, İstanbul'da (Kalaycı vd., 2019), Eskişehir'de (Kalaycı & Tuna Uysal, 2020) ve Ankara'da (Görgün Baran, Günay, Bereketli & Işık, 2020) 65 yaş ve üzeri yaşlılar üzerinde yapılan araştırmalarda yaşlıların çoğunluğunun aile içindeki yakınları ile oluşturduğu sosyal sermaye ile yetindiği ve aile dışında sosyal faaliyetlerde bulunmadıkları belirlenmiştir. Polatcan (2017) tarafından Ankara ve ilçelerinde 700 lise öğretmeni üzerinde yapılan bir çalışmada ise öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerinin yaşlarına göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır. ABD, Çin ve Tayvan'da 3000 çalışanın katıldığı bir çalışmada da (McDonald & Mair, 2010) mesleki ilişkiler temelinde sosyal sermayenin artışında yaş etkili olurken ilerleyen yaşlarda sosyal sermayede düşüşler olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada da çalışanların yaşının sosyal sermaye üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H3: Yaşın ilişkisel sosyal sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.

### 3.4. İş Deneyimi ve İlişkisel Sosyal Sermaye

İş yeri deneyimi de özellikle deneyimi yüksek olan ve olmayan çalışanlar arasında bilgi paylaşımı ve dayanışma sağlayacağı düşüncesiyle ilişkileri güçlendiren bir unsur olarak sosyal sermaye açısından önemlidir (McDonald & Elder, 2006: 526). Polatcan (2017) tarafından yapılan çalışmada aynı zamanda lise öğretmenlerinin iş deneyimi bakımından yeni göreve başlayanların sosyal sermayelerinin daha fazla çalışma süresine sahip öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İsveç'in en büyük üç belediyesinde çalışan 324 kadın üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçları işte deneyim sosyal sermaye üzerindeki yaşamsal önemini ortaya koymuştur (Rydström vd., 2017: 4). Kore'de yapılan bir çalışmada da sosyal



Sözbilir, F. (2022). Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?. *Fiscaoeconomia*, 6(3), 1545-1567. Doi: 10.25295/fsecon.1138047

sermayenin kariyer geliştirmenin bir boyutu olarak iş deneyiminden etkilendiğini ortaya koymuştur (Kang vd., 2020: 108). Daha önceki çalışmaların bulgularına dayalı olarak bu çalışmada tekstil sektöründe çalışanların iş deneyimlerine göre sosyal sermaye düzeylerini incelemek üzere aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H4: İş deneyiminin ilişkisel sosyal sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.

### 3.5. İşteki Pozisyon ve İlişkisel Sosyal Sermaye

Pozisyon, çalışanın kendisine verilen görev, yetki ve sorumluluklarını içeren ve bulunduğu organizasyonun amaçlarına ulaşmasını sağlayacak şekilde hizmet fonksiyonuna uygun hiyerarşik konum olarak tanımlanabilir. Ayrıca, iş yerindeki pozisyon, iş ilişkisi veya bazı beklentiler nedeniyle sosyal sermayenin güçlendirilmesine yol açacaktır (Mouw, 2003: 871). Karabey'in (2016) AVM'lerde çalışan 267 kişinin sosyal sermaye düzeyine göre bilgi paylaşımı tutumlarının değişimi konusunda yaptığı çalışmada çalışanların sosyal sermayeleri arttıkça bilgi paylaşmaktan duydukları zevkin de arttığı belirlenmiş ancak bilgi paylaşmaktan duydukları korkunun azaldığına dair anlamlı bir sonuç bulunmamıştır. Yapılan bir araştırmada (Doğan & Özer, 2013), X kuşağından yönetici pozisyonunda olanların ilişkisel boyutun unsurlarından olan güven bakımından karşılaştırıldıklarında astları olan çalışanlara göre kurumlara ve insanlara daha az güven duydukları bulgusuna ulaşılmıştır. Bazı araştırmacılar (Erickson, 2001; Lowe & Schellenberg, 2001: 81; Agneessens & Wittek, 2008: 624; Kim, 2020: 61-62), araştırmalarının sonucunda iş pozisyonunun sosyal sermaye ile bağlantılı olduğunu aynı zamanda sosyal sermayenin iş pozisyonu veya iyi bir iş bulmada etkili olduğunu iddia etmişlerdir. Bu çalışmada da işteki pozisyonun ilişkisel sosyal sermaye üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H5: İşteki pozisyonun ilişkisel sosyal sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.

## 4. Araştırmanın Yöntemi

### 4.1. Örneklem ve Ölçek

Araştırmanın evrenini Batman ilinde faaliyet gösteren 182 konfeksiyon atölyesinde (Ülger, 2019) toplam çalışan sayısı 10.228'dir (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019: 3) oluşturmaktadır. Örneklem seçimini bölgedeki sosyal ilişkilerin yoğun olması ve konfeksiyon atölyelerinin emek yoğun sektör olması araştırma için uygun bulunmuştur. Artvin Çoruh Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiđi Kurulu'nun 22/01/2020 tarihli onayı ile anket uygulamasına geçilmiştir. Rastgele örneklem yöntemi ile 2020 yılı mayıs ayında 1.000 çalışana dağıtılan anketlerden alınan 186 anket ile geri dönüş oranı %18,6 olarak gerçekleşmiştir. Araştırmada kullanılan ankette demografik bilgileri toplamaya yönelik sorular ve Fandiño, Marques, de Menezes & Bentes (2015) tarafından geliştirilmiş olan sosyal sermaye ölçeğinden uyarlanan 9 maddelik ilişkisel sosyal sermaye ölçeği kullanılmıştır. İlişkisel sosyal sermaye ölçeği 5'li Likert aralığında (1=kesinlikle katılmıyorum-5= kesinlikle katılıyorum) değerlendirilmiştir.

