

**T.C**  
**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**YÖNETİM ORGANİZASYON DOKTORA PROGRAMI**

**SOSYAL SERMAYE VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ: BİR**  
**YÜKSEKÖĞRETİM KURUMU ÖRNEĞİ**

**HAZIRLAYAN**  
**AHMET AZİZ AKMERMER**

**DOKTORA TEZİ**

**TEZ DANIŞMANI**  
**PROF. DR. ABDÜLKADİR VAROĞLU**

**ANKARA- 2023**

**T.C**  
**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU**

**Tarih: 22/08/2023**

Öğrencinin Adı-Soyadı: Ahmet Aziz AKMERMER

Öğrencinin Numarası : 21810365

Anabilim Dalı : İşletme Anabilim Dalı

Programı : Yönetim Organizasyon Doktora Programı

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mehmet Abdülkadir VAROĞLU

Doktora Tez Başlığı : Sosyal Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti: Bir Yükseköğretim Kurumu Örneği

Yukarıda başlığı belirtilen Doktora tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 117 sayfalık kısmına ilişkin, 20.08.2023 tarihinde tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 6'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynaklar hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

“Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını” inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:

**ONAY**

Tarih: 22/08/2023

Öğrenci Danışmanı: Prof. Dr. Mehmet Abdülkadir VAROĞLU

## TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın tım aŐamalarında ilgi ve desteğini esirgemeyen başta akademik tez danışmanım Sayın Prof. Dr. M. Abdülkadir VAROğLU, Enstitü Müdürümüz Prof. Dr. H. Cenk SÖZEN ve Prof. Dr. A. Selami SARGUT olmak üzere Prof. Dr. H. Nejat BASIM, Prof. Dr. Mehmet ÇAKAR, Prof. Dr. H. Okan YELOğLU'na ve üzerimde emeği geçen tım hocalarıma en samimi duygularıyla teşekkür ederim.

Ayrıca yine bu süreçte her türlü manevi desteği sağlayarak beni sabırla doğruya ve başarıya teşvik eden sevgili eŐime, anneme, babama, çocuklarıma, kardeŐlerime ve tım arkadaşlarıma da buradan minnet ve Őükranlarımı sunuyorum.

## ÖZET

**Ahmet Aziz Akmermer, Sosyal Sermaye ve İşten Ayrılma Niyeti: Bir Yükseköğretim Kurumu Örneği, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim Organizasyon Doktora Programı, 2023**

Bilindiği üzere elli ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde engelli personel alımı Türk İş Kanunu'na göre bir zorunluluk haline getirilmiştir. İşverenler ile iş sözleşmesi esasına göre çalıştırılan herkesin çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemek amacıyla yürürlüğe giren bu kanunun birey, grup, kurum ya da kuruluşlarca zaman zaman suiistimal edildiği görülmektedir. Örneğin zorunlu engelli istihdamının sadece devlet tarafından sağlanan vergi indirimini vb. avantajlardan yararlanma fırsatı olarak görülmesi dahi söz konusu çalışanlara daha farklı yaklaşılmasına neden olabilmekte (Burton ve Obel, 1999) ve bu durum çalışanların içinde buldukları örgüt iklimini sağlıklı bir hale dönüştürebilmektedir. Söz konusu sağlıklı iklim, bu kişilerin olduğu kadar diğer çalışanların da verimlilik, görev performansı, devamsızlık, işgören devri, üretim karşıtı davranışlar, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti vb. pek çok sonuç değişkenine doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etki etmektedir. Hukuksal anlamda olası bir cezai müeyyidenin önüne geçilebilmesi amacıyla icra edilen engelli istihdamının gerek yöneticiler gerekse de çalışanlar tarafından yeterince anlaşılabilmesi, diğer bir ifadeyle bu uygulamanın örgütün sadece biçimsel kısmında kalması, çalışan-yapı bütünleşmesinin sağlanamamasına ve örgütlerin klasik yönetim anlayışının hakim olduğu 1920'li yıllarda olduğu gibi birer makine, insanın da söz konusu makinenin bir uzantısı olarak görülmesine neden olmaktadır. Bu durumdaki engelli çalışanların ayrımcılığa ya da dışlanmaya maruz kalarak yapı içerisinde merkezden uzak konuma sürüklenerek ötekileşmeleri de kaçınılmaz olmaktadır.

Bu çalışma, engelli çalışanların örgütsel yapı içerisinde maruz kaldıkları dışlanma nedeniyle kapsayıcı bir örgüt iklimine ulaşamamaları hususuna dikkat çekmesi ve bu alanda yazında bulunan sınırlı bilgiye katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir. Çalışmanın yöntem kısmında engelli çalışanların birimdeki diğer çalışanlarla olan olumlu ve olumsuz ilişkilerinin saptanabilmesi amacıyla önce anketler aracılığıyla veri toplanmış ve sonrasında bu veriler gerçekleştirilen sosyal ağ analizleriyle diğerleriyle çatışma içerisinde olan ya da sosyal yapıdan dışlanan engelli çalışanların tespitinde kullanılmıştır. Elde edilen sonuçlar,

engelli çalışanların sosyal ağ düzeneğinde arkadaşlık, danışma, arasındalık, özvektör merkeziliği gibi olumlu ilişkiler açısından ortalamanın oldukça altında kaldıklarına, olumsuz ilişkiler açısından da önemli derecede dışlandıklarına işaret etmektedir. Bu durum söz konusu çalışanların gelecekte izole olma ve sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalma potansiyeli taşıyabileceğini de göstermektedir.

