

	MAKALE ADI	SAYFA
1	<b>SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ, AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA</b> <i>Yavuz KORKMAZYÜREK</i>	1-23
2	<b>ÖRGÜTSEL ADALET ALGISI VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ: KAMU ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA</b> <i>Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI, Dr. Öğr. Üyesi Ercan KÜÇÜKEŞMEN</i>	24-44
3	<b>TÜRKİYE'DE DÖVİZ KURUNUN DIŞ TİCARET ÜZERİNE ETKİLERİ (2005-2015)</b> <i>Habibe YAMAN</i>	45-69
4	<b>İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNİN BAĞLAMSAL (CONTEXTUAL) MODELE GÖRE STRATEJİKLEŞMESİ VE KALİTE ANLAYIŞININ AKTÖRLER ARASI İLİŞKİLERE ETKİSİ</b> <i>Ertan Cem GÜL</i>	70-83
5	<b>DECISION MAKING BY SIMULATION- A CASE STUDY</b> <i>Dr. Güneş GÜRSEL</i>	84-97
6	<b>ÖĞRENCİLERİN KARIYER ALTERNATİFLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER VE GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ</b> <i>Doç. Dr. Hatice Hicret ÖZKOÇ, Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ, Ali Emre AYDIN</i>	98-119
7	<b>THE RESPONSE OF SHIPBUILDING ACTIVITIES TO FREIGHT MARKET</b> <i>Doç. Dr. Sadık Özlen BAŞER, Abdullah AÇIK</i>	120-136
8	<b>MUHASEBECİLERİN MESLEKİ GELECEKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİ: BİR ARAŞTIRMA</b> <i>Doç. Dr. Osman AKIN, Doç. Dr. Osman Kürşat ONAT, Fatma Özge ÖZGEN</i>	137-159
9	<b>KIRSAL TURİZM BÖLGELERİNDEKİ RESTORANLARA YÖNELİK ÇEVİRİMİÇİ MÜŞTERİ DEĞERLENDİRMELERİNİN ANALİZİ: EĞİRDİR ÖRNEĞİ</b> <i>Doç. Dr. Murat ÇUHADAR, Öykü İmge GÜNEY</i>	160-175

# Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi



# IDEAS

ISSN: 2149-5823





Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Türkçe ve İngilizce dillerinde iktisat, işletme, uluslararası ilişkiler, siyaset bilimi ve kamu yönetimi, davranış bilimleri, maliye, ekonometri, çalışma ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler, bankacılık ve finans, insan kaynakları yönetimi, yönetim bilişim sistemleri, sosyal hizmet, uluslararası ticaret ve lojistik, sağlık bilimleri yönetimi, eğitim yönetimi ve ilişkili alanlarda makaleler yayımlar. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.


International Journal of Economics and Administrative Sciences is peer reviewed journal published twice a year. It publishes articles both in Turkish and English languages in the fields of economics, business administration, international relations, political science and public administration, behavioral sciences, finance, econometrics, labor economics and industrial relations, banking and finance, human resources management, management information systems, social services, international trade and logistics, health sciences management, educational administration and related fields. The language, science, legal and ethical responsibility of the articles published in the journal belongs to the author. The published contents in the articles cannot be used without being cited.

## **Editörler / Editors in Chief**

-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)

## **Yayın Kurulu / Editorial Board**

-  Prof. Dr. Abdülkadir VAROĞLU (Başkent Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Ömer TURUNÇ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
-  Doç. Dr. Abdullah ÇALIŞKAN (Toros Üniversitesi)
-  Dr. Öğr. Üyesi İrfan AKKOÇ

 **Danışma Kurulu / Advisory Board**

- Prof. Dr. Ahmet ERKUŞ (Bahçeşehir Üniversitesi)
- Prof. Dr. Dilek ZAMANTILI NAYIR (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Bekir GÖVDERE (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ebru GÜNLÜ (Dokuz Eylül Üniversitesi)
- Prof. Dr. Enver ÖZKALP (Anadolu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Gökmen DAĞLI (Yakın Doğu Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haldun YALÇINKAYA (TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Harun ŞEŞEN (Lefke Avrupa Üniversitesi)
- Prof. Dr. Haydar SUR (Üsküdar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Himmət KARADAL (Aksaray Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim EROL (Celal Bayar Üniversitesi)
- Prof. Dr. Levent KÖSEKAHYAOĞLU (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. İbrahim Sani MERT (Antalya Bilim Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mahmut PAKSOY (İstanbul Kültür Üniversitesi)
- Prof. Dr. Mustafa Fedai ÇAVUŞ (Korkut Ata Üniversitesi)
- Prof. Dr. Nejat BASIM (Başkent Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ömer Faruk İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
- Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ (Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi)
- Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL (Tos Üniversitesi)
- Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
- Prof. Dr. Umüt AVCI (Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi)
- Prof. Dr. Ünsal SIĞRI (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Cengiz DURAN (Dumlupınar Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakan TURGUT (Başkent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ (İstanbul Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mazlum ÇELİK (Hasan Kalyoncu Üniversitesi)
- Doç. Dr. Mine Afacan FINDIKLI (Beykent Üniversitesi)
- Doç. Dr. Murat ÇUHADAR (Süleyman Demirel Üniversitesi)
- Doç. Dr. Sebahattin YILDIZ (Kafkas Üniversitesi)
- Doç. Dr. Yusuf GÜMÜŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi)

Not: İsimler, akademik ünvan ve alfabetik sıra gözetilerek sıralanmıştır.

2016 yılı 2. sayıdan itibaren dergimiz uluslararası endekslerde taranmaktadır



*Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.  
Yayınlanan eserlerde yer alan içerikler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.*

*All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.  
The published contents in the articles cannot be used without being cited.*

*Makalenin on-line kopyasına erişmek için / To reach the on-line copy of article: <http://dergipark.gov.tr/uiibd>*

### SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

Yavuz KORKMAZYÜREK\*

**ÖZET:** Çalışmanın amacı, sosyal ağlar içinde bireyin cinsiyet farklılığına göre güçlü bağlar geliştirme potansiyeli ve bu potansiyelin bireylerin ilişkisel psikolojik sözleşmeleri ile olan ilişkisini araştırmaktır. Çalışmanın örnekleme, üniversitede 8 akademisyenin oluşturduğu bir bölümdür. Yöntem açısından karışık metot (nicel ve nitel) uygulanan bu çalışmada veriler anket ve mülakat yoluyla toplanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 23 programı, sosyal ağda güçlü bağlar ve ilişkisel psikolojik sözleşme ilişkisini araştırmak için kullanılmış bunun yanında QDA Miner programında frekans ve içerik analizi yapılmış ve son olarak yakın zamanlarda nitel çalışmalarda sıklıkla kullanılan NodeXL programından, sosyal ağ ilişkilerini görselleştirmek ve ağ yoğunluğunu matematiksel olarak ortaya koymak için yararlanılmıştır. Ayrıca mülakat soruları ile katılımcıların, değişkenlerin alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik düşünceleri keşfedilmeye çalışılmış ve yapılan kodlama sonucu "Grupta Sinerji" olarak adlandırılan yeni bir tema açığa çıkarılmıştır. Ayrıca, Sosyal Ağ'da Güçlü Bağlar ile İlişkisel Psikolojik Sözleşmenin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuş fakat araştırma hipotezi doğrulanamamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Cinsiyet, Sosyal ağ, Psikolojik sözleşme.

**Jel Sınıflandırması:** J08, M10, M54

**DOI:** 10.29131/uiibd.380035

**Geliş tarihi:** 17.01.2018 / **Kabul Tarihi:** 20.02.2018 / **Yayın Tarihi:** 13.06.2018

### THE RELATIONSHIP BETWEEN STRENGTHENING STRONG TIES IN SOCIAL NETWORKS AND RELATIONAL PSYCHOLOGICAL CONTRACTS A STUDY ON ACADEMICS

**Abstract:** The objective of this article is to examine the potential of individuals to develop strong ties in social networks depending on their gender differences also the study aims at analysing the correlation of this potential with individual relational psychological contracts. The research sample is composed of 8 academicians in one of the university academic departments. The mixed method (quantitative research, qualitative research) is applied in this research and the data were collected through the survey and interview. SPSS 23 is used to analyse the data to examine the relational psychological contract relations with strong ties in social network in addition frequency and content analysis are employed in QDA Miner program finally NodeXL program, which are recently widely used in qualitative studies, is used to mathematically reveal the density of network and to visualize the social network structure. The study also intends to discover through the interview questions the thoughts of participants on the correlations among the sub dimensions of variables. Based on the findings of coding the answers to interview questions a new theme named as "Synergy in Work Group" is developed. Although the significant difference is found between the strong ties and the relational psychological contract according to gender but the research hypothesis has not been confirmed due to inadequate department size.