### 4.2. Demografik Özellikler

Katılımcıların çoğunluğu kadın (%53,2), medeni durumu evli olanların oranı %71,5, yaş ortalamaları 24,80 ve iş deneyimi olarak %67,7 oranında 1-5 yıl arasında oldukları (M=5,55) ve

%50,5'inin iş pozisyonunun makineci olarak bildirildiği belirlenmiştir. Araştırma kapsamındaki demografik özelliklere ilişkin veriler Tablo 1'de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Demografik Özellikler**

<b>Cinsiyet</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>	<b>İş deneyimi</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
Kadın	99	53,2	≤ 5 yıl	126	67,7
Erkek	87	46,8	6-10 yıl	35	18,8
Toplam	186	100,0	11-15 yıl	14	7,5
<b>Medeni Durum</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>	16-25 yıl	7	3,8
Evli	53	28,5	27-34 yıl	4	2,2
Bekar	133	71,5	Toplam	186	100,0
Toplam	186	100,0	<b>İşteki Pozisyon</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Yaş</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde</b>	Yönetici	13	7,0
≤ 18 yaş	30	16,1	Muhasebeci, Sekreter, Danışman	13	7,0
19-25	91	48,9	Makineci	98	52,7
26-30	35	18,8	Ütücü, biyeci, paketçi	10	5,4
31-35	12	6,5	Ortacı	24	12,9
36-45	13	7,0	Aşçı, İşçi, çırak	28	15,1
47-52	5	2,7	Toplam	186	100,0
Toplam	186	100,0			

#### 4.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Araştırmada elde edilen verinin ve ölçümün geçerliliği keşfedici faktör analizi ile yapılmıştır. Analiz sonucunda bütün maddelerin faktör yükleri 0,60'ın üzerinde ve iyi düzeydedir. Analizden ölçek maddesi çıkarılmamıştır. Örneklem yeterlilik ölçütü olan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin çok iyi düzeyde (0,865) (Field, 2009: 647) olup ve değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren Bartlett küresellik testi  $p < 0,001$  düzeyinde anlamlı olduğundan örneklem büyüklüğünün ve veri setinin faktör analizi için uygun olduğu belirlenmiştir. Güvenilirlik testinde Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) katsayısı kullanılmıştır ve test sonucunda yüksek güvenilirlik düzeyine (0,849) ulaşılmıştır (Field, 2009: 679). Faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2 ve Tablo 3'te verilmiştir.



**Tablo 2: Güvenilirlik, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları**

Faktör	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	KMO-MSA	Bartlett Küresellik Testi			% Varyans	Özdeğer
				$\chi^2$	df	p		
İlişkisel Sosyal Sermaye	9	0,849	0,865	515,0	36	<,001	45,538	4,8058

KMO-MSA: KMO Örneklem Yeterliliği Ölçümü

**Tablo 3: Ölçek Maddelerinin Faktör Yükleri ve Başlangıç Öz Değerleri**

Mad. No	Maddeler	Faktör Yükleri	Başlangıç Öz Değerleri		
			Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	Mesleki yaşamım için önemli bilgiler iş bağlantılarım tarafından sağlanmaktadır.	,625	4,098	45,538	45,538
2	Bilgilerimi istendiğinde meslektaşlarımla paylaşmanın mesleki avantajlarının farkındayım	,624	,958	10,648	56,186
3	Şirket içindeki kişisel ilişkiler güvenilir bir çalışma ortamı oluşturur.	,737	,799	8,877	65,063
4	Şirket politikaları dostluk ve karşılıklı yardımın teşvik edildiği dostane bir ortamı geliştirir	,688	,703	7,812	72,875
5	Mesleki ilişkilerimi rekabette bir avantaj olarak görüyorum.	,670	,628	6,981	79,857
6	Çalıştığım ekiple kaynaştım.	,720	,550	6,107	85,964
7	Şirketin hareket tarzına tam uyum sağladım.	,672	,489	5,434	91,398
8	Çalışma ortamımın ilham verici olduğunu düşünüyorum.	,686	,444	4,929	96,327
9	Şirketin iletişim politikası, örgütsel değerlerini herkes tarafından açıkça anlaşılabilir şekilde organize eder.	,643	,331	3,673	100,000

#### 4.4. Korelasyon Analizi

Araştırma kapsamındaki değişkenlerin aralarında ilişki olup olmadığını, varsa bu ilişkinin ne yönde olduğunu belirlemek üzere korelasyon analizi gerçekleştirildi. Korelasyon sonuçları, en yüksek ve olumlu ilişkinin yaş ve iş deneyimi değişkenleri arasında ( $r = ,742$ ;  $p < ,01$ ) olduğunu göstermiştir. Bu sonuç, çalışanların yaşı ilerledikçe iş deneyimlerini de arttığını göstermiştir. Bunun nedeni, çalışanların benzer yaşlarda iş yaşamına girdikleri ve doğal olarak da yıllar

geçtikçe yaşları ve iş deneyimleri birlikte arttığı şeklinde yorumlanmıştır. İkinci en yüksek ancak olumsuz ilişki medeni durum ile yaş değişkenleri arasında ( $r = -.604$ ;  $p < .01$ ) görülmüştür. Katılımcıların çoğunluğunun genç (%65) ve bekar (%71,5) olması ve yaş ilerledikçe evlilik oranının artması yaş ve medeni durum ilişkisinin anlamlı ve olumsuz yönde olduğunu ortaya çıkarmıştır. Benzer nedenlerle aynı ilişki yine medeni durum ve iş deneyimi arasında gerçekleşmiştir ( $r = -.488$ ;  $p < .01$ ). Medeni durum değişkeninin gruplarının kodlanması (1=Evli, 2=Bekar) ve ortalama da bekarların (Ort.= 1,7151) yoğunluğu her iki sonucun başka bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Korelasyon analizindeki diğer değişkenler arasında gerçekleşen ilişkiler zayıf düzeylerde olup Tablo 4'te sunulmuştur.

**Tablo 4: Korelasyon Sonuçları**

Değişkenler	Ort.	Std. Ss.	I.1	I.2	I.3	I.4	I.5	I.6
I.1	1,5323	0,50031	1					
I.2	1,7151	0,45261	,268**	1				
I.3	2,4731	1,20442	-,259**	-,604**	1			
I.4	1,5376	0,94221	-,278**	-,488**	,742**	1		
I.5	3,5538	1,40648	0,094	,283**	-,376**	-,316**	1	
I.6	3,7570	0,74282	-,148*	-,155*	,198**	,172*	-,155*	1

\*\* . Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruk).

\* . Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (2-kuyruk).

I.1=Cinsiyet, I.2=Medeni durum, I.3=Yaş, I.4=İş deneyimi, I.5=İşteki pozisyon, I.6=İlişkisel sosyal sermaye

#### 4.5. Bağımsız Örneklem T Testi

Araştırmaya katılanların cinsiyet ve medeni durum değişkenleri iki bağımsız gruptan oluştuğu için bu değişkenlerin bağımlı değişken ilişkisel sosyal sermayeye göre farklılaşma durumunu test etmek için Bağımsız Örneklem t Testi uygulanmıştır.