Çalışmanın bir diğer sonucu olarak da engelli çalışanların ilişkisel sosyal sermayelerinin işten ayrılma niyetine etkisinde yapısal sosyal sermayelerinin aracılık rolünün olup olmadığı araştırılmış ve bu anlamda anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilememiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Engelli alışanlar, İlişkisel ve Yapısal Sosyal Sermaye, Olumlu ve Olumsuz Sosyal Ağlar, İşten Ayrılma Niyeti, Sosyal Dışlanmışlık.

## ABSTRACT

**Ahmet Aziz Akmermer, Social Capital and Intention to Leave: An Example of a Higher Education Institution, Başkent University, Institute of Social Sciences, Ph.D. in Management and Organizations, 2023**

As it is known, recruiting disabled personnel for establishments with fifty or more employees has become a requirement in accordance with the Turkish Labor Law. It is seen that this law, which came into force in order to regulate the rights and responsibilities of everyone employed on the basis of employment contracts with employers, is abused from time to time by individuals, groups, institutions or organizations. For example, this compulsory employment status of the disabled is sometimes seen as an opportunity to benefit from the advantages provided by the state such as tax reductions, etc. may cause the said employees to be approached differently and this may affect organizational climate negatively. Therefore, a decrease in productivity, task performance, organizational citizenship and an increase in variables such as absenteeism, employee turnover, anti-production behaviors, job satisfaction, intention to leave, etc. may become inevitable. In other words, these negativities may directly or indirectly affect many outcome variables. As a result, the said "employment practice" could not be sufficiently understood by both the managers and the employees and is usually used in order to prevent a possible criminal sanction in the legal sense. In other words, this employment was left only in the formal part of the organization and the structure-employee integration could not be achieved. Unfortunately, people once again turned into species where they are seen as the extension of the machine just like as it was when the classical management approach of the organizations was dominant during the 1920s. Therefore, it will be inevitable for disabled employees in this situation to be marginalized and discriminated against or driven away from the center within the structure.

This study is important in that it draws attention to the fact that disabled employees cannot reach an inclusive organizational climate due to the exclusion they are exposed to in the organizational structure and for the contribution to the limited information in the literature in this field. In the method part of the study, firstly, quantitative data is collected by questionnaires and these data are put into social network analysis to find out positive and negative relations of the disabled employees in determining the level of the exclusion from the social structure. The results obtained indicate that disabled employees are well below average in terms of positive relationships such as friendship, counseling, betweenness, and

eigenvector centrality in the social network mechanism. This shows that the mentioned employees may have the potential to be isolated and face social exclusion in the future.

As another result of the study, it was investigated whether structural social capital had a mediating role in the effect of disabled employees' relational social capital on their intention to quit, and no significant relationship was detected in this sense.

**Keywords:** Disabled Employees, Relational and Structural Social Capital, Positive and Negative Social Relations, Social Exclusion, Intention to Leave.

# İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR.....	i
ÖZET .....	ii
ABSTRACT .....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ .....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM - 1.....	5
ENGELLİLİK, ÖRGÜT İKLİMİ VE SOSYAL DIŞLANMA .....	5
1.1 Engellilik Kavramı ve Örgüt İklimi .....	5
1.2 Engellilik Kavramı, Sosyal Dışlanma ve İlgili Kuramlar .....	10
BÖLÜM - 2.....	19
İŞTEN AYRILMA NİYETİ .....	19
BÖLÜM - 3.....	24
SOSYAL SERMAYE .....	24
3.1 Tanımı ve Önemi.....	24
3.2 Sosyal Sermayenin Günümüze Evrilmesi.....	25
3.3 Sosyal Sermaye ve Modern Toplum.....	26
3.4 Araştırma Kapsamında İncelenen Sosyal Sermaye Türleri .....	28
3.4.1 Yapısal Sosyal Sermaye .....	29
3.4.2 İlişkisel Sosyal Sermaye .....	30
BÖLÜM - 4.....	33
AMAÇ, MODEL VE YÖNTEM.....	33
4.1 Araştırmanın Amacı .....	33
4.2 Araştırmanın Modeli .....	33
4.3 Araştırmanın Yöntemi .....	34