**Key Words:** Gender, Social network, Relational psychological contract.

**Jel Classification:** J08, M10, M54

**Received:** 17.01. 2018 / **Accepted:** 20.02.2018 / **Published:** 13.06.2018

\*Başkent Üniversitesi, Genel İşletme, Doktora Öğrencisi, [ykyurek@hotmail.com](mailto:ykyurek@hotmail.com), [orcid.org/0000-0001-8329-4080](https://orcid.org/0000-0001-8329-4080)

**Kaynak gösterimi için:**

KORKMAZYÜREK, Y. (2018). SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR GELİŞTİRME VE İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME İLİŞKİSİ AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA. Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4 (1), 1-23. DOI: 10.29131/uiibd.380035

## GİRİŞ

Sosyal ağ (informel grup) ve psikolojik sözleşme olguları ile ilgili yazın taraması yapıldığında her iki değişkenin temel elementinin sosyal değişim olduğu göze çarpmaktadır. Coyle ve Kessler (2002: 72)'de psikolojik sözleşme araştırmalarının, sosyal mübadele yaklaşımına katkı sağladığını ve bu kurama düşünsel boyutu kazandırdığını belirtmiştir. Rousseau (1995) psikolojik sözleşmeyi, bireyler ile örgüt arasındaki mübadele kapsamında örgüt tarafından şekillendirilen bireysel inançlar şeklinde tanımlamaktadır. Bireyin taahhütler hakkındaki algılamaları ise örgütsel aktörler olan iş arkadaşları ve yöneticileri tarafından şekillendirilir (Nelson, Quick, Joplin, 1991; Rousseau ve Greller, 1994). Bu sosyal etki, bireyin algılarını diğerleri ile uyumlaştırır ve böylece paylaşılan ortak bir psikolojik kontrat vasıtasıyla yeterlilik değerlendirmesinde (fulfillment evaluation) ortak bir payda yaratılmış olur (Ho, 2005). Bunun yanında psikolojik sözleşme inançları sadece formel örgüt mesajlarından gelmez. Geçmiş iş deneyimleri ya da çalışan katkıları ile etkileşimlerini içeren, resmi olmayan kaynaklardan da (informel) gelebilir (Dabos ve Rousseau, 2004). Bu biçimsel olmayan sosyal ağlar, insanların kişisel ilişkilerini kullanarak bilgi edindikleri ve işlerini yaptıkları oluşumlardır ve genellikle çalışan tutumu, davranışı ve algısında güçlü belirleyicilerdir (Ho ve Levesque, 2005; Rice ve Aydın, 1991).

Ağ analizi bireylerin duyguları ve sosyal ilişkileri hakkındaki algılarından ziyade, bireyler arasında gelişen fiili ilişkileri keşfetse de (Miller, 1975) çalışanın sosyal ağ içerisindeki deneyimleri, psikolojik sözleşmelerini ve bu sözleşmeye bağlı inançlarını şekillendirmede önemli rol oynar (Ho, 2005; Ho ve Levesque, 2005). Psikolojik sözleşme algısı dinamikdir (Topçu ve Basım, 2015). Doğası gereği dinamik bir süreç olan grup kavramı da bu noktada psikolojik sözleşme ile kesişmektedir. Her iki değişken için öne sürülebilecek diğer bir ortak payda da Pfeffer ve Salancik (1978)'in kaynak bağımlılığı teorisidir. Örgütler belirsizlik ile başa çıkmak, ihtiyaçlarını karşılamak ve çevresini yönetmek için ihtiyacı olan gerekli kaynak ve yetenekleri başka örgütler ya da gruplar ile bağ kurarak sağlarlar (Gulati ve Gargulio, 1999: 1440). Örgütlerin fayda temelinde gerçekleştirdikleri bu karşılıklı sosyal ilişki bir güven ortamı yaratır ve dış çevreye olan bağımlılığın derecesi azalır (Pfeffer ve Salancik, 1975). Bu yorumun bireysel düzeydeki ilişkiler içinde geçerliliğinden bahsedilebilir. Sonuçta sosyal grup ve psikolojik sözleşmenin varlığı ya da güçlenmesi, karşılıklı sosyal ilişki ve güven temelinde sağlanabilir.

Yukarıda dinamiklerini açıklamaya çalıştığımız bu karşılıklılık normu (the norm of reciprocity) yatkınlık ve arkadaşlık temelinde müşterek ağ ilişkileri yoluyla elde edilebilecek somut (concrete) ve soyut (abstract) yararları ifade eden sosyal sermaye kavramı (social capital concept) (Gargulio ve Benassi, 2000: 184) temelinde şekillenmektedir. Sosyal grubun bir araya gelmesinde paylaşılan öznelliğin doğurduğu yatkınlık ve bireysel algılarda farklılığının ortaya çıkardığı öznelliğin, hem sosyal grubun hem de psikolojik sözleşmenin önemli bileşeni olduğu söylenebilir. Bu öznellik kavramının, sadakat kavramını yörüngesine çektiğinden de bahsedilebilir. Çünkü bireyler örgütlerle aidiyet ihtiyacını gidermek ve belirsizliği azaltmak için özdeşleşirler (Tüzün ve Çağlar, 2008: 1012). Özdeşleşme olgusu da sadakat gerektirir. İlişkisel sözleşmeler uzun vadeli ve geniş kapsamlı olmasından ziyade sadakate bağlı sözleşme tipidir (Morrison ve Robinson, 1997; Rousseau ve McLean Parks, 1993) ve ana unsur çalışanın örgütsel bağlılık derecesidir. Çalışanların sosyal ağlarda güçlü bağlar geliştirmesinin ve bunu sürdürmesinin güven ve sadakat gerektireceği de insan doğası perspektifinden aşıkardır. Bu sözleşmelerin açık uçlu olduğu ve sosyo-duygusal kaynakların değişimine dayandığı görülmektedir (Topçu ve Basım, 2015). İlişkisel sözleşmeler, sosyal

mübadele kuramında yer aldığı gibi güven esasının üzerine inşa edilmektedir (Arnold, 1996: 513). Psikolojik sözleşme kavramının örgütsel popülasyonlar arasında ve hatta içerisinde, psikolojik sözleşmenin içeriği istikrarlı mıdır? (Topçu ve Basım, 2015) sorusu vasıtasıyla içerik geçerliliği üzerine yöneltilen eleştiriler, sözleşmenin sosyal ağ ile etkileşimi olup olmadığı varsa nasıl değiştiği ya da sosyal ağ içerisinde geliştirilen bağların, ilişkisel psikolojik sözleşmeyi nasıl açıkladığı sorularını akla getirmektedir.

Bu çalışmanın amacı da sosyal ağ içinde yer alan aktörün cinsiyetini düzenleyici değişken faktörü olarak gözeterek, güçlü bağlar geliştirme potansiyeli ve bunun ilişkisel psikolojik sözleşmesiyle olası ilişkisini araştırmaktır. İlgili yazında, sosyal ağ ve psikolojik sözleşme konusunda çalışmalar olmasına karşın her iki değişkeni birlikte ele alıp, ilişkileri ve sonuçlarını ortaya koyan karışık nitel, nicel nitelikte bir çalışma hem ulusal hem de uluslararası yazında yoktur. Bu noktada çalışmanın önemi, bu tip araştırmalara yol gösterici bir tasarım niteliği taşıma gayesinden kaynaklanmaktadır.

## 1. İLİŞKİSEL PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Çağdaş örgütlerde işgören ile işveren arasındaki psikolojik kontratın geliştirilmesi ortak bir fenomendir (Ho ve Levesque, 2005). Psikolojik sözleşme terimine ilk olarak Argyris (1960) tarafından dikkat çekildiği görülmektedir. Argyris yaptığı durum analizi neticesinde, ustabaşı, çalışanın gayri resmi kültürünü oluşturan normlara saygı duyar ve müsaade ederse (işgörenlere karışmama, ücretlerin zamanında ödenmesini sağlama ve iş güvencesi sağlanması gibi), çalışanın daha üretken olacağı şeklinde bir hipotez geliştirmiştir. Argyris (1960) psikolojik sözleşme terimini açıkça kullanmadığından ve tanımını yapmadığından, çalışmada yazılı olmayan sözleşme şeklinde bahseden Levinson (1962) bu kavramın öncüsü sayılmaktadır. Psikolojik sözleşme incelemelerinde göze çarpan ortak yan müteakabiliyettir. Karşılıklılık ilkesi psikolojik sözleşme teorisinin temel açıklayıcı kavramsal unsurudur (Topçu ve Basım, 2015). Bu bağlamda müteakabiliyet kişiler arası ilişkilerin de başlangıcını teşkil etmektedir (Aselage ve Eisenberger, 2003: 491). Yükümlülükler de psikolojik sözleşmenin temelini oluşturur (Robinson, Kraatz, ve Rousseau, 1994). Bu yükümlülükler bireyin örgütteki deneyimleri ile beraber subjektif inançlarını da şekillendirir. Lakin Rousseau (1998)'ya göre de psikolojik sözleşmelerin hangi koşullar altında oluştuğu belirsizliğini korumaktadır. Freese ve Schalk (1996) ise psikolojik sözleşmenin olumlu olduğunun göstergesinin iş tatmini, verimlilik ve örgütte kalma niyeti olduğunu vurgulamaktadır.