İlişkisel sosyal sermayenin cinsiyete göre farklılaşma testi;

Test sonuçları, varyansların homojen olduğunu (Levene:  $F = ,556$ ;  $p = ,457$ ) ve ilişkisel sosyal sermayenin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı ( $t =_{0,05: 180} = 2,014$ ), ortalama değeri olarak bu farklılaşmada kadın çalışanların ( $\bar{x} = 3,8745$   $SD = ,7656$ ) az farkla da olsa ilişkisel sosyal sermaye düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olduğu ( $\bar{x} = 3,6541$ ;  $SD = ,702$ ) görülmüştür. Bu sonuç cinsiyetin ilişkisel sosyal sermaye üzerinde etkisi olduğunu ortaya koymuştur. Cinsiyet ve ilişkisel sosyal sermaye arasındaki etkileşimi gösteren Bağımsız Örneklem t Testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5: Kadın ve Erkeklerin İlişkisel Sosyal Sermaye Düzeylerinin Karşılaştırılması İçin t Testi Sonuçları**

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Kadın	85	3,8745	,70206	2,014	180	,045
Erkek	97	3,6541	,76559			

Bağımlı değişken: İlişkisel sosyal sermaye.

İlişkisel sosyal sermayenin medeni duruma göre farklılaşma testi;

Test sonuçları bu testin de varyanslarının homojen olduğunu (Levene:  $F= ,251$ ;  $p= ,617$ ) göstermiştir. Evli ve bekar çalışanların ilişkisel sosyal sermaye düzeylerinin karşılaştırılması için yapılan t testi sonucunda evli ve bekarların ilişkisel sosyal sermaye düzeylerinin birbirinden farklı olduğu görülmüştür ( $t=_{0,05; 180} = 2,099$ ). Bu sonuç, evli çalışanların ( $\bar{x} = 3,9380$ ;  $SD= ,7182$ ) ilişkisel sosyal sermaye düzeylerinin bekarlardan ( $\bar{x} = 3,6846$ ;  $SD= ,7428$ ) daha yüksek olduğunu göstermiştir. Medeni durum ve ilişkisel sosyal sermaye arasındaki etkileşimi gösteren Bağımsız Örneklem t Testi sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6: Evli ve Bekar Çalışanların İlişkisel Sosyal Sermaye Düzeylerinin Karşılaştırılması İçin t Testi Sonuçları**

Grup	N	Ortalama	Standart Sapma	t	df	p
Evli	52	3,9380	,71820	2,099	180	,037
Bekar	130	3,6846	,74282			

Bağımlı değişken: İlişkisel sosyal sermaye.

#### 4.6. İki Yönlü ANOVA Analizi

Araştırma kapsamında incelenen ve ikiden fazla grubu olan bağımsız değişkenlerin (yaş=6 grup, iş deneyimi=5 grup ve pozisyon=6 grup) ilişkisel sosyal sermaye üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek amacıyla iki yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Analizde, varyansların homojen olduğu görülmüştür (Levene testi:  $F(27, 141)=1,199$ ;  $p> ,05$ ). Analiz sonuçları, ilişkisel sosyal sermayenin bağımsız değişkenlerden yaş [ $F(5, 141) = ,677$ ,  $p > ,05$ ] ve iş deneyimine [ $F(4, 141) = ,261$ ;  $p > ,05$ ] göre anlamlı olarak farklılaşmadığını göstermiştir. Ancak, ilişkisel sosyal sermaye analizde yer alan bir diğer bağımsız değişken işteki pozisyona göre anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır [ $F(5, 141) = 2,517$ ;  $p < ,001$ ]. İşteki pozisyonun ilişkisel sosyal sermaye üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. İlişkisel sosyal sermayenin %30,6'sının işteki pozisyon tarafından açıklandığı belirlenmiştir ( $R^2= ,306$ ,  $p < ,05$ ). İki yönlü ANOVA analizi sonuçları Tablo 7'de sunulmuştur.

**Tablo 7: İki Yönlü ANOVA Analizi Sonuçları**

Kaynak	Tip III Karelerin Toplamı	SD	Ortalama Kare	F	p	Kısmi Eta Kare
Doğrulanmış Model	30,587 <sup>a</sup>	40	,765	1,556	,032	,306
Kesişme	535,690	1	535,690	1090,162	,000	,885
Yaş	1,664	5	,333	,677	,641	,023
İş deneyimi	,513	4	,128	,261	,903	,007
İşteki pozisyon	6,184	5	1,237	2,517	,032	,082
Hata	69,285	141	,491			
Toplam	2668,840	182				
Doğrulanmış toplam	99,872	181				

a.  $R^2 = ,306$  (Uyarlanmış  $R^2 = ,109$ )

Bağımlı değişken: İlişkisel sosyal sermaye

Pozisyonun ilişkisel sosyal sermayeyi anlamlı bir şekilde etkileyen grupları ve etkilerini belirlemek için Post Hoc (Tukey HSD) testi ile çoklu karşılaştırmalar yapılmıştır. Anlamlı bulunan Tukey HSD sonuçlarına göre, hiyerarşik sıralamada ilk üç pozisyon olan yönetici ( $M_{fark} = ,9815$ ;  $p = ,022$ ), muhasebeci, sekreter, danışman ( $M_{fark} = ,9259$ ;  $p = ,037$ ) ve makineci ( $M_{fark} = ,9932$ ;  $p = ,001$ ) pozisyonunda olanların ilişkisel sosyal sermaye düzeylerinin gruplandırma dördüncü sıraya konulan üretici/biyeci/paketçi pozisyonundakilere göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Daha da ötesi üretici/biyeci/paketçi pozisyonundakilerin ilişkisel sosyal sermaye düzeylerinin kendilerinden sonraki pozisyon olan ortacılardan bile düşük olduğu ortaya konulmuştur ( $M_{fark} = ,8009$ ;  $p = ,046$ ). Post Hoc (Tukey HSD) testi sonuçları Tablo 8'de gösterilmiştir.

**Tablo 8: Post Hoc (Tukey HSD) Testi Sonuçları**

Tukey HSD		Ortalama Farkı (I-J)	Standart Hata	p	95% Güven Aralığı	
(I) Pozisyon	(J) Pozisyon				Alt sınır	Üst sınır
1	4	,9815*	,30911	,022	0,0884	1,8746
2	4	,9259*	,30911	,037	0,0328	1,8190
3	4	,9932*	,24416	,001	0,2878	1,6986
5	4	,8009*	,27399	,046	0,0093	1,5926

1= Yönetici, 2= Muhasebeci, Sekreter, Danışman, 3= Makineci, 4= Üretici, biyeci, paketçi, 5= Ortacı.

Araştırma kapsamında yapılan Bağımsız Örneklem t Testi ve İki Yönlü ANOVA analizleri ile araştırmanın hipotezleri sınanmış oluşturulmuş olan 5 hipotezden 3 tanesi kabul edilirken 2

tanisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığından reddedilmiştir. Hipotezleri kabul veya ret durumları Tablo 9’da verilmiştir.