4.4	Olumlu Olumsuz Ağların Ölçümü .....	35
4.5	İşten Ayrılma Niyetinin Ölçümü .....	36
4.6	İlişkisel Sosyal Sermayenin Ölçümü .....	37
4.7	Yapısal Sosyal Sermayenin Ölçümü .....	38
<b>BÖLÜM - 5.....</b>		<b>39</b>
<b>BULGULAR -1 (Aracılık Etkisi Analizleri).....</b>		<b>39</b>
5.1	Betimsel İstatistikler .....	39
5.1.1	Cinsiyete İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	39
5.1.2	Yaşa İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	39
5.1.3	Medeni Duruma İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	40
5.1.4	Eğitim Durumuna İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri .....	40
5.1.5	Toplam Çalışma Süresine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	41
5.2	Çapraz Tablolar .....	41
5.2.1	Cinsiyetin, Eğitim Durumuna Göre Dağılımı:.....	41
5.2.2	Cinsiyetin, Yaşa Göre Dağılımı .....	42
5.3	Değişkenler Arası İlişkiler (Korelasyonlar) .....	43
5.3.1	Normal Dağılım Testine Ait Hipotezler.....	44
5.4	Bir Değişkenin Diğer Değişkene Etkisi (Regresyon) .....	46
5.4.1	Basit Doğrusal Regresyon Analizi.....	46
5.4.2	Uç Değerlerin Kontrolü.....	49
5.4.3	Hata Sıklık Grafiği (Histogram) .....	51
5.5	Çoklu Regresyon Analizi.....	54
5.6	Değişkenlerin Aracılık Etkisi.....	57
5.7	Aracılık Etkisi Modeli .....	61
5.8	Geçerlilik Analizleri.....	62
5.9	Güvenilirlik Analizleri.....	67
5.9.1	İşten Ayrılma Niyeti (İAN) Ölçeğinin Güvenilirlik Analiz Sonuçları ....	67
5.9.2	İlişkisel Sosyal Sermaye (İSS) Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi .....	67
5.9.3	Yapısal Sosyal Sermaye (YSS) Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi.....	69
<b>BÖLÜM - 6.....</b>		<b>70</b>
<b>BULGULAR -2 (Sosyal Ağ Analizi) .....</b>		<b>70</b>
6.1	BİLİŞL (Bilgi İşlem) Olumsuz İlişkiler .....	73
6.2	BİLİŞL Olumsuz Derece Merkeziliği .....	74
6.3	BİLİŞL (Bilgi İşlem) Danışma İlişkileri.....	76

6.3.1	BİLİŞL Danışma Derece Merkeziliği .....	77
6.3.2	BİLİŞL Danışma Arasındalık Merkeziliği .....	79
6.3.3	BİLİŞL Danışma Akış Merkeziliği .....	80
6.3.4	BİLİŞL Danışma Özvektör Merkeziliği .....	82
6.4	BİLİŞL (Bilgi İşlem) Arkadaşlık İlişkileri.....	83
6.4.1	BİLİŞL Bilgi İşlem Arkadaşlık Arasındalık Merkeziliği.....	85
6.4.2	BİLİŞL Arkadaşlık Akış Merkeziliği .....	88
6.4.3	BİLİŞL Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği .....	89
6.5	KTPH (Kütüphane) Olumsuz İlişkiler .....	90
6.5.1	KTPH Olumsuz Derece Merkeziliği .....	91
6.6	KTPH (Kütüphane) Danışma İlişkileri.....	95
6.6.1	KTPH Danışma Derece Merkeziliği .....	96
6.6.2	KTPH Danışma Arasındalık Merkeziliği .....	97
6.6.3	KTPH Danışma Akış Merkeziliği .....	99
6.6.4	KTPH Danışma Özvektör Merkeziliği .....	101
6.7	KTPH (Kütüphane) Arkadaşlık İlişkileri.....	102
6.7.1	KTPH (Kütüphane) Arkadaşlık Arasındalık Merkeziliği.....	104
6.7.2	KTPH Arkadaşlık Akış Merkeziliği .....	107
6.2.3	KTPH Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği .....	109
<b>BÖLÜM - 7.....</b>		<b>110</b>
7.1	Sonuç ve Değerlendirme.....	110
7.2	Araştırmanın Güçlü ve Zayıf Yanları, Kısıtlar, Öneriler .....	115
<b>KAYNAKLAR.....</b>		<b>118</b>
<b>EKLER</b>		
<b>Ek - 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu</b>		
<b>Ek - 2: Etik Kurul Onay Formu</b>		