Psikolojik sözleşmede temel ayrım, sözleşmenin vadesi ve çalışanların katılım seviyeleridir (Rousseau ve Tijoriwala, 1998). Sözleşmeler birey arasında veya grup içerisinde olma şekline göre de gruplandırılabilir. Birey taraf ise psikolojik, grup taraf ise normatif sözleşmeler söz konusudur. Bireyin taraf olduğu psikolojik sözleşmeler geleneksel ve ilişkisel (relational psychological contract) olmak üzere sınıflandırılabilir (Thomas ve Anderson, 1998). İlişkisel sözleşmeler açık uçlu üyelikler için söz konusudur ve adanmış üyeliğe bağlı kesin tanımı olmayan performans kriterlerini barındırmaktadır. İlişkisel psikolojik sözleşmede ana unsur, çalışanın örgütsel bağlılık derecesidir ve çalışanın ek mesai yapması, örgüte sadık olması ve ekstra-rol davranışı göstermesi beklenirken, işverenin de iş görene eğitim, uzun dönem iş garantisi, kariyer geliştirme imkânı ve kişisel sorunlarda destek sağlaması beklenmektedir (Topçu ve Basım 2015). İlişkisel sözleşmede bireysel gelişim imkanı, aidiyet ve saygınlık ön planda tutulmaktadır (Purvis ve Copley, 2003: 109). Bu uzun

soluklu algılama sürecinde, iş ortamında destek görme ve aidiyet duygusunun oluşması gibi olguların, çalışana sunulacağı ilk basamak, kişinin bireylerle en sık etkileşime girdiği yer olan çalıştığı bölüm ve ekip arkadaşlarıdır. Saygınlık çemberinin ise bireyin güçlü bağlar geliştirme düzeyi ile de ilişki olarak, kendi bölümünden başlayıp örgüt geneline ve çevresine yayılacağı söylenebilir.

## 2. SOSYAL AĞLAR

Sosyal Ağlar, doğrudan ulaşılamayacak yerlere dolaylı yollardan ulaşmayı sağlayan ve aktörler arasındaki ilişkilerin oluşturduğu güçlü veya zayıf bağlardan kurulu olan ağ düzeneklerdir (Rangan, 2000).

Kurumsal kuramın öncü ismi olarak Selznick (1948) öncelikle kuramsal olarak örgütlerin nasıl tanımlanmaları gerektiği üzerine odaklanmıştır (Burrell ve Morgan, 1979). Ona göre, örgütler görünürde formel olarak akılcı yapılar şeklinde tasarlanmalarına rağmen pratikte formel olmayan unsurlardan yani işin insana dayalı sosyal yapısından etkilenmektedirler. Yöneticiler de genellikle işleri basit şekilde halletmek için resmi rapor hatlarının dışında, birçok insanın işbirliğine ve desteğine ihtiyaç duyarlar (Kotter, 1982). Hill (2004) de yöneticileri sosyal öğreniciler (social learners) olarak kavramsallaştırıp, iş bağlamında bu öğrenme sürecinin genellikle informal yollar ile gerçekleştiği savunmaktadır (Eraut, 2007; Cheetham ve Chivers, 2005; Marsick ve Watkins, 1997; Marsicket vd., 2008; Chivers, 2011).

Rousseau (1989)'ya göre psikolojik sözleşmenin öncüllerinden birisini de stajyerlik dönemi ve işe başladığında yaşanan ilk sosyalleşme süreci oluşturmaktadır. Geçmiş yıllarda yapılan araştırmalar sonucu sosyal göndergelerin (social referents) bireyin iş ya da örgüt hakkındaki yargılarını belirlemede önemli olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Pfeffer ve Langton, 1993). Özellikle sosyal bilgi işleme (social information processing) çalışmaları algılar, inançlar ve davranışlar da sosyal etkinin varlığını göstermiştir (Ho, 2005). Örneğin çalışma koşulları ve ücret tatmininde bireylerin değerlendirmelerinin çok da objektif kriterlerden etkilenmediği daha ziyade sosyal bilgi (social information)'den etkilendiği bulunmuştur (Blau, 1994 ve Meyer, 1994). Adams (1976) tarafından geliştirilen eşitlik kuramı, eşitsizlik algısının verimlilik üzerinde doğuracağı sonuçlara odaklanmıştır. Birey, kendi mevcut durumunu değerlendirme ve bu değerlendirmelerini onaylayıp onaylamama noktasında sosyal bilgi arayışı ihtiyacı içerisindedir (Frank, 1985; Klein, 1997). Ayrıca bireyler kendi performanslarını iş yerindeki akranlarının performansları ile kıyaslayarak, elde edilen kazanımlar açısından da değerlendirmektedir. Bu değerlendirme esnasında birey esasen psikolojik sözleşmesini irdelemektedir (Paşamehmetoğlu ve Yeloğlu, 2013: 166). Bu noktada ilişkinin kimle kurulacağı, mütekabiliyet esasları ile değişime konu olan unsurların değeri belirlenmeli ve ortaya konulmalıdır. Böylece sosyal ağ oluşumlarının psikolojik sözleşme algısını nasıl etkilediğinin ölçümü için bir referans noktası daha belirlenmiş olacaktır. Granovetter (1973: 1361) ise bireyler arasındaki bir bağın gücünü şu şekilde tanımlar; "Bir bağın gücü, bağı biçimlendiren zamanın miktarının, duygusal yoğunluğunun, içtenliğinin ve karşılıklı yükümlülüklerinin bir kombinasyonudur".

Yukarıda değindiğimiz arayışlar, bireylerin algılarını, tutumlarını ve davranışlarını sosyal bağlama göre ayarlayabilen uyumsal organizmalar olduğu görüşü ile de tutarlıdır (Salancik ve Pfeffer, 1978).



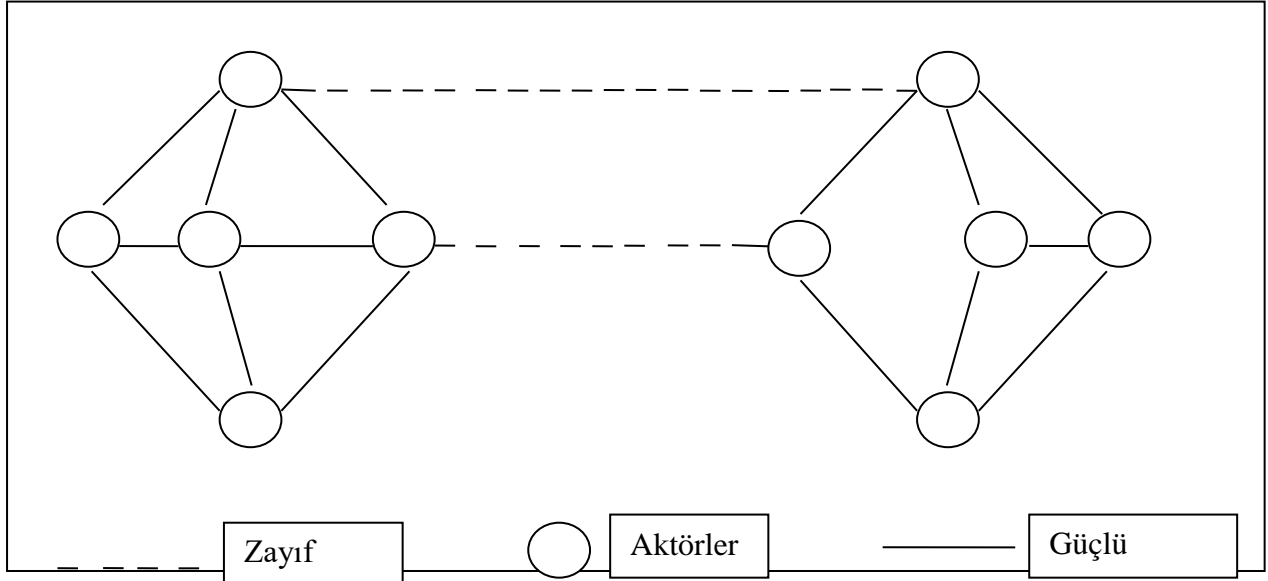
### 3. SOSYAL AĞ'DA GÜÇLÜ BAĞLAR VE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Sosyal Ağlar özellikle bilgi yoğun sektörlerde önemlidir ve insanların kişisel ilişkilerini kullanarak bilgi edindikleri ve işlerini yaptıkları oluşumlardır. Mühendisler ve bilim insanları bilgi için, kişisel olarak tanımadığı kaynaklara, arkadaş ya da iş arkadaşlarına beş kat daha fazla başvurmaktadır (Cross, Nohria ve Parker, 2002: 68). Burt (1997) çalışmasında, çalışanların davranışsal rehberinin olmadığı, kural ya da işin yerine getirilmesinde izlenecek prosedürlerin bulunmadığı, muğlak ya da gevşek yapıları düzenlemeler içinde, sosyal ağların esasında kullanışlı olduğunu belirtmektedir. Bu noktada bir çalışma takımı bireylerinin, işin planlanması ve uygulanmasında "karar vermeyi" kendi aralarında gerçekleştirdikleri otonom çalışma grupları (autonomous work group) kavramının geliştirilmesi (Gulowsen, 1972; Herbst, 1962) Sosyo- teknik Sistem Teorisi perspektifinden iş yerinin sosyal ve teknik yönleri arasındaki etkileşimleri ve neticesinde örgüt ile çalışanların elde ettiği yararlı sonuçları açık şekilde ortaya koymasıyla (Davis, Trist ve Rice, 1972) desteklenmiştir. Sosyo-teknik Sistem Teorisi, otonom çalışma gruplarının yaratılması, çalışma sistemlerinin tasarımı ve geliştirilmesinde kullanışlı stratejiler sunsa da nasıl ve hangi şartlar altında, işin kendisi ve sosyal çevrenin (social surroundings) birbirlerini nasıl etkiledikleri konusunda yeterli ölçüde belirgin tanımlamalar yapmamaktadır (Hackman ve Oldham 1976).