**Tablo 9: Araştırma hipotezlerinin kabul veya ret durumları**

Hipotezler	Kabul/Ret Durumu
H1: Cinsiyetin ilişkişel sosyal sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.	Kabul
H2: Medeni durumun ilişkişel sosyal sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.	Kabul
H3: Yaşın ilişkişel sosyal sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.	Ret
H4: İş deneyiminin ilişkişel sosyal sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.	Ret
H5: İşteki pozisyonun ilişkişel sosyal sermaye üzerinde anlamlı ve olumlu etkisi vardır.	Kabul

## 5. Tartışma ve Sonuç

İlişkişel sosyal sermaye, yaşam serüveni içerisinde insanlarla ilişkilerin artması ve karşılıklı güven duygularının oluşması ile gelişen soyut bir sermaye türüdür. Taşıdığı önem bakımından maddi sermayenin de önüne geçebilen ilişkişel sosyal sermaye genellikle diğer sermaye türlerinin (maddi, psikolojik, entelektüel vb.) destekleyici unsuru da olabilmektedir (Tamer, Dereli & Sağlam, 2014: 970; Hmieleski, Carr & Baron, 2015: 308; Slåtten, Lien, Horn & Pedersen, 2019: 207). Sosyal sermayeyi değişik faktörlerle test eden ve diğer sermaye türleri arasındaki ilişkileri inceleyen önceki çalışmalardan farklı olarak bu çalışmada daha spesifik bir şekilde sosyal sermayenin ilişkişel boyutu temel alınmış ve demografik faktörlerin (cinsiyet, medeni durum, yaş, iş deneyimi ve pozisyon) ilişkişel sosyal sermaye üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçları bazı açılardan literatüre katkı sağlamıştır.

Bunlardan birincisi, cinsiyet ve medeni durumun ilişkişel sosyal sermayeyi olumlu etkilediği, cinsiyet olarak kadınların, medeni durum olarak da evlilerin ilişkişel sosyal sermayelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Kadınların özellikle erkeklerin sayıca fazla oldukları organizasyonlarda hemcinsleri ile dayanışma iç dürtüsü onları birlikte hareket etmeye ve ilişkişel sosyal sermayeyi de ifade eden dayanışma, güven ve iş birliğini güçlü tutmaya yöneltmektedir (Westermann vd., 2005: 1795). İnan’ın (2019: 154) araştırmasında sosyal ağ boyutunda ve Polatcan’ın (2017) araştırmasında ise genel sosyal sermaye olarak erkeklerin kadınlara göre yüksek düzeyde olduğunu göstermiştir. Bu çalışmada elde edilen cinsiyetin ilişkişel sosyal sermaye üzerinde etkisi olduğu sonucu literatürde yer alan önceki çalışmaların sonuçlarını genel anlamda desteklemiştir (Yetim, 2002: 90; Westermann vd., 2005: 1795; Polatcan, 2017; İnan, 2019: 154; Karhina vd., 2019: 5). Ancak bu çalışmanın sonuçlarının, kadınların bazı alanlarda (ücret, güvenlik vb.) cinsiyet eşitsizliğine bağlı sosyal sermaye zayıflığını ortaya koyan çalışmalarla örtüşmediğini belirtmek gerekir (Gotschi vd., 2008; Karhina vd., 2019: 5). Sonuçlara bakılıp, kadınların erkeklere göre az farkla da olsa sosyal ilişkilerini



Sözbilir, F. (2022). Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?. *Fiscaoeconomia*, 6(3), 1545-1567. Doi: 10.25295/fsecon.1138047

daha aktif tuttuğu ve buna önem verdiği dikkate alındığında, organizasyonlar açısından kadın istihdamının bu yönüyle katkı sağlayacağı anlaşılmıştır.

Evli çalışanların evlilikten kaynaklanan bir akrabalık ilişkisinde artış doğal olarak ilişkisel sosyal sermayelerini artırmaktadır. Bununla birlikte evlilerin geçindirmeleri gereken ailelerine karşı taşıdıkları sorumluluklarının, onları buldukları çevreye ve topluma karşı daha duyarlı olmaya ve geniş bir network içerisinde bulunmaya ihtiyaç duyar hale taşıdığı söylenebilir. Bu şekilde istihdam, problemlerine çözüm bulma ve gerektiğinde desteklenme gibi konularda kendilerini daha güvende ve avantajlı hissetmeleri de ilişkisel sosyal sermayeyi güçlü tutmalarında önemli bir etmen olarak kabul edilmelidir. Önceki çalışmalarda evlilerin sosyal sermaye düzeylerinin özellikle de güven bağlamında daha yüksek olduğu (Lindsröm, 2009: 177; Lindsröm, 2012: 22; Kislev, 2020: 1484) ve evliliğin ekonomik, sosyal ve psikolojik olarak bireyleri daha da güçlendirdiği ve evli olmayanlara göre avantajlı olduklarına dair elde edilen bulgular (Ginther & Zavodny, 2001: 327; Bankston III & Zhou, 2002: 312-313; Stratton, 2002: 208; Wells & Zinn, 2004: 74-77) bu çalışmanın sonucunu dolaylı olarak desteklemektedir.

İkinci katkı, araştırmanın işteki pozisyonun ilişkisel sosyal sermayeyi olumlu etkilediği sonucudur. Detay incelemede (Tukey HSD sonuçları) yönetici, muhasebeci, sekreter, danışman, makineci ve ortacı pozisyonunda olanların ilişkisel sosyal sermaye düzeyleri yüksek olmasına karşın üretici/biyeci/paketçi pozisyonundaki çalışanların düşük düzeydedir. Bu sonuç ilişkisel sosyal sermaye bakımından beyaz yaka ve mavi yaka ayrımı olmadığını ancak üretici/biyeci/paketçilerin diğer pozisyon gruplarına göre sosyal ilişkiler bakımından zayıf olduklarını göstermiştir. Bunun nedenini mevcut veriler ile incelemek amacıyla pozisyon değişkeni ve ilişkisel sosyal sermaye ölçeği maddelerinin frekansları arasında çapraz tablo karşılaştırması yapıldığında ölçeğin dokuz maddesinden altı tanesine (Tablo 3'te verilen 3, 4, 6, 7, 8. ve 9. Maddeler) üretici/biyeci/paketçi pozisyonundaki çalışanların katılmama frekanslarının diğerlerinin ortalamalarına göre yüksek olduğu belirlenmiştir. Söz konusu maddeler incelendiğinde, organizasyon içerisinde güven, dostluk ve yardımlaşma ortamı olduğu, diğer ekiplerle kaynaşma, organizasyonun işleyişine uyum sağlama, çalışma ortamının ilham verici olduğu ve iletişim politikalarının iyi olduğu ifadelerine katılmadıkları anlaşılmıştır. Bu noktada organizasyonda diğer pozisyonlardakilerin beklentilerini karşılayan ilişkisel sosyal sermaye ortamı üretici/biyeci/paketçi pozisyonunda çalışanların beklentilerini neden karşılamadığı ayrı bir araştırma konusu olarak incelenebilir. Mevcut veriler ışığında organizasyon içerisinde güven, dostluk, yardımlaşma, uyumlu ekip çalışması ve ortamının yanı sıra etkin örgütsel iletişim politikalarının geliştirilmesi, ilişkisel sosyal sermayenin güçlendirilmesi için gerekli olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen bulgular doğrudan ilişkisel sosyal sermaye olmamakla birlikte sosyal sermaye veya bileşenleri üzerinde yapılmış önceki çalışmaların sonuçlarını desteklemiştir (Başak & Öztaş, 2010: 52; Doğan & Özer, 2013; Karabey, 2016; Erickson, 2001; Lowe & Schellenberg, 2001: 81; Agneessens & Wittek, 2008: 624; Kim, 2020: 61-62).