## TABLolar LİSTESİ

	<b>Sayfa</b>
Tablo 1. Örnek Matris .....	35
Tablo 2. Ağ Analizi Ölçüm Soruları .....	36
Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçüm Soruları .....	36
Tablo 4. İlişkisel Sosyal Sermaye Ölçüm Soruları.....	37
Tablo 5. Yapısal Sosyal Sermaye Ölçüm Soruları .....	38
Tablo 6. Geçerli / Kayıp Veri İstatistikleri.....	39
Tablo 7. Cinsiyet Frekans ve Yüzdeleri .....	39
Tablo 8. Yaş Frekans ve Yüzdeleri .....	40
Tablo 9. Medeni Durum Frekans ve Yüzdeleri .....	40
Tablo 10. Eğitim Frekans ve Yüzdeleri.....	40
Tablo 11. Çalışma Süresi Frekans ve Yüzdeleri.....	41
Tablo 12. Geçerli / Kayıp Veri İstatistikleri.....	41
Tablo 13. Cinsiyet - Eğitim Durumu (Çapraz).....	42
Tablo 14. Geçerli / Kayıp Veri İstatistikleri.....	42
Tablo 15. Cinsiyet - Yaş Analizi .....	42
Tablo 16. Cinsiyet - Eğitim Analizi .....	43
Tablo 17. Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri.....	43
Tablo 18. Tek - Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi.....	44
Tablo 19. Pearson Korelasyon Testi.....	45
Tablo 20. Basit Doğrusal Korelasyon Testi.....	47
Tablo 21. ANOVA Testi .....	47
Tablo 22. Model Özeti.....	47
Tablo 23. Uç Değer İstatistikleri (Cook's Distance).....	49
Tablo 24. Kurulan Modelin Katsayıları.....	50
Tablo 25. Hata Normal Dağılım Grafiği .....	51
Tablo 26. Değişkenlerin Eş Varyansı (Teyit) .....	52
Tablo 27. Uç Değer - Normallik - Eş Varyans - Hata Bağımsızlık (Teyit).....	53
Tablo 28. Değişkenler Arası İlişkiler (p değerleri).....	54
Tablo 29. ANOVA Anlamlılık Analizi .....	54
Tablo 30. Modelin Açıklayıcılığı (Düzeltilmiş $R^2$ ).....	55

Tablo 31. Kurulan Modele İlişkin Katsayılar .....	55
Tablo 32. VIF Değerleri .....	56
Tablo 33. İlişkisel Sosyal Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi (Anlamlılık) .....	58
Tablo 34. İlişkisel Sosyal Sermayenin Yapısal Sosyal Sermaye Üzerindeki Etkisi (Anlamlılık) .....	59
Tablo 35. Yapısal Sosyal Sermayenin Aracılık Etkisi (Anlamlılık) .....	60
Tablo 36. İAN Ölçeği Güvenilirlik Analiz Tablosu .....	67
Tablo 37. Maddeler Arasındaki Korelasyon Tablosu.....	67
Tablo 38. İAN Madde - Toplam İstatistik .....	67
Tablo 39. İSS Ölçeği Güvenilirlik Analizi .....	68
Tablo 40. İSS Maddeler Arası Korelasyon.....	68
Tablo 41. İSS Madde - Toplam İstatistiği .....	68
Tablo 42. YSS Ölçeği Güvenilirlik Analizi .....	69
Tablo 43. YSS Maddeler Arasındaki Korelasyon .....	69
Tablo 44. YSS Madde - Toplam İstatistiği.....	69
Tablo 45. Tanımlayıcı İstatistikler.....	62
Tablo 46. KMO ve Bartlett Testi.....	63
Tablo 47. Ortak Varyans Tablosu.....	63
Tablo 48. Açıklanan Toplam Varyans.....	64
Tablo 49. Döndürülmüş Bileşen Matrisi .....	66
Tablo 50. BİLİŞL Olumsuz İlişkiler Tanımsal İstatistikler.....	73
Tablo 51. BİLİŞL Olumsuz Derece Merkeziliği .....	74
Tablo 52. BİLİŞL Olumsuz Derece Merkeziliği İstatistikler .....	75
Tablo 53. BİLİŞL Danışma Tanımlayıcı İstatistikler .....	76
Tablo 54. BİLİŞL Danışma Derece Merkeziliği Tablosu .....	77
Tablo 55. BİLİŞL Danışma Derece Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler .....	78
Tablo 56. BİLİŞL Danışma Arasındalık Merkeziliği .....	79
Tablo 57. BİLİŞL Danışma Arasındalık Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler .....	80
Tablo 58. BİLİŞL Danışma Akış Merkeziliği .....	80
Tablo 59. BİLİŞL Danışma Akış Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikleri.....	81
Tablo 60. BİLİŞL Danışma Akış Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler.....	82
Tablo 61. BİLİŞL Danışma Özvektör Merkeziliği.....	82
Tablo 62. BİLİŞL Danışma Özvektör Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler .....	83
Tablo 63. BİLİŞL Arkadaşlık Tanımsal İstatistikler .....	83