Akademide çalışan bireylerin kariyer geliştirme ve güçlü bağlar kurabilmeleri bir bakıma iş otonomilerini nasıl yönettiklerine bağlı olarak da gelişebilir. Hackman ve Oldham (1976) iş otonomisini; "işin bireye önemli ölçüde çalışma takvimini yapmada ve prosedürlerini belirlemede özgürlük, bağımsızlık ve takdir hakkı sağlama derecesi" olarak tanımlamaktadır. Bu tanımlamadan hareketle, akademisyenlerin makalede ortak yazar seçimi, konferanslara katılma ve ders işleyiş prosedürlerine karar verme gibi bağımsız kararlarının, iş ortamında otonom çalışma gruplarını ve sosyal ağlarını şekillendirdiklerinden de bahsedilebilir. Ibarra ve Andrews (1993) örgütteki sosyalleşme ağının merkezinde yer alan çalışanların daha az bireyler ve gruplar arası çatışma yaşadığını da bulmuştur. Bu da bizi çatışma çözümü yönetiminde bu bağların kullanıldığını ve güçlü bağlar kurulamaması durumunda, iş otonomisinin de tehlikeye girebileceği sonucuna götürebilir.

Zayıf bağların oluşumunun daha kolay olması (Granovetter, 1983: 221), güçlü bağlar oluşturmanın vakit ve çaba gerektirmesi yüzünden insanlar çoğunlukla zayıf bağlar kurarlar ve bu zayıf bağlar bireylere daha fazla sosyal gruba erişim olanağı sağlayarak (Seibert vd., 2001: 222) ihtiyacı olan kaynağa ulaşmasına güçlü bağlara nazaran daha fazla yardımcı olur. Aşağıda Şekil-1'de güçlü ve zayıf bağları temsil eden bir ağ düzeneği gösterilmektedir.

Şekil-1: Güçlü ve Zayıf Bağlar



**Kaynak:** Granovetter (1973)'den uyarlanmıştır.

Ağ Yoğunluğu (network density) ise, ağdaki bireylerin birbirleriyle arasındaki ilişkiyi ifade eder. Sıkı ve yakın ilişkiler ise bireyin ağındaki kişilerin bir diğerini tanıma olasılığını arttırarak, ağ yoğunluğunun yüksek olmasına neden olur. Yoğunluk arttığı sürece, ağ da birbirine benzeyen, birbiriyle aynı özellikleri taşıyan kişilerin olması da söz konusu olabilir. Granovetter (1973) sosyal ağda güçlü bağları (strong ties); (1) bağlantının sıklığı, (2) karşılıklılık- iyilik ve yükümlülükler (3) arkadaşlık olarak üç faktörün fonksiyonu şeklinde tanımlamıştır. Böylece güçlü bağlar karşılıklı fayda içeren, arkadaşlık temelinde sık iletişimi içermektedir. Bu olguların ilişkisel psikolojik sözleşmenin öncülleri olduğundan da bahsedilebilir.

#### 4. SOSYAL AĞ'DA CİNSİYET FARKLILIĞI VE PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

Ağ yapı içerisinde cinsiyet farklılıklarını açıklamaya çalışan teorik perspektifler, bireysel tercihler, kişilik özellikleri ve davranış biçimleri üzerine odaklanarak (Ibarra, 1992) bireysel eğilimler açısından konuyu açıklamaya çalışırken, diğer taraftan konuyu sosyal bağlamda (cinsiyet temelinde) ele alan teoriler de vardır. Kadın ve erkekler cinsiyet temelinde ayrılan ağlarda etkileşime girme eğilimi gösterirler (Ibarra, 1992), bu eğilim aynı türlük tercihi (homophily) cinsiyet, ırk, eğitim gibi değişkenler ile açıklanır. Ağların bu doğal eğilimi yapısal bir kısıtlama oluşturarak, ağ seçimlerini, "tercih" gibi bireysel faktörlere bağlamayı zorlaştırır. Fakat aynı türülük teorileri sosyal yatkınlığın öncelik olmadığı durumlarda yetersiz kalabilmektedir. Bireylerin, değerli kaynaklara erişmek için yüksek statüde olanlar ile etkileşime girme eğilimi de vardır (Lin, 1982).

Sosyal Ağ analizi, birey, grup ve örgüt arasında, iletişim biçimlerinin doğasını tanımlamaya odaklanır (Sözen, Basım ve Hazır, 2009: 27). Sosyal ağ analizinde aktörlerin birbirleri ile olan ilişkileri de çok önemlidir çünkü bu ilişki yapıları, bilginin örgüt, grup ve bireyler arasında transfer edildiği iletişim yollarını tanımlar (Monge ve Contractor, 2001: 441-442). Sosyal ağ pozisyonu ve psikolojik sözleşme inançları arasındaki ilişkiyi açıklamada temel teşkil eden yaklaşım daha önce de değindiğimiz sosyal bilgi süreci (social information

processing) perspektifidir (Salancik ve Pfeffer, 1978). Farklı ağ pozisyonları belli çalışanlara sağladığı bilgi vasıtasıyla, örgüt ile olan ilişkilerinde diğer çalışanlardan ayrılmasını sağlar. Sosyal ağlarda ilişkinin içeriği iş ile ilgili, sosyal ya da her ikisinin kombinasyonunu içeren isteğe bağlı bir etkileşim karakteristiği de sergileyebilir (Ibarra, 1993: 58), lakin bu kişisel ağ karakteristiğinin anlaşılması üzerine fazla çalışma mevcut değildir.

Örgüt içinde ve genelinde, etkileşim ağlarına erişim derecesi ya da ağ merkezilikliğinde cinsiyet farklılığını direkt olarak keşfetmeye yönelik araştırma alanı konusu ve teoriler vardır. Bu hipotezler Beşeri Sermaye Teorisinden (human capital theory) köken alırlar. Örgüt içinde kadınlar üzerinde yapılan kısıtlı ağ analizleri, kadınların örgüt içinde yüzleştikleri informel bariyerler hakkında sistematik kanıtlar sunmaktadır (Ibarra, 1992). Yapılan araştırmalar, kadınların örgütsel ortamda etkileşim ağlarına erişimde yoksun kaldıklarını ya da dışarıda bırakıldıklarını göstermektedir (Kanter, 1977; Harlan ve Weiss, 1982; Ragins ve Sundstrom, 1989; O'Leary ve Ickovics, 1992).

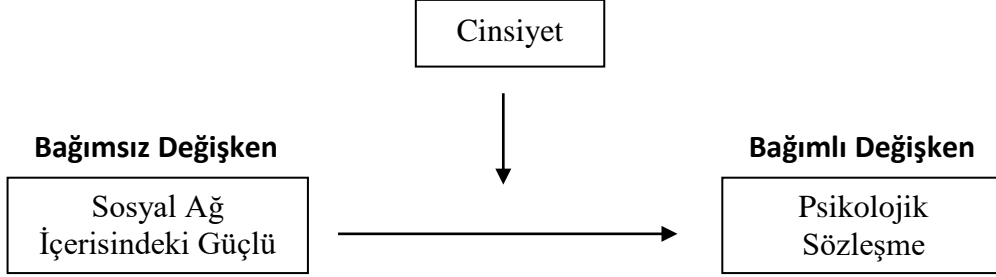
Ağ literatürü, araçsal (instrumental) ağ bağları ile arkadaşlık ve sosyal destek sağlayan ağ bağlarını ayırmaktadır (Fombrun, 1982; Tichy vd., 1974). Araçsal ağlar, iş ile ilişkili kaynakları içeren (bilgi, uzmanlık, profesyonel tavsiye, politik erişim, maddi kaynaklar) görev rolü performansından ortaya çıkar (Fombrun, 1982; Kanter, 1983; Kotter, 1982; Lincoln ve Miller, 1979; Pettigrew, 1973; Tichy vd., 1974). Duygusal (expressive) ağ ilişkileri ise yakınlık ve güven ile karakterize edilen, karşılıklı benzerlik (identity), güven ve desteğin alınıp verildiği bir arkadaşlık ağını ifade eder. Güçlü bağların da duygusal ağ ilişkileri içerisinde olduğu söylenebilir. Sağladıkları kaynaklar ile ağlar, iş etkinliği, kariyer gelişimi ve sosyal destek gibi faydalar sunar (Krackhardt ve Stern, 1988; Lincoln ve Miller, 1979). Bu faydaların psikolojik sözleşmenin içerik istikrarlılığına katkı sağladığı da ileri sürülebilir. Bir bakıma sosyal ağlar bu nitelikleri (kişisel sorunlara destek olma vb.) ile iş gören üzerinde işveren rolünü oynayabileceği de düşünülebilir.