Diğer taraftan araştırma kapsamında incelenen katılımcıların ilişkisel sosyal sermayelerinin yaşlarına ve iş deneyimlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu sonuç, yaşın ve iş deneyiminin ilişkisel sosyal sermaye üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Literatürde, bireylerin yaşlarının belli bir yıla kadar ilerlemesiyle birlikte sosyal sermayelerinin de arttığı ancak yaş daha da ilerledikçe sosyal sermayenin azalmasına yol



Sözbilir, F. (2022). Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?. *Fiscaeconomia*, 6(3), 1545-1567. Doi: 10.25295/fsecon.1138047

açtığı gösteren çalışmalar olmuştur (Keskin, 2008; McDonald & Mair, 2010; Kalaycı vd., 2019; Kalaycı & Tuna Uysal, 2020; Görgün vd., 2020). Bu çalışmanın sonucu, söz konusu çalışmaların sonuçları ile tutarlılık göstermezken yine bu alanda Polatcan (2017) tarafından yapılan araştırmanın sonucu ile tutarlılık göstermiştir.

Araştırmanın geniş bir katılımı yapılamamış olması ve bu nedenle sonuçlarının daha genel bir kabul oluşturmasına engel oluşturması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Gelecekte yapılması planlanan çalışmalarda bu konunun daha geniş bir katılımı yapılması önerilmektedir. Sonuç olarak, bu çalışmada cinsiyetin, medeni durumun ve pozisyonun ilişkisel sosyal sermaye üzerinde olumlu ve anlamlı etkisi olduğu belirlenmiştir. Uygulayıcıların, kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığına yol açacak tutumlardan uzak durmaları, ortam oluşturmamaları, kadınların kutuplaşmaya varmadan kendi aralarında organize olmaları ve rekabetçi ortamı kurgulamada proaktif olmaları önerilmiştir. Uygulayıcılar, evli çalışanların ek olarak bekârların da ilişkisel sosyal sermayelerini bütünleşik bir şekilde organizasyona kanalize etmek için çalışanlar arasında gönüllülük ortamı oluşturmalarıdır. Son olarak, uygulayıcıların organizasyonda oluşturulmuş her düzeydeki pozisyonda çalışanların organizasyona güvenmeleri, sahiplenmeleri, başarısına inanmaları, ilham kaynağı olarak görmeleri, organizasyonda etkin iletişim ortamı sağlamaları ve organizasyonlar için yaşamsal önem taşıyan stratejiler olduğunu bilmeleri önerilerimiz arasındadır.

## Kaynakça

- Agneessens, F. & Wittek, R. (2008). Social Capital and Employee Well-Being: Disentangling Intrapersonal and Interpersonal Selection and Influence Mechanisms. *Revue Française De Sociologie*, 3(49), 613-637
- Asteria, D., Halimatussadiyah, A., Utari, B. D. & Handayani, R.D. (2018). Relation of Social Capital to Women's Proactive Participation in The Community for Sustainability of River in Urban Areas. *E3S Web of Conferences*, 73, 03003. <https://doi.org/10.1051/E3sconf/20187303003>
- Bankston III, C. L. & Zhou, M. (2002). Social Capital as Process: The Meaning and Problems of a Theoretical Metaphor. *Sociological Inquiry*, 72(2), 285–317. <https://doi.org/10.1111/1475-682X.00017>
- Başak, S. & Öztaş, N. (2010). Güven Ağbağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 27-56.
- Bourdieu, P. & Wacquant, L. J. D. (1992). *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago, 1L: University of Chicago Press.
- Bowles, S. & Gintis, H. (2002). Social Capital and Community Governance. *The Economic Journal*, 112(483), F419–F436. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00077>
- Burt, R. S. (2000). The Network Structure of Social Capital. *Research in Organizational Behavior*, 22, 345-423.



Sözbilir, F. (2022). Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?. *Fiscaeconomia*, 6(3), 1545-1567. Doi: 10.25295/fsecon.1138047

Cabrera, E. F. & Cabrera, A. (2005). Fostering Knowledge Sharing Through People Management Practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720–735. <https://doi.org/10.1080/09585190500083020>

Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Collischon, M. & Eberl, A. (2021). Social Capital as A Partial Explanation for Gender Wage Gaps. *The British Journal of Sociology, Early View*, 1-17. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12833>

Davenport, S. & Daellenbach, U. (2011). Belonging' to a Virtual Research Centre: Exploring The Influence of Social Capital Formation Processes on Member Identification in A Virtual Organization. *British Journal of Management*, 22(1), 54–76. <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1467-8551.2010.00713.x>.

Dewi, E. M., Puspitawati, H. & Krisnatuti, D. (2018). The Effect of Social Capital and Husband-Wife Interaction on Marital Quality Among Families in Early Years and Middle Years Marriage. *Journal Of Family Sciences*, 3(1), 30-40.

Doğan, B. & Özer, F. (2013). Neoliberal Akılsallık, Y Kuşağı ve Sosyal Sermaye:Türkiye'de X ve Y Kuşaklarının İç ve Dış Gruplara Olan Güveni. 21. *Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi. Kütahya, Bildiriler Kitabı*, 509-513.

Erickson, B. H. (2001). Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees. Lin, N., Cook, K. & Burt, R. S. (Ed.), *Social Capital: Theory and Research 1st Edition*, (128-157). Transaction Publishers. Doi: [10.4324/9781315129457-6](https://doi.org/10.4324/9781315129457-6)

Fandiño, A. M., Marques, C. M. V. A., De Menezes, R. M. P. & Bentes, S. M. R. (2015). Organizational Social Capital Scale Based on Nahapiet and Ghosal Model: Development and Validation. *Review of Contemporary Business Research December*, 4(2), 25-38. Doi: 10.15640/Rcbr.V4n2a3

Ferlander, S., Stickley, A., Kislitsyna, O., Jukkala, T., Carlson, P. & Mäkinen, I. H. (2016). Social Capital - A Mixed Blessing for Women? A Cross-Sectional Study of Different Forms of Social Relations and Self-Rated Depression in Moscow. *BMC Psychology*, 4(1), 37. <https://doi.org/10.1186/s40359-016-0144-1>

Field, J. (2006). *Sosyal Sermaye*. Bahar Bilgen & Bayram Şen (Çev.), Bilgi Üniversitesi Yayınları: İstanbul.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS, Third Edition*. Sage.