Tablo 64. BİLİŞL Arkadaşlık Derece Merkeziliği .....	84
Tablo 65. BİLİŞL Arkadaşlık Tanımlayıcı İstatistikler.....	85
Tablo 66. BİLİŞL Arkadaş Arasındalık Merkeziliği.....	85
Tablo 67. BİLİŞL Arkadaş Arasındalık Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler .....	86
Tablo 68. BİLİŞL Arkadaşlık Erişim Merkeziliği.....	87
Tablo 69. BİLİŞL Arkadaşlık Erişim Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler .....	88
Tablo 70. BİLİŞL Arkadaşlık Akış Merkeziliği.....	88
Tablo 71. BİLİŞL Arkadaşlık Akış Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler .....	89
Tablo 72. BİLİŞL Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği .....	89
Tablo 73. BİLİŞL Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler .....	90
Tablo 74. KTPH Olumsuz İlişkiler Tanımsal İstatistikler.....	90
Tablo 75. KTPH Olumsuz Derece Merkeziliği .....	91
Tablo 76. KTPH Olumsuz Derece Merkeziliği İstatistikler .....	92
Tablo 77. KTPH Danışma Tanımlayıcı İstatistikler .....	95
Tablo 78. KTPH Danışma Derece Merkeziliği .....	96
Tablo 79. KTPH Danışma Derece Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler .....	97
Tablo 80. KTPH Danışma Arasındalık Merkeziliği Tablosu .....	98
Tablo 81. KTPH Danışma Arasındalık Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler .....	98
Tablo 82. KTPH Danışma Akış Merkeziliği .....	99
Tablo 83. KTPH Danışma Akış Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikleri .....	100
Tablo 84. KTPH Danışma Akış Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler.....	101
Tablo 85. KTPH Danışma Özvektör Merkeziliği.....	101
Tablo 86. KTPH Danışma Özvektör Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu .....	102
Tablo 87. KTPH Arkadaşlık Tanımsal İstatistikler .....	102
Tablo 88. KTPH Arkadaşlık Derece Merkeziliği .....	103
Tablo 89. KTPH Arkadaşlık Tanımlayıcı İstatistikler.....	104
Tablo 90. KTPH Arkadaş Arasındalık Merkeziliği.....	104
Tablo 91. KTPH Arkadaş Arasındalık Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler .....	105
Tablo 92. KTPH Arkadaşlık Akış Merkeziliği.....	107
Tablo 93. KTPH Arkadaşlık Akış Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler .....	108
Tablo 94. KTPH Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği .....	109
Tablo 95. KTPH Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler .....	109

## ŞEKİLLER LİSTESİ

	<b>Sayfa</b>
Şekil 1. Araştırma Modeli .....	33
Şekil 2. Bağımlı Bağımsız Değişken Doğrusallık Testi (Regresyon Ön Koşulu).....	48
Şekil 3. Bağımsız Değişkenler Arası Doğrusallık Testi .....	49
Şekil 4. Aracılık Modeli .....	57
Şekil 5. İlişkisel Sosyal Sermaye - İşten Ayrılma Niyeti .....	58
Şekil 6. İlişkisel Sosyal Sermaye – Yapısal Sosyal Sermaye.....	59
Şekil 7. Yapısal Sosyal Sermayenin Aracılık Etkisi.....	60
Şekil 8. Aracılık Etkisi Modeli .....	61
Şekil 9. Ölçeğinin Faktör Analizi Yamaç Serpinti Grafiği .....	65
Şekil 10. BİLİŞL Olumsuz Derece Merkeziliği Haritası .....	75
Şekil 11. BİLİŞL Olumsuz EGO Haritası .....	76
Şekil 12. BİLİŞL Derece Merkeziliği Grafiği .....	78
Şekil 13. BİLİŞL Arkadaş Arasındalık Merkeziliği Grafiği .....	86
Şekil 14. KTPH Olumsuz Derece Merkeziliği Haritası .....	93
Şekil 15. KTPH Olumsuz EGO Haritası .....	94
Şekil 16. KTPH Arkadaş Arasındalık Merkeziliği Grafiği .....	106

## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- AGFI : Adjustment Goodness of Fit Index (Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi)
- BİLİŞL : Bilgi İşlem
- CFI : Comparative Fit Index (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi)
- GFI : Goodness of Fit Index (Uyum İyiliği İndeksi)
- İAN : İşten Ayrılma Niyeti
- İSS : İlişkisel Sosyal Sermaye
- KMO : Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği
- KTPH : Kütüphane
- RMSEA : Root Mean Square Error of Approximation (Yaklaşık Hata Ortalama Karekök)
- YSS : Yapısal Sosyal Sermaye
- KVKK : Kişisel Verileri Koruma Kanunu