Labovitz ve Fry'nin (1975) beş profesyonel örgüt üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarındaki bulguları, erkeklerin kadınlara nazaran daha çok iletişim ve arkadaşlık seçeneklerinin olduğunu göstermiştir. Kadınlar ileri düzey iş ilişkileri ile beraber gelecek sosyal faydalara erişim olmadan işlerini efektif şekilde yapabilmek için hemcinsleri ile çalışma grubu oluşturup, sosyal ve arkadaşlık desteği alırlar, lakin araçsal kaynaklara erişimde erkek meslektaşlarıyla olan ilişkilere bel bağlamaktadırlar (Lipman ve Blumen, 1980). Kaynaklara erişimde erkekler, hem duygusal hem de araçsal ağ bağlantı kaynaklarını (network contacts) hemcinsleri üzerinden elde edebilmektedirler (Ibarra, 1992). Kadınların kapsamlı ağlara erişimindeki yetersizlikleri, ayrı duygusal ve araçsal ağlar geliştirmeleri gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu da ağlarını sürdürmelerinin daha zor ve sosyal sermayelerinin daha az (seviye) olduğu anlamını taşımaktadır (Oh vd., 2004: 862-863). Psikolojik sözleşme de esasen çalışma ortamının bir çerçevesini sunmaktadır (Topçu ve Basım 2015).

Ibarra'nın (1992) bulguları, bir Amerikan reklam firmasında çalışan kadınların, tavsiye, bilgi ve politik destek erişimlerinin, cinsiyet temelinde ayrılmasından ötürü, sosyalleşme bağlarının erkeklere nazaran daha az olduğunu göstermiştir. Yaratıcı çalışma noktasında akademi ile kesişen reklamcılık sektöründeki bu bulgu, akademik ortamdaki sosyal grup oluşumlarının akademisyenlerin psikolojik sözleşmesi üzerindeki etkisini anlamaya itmektedir. Bu kuramsal altyapı ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

**Hipotez:** Sosyal ağda güçlü bağlar ve ilişkisel psikolojik sözleşme arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

**Şekil 2. Araştırma Modeli**



## 5. YÖNTEM

### 5.1. Araştırmanın Örnekleme

Uygun (convenience) örneklem yönteminin benimsendiği araştırma, vakıf üniversitesinde 8 kişilik bir bölüme uygulanmıştır. Katılımcıların 3'ü erkek (% 37,5), 5'i kadındır (% 62,5) ve yaşları 28 ile 55 arasında değişmektedir. Bireylerin yaş ortalaması 38,13 olup (SS=8,357), kurumda ortalama çalışma süresi 9 yıldır (SS=5,904)

**Tablo-1: Tanımlayıcı İstatistikler**

	N	Minimum	Maximum	Ort	Std. Sapma
Yaş	8	28	55	38,13	8,357
Mevcut işletmede çalışma süresi	8	1	20	9	5,904

### 5.2 Araştırmada Kullanılan Ölçüm Araçları

Birden fazla veri toplama yönteminin birlikte kullanılması, toplanan verilerin ve yapılan açıklamaların güvenilirliğinin ve geçerliliğinin artmasını sağlamaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 402).

“1” “kesinlikle katılmıyorum” “5” “kesinlikle katılıyorum” olmak üzere yöneltilen Likert tipi anket sorularına verilen cevaplar SPSS ile mülakat sorularına verilen cevaplardan elde edilen veriler ise QDA Miner programından yararlanılarak analiz edilmiştir. NodeXL (Sosyal Ağ Analizi) programından ise, aktörler arasında gözlem yoluyla görülmesi zor olan ilişki örüntülerini görselleştirmek ve araştırma modeli ile araştırma bulgularını desteklemek amacıyla yararlanılmıştır.

#### 5.2.1. Psikolojik Sözleşme Ölçeği

Rousseau (2000) tarafından geliştirilen, Topçu (2015) tarafından Türkçe'ye tercüme edilen ve güvenilirlik ile geçerlilik çalışmaları yapılmış olan Psikolojik Sözleşme Algısı (PSA) Ölçeği kullanılmıştır. Topçu ve Basım (2015) PSA ölçeğinin geleneksel ve ilişkisel psikolojik

sözleşmeyi ölçen iki faktörlü yapısı olduğunu doğrulamıştır. Ölçeğin yapı geçerliliğini tekrar incelemek üzere bu çalışmada keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmış ve bu amaçla Kaiser Mayer Olkin (KMO) testi yapılmış ve KMO örneklem uygunluğu test sonucu 0.631 olarak bulunmuştur. Bu değer 0.60'dan az ise yetersiz görülebilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 319). KFA analizi neticesinde ilişkisel psikolojik sözleşmenin 2 boyutlu yapısı (örgütte kalma niyeti ve sadakat) doğrulanmıştır ve bu boyutları oluşturan 6 madde psikolojik sözleşmenin ilişkisel alt boyutunu ölçmektedir. Ölçeğin güvenilirlik değeri (Cronbach Alfa) ise 0,81 bulunmuştur.

### 5.2.2. Sosyal Ağ Ölçeği

Sosyal ağ özelliklerinde bağın gücünü ölçen iki soru, Hansen (1999)'dan alınmıştır: "Ne kadar yakınsınız?" ve "Ne kadar sıklıkla görüşüyorsunuz?" bağın gücünü ölçen bu sorular değişik araştırmalarda değerlendirilmiştir. Örneğin, Seibert, Kraimer ve Liden (2001) kariyer başarısı ve sosyal sermaye ilişkisini; Levin ve Cross (2004) bilgi paylaşımı ve güven arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında benzer sorulardan faydalanmışlardır. Katılımcılara yöneltilen bu 2 soruyu, Kahraman (2012)'nin Yüksek lisans tezinde, Sosyal Ağ Analizi araştırmasında kullandığı "Bu etkileşimi değerlendirirken kişilerle olan iş harici görüşme sıklığınızı ve samimiyetinizi dikkate alarak" cevaplandırınız dipnotu düşülmüştür. Buradaki amaç, ne kadar yakınsınız olgusunu daha somut bir temele oturtmaktır.

### 5.3. Mülakat Soruları

Mülakat soruları vasıtasıyla, nitel araştırma yöntemi için içerik analizi yapmaya yönelik veri toplanmıştır. İçerik analizinde frekans ve kategorik analiz yapılmıştır. Frekans analizinde kodların hangi sıklıkta görüldüğü, bazı kaynaklarda tematik analiz olarak da adlandırılan kategorik analizde ise kod-kategori-çıkarsama metodolojisi izlenerek, değişkenlerin ilgili yazındaki alt boyutları kodlar olarak önceden belirlenmiş ve elde edilen veriler ile mantıksal örüntüler kurularak yeni temalara ulaşmak hedeflenmiştir. Böylece bireylerin sosyal ağa ve psikolojik sözleşme kavramlarına dair algıları ve yükledikleri anlamlar anlaşılmasına çalışılmıştır. Bu noktada bağımlı ve bağımsız değişkenlerimiz temalarımız olmuştur. İlişkisel psikolojik sözleşme ile ilgili keşfedilmek istenen kodlar; Sadakat ve örgütte kalma niyeti (uzun süreli ilişki) olup, sosyal ağda güçlü bağlar ile ilgili keşfedilmek istenen kodlar ise; Güven, müteakabiliyet ve dostluktur.

1 ve 2'nci soru psikolojik sözleşme, geri kalan sorular sosyal bağlara ilişkin bireyin öznel anlamlandırmalarını keşfetmeye yönelik hazırlanmıştır. Sorular Ek-A kısmında yer almaktadır.

## 6. BULGULAR

Araştırmada bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koymak amacıyla Pearson korelasyonları hesaplanmıştır. İlişkisel psikolojik sözleşme ile sosyal ağda güçlü bağlar değişkenlerine ilişkin korelasyon bulguları Tablo-2’te görülmektedir. Değişkenler arasındaki korelasyonlar incelendiğinde aralarında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmüştür ( $r=0,06$ ;  $p>0,05$ ). Daha geniş bir grup içerisinde yapılacak bir çalışmada, kuramsal olarak desteklenen bu hipotez doğrulanabilir.

**Tablo-2: Değişkenler Arasındaki Korelasyon**

BOYUT	(1)	(2)
1.Sosyal Ağ’da Güçlü Bağlar	1	
2.İlişkisel Psikolojik Sözleşme	0,06	1

Çalışanların iş yerinde güçlü bağlar geliştirme düzeyi cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermektedir ( $0,00$ ;  $p< 0,05$ ).

**Tablo-3: Bağımsız Örneklem T-Testi**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std.Sapma
Güçlü Bağlar	Erkek	3	2,6667	,76376
	Kadın	5	4,5000	,35355

Kadınların güçlü bağlar geliştirme düzeyi ortalaması ( $ort=4,5$  ;  $SS= ,35$ ) erkeklerden ( $ort=2,66$  ;  $SS= ,76$ ) yüksek çıkmıştır. Bu sonuçlar, kadınların işyerinde daha fazla güçlü bağlar geliştirme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler ışığında, araştırma modelinde yer alan cinsiyet değişkeninin düzenleyici rolünün etkisinden bahsedilebilir.