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity*. London: Hamish Hamilton.

Ginther, D. & Zavodny, M. (2001). Is The Male Marriage Premium Due to Selection? The Effect of Shotgun Weddings on The Return to Marriage. *Journal of Population Economics*, 14(2), 313-328. <https://www.jstor.org/stable/20007764>

Gotschi, E., Njuki, J. & Delve, R. (2008). Gender Equity and Social Capital in Smallholder Farmer Groups in Central Mozambique. *Development in Practice*, 18(4/5), 650-657. <http://www.jstor.org/stable/27751968>





Sözbilir, F. (2022). Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?. *Fiscaeconomia*, 6(3), 1545-1567. Doi: 10.25295/fsecon.1138047

- Gooderham, P.N. (2007). Enhancing Knowledge Transfer in Multinational Corporations: A Dynamic Capabilities Driven Model. *Knowledge Management Research & Practice*, 5(1), 34-43. <https://doi.org/10.1057/palgrave.kmrp.8500119>
- Görgün Baran, A., Günay, B., Bereketli, B. & Işık, I. (2020). Sosyal Sermaye, Güven ve Yalnızlık Açısından Yaşlıların Yaşam Deneyimleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 13(2), 72-89. <https://doi.org/10.46414/yasad.775885>
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *The American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91(3), 481-510
- Hall, P. (1999). Social Capital in Britain. *British Journal of Political Science*, 29, 417-461.
- Hank, K. & Wagner, M. (2013). Parenthood, Marital Status, And Well-Being in Later Life: Evidence from SHARE. *Social Indicators Research*, 114(2), 639-653. <https://www.jstor.org/stable/24720268>
- Hmieleski, K. M., Carr, J. C. & Baron, R. A. (2015). Integrating Discovery and Creation Perspectives of Entrepreneurial Action: The Relative Roles of Founding CEO Human Capital, Social Capital, and Psychological Capital in Contexts of Risk Versus Uncertainty. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 9(4), 289-312. <https://doi.org/10.1002/sej.1208>
- Hu, L. & Randel, A. E. (2014). Knowledge Sharing in Teams: Social Capital, Extrinsic Incentives, and Team Innovation. *Group & Organization Management*, 39(2), 213-243. <https://doi.org/10.1177/1059601114520969>
- Inkpen, A. & Tsang, E. (2005). Social Capital, Networks, and Knowledge Transfer. *The Academy of Management Review*, 30(1), 146-165. <https://www.jstor.org/stable/20159100>
- İnan, A. (2019). *Üniversite Öğrencilerinin Dini Yönelimlerinde Sosyal Sermayenin Rolü-İlahiyat Fakülteleri Örneği*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Ji, Y., Yun, Q., Jiang, X. & Chun, C. (2020). Family SES, Family Social Capital, and General Health in Chinese Adults: Exploring Their Relationships and The Gender-Based Differences. *BMC Public Health*, 20, 1401. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09508-5>
- Kalaycı, I., Özkul, M. & Atasoy, M. (2019). Yaşlıların Toplumsal İlişki Kurma Biçimleri: Sorunlar ve İmkânlar. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(37), 77-97. <https://doi.org/10.16990/sobider.5051>
- Kalaycı, I. & Tuna Uysal, M. (2020). Yaşlanma Sürecinde Yalnızlık ve Aile İlişkileri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(48), 25-41. <https://doi.org/10.29228/sobider.46065>
- Kang, D.-S., Gold, J., Kim, J. & Kim, I. (2020). Social Capital and Career Growth. *International Journal of Manpower*, 41(1), 100-116. <https://doi.org/10.1108/ijm-10-2018-0345>
- Karabey, C. N. (2016). Sosyal Sermaye, Duygu ve Motivasyon Temelinde Çalışanların Bilgi Paylaşma Niyetinin Belirleyicileri. Sarı, S., Gencer, A. H., Sözen, İ. (Ed.), *International*



Sözbilir, F. (2022). Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?. *Fiscaeconomia*, 6(3), 1545-1567. Doi: 10.25295/fsecon.1138047

*Conference on Eurasian Economies 2016*, (342-348), Beykent University Publications, Kaposvár-Hungary, 29-31 August 2016.

- Karhina, K., Eriksson, M., Ghazinour, M. & Ng, N. (2019). What Determines Gender Inequalities in Social Capital in Ukraine?. *SSM-Population Health*, 8, 100383. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2019.100383>
- Keskin, M. (2008). *Sosyal Sermaye ve Bölgesel Kalkınma: Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası Üyelerinde Sosyal Sermaye Düzeyi ve Belirleyicilerinin Analizi*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kim, H. H. (2020). Social Capital and Job Search Assistance: A Multilevel Analysis of East Asian Countries. *International Sociology*, 35(1), 45–69. <https://doi.org/10.1177/0268580919881868>
- Kislev, E. (2020). Social Capital, Happiness, and the Unmarried: A Multilevel Analysis of 32 European Countries. *Applied Research Quality Life*, 15, 1475-1492. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09751-y>
- Kojima, G., Taniguchi, Y., Kitamura, A. & Fujiwara, Y. (2020). Is Living Alone a Risk Factor of Frailty? A Systematic Review and Meta-Analysis. *Ageing Research Reviews*, 59, 101048. <https://doi.org/10.1016/j.arr.2020.101048>
- Lefebvre, V. M., Sorenson, D., Henchion, M. & Gellynck, X. (2016). Social Capital and Knowledge Sharing Performance of Learning Networks. *International Journal of Information Management*, 36(4), 570-579. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.11.008>
- Lindström, M. (2009). Marital Status, Social Capital, Material Conditions and Self-Rated Health: A Population-Based Study. *Health Policy (Amsterdam, Netherlands)*, 93(2-3), 172–179. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2009.05.010>
- Lindström, M. (2012). Marital Status and Generalized Trust in Other People: A Population-Based Study. *The Social Science Journal*, 49(1), 20-23. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2011.07.002>
- Lindström, M. & Rosvall, M. (2012). Marital Status, Social Capital, Economic Stress, and Mental Health: A Population-Based Study. *The Social Science Journal*, 49(3), 339-342. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2012.03.004>
- Lowe, G. & G. Schellenberg (2001). *What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships CPRN Study: Changing Employment Relationships Series*. Canadian Policy Research Networks, Renouf Publishing: Ottawa.
- Mcdonald, S. & Elder, G. (2006). When Does Social Capital Matter? Non-Searching for Jobs Across the Life Course. *Social Forces*, 85(1), 521-549. <https://www.jstor.org/stable/3844426>
- Mcdonald, S. & Mair, C. (2010). Social Capital Across the Life Course: Age and Gendered Patterns of Network Resources. *Sociological Forum*, 25(2), 335-359. <https://www.jstor.org/stable/40783397>