## GİRİŞ

Örgütsel bağlamda sergilenen davranış örüntülerinin açıklayıcı mekanizmalar aracılığıyla ön görülebilmesi, birey ve grup davranışlarının bilimsel yöntemler kullanılarak tahmin edilebilmesi, işletmelere ve bu işletmelerde istihdam edilenler adına önemli avantajlar sağlamaktadır. Örgüt üyelerinin çalışma performansı ve kişilerarası ilişkiler üzerinden sergilediği tutum ve davranışlar örgütsel iklimden etkilenmektedir (Mullins ve Christy 2010). Örneğin sağlıklı bir örgütsel ortamda çalışan kişilerin işlerine daha rahat motive oldukları, verimliliklerini arttırdıkları, bu kişilerin işyerindeki çalışma arkadaşları ile çok daha verimli ilişkiler kurdukları ve sonuç olarak olumlu örgüt ikliminin gerek çalışan memnuniyeti, gerekse de onların sosyal sermayeleri ve işten ayrılma niyeti üzerinde olumlu etkisinin olduğu bilinmektedir. Örgütsel çıktılar açısından bakıldığında da düşük çalışan devir hızıyla maliyetlerin azaldığı, pozitif iş yeri kültürünün oluştuğu ve hatta müşteri memnuniyetin dahi önemli ölçüde arttığı söylenebilir. Gerek çalışan gerekse de işveren davranışlarının sahip olunan tutumun yanı sıra örgütsel iklimin gelişmesine paralel olarak da değişiklik gösterebileceği söylenebilir. Örgütsel ortamda birey davranışlarının öneminin giderek önem kazanması araştırmacıların da paralel bir şekilde kişilerarası farklılık konularına olan ilgilerinin artmasına neden olmuştur. Örgütsel iklimin ve bu iklim çerçevesinde gelişen çalışan memnuniyetinin işletmenin başarısı ve sürdürülebilirliği açısından taşıyıcı bir kolon niteliğinde önemli bir unsur olarak rol oynadığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Bireyin örgütsel alan üzerinde sergilediği davranışlar ve bu davranışlara ilişkin öngörüler, örgüt iklimi kapsamında yer alan öncül ve sonuç değişkenlerinin tahmin edilebilmesini kolaylaştırmakta ve böylece örgütsel alandaki çeşitlilik ya da farklılıklar daha iyi anlaşılabilir hale gelebilmektedir. Yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkan bu ilişkinin, örgütsel ortamın özelliğine bağlı olarak çalışanların algılarını da önemli ölçüde etkilediği ve işle ilgili davranış ve tutumlarını değiştirmelerinde önemli rol oynadığı (Bronkhorst vd., 2015; Paquet vd., 2013; Mohamadzadeh, 2015) tespit edilmiştir. Benzer şekilde örgüt içerisindeki işlerin ve bu anlamda oluşan beklentilerin ne ölçüde gerçekleştiği hususunda işverenin olduğu kadar çalışan algısı da önemli rol oynamaktadır (Godlewski, 2010). Sağlıksız ve olumsuz bir örgütsel ortamda sergilenen davranışların; bozulan örgüt ikliminin de etkisiyle grup dayanışması, performans, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık gibi pek çok değişken üzerinde de belirleyici rol oynayacağı (Meyer vd, 2002; Obel, 1999),

örgütün belirlediği ortak hedeflere odaklanabilmesi için ihtiyaç duyulan motivasyonu (Allen vd, 1990; Guest, 1997) ve bireysel eylem ve davranışları da önemli ölçüde etkileyebileceği (Conway, 1999) bilimsel araştırmalarla belirlenmiştir.

Dış dünyadan gelen bilgi ile özne ya da birey tarafından atfedilen anlam arasındaki boşluğu doldurabilecek unsurların varlığı da örgüt iklimi açısından önem arz etmektedir. Bireyin kendisine veya diğerlerine ait davranışların nedenlerini belirli esaslara dayandırarak açıklamaya çalışması yani atfetmesi, gözlemlediği veya deneyimlediği olayların sebep ve etkilerini de sağlıklı bir şekilde ifade edebilmesiyle mümkün olabilmektedir. Bilindiği üzere atıf kuramının temelinde de dış dünyadan gelen bilgi ile özne tarafından atfedilen anlam arasındaki boşluğu dolduracak köprü olma işlevi bulunmaktadır (Meehan ve Bryde, 2014). Örgütsel ortamda farklı boyut, nitelik ya da nicelikte karşımıza çıkabilen sorunların sadece belirli durumsal faktörlere bağlı kalınarak değerlendirilmesi; söz konusu davranışı gerçekleştiren bireyin olduğu kadar bu davranışsal örüntüyü izleyen gözlemcinin de içsel atıfta bulunmasına yani kendi kişisel özelliklerinin etkisi altında kalarak hareket etmesine neden olabilmektedir. Benzer şekilde yine örgütsel ortamda gerek eylemde bulunan gerekse de eylemi izleyen aktörün sorunsala ilişkin nedeni sadece ortamın etkilerine bağlayarak dışsal atıfta bulunması, yine sadece içsel atıfta bulunması kadar sıkıntılı bir duruma işaret edebilir. Algılardan etkilenen işle ilgili tutumlar, örgütsel davranış bakış açısıyla ele alındığında, genellikle iş tatmini, iş ile özdeşleşme, örgütsel bağlılık, algılanan örgütsel destek ve psikolojik güçlendirme ile ilişkilendirildiği; örgütsel iklimin ise, işe ilişkin yukarıda ifade edilen tutumları etkileyen önemli bir unsur olduğu görülmektedir. Örgüt ikliminin, işe ilişkin tutumların yanı sıra, karşılıklı etkileşim sonucunda örgütsel vatandaşlık ya da işten ayrılma niyeti değişkenleri üzerinde de etkisi olabilmektedir (Basım vd., 2009).