### 6.1. Sosyal Ağ Analizi (NodeXL)

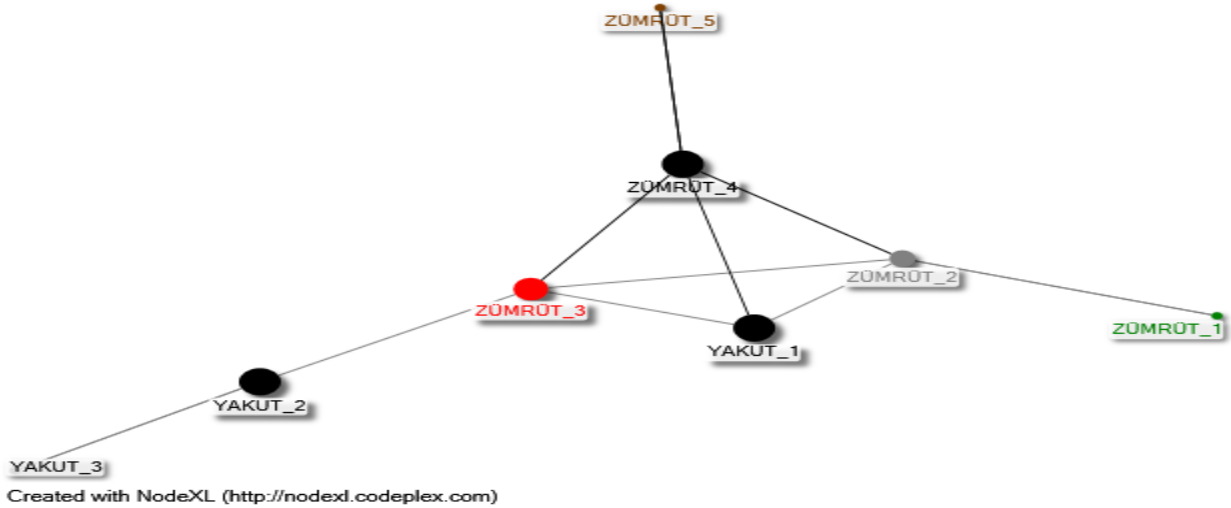
Sosyal Ağ analizinin temel amacı aktörler arasındaki sosyal bağların, patikalarının belirlenmesi ve yorumlanmasıdır (De Nooy, Mrvar ve Batagelj, 2007). Sosyal Ağ analizinde, tanımlama, görselleştirme ve modelleme ile ağın yapısının anlaşılması amaçlanır (Van Duijn ve Vermunt, 2006). Bu amaç doğrultusunda, sosyal varlıklar arasındaki ilişkiler ve örüntüler ile bu ilişkilerin anlamlarına odaklanılır. Bağımlı ve bağımsız değişken ayırımı yoktur ve bir anlamda patikalar büyük resmi ortaya koyar. Sağlıklı sonuçlar alabilmek için incelenecek grubun üyelerinin eksiksiz olması gerekliliği bu tip çalışmaları zorlaştıran bir unsurdur.

NodeXL Sosyal Ağ Analizi Programı, Microsoft Excel için oluşturulan bir şablondur. Çalışmada katılımcıların mahremiyeti korumak için isimler kadınlar için zümrüt ve erkekler için yakut olarak değiştirilmiştir.

**Tablo -4: Sosyal Ağ Verileri**

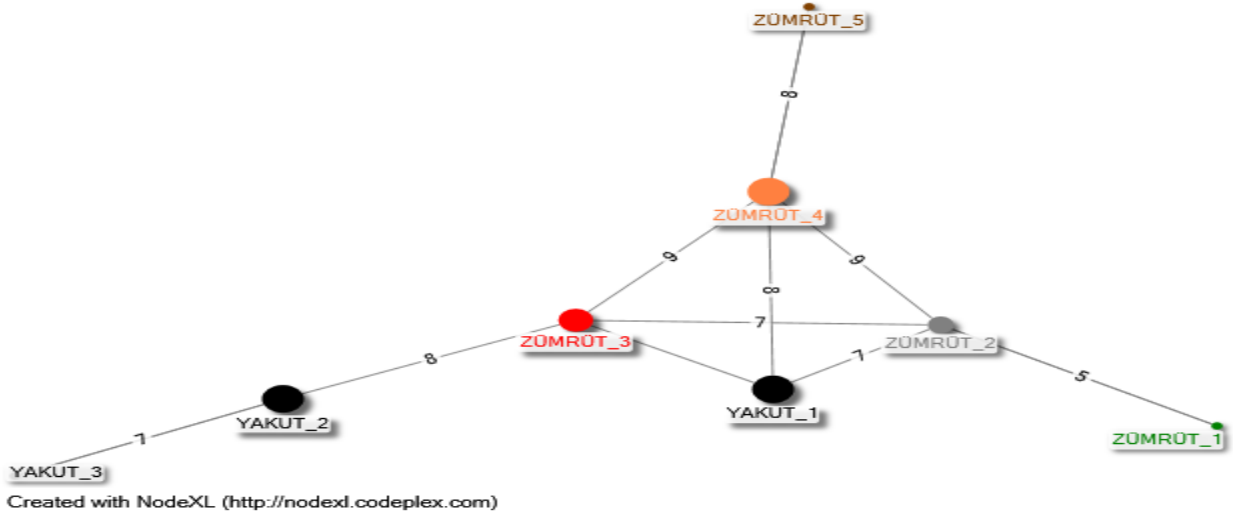
Grup Yoğunluğu ( <i>Graph Density</i> )	0,35714
Maksimum Jeodezik Uzaklık ( <i>Maximum Geodesic Distance</i> )	4
Ortalama Jeodezik Uzaklık ( <i>Average Geodesic Distance</i> )	1,75

Tablo-4'de görüldüğü üzere grubun ağ yoğunluğu %35 olup, kesin olarak %65 bağlantının daha bu sistemin içerisine konulabileceği anlamına gelmektedir. Jeodezik uzaklık bir yüzey üzerindeki iki nokta arasında yüzeyden ayrılmadan izlenen en kısa yolun uzunluğu olarak tanımlanır. NodeXL'de ağ içerisinde aktörün bağlantı sayısı ile kat ettiği yolu ifade eden Maksimum Jeodezik Uzaklık (*Maximum Geodesic Distance*) bu ağ içerisinde 4 ve bölümün ortalaması 1,75'dir. Aşağıda Şekil-3'de koyu siyah ile belirtilen çizgiler (*Zümrüt-4'ün bağlantı hatları*) bunu ifade etmektedir.

**Şekil 3. Maksimum Jeodezik Uzaklık**

Şekil-4'de bağlantı hatları üzerinde yer alan rakamlar katılımcıların "yakın olduğunuz kişiye hissettiğiniz sosyal bağın gücü" sorusuna vermiş oldukları 1-10 arasındaki rakamı ifade etmektedir. Tablo-3'de kadınların erkeklere nazaran daha güçlü bağlar geliştirme ortalaması aşağıdaki Şekil-4'te somut şekilde görülebilmektedir.

## Şekil 4. Aktörlerin Ağ İçerisindeki İlişki Güçleri



Kadınların (Zümrüt 2-3-4) ilişki güçleri ve bağlantı sayılarıyla grubun çekirdeğini oluşturdukları söylenebilir. Çalışmanın kuramsal altyapısında değindiğimiz (bkz: Sosyal Ağlarda Cinsiyet Farklılığı ve Psikolojik Sözleşme) kadınların araçsal ağlara erişimlerinin erkeklere nazaran daha kısıtlı olması, onları duygusal ağlar oluşturmaya, sosyal ve arkadaşlık desteği almaya itmektedir. Bu popülasyon içerisinde de böyle bir girişimin varlığından söz edilebilir.

## 6.2. Mülakat Bulguları

Yazına bağlı olarak daha önceden oluşturulan kod ve temaların, yapılan mülakattan elde edilen cevaplar içerisindeki tekrarlarının rakamsal ve yüzdesel dağılımı Tablo-5’de görülmektedir.

**Tablo-5: Tema İçeriklerinin Rakamsal ve Yüzdesel Dağılımı**

Tema	Kod	Kelime	% Kelime
Psikolojik Sözleşme	*Sadakat	143	29,40%
	*Uzun Süreli İlişki		
Güçlü Bağlar	*Güven	345	70,80%
	*Mütekabiliyet		
	*Dostluk		

Sosyal Ağda güçlü bağlar ve ilişkisel psikolojik sözleşme değişkenlerinin yazındaki alt boyutlarını doğrulamaya yönelik yapılan mülakat sonucu elde edilen cevapların içerisinde bu değişkenlere ilişkin birtakım kodlar Tablo-6’da verilmiştir. Sosyal Ağlarda güçlü bağların



kodlarından müteakibiyet 2 ve güven ile dostluk kodları 4 kez mülakat cümleleri içerisinde tekrar edilmiştir. 8 kişilik sınırlı bir örnekleme bu tekrar sayılarının olguları daha geniş bir evrene genelleyebilmesine bir işaretir.