Sözbilir, F. (2022). Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?. *Fiscaeconomia*, 6(3), 1545-1567. Doi: 10.25295/fsecon.1138047

- Moran, P. (2005). Structural vs. Relational Embeddedness: Social Capital and Managerial Performance. *Strategic Management Journal*, 26(12), 1129-1151. <https://doi.org/10.1002/smj.486>
- Mouw, T. (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter? *American Sociological Review*, 68(6), 868-898. <https://www.jstor.org/stable/1519749>
- Nahapiet, J. & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2), 242-266. <https://doi.org/10.2307/259373>
- Naseri, S. (2017). Online Social Network Sites and Social Capital: A Case of Facebook. *International Journal of Applied Sociology*, 7(1), 13-19. <https://doi.org/10.5923/j.ijas.20170701.02>.
- Oh, H., Labianca, G. & Chung, M. (2004). Group Social Capital and Group Effectiveness: The Role of Informal Socializing Ties. *Academy of Management Journal*, 47(6), 860-875. <https://doi.org/10.2307/20159627>
- Polatcan, M. (2017). *Okullarda Sosyal Sermaye ile Yenileşme İklimi Arasındaki İlişki*. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Putnam, R. D. (1993). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *American Prospect*, 13, 35-42.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone*. New York: Simon and Schuster.
- Rydström, I., Dalheim Englund, L., Dellve, L. & Ahlstrom, L. (2017). Importance of Social Capital at the Workplace for Return to Work Among Women with a History of Long-Term Sick Leave: A Cohort Study. *BMC Nurs*, 16(38), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12912-017-0234-2>
- Sánchez-Arrieta, N., González, R.A., Cañabate, A. & Sabate, F. (2021). Social Capital on Social Networking Sites: A Social Network Perspective. *Sustainability*, 13, 5147. <https://doi.org/10.3390/su13095147>
- Slåtten, T., Lien, G., Horn, C. M. F. & Pedersen, E. (2019). The Links Between Psychological Capital, Social Capital, and Work-Related Performance-A Study of Service Sales Representatives. *Total Quality Management & Business Excellence*, 30(1), 195-209. <https://doi.org/10.1080/14783363.2019.1665845>
- Song, M., Jung, K., Ki, N. & Feiock, R. C. (2020). Testing Structural and Relational Embeddedness in Collaboration Risk. *Rationality And Society*, 32(1), 67-92. <https://doi.org/10.1177/1043463120902279>
- Stratton, L. S. (2002). Examining the Wage Differential for Married and Cohabiting Men. *Economic Inquiry*, 40(2), 199-212. <https://doi.org/10.1093/ei/40.2.199>
- Tamer, İ., Dereli, B. & Sağlam, M. (2014). Unorthodox Forms of Capital in Organizations: Positive Psychological Capital, Intellectual Capital and Social Capital. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 152, 963-972. doi: 10.1016/j.sbspro.2014.09.351



Sözbilir, F. (2022). Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?. *Fiscaoeconomia*, 6(3), 1545-1567. Doi: 10.25295/fsecon.1138047

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2019). *Batman İl Sanayi Durum Raporu*. Batman Sanayi ve Teknoloji İl Müdürlüğü Yayını, Erişim: <https://www.sanayi.gov.tr/plan-program-raporlar-ve-yayinlar/81-il-sanayi-durum-raporlari/mu2603011614>.

Ülger, Ö. (2019). *Batman'da Faaliyet Gösteren Büyük ve Orta Ölçekli Hazır Giyim Firmalarının Uluslararası Rekabetçiliğinin Geliştirilmesi Projesi İhtiyaç Analizi Raporu*. Batman Ticaret ve Sanayi Odası.

Wells, B. & Zinn, M. B. (2004). The Benefits of Marriage Reconsidered. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 31(4), 59-80. <https://scholarworks.wmich.edu/jssw/vol31/iss4/5>

Westermann, O., Ashby, J. & Pretty, J. (2005). Gender and Social Capital: The Importance of Gender Differences for The Maturity and Effectiveness of Natural Resource Management Groups. *World Development*, 33(11), 1783-1799. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2005.04.018>.

Yetim, N. (2002). Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği. *Ege Academic Review*, 2(2), 79-92.

**Etik Beyanı:** Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Fiscaeconomia Dergisinin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir.

**Ethics Statement:** The authors declare that ethical rules are followed in all preparation processes of this study. In case of detection of a contrary situation, Fiscaeconomia has no responsibility and all responsibility belongs to the authors of the study.



## **Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?**

**Fikret Sözbilir**

### **Extended Abstract**

Mutual trust, friendship, solidarity and sharing approach among the employees in organizations as well as between individuals in the society are accepted as important intangible resources for the employees themselves and indirectly for the organization (Nahapiet & Ghoshal, 1998: 243; Burt, 2000: 347; Inkpen & Tsang, 2005: 151; Hu & Randel, 2014: 215). Relational social capital includes values that create and/or strengthen direct or multiple connections between individuals (Hu & Randel, 2014: 216). Trust and the intensity of relationships are important in relational social capital. Organizationally, it is thought that some demographic variables (gender, marital status, age, work experience and position at work) have different roles as components in the formation and development of social capital. In studies conducted in Turkey, gender differences were observed in terms of social capital perceptions (Yetim, 2002: 90; Polatcan, 2017; İnan, 2019). It was determined in previous studies that marital status is related to social capital (Lindström, 2009; Lindström, 2012: 22; Lindström & Rosvall, 2012; Elyakim, 2020). It was observed that especially older men living alone are much more fragile and fragile (Kojima, Taniguchi, Kitamura & Fujiwara, 2020: 8). It is aimed to investigate whether demographic factors such as gender, age, work experience and position in the workplace have an effect on the relational dimension of social capital in this study. In previous studies, they obtained findings on the effect or relationship of social capital on these demographic factors. However, no study has been found that examines the effect of demographic factors such as gender, age, work experience, and position in the workplace on the relational dimension of relational social capital. This study will fill an important deficiency in this area.