Sosyal, siyasal, ekonomik vb. alanlarda faaliyet gösteren pek çok kuruluşun yapısal dokusu üzerinde farklılıkların yönetimi önemli rol oynamaktadır. Dolayısıyla engelli çalışan kavramı da bahsi geçen söz konusu farklılıkların yönetimi kapsamında meşruiyet kazanması gereken diğer bir ifadeyle kayıtsız ve de şartsız kabul edilebilir olan gerçek unsurlar arasında yer almalıdır. İçsel ya da dışsal faktörlerin etkisi altında kalınmadan, sorunlara objektif olarak yaklaşılarak gerçekleştirilen bir farklılık yönetiminin, engelli çalışanları olduğu kadar tüm çalışanları ve hatta içerisinde bulunulan örgüt iklimini de doğrudan etkileyebileceği söylenebilir. Bu kapsamda doğru ve kapsayıcı bir örgüt ikliminin oluşturulmasının çalışan ve organizasyon yararına olacağı (Cox ve Blake, 1991) ifade edilmektedir. Çalışanların,

sosyal grup kimliklerinin ayrıştırıcı olumsuz etkilerinden kurtarılarak enerjilerini doğru ve verimli bir şekilde kanalize etmelerinin sağlanmasının (Barutçugil, 2011); cinsiyet, yaş, etnik köken ya da fiziksel gibi özelliklerden bağımsız bir şekilde kendilerine eşit fırsatların sunulmasının ve bu doğrultuda oluşturulacak bir yönetim anlayışının işletmeye değer katacağı açıktır.

Nitekim farklı olarak tanımlayabileceğimiz iş gücünün örgütsel iklimle bütünleştirilmesinin performansın artırılması ve sonrasındaki süreçte avantaj sağlaması da (Cox ve Blake, 1991) kaçınılmaz olacaktır. Farklılıkların yönetimi kapsamında, hukuki olarak ayrımcılık yapmamanın ötesinde yaratıcılık, problem çözme, örgütsel esneklik sağlama, kaynak kazanma gibi örgütlere rekabet avantajı kazandırabilecek hususlarla da ilişkilendirilmektedir. Kaldı ki günümüzde teknik ve beşeri kaynakların örgütlerin temel yeteneklerini oluşturduğunu (Porter, 1985) ve rekabet avantajı sağlayarak bunu sürdürülebilir kılmak da örgütlerin temel amaçları (Barca, ve Esen, 2012) arasında gösterilmektedir.

Farklılıkların makro boyutta da iyi yönetilmesi özellikle ekonomik dengeler üzerinde de belirleyici rol oynayabilmektedir. Örneğin küreselleşen dünyaya hâkim olan otoriter güçlerin az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelere dayattığı ekonomik ve ideolojik sistemlerin özellikle donanımsız, ehil olmayan ve farklılıkları yönetemeyen yöneticilerin elinde bir suiistimal aracı haline geldiği ve bunun bedelinin maalesef tüm toplum tarafından ödendiği de görülmektedir. Bu zafiyetin gerek makro, gerekse de mikro düzeyde devlet politikalarına kadar sirayet edebildiği ve bu politikaların çevrenin belirlenimci etkisi altında örgütsel alanda faaliyet gösteren örgütlere doğrudan etki ettiği gözlemlenebilmektedir.

Evrensel hak, hukuk ve adalet temelini esas alan ve yasalarla güçlendirilen bir örgütsel yapının bireyin iradesine alet edilmesinin, örgütsel yapıya ait sınırların amacından saptırılarak geçirgen hale getirilmesi ile sonuçlanacağı hususu da sorunsalımızın bir diğer çıkış noktasını oluşturmaktadır. Yöneticilerin farklılıklara nerede ve hangi bağlamda gereksinim duyulacağını iyi öğrenmeleri, onlara farklılıkla karşılaştıklarında neler yapmaları gerektiği konusunda kolaylık sağlayarak yol gösterici olacaktır (Sargut, 2015).

Engelli çalışanların örgütsel yapı bünyesinde yer alan çalışan ya da yöneticilerin kişisel kimlikleri aracılığıyla ötekileştirilerek merkezden uzağa periferik pozisyona konumlandırılmaları da yine kabul görmemesi gereken ancak teamül gereği sıklıkla

karşılaşılan ciddi bir kronik sorunsala işaret etmektedir. Kaldı ki, farklılıkları saptama ve onlara uyum yapabilme becerisi yüksek bir yöneticinin de aynı ve benzer olanı sevmek gibi bir derdi olamayacağı için dar topluluk ya da cemaatler içine sıkışıp kalması da bir o kadar zor olacaktır (Sargut, 2015). Yine Sargut'un (2015) ifade ettiği üzere güce tapmayan ve birey olma becerisine erişen lider yöneticiler aynı zamanda eşitlik sağlamayı önemseyen, çalışanlarla arasındaki mesafeyi azaltan, çoğunluk baskısının azınlıkları ezmesine izin vermeyen bir niteliğe sahiptirler. Bu yönetim anlayışını benimseyen bir yöneticinin ve hatta bu anlayışı kabullenen çalışanların örgüt bünyesinde yer alan engelli mesai arkadaşlarının sosyal dışlanmışlık anlamında mağdur olmamaları için her türlü girişimi yapacakları, onları gruba dahil ederek kapsayıcı bir örgüt ikliminin oluşmasına katkıda bulunabilecekleri söylenebilir.