**Tablo-6: Metin İçi Keşif (Text Retrieval)**

Metin / Text	Kod / Codes
Tek taraflı değil, <b>karşılıklı</b> olur.	(İçinde/within sadakat) (within örgütte_kalma_niyeti)
Yani herkesin arkasından konuşup, yüz yüze geldiğinde oscarlık performans gösteren kişiler ile sağlıklı bir <b>ilişki</b> kurulacağını düşünüyorum.	(İçinde/within güven) (İçinde/within karşılıklı_iyilik) (İçinde/within arkadaşlık)
Hedeflerin tüm çalışanlarca belirlenmesi, görevlerin belirlenmesi, eylem planının yapılması, gerektiğinde kontrol ve yardımlaşmanın sağlanması ve sonuca ulaşılması gerekir. Tüm bunlar için koşulsuz <b>güven</b> ve sağlam bir grup birlikteliği gereklidir.	(İçinde/within güven) (İçinde/within karşılıklı_iyilik)
<b>Güven</b> dolu bir ilişki olmalıdır.	(within arkadaşlık)
<b>Karşılıklı</b> saygı ve güvene dayalı bir ilişki olmalıdır.	(İçinde/within güven) (İçinde/within karşılıklı_iyilik)
<b>Güven</b> duygusu önemli.	(İçinde/within arkadaşlık) (İçinde/within güven) (İçinde/within karşılıklı_iyilik)
Önemli olan <b>karşılıklı</b> çatışmaların saygı çerçevesinde, hükmetme anlayışı olmadan uzlaşma ile sonuçlandırılabilmesidir.	(İçinde/within arkadaşlık) (İçinde/within güven) (İçinde/within karşılıklı_iyilik)

Nitel araştırmalarda, ele alınan olay ve olgularla ilişkili değişkenlerin karşılıklı etkileşimi ve birlikteliği esastır (Gürbüz ve Şahin, 2016: 402). Nitel veri analizinde son aşama, sonuca ulaşma ve doğrulama aşamasıdır. Başka bir ifadeyle, verilerde saklı bulunan gerçeklik ortaya çıkarılmaya çalışılır. Bağımlı değişkenimiz olan ilişkisel psikolojik sözleşmenin alt boyutlarını nitel veri analiziyle keşfetmek ve alınan cevaplar vasıtasıyla bu alt boyutları doğrulamaya yönelik hazırlanan sorulardan bir tanesi olan “İş Yerinde Fedakarlık Yapmak Sizce Nasıl Olur ?” sorusu ile elde edilen verilerden, olguya ilişkin yeni bir Tema Tablo-7’de oluşturulmuştur.

Tablo-7: Tematik Kodlama / Yeni Tema

SORU	CEVAP
İş yerinde fedakarlık yapmak sizce nasıl olur?	<p>YAKUT_1-Normal standartlar dışında <b>bölüm için</b> ekstra zaman ve çaba harcama ile olur.</p> <p>YAKUT_2- <b>Ekip üyelerinin</b> birbirlerinin işlerini kolaylaştıracak bir <b>sürecin inşasına</b> destek olmaları.</p> <p>YAKUT_3 - Gereklidir.</p> <p>YEŞİM_1-Tek taraflı değil, karşılıklı olur. Bireyin kendi başarısını <b>grup başarısından</b> daha az önemsemesi durumunda fedakârlıktan söz etmek mümkün olabilir.</p> <p>YEŞİM_2 - Bireysel gelişim, duygu kontrolü, <b>saygı</b>.</p> <p>YEŞİM_3 - Tekil olmamalı, <b>çoğul olmalı</b> herkes için</p> <p>YEŞİM_4 - Kişisel olarak getiri ve götürüleri hesaplanmalı. Ancak aidiyet duygusu ile fedakârlık yapmayı bir yere kadar görev görüyorum</p> <p>YEŞİM_5 - Ego'yu bir kenara bırakıp, <b>takım çalışması</b> ile başarı için birlikte çalışabilmek. Gerektiğinde başkalarının yerine sorumluluk alabilmek.</p>
Yeni Tema	<b>*Grupta Sinerji &amp; Birliktelik</b>

Verilen cevaplar içerisinde; bölüm için, ekip üyeleri, süreç inşası, grup başarısı, saygı, çoğul olmalı ve takım çalışması kelimelerinin içerdiği ortak anlamlardan hareketle “Grupta Sinerji” Teması oluşturulmuştur. Bunun yanı sıra, ilişkisel psikolojik sözleşmenin alt boyutlarını oluşturan sadakat ve örgütte kalma niyeti kavramlarının, birliktelik ve sinerji kavramlarından beslendiği çıkarımının yapılabilmesi de akla yatkındır.

Dikkat edilirse soru direkt olarak çalışma arkadaşlarına ya da ikili ilişkilere yönelik olmasa da cevapların genellikle beşeri ilişkiler temelinde verildiği görülmektedir. Sosyo-teknik Sistem Teorisinin otonom çalışma gruplarının yaratılması ve geliştirilmesindeki rolü ve bunun akademisyenler bağlamında ilişkisi 3'üncü bölümde ele alınmıştı. Bu cevaplar doğrultusunda belki de bireylerin ifade etmek istedikleri, örgüt için yapılacak ekstra-rol davranışının bireysel düzeyden çıkarılıp ve ekip halinde içselleştirilip birlikte ortaya konulmasıdır. Böylece ekip çalışmasının kullanılmışlık (sömürü) hissiyatını azalttığını ya da mütakabiliyet noktasında, gene çalışmanın kuramsal alt yapısında değindiğimiz eşitlik algısını sosyal ağların beslediği sonucuna ulaşılabilir.

## 7. OLASI TARTIŞMA ALANLARI VE SONUÇ

Bu tarz çalışmaların test edilebilirliği ve uygulanabilirliği üzerine yöneltile eleştiriler ve ulusal yazında ağırlıklı olarak görgül çalışmalar yapılması bizi çalışmanın içerisine bir nitel araştırma yöntemi de ekleyerek, fenomenin daha derinlemesine anlaşılmasını ve çalışmanın geçerliliğini artırma çabalarına sevk etmiştir. Mülakat soruları vasıtasıyla katılımcıların değişkenlerin kuramsal alt boyutlarının birbirleri ile olan ilişkilerine yönelik düşünceleri keşfedilmeye çalışılmış ve katılımcılardan elde edilen veriler yorumlanarak, iş ortamında sinerji olarak adlandırılan yeni bir boyut açığa çıkarılmıştır. Nitel ve nicel yöntemlerden elde edilen sonuçların birbirine yakın olması, nitel ve nicel yöntemlerin kendi içindeki sonuçlarının da geçerliliğini arttırdığından bahsedilebilir.

Kuramsal tartışmalar iki değişken arasında potansiyel bir ilişkiye işaret etse de çalışmada görgül olarak bu ilişki ortaya konamamıştır. Mülakat sonucu elde edilen veriler araştırma modeli ile ilgili anlamı bilgiler oluştursa da daha geniş bir örneklem üzerinde yürütülecek benzer bir çalışma, değişkenler arası korelasyonlar ile ilgili daha kesin sonuçlar ortaya koyabilir.

Ayrıca bir model geliştirme ve test etme amacı güden bu çalışma sonucu, sosyal ağda güçlü bağların alt boyutlarından olan karşılıklı iyiliğin, ilişkisel psikolojik sözleşmenin bir alt boyutu olan sadakati ve buna bağlı olarak güçlü bağları doğurup doğurmayacağı ya da gene bağımsız değişkenimiz olan sosyal ağın diğer bir alt boyutu olan güven ve arkadaşlık kavramlarının örgütte kalma niyetine yol açıp açmayacağını keşfetme, ileriki çalışmalar için bir motivasyon kaynağı olabilir. Bunun yanı sıra, ilgili değişkenler ile gerçekleştirilecek bundan sonraki çalışmalarda cinsiyetin düzenleyici veya aracı değişken rolü oynayabileceği göz ardı edilmeyerek, araştırmanın içerisine bir nitel araştırma yönteminin de eklenmesi faydalı sonuçlar verebilir.

**KAYNAKÇA**

- Arnold, J. (1996), The Psychological Contract: A Concept in Need of Closer Scrutiny? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.5, s.511-520.
- Aselage, J. ve Eisenberger, R. (2003), "Perceived Organizational Support and Psychological Contracts. A Theoretical Integration", *Journal of Organizational Behavior*, Vol.24, s. 491–509.
- Argyris, C.P. (1960), *Understanding Organizational Behavior*, Oxford: Dorsey.
- Burrell, G. ve Morgan, G. (1979), *Sociology Paradigms and Organizational Analysis*, Heineman Educational Books Ltd: London.
- Burt, R.S. (2000). The Network Structure of Social Capital. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 22, s. 345–423.
- Cheetham, G. ve Chivers, G. (2005), *Professions, Competence and Informal Learning*, Edward Elgar Publishing: UK
- Coyle-Shapiro, J. ve Kessler, I. (2000), Mutuality, Stability and Psychological Contract Breach, A longitudinal Study, Paper Presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Toronto, Canada, s.04-09.
- Cross, R., Nohria, N. ve Parker, A. (2002), Six Myths about Informal Networks, *MIT Sloan Management Review*, 43(3), s.67-75.
- Dabos, G.E. ve Rousseau, D.M. (2004), Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Employees and Employers, *Journal of Applied Psychology*, Vol.89, s.52-72.
- Davis, L, E. ve Trist, E, L. (1972), Improving the Quality of Work Life: Experience of the Socio-technical Approach. Background Aaper Commissioned by the U. S. Department of Health, Education, and Welfare for the Work in America Project.
- De Nooy, W., Mrvar, A., ve Batagelj, V. (2007), *Exploratory Social Network Analysis with Pajek*, New York: Cambridge University Press.
- Eraut, M. (2007), Learning from Other People in the Workplace, *Oxford Review of Education*, 33(4), s.403-422.
- Freese, C. ve Chalk, R. (1996), Implications of Differences in Psychological Contracts for HRM, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (4), s.501-509.
- Gargiulo, M. ve Benassi, M. (2000), Traped in Your Own Network, Cohesion, Structural Holes, and the Adaptation of Social Capital, *Organization Science*, 11 (2), s.183-196.
- Granovetter, M. (1983), The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited, *Sociological Theory*, s.201-233.
- Gulati, R. ve Gargulio, M. (1999), Where Do Interorganizational Networks Come From? *The American Journal of Sociology*, 104 (5), s.1439-1493.
- Gürbüz, S. ve Şahin F. (2015), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (3.baskı)*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hackman J, R. ve Oldham G, R. (1976), Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory, *Organizational Behavior and Human Performance* (16), s.250-279.
- Hansen, M.T. (1999), The Search Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge Across Organizational Subunits, *Administrative Science Quarterly*, 44 (1), s.82-112.
- Harlan, A. ve Weiss, C.L. (1982), Sex Differences in Factors Affecting Managerial Career Advancement, *Women in the Workplace*, s.59-100, Boston: Auburn House.