Relational social capital was first conceptualized by Granovetter (1973: 1361) as the 'strength of ties' and defined as 'the combination of the amount of time spent, the intensity of emotions, intimacy (mutual trust) and mutual benefits that characterize bonding.' Also, relational social capital refers to the quality and nature of personal relationships that people develop with each other during an interaction, observed as behavioral attitudes such as trustworthiness, shared group norms, obligations, and belonging (Nahapiet & Ghoshal, 1998: 258; Davenport & Daellenbach, 2011: 57; Lefebvre, Sorenson & Henchion et al., 2016). Trust is a key factor in relational capital (Coleman, 1990: 258; Fukuyama, 1995: 26; Putnam, 1993). In terms of its contribution to the organization, relational capital has a significant effect on knowledge and experience sharing (Cabrerá, & Cabrerá, 2005: 732-733; Gooderham, 2007: 37-38). Relational social capital has a significant contribution to eliminating the risk of not showing commitment to the organization that may arise during the crisis (Song, Jung, Ki & Feiock, 2020: 87).

Through generally accepted social norms in different cultures, individuals can be advantageous or disadvantageous in terms of roles, rights, and values according to their gender (Başak & Öztaş, 2010: 53). It was mentioned in the literature that women have a successful attitude in the conduct of relations with the same sex, solidarity, and management of resources, thus being effective in the protection and maintenance of social capital



Sözbilir, F. (2022). Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?. *Fiscaeconomia*, 6(3), 1545-1567. Doi: 10.25295/fsecon.1138047

---

(Westermann, Ashby & Pretty, 2005: 1795). In the study conducted by Gotschi, Njuki, & Delve (2008) on 160 farmers in Mozambique, it was determined that women experience inequalities in acquiring social capital compared to men in terms of relationships such as access to information, access to the market or getting help when needed. Similar results were obtained in studies conducted in Turkey (Başak & Öztaş, 2010: 52; Polatcan, 2017; İnan, 2019: 154). In order to make a new contribution to the results of the studies in the literature, the following hypothesis was constructed to test whether gender has an effect on the relational dimension of social capital.

H1: Gender has a significant and positive effect on relational social capital.

Marital status may be the reason for individuals to exhibit different behaviours and encounter different behaviors depending on whether they are married or single. Lindsröm (2012: 22) conducted a study on 28,198 participants in the Skåne region (Sweden) and found that married people have a higher rate of trust, which is the main element of relational social capital, than unmarried people, and emphasized that marriage affects trust. In this study, the following hypothesis was formed in order to determine whether the marital status has an effect on relational social capital.

H2: Marital status has a significant and positive effect on relational social capital.

Age can be seen as an element of social capital among employees. In the studies conducted on the elderly aged 65 and over in Eskişehir (Kalaycı & Tuna Uysal, 2020) and Ankara (Görgün Baran, Günay, Bereketli & Işık, 2020), it was found that the majority of the elderly were content with the social capital they created with their relatives in the family and outside the family. It was determined that they did not engage in social activities. In this study, the following hypothesis was developed to test whether the age of employees has a significant effect on social capital.

H3: Age has a significant and positive effect on relational social capital.

Workplace experience is also important in terms of social capital as a factor that strengthens relations, with the idea that it will provide information sharing and solidarity, especially between employees with and without high experience (McDonald & Elder, 2006: 526). The results of a study conducted on 324 women working in Sweden's three largest municipalities revealed the vital importance of experience at work on social capital (Rydström et al., 2017: 4). A study conducted in Korea also revealed that social capital is affected by work experience as a dimension of career development (Kang et al., 2020, p. 108). Based on the findings of previous studies, the following hypothesis was developed in this study to examine the social capital levels of employees in the textile industry according to their work experience.

H4: Work experience has a significant and positive effect on relational social capital.

Kim (2020: 61-62), claimed that as a result of their research, job position is related to social capital and that social capital is effective in finding a job position or a good job. In this study, the following hypothesis was developed to test whether the job position has an effect on relational social capital.

H5: Job position has a significant and positive effect on relational social capital.



Sözbilir, F. (2022). Is Relational Social Capital Affected by Demographic Factors?. *Fiscaeconomia*, 6(3), 1545-1567. Doi: 10.25295/fsecon.1138047

The total number of employees in 182 garment workshops operating in Batman province is 10,228 (T.R. Ministry of Industry and Technology, 2019: 3). The response rate was 18.6%, with 186 questionnaires taken from the questionnaires distributed to 1,000 employees in May 2020 using the random sampling method. In the questionnaire used in the research, questions about collecting demographic information and a 9-item relational social capital scale adapted from the social capital scale developed by Fandiño, Marques, de Menezes & Bentes (2015) were used.

The majority of the participants were women (53.2%), the rate of those whose marital status was married was 71.5%, their average age was 24.80, and their work experience was 67.7% between 1-5 years ( $M=5.55$ ) and 50% It was determined that 5 of them reported their job position as a machinist.

The validity of the data and measurement obtained in the research was made by exploratory factor analysis. As a result of the analysis, factor loads of all items were above 0.60 and Cronbach's Alpha value was 0.849, which is at a good level. The scale item was not removed from the analysis. Since the KMO value is at an excellent level (0.865) (Field, 2009, p. 647) and the Bartlett sphericity test is significant at the  $p<0.001$  level.

Correlation results showed that the highest and positive relationship was between age and work experience variables ( $r= .742$ ;  $p< .01$ ). On the other hand, there was a negative correlation between marital status and age ( $r= -.604$ ;  $p< .01$ ) and work experience ( $r= -.488$ ;  $p< .01$ ).

Independent Sample t-Test was conducted to test the differentiation status of the participants according to gender and marital status variables, dependent variable relational social capital. The test results showed that the variances were homogeneous, and the relational social capital differed significantly according to gender and marital status.

In the analysis, it was seen that the variances were homogeneous. Results of the analysis showed that relational social capital did not differ significantly from independent variables according to age and work experience. However, relational social capital differed significantly by position at work [ $F(5, 141) = 2,517$ ;  $p< .001$ ]. It has been determined that position at work has an impact on relational social capital and 30.6% of relational social capital is explained by position at work.

Multiple comparisons were performed with the Post Hoc (Tukey HSD) test. According to the significant Tukey HSD results, the first three positions in the hierarchical order are manager ( $M_{different} = .9815$ ;  $p= .022$ ), accountant, secretary, consultant ( $M_{different} = .9259$ ;  $p= .037$ ) and mechanic ( $M_{different} = .9932$ ;  $p= ,001$ ) position has higher relational social capital levels than those in the 4th position in the grouping of the ironer/scrubber/packer.

The analysis results showed that gender (H1), marital status (H2) and job position (H5) have a significant and positive effect on relational social capital. However, age (H3) and work experience (H4) do not significantly affect relational social capital. Based on these results, it is among our suggestions that practitioners should know that employees at all levels in the organization trust the organization, own it, believe in its success, see it as a source of inspiration and provide an effective communication environment in the organization, which are vital strategies for organizations.