- Hill, L.A. (2004), New Manager Development for the 21st Century, *The Academy of Management Executive*, 18(3), s.121-126.
- Ho, V.T., Rousseau, D.M ve Levesque, L.L. (2006), Social Networks and the Psychological Contract, *Human Relations*, Vol. 59(4), s.459-481.
- Ho, V.T. (2005), Social Influence on Evaluations of Psychological Contract Fulfillment. *Academy of Management Review*, 1, s.113-128.
- Ho, V.T. ve Levesque, L.L. (2005), With a Little Help From my Friends (and substitutes): Social Referents and Influence in Psychological Contract Fulfillment, *Organization Science*, 16, s.275-89.
- Ibarra, H. (1992), Homophily and Differential Returns: Sex Differences in Network Structure and Access in an Advertising Firm. *Administrative Science Quarterly*, 37, s.422-447.
- Kanter, R. M. (1977), *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.
- Krackhardt, D. (1990), Assessing the Political Landscape: Structure, Cognition, and Power in Organizations, *Administrative Science Quarterly*, 35, s.342-369.
- Krackhardt, D ve Stern, R. N. (1988), Informal Networks and Organizational Crises: An Experimental Simulation, *Social Psychology Quarterly*, 51, s.123-40.
- Kotter, J. P. (1982), *The General Managers*. New York: Free Press.
- Labovitz, S ve Fry L. (1975), Inequities in the Organizational Experiences of Women and Men: Resources, Vested Interests, and Discrimination, *Social Forces*, 54: 365-381.
- Levin, D.Z. ve Cross, R. (2004), The Strength of Weak Ties You Can Trust: The Mediating Role of Trust in Effective Knowledge Transfer, *Management Science*, 50 (11), s.1477-1490.
- Lin, N. (1982), Social Resources and Instrumental Action, In *Social Structure and Network Analysis*: 131-145. Beverly Hills, CA: Sage.
- Lincoln, J. R ve Miller, J. (1979), Work and Friendship Ties in Organizations: A Comparative Analysis of Relational Networks, *Administrative Science Quarterly*, 24: 181-99.
- Marsick, V.J ve Watkins, K.E. (1997), *Lessons From Informal and Incidental Learning, Management Learning: Integrating Perspectives in Theory and Practice*, Sage: London, s.295-311.
- Miller, J. (1975), Isolation in Organizations: Alienation From Authority, Control and Expressive Relations, *Administrative Science Quarterly*, 20, s.260-271.
- Monge, R.P ve Contractor, S.N. (2001), *The New Handbook of Organizational Communication: Advances in Theory, Research and Methods*, Sage Pub.
- Oh, H., Chung, M.H ve Labianca, G. (2004), Group Social Capital and Group Effectiveness, *Academy of Management Journal*, 47(68), s.860-875.
- O'Leary., Virginia, E ve Jeannette R.I. (1992), *Cracking the Glass Ceiling: Overcoming Isolation and Alienation, Womanpower: Managing in Times of Demographic Turbulence*: 7-30, Beverly Hills, CA: Sage.
- Parkhe, A., Wasserman, S. ve Ralston, A.D. (2006), New Frontiers in Network Development, *Academy of Management Review*, 31 (3), s.560-568.
- Pfeffer, J ve Langton, N. (1993), The Effect of Wage Dispersion on, Satisfaction, Productivity, and Working Collaboratively: Evidence From College and University Faculty, *Administrative Science Quarterly*, 38, s.382-407.
- Purvis, L.J. ve Cropley, M. (2003), The Psychological Contracts of National Health Service Nurses, *Journal of Nursing Management*, 11, s.107-120.
- Ragins, B, R ve Sundstrom E (1989), Gender and Power in Organizations: A longitudinal Perspective, *Psychological Bulletin*, 105, s.51-88.

- Rangan, S. (2000), The Problem of Search and Deliberation in Economic Action: When social Networks Really Matter, *Academy of Management Review*, 25(4), s.813-828.
- Rice, R.E. ve Aydin, C. (1991), Attitudes Toward New Organizational Technology: Network Proximity as a Mechanism for Social Information Processing, *Administrative Science Quarterly*, 36: 219–44.
- Robinson, S.L. (1996), Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, 41, s.574–99.
- Robinson, S.L. ve Rousseau, D.M. (1994). Violating the Psychological Contract: Not the Exception but the Norm, *Journal of Organizational Behavior*, 15: 245–59.
- Robinson, S.L., Kraatz, M.S ve Rousseau, D.M. (1994), Changing Obligations and the Psychological Contract: A longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37, s.137–52.
- Rousseau, D.M. (1989), Psychological and Implied Contracts in Organizations, *Employee Rights and Responsibilities Journal*, 2, s.121-139.
- Rousseau, D.M. (1995), *Psychological Contracts in Organizations, Understanding Written and Unwritten Agreements*, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, D.M. ve Tijoriwala, S.A. (1998), Assessing Psychological Contracts, Issues, Alternatives and Measures, *Journal of Organizational Behavior*, 19, s.679-695.
- Seibert, S.E., Kraimer, M.L. ve Liden, R.C. (2001), A Social Capital Theory of Career Success, *Academy of Management Journal*, 44 (2), s.219-237.
- Selznick, P. (1949), *Tva and the Grass Roots, A Study in the Sociology of Formal Organization*, University of California Press Berkeley: Los Angeles.
- Sozen, C., Basim, N ve Hazir K. (2009), Social Network Analysis in Organizational Studies, *International Journal of Business in Management*, 1 (1), s.1309-8047.
- Thomas, H.D. ve Anderson, N. (1998), Changes in Newcomers Psychological Contracts During Organizational Socialization, A Study of Recruits Entering the British Army, *Journal of Organizational Behavior*, 19, s.745-767.
- Topçu, M, K. ve Basım, N. (2015), Kobi’lerde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü, *Turkish Studies*, 10 (10), s.861-886.
- Tichy, N. M ve Fombrun, C. (1979), Network Analysis in Organizational Settings, *Social Science Research*, 19, s.113-131.
- Tüzün, İ.K ve Çağlar, İ. (2008), Örgütsel Özdeşleşme Kavramı ve İletişim Etkinliği İlişkisi, *Journal of Yasar University*, 3(9), s.1011-1027.
- Uzzi, B ve Lanchester, R. (2004), Embeddedness and Price Formation in the Corporate Law Market, *American Sociological Review*, 69, s.319-344
- Van Duijn, M. A ve Vermunt, J. K. (2006), What is Special about Social Network Analysis Methodology, *European Journal of Research Methods for the Behavioral and Social Sciences*, 2- 6.

## EKLER

### EK-A:

Sayın katılımcı;

Lütfen aşağıda yazan soruları içinizden geldiği gibi cevaplayınız. Yazacağınız her kelime, araştırma için çok değerli veriler sağlayacaktır.

- 1- Medyada çalıştığınız işyerine yönelik bir eleştiri yer aldığında ne hissedersiniz?
- 2- İş yerinde fedakarlık yapmak sizce nasıl olur?
- 3- Bir iş yerinde uzun yıllar çalışmak sizce çalışanlar arasındaki sosyal bağları nasıl etkiler?
- 4- İş yerinde çalışanların müttefik olabilmesi sizce nasıl olur?
- 5- İş ortamında inançlarınızı ve kişisel düşüncelerinizi paylaşabilmeniz için karşı taraf ile nasıl bir ilişkiniz olmalıdır?
- 6-Çoğu hususta (dünya görüşü, iş etiği-ahlakı, inanç vb) ortak görüşü paylaşmak iş ortamında nasıl bir ilişki yaratır?

### EK-B:

Sayın katılımcı;

Aşağıdaki sorulara vereceğiniz cevaplar Sosyal Ağ Analizi (*NodeXL*) için kullanılacaktır.

1-İş yerinde bilgi için rutin olarak kimler ile (*birden fazla isim yazabilirsiniz*) iletişim kuruyorsunuz ?

.....

2-En çok kime sosyal yakınlık hissediyorsunuz ?

.....

3-Hissettiğiniz sosyal bağın gücüne 1 ile 10 arasında bir puan verecek olsanız?

.....