Buradan hareketle engelli çalışanlar için belirlenen ve yasalarla desteklenen örgütsel ölçütlerin bireyci öznel anlayışa alet edilerek devre dışı bırakılma girişimleri sonucu yapının yozlaştırılması da tez kapsamında önemli bir sorunsal olarak görülmektedir. Yapısal dokunun bozulmasının; etkili yönetimin sağlanamamasından kurumsal ve örgütsel işleyişin aksamasına; sosyal sermayenin azalmasından, işten ayrılma niyetinin artmasına kadar pek çok olumsuzluk için kaynak oluşturabileceği değerlendirilmektedir.

Yukarıda yapılan açıklamalara paralel olarak bu tez çalışmasında pek çok örgüt bünyesinde yasa gereği zorunlu olarak istihdam edilen engelli çalışanların yine örgüt bünyesinde kapsayıcı ve birey-yapı bütünleşmesini destekler bir anlayış çerçevesinde bütünün parçası olarak mı yoksa tam aksine dışlayıcı bir anlayış kapsamında merkezden uzak bir element olarak mı konumlandırıldıkları sosyal ağ analizi ile tespit edilmiş, sonrasında ise söz konusu çalışanların sahip oldukları ilişkisel sosyal sermayelerinin işten ayrılma niyetine etkisinde yapısal sosyal sermayelerinin aracılık rolü oynayıp oynamadığı nicel yöntemlerle araştırılmıştır.

## BÖLÜM - 1

### ENGELLİLİK, ÖRGÜT İKLİMİ VE SOSYAL DIŞLANMA

#### 1.1 Engellilik Kavramı ve Örgüt İklimi

Engelli çalışanlar, sahip oldukları fiziksel engellerin dışında, gerek günlük hayat pratiklerinde gerekse de çalışma ortamında çevrenin de belirlemci etkisi altında, çalışma arkadaşları ya da amirlerince kendilerine yönelik sergilenen dışlayıcı davranışlardan, az ücretlerle çalıştırılmaya; terfi olanaklarının yetersizliğinden, sosyal dışlanmaya kadar, gerek içsel gerekse de dışsal çok sayıda ve nitelikte soruna maruz kalabilmekte ve bu sorunlarla baş ederken de özellikle psikolojik ve manevi açıdan yıpranabilmektedirler.

Engelli bireylerin toplumsal yaşamda kendilerine yer edinerek kabul görmeleri ya da diğer çalışanlarla eşit haklara sahip olabilmeleri konusunda bazı olumsuzlukların yaşandığı anlaşılmaktadır. Bu olumsuzluk durumundan; özellikle sosyal psikolojiden de beslenen, insan yönelimine sahip, performans ve uygulamayı esas alan, etkileşim odaklı, örgütsel davranış bağlamında hem öncül hem de ardıl işleve sahip pek çok değişkenin etkilenebileceği görülmektedir. Örneğin örgüt iklimi bunlardan birisidir. İşyerlerinde çalışan davranışlarını, tutumlarını ve performansını şekillendiren, norm, değer ve beklentiler de dahil olmak üzere bir işyerinin genel atmosferini ve kültürünü yansıtan önemli bir faktör olan örgüt ikliminin tek başına bozulmasının dahi söz konusu çalışanların yetkinliklerini düzgün sergileyememelerine yol açacağı ve buradan hareketle sosyal sermayelerinin azalarak (Portes, 2000) sosyal ortamdan dışlanabilecekleri (Twenge vd, 2002; Silver, 1994) ifade edilmiştir. Bu durumun engelli çalışanın kişilik, değer, tutum, algı ve motivasyon gibi bireysel değişkenlerini de olumsuz yönde etkilemesi ve onların verimlilik, görev performansı, devamsızlık, iş gören devri, üretim karşıtı davranışlar, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini ya da işten ayrılma niyeti gibi pek çok sonuç değişkeni üzerinde doğrudan ya da dolaylı etki edebileceği de kaçınılmaz olacaktır. Kaldı ki iş tatmininin düşük olduğu durumlarda, çalışanlar arasında örgütsel bağlılığın azaldığı ve işe devamsızlıkların ve işten ayrılma niyetinin arttığı gözlemlenmektedir (Azırı, 2011). Bununla birlikte iş tatmini kavramı, çalışanların işten ayrılma niyetinin önemli bir nedeni olması (Ucho ve ark., 2012;

Sageer ve ark., 2012) ve işin kalitesini yükseltmesi (Naseem ve ark., 2011:43) anlamında da ayrı bir öneme sahiptir.

Yapılan yazın taramalarından pek çok disiplinde olduğu gibi iklim kavramının da nasıl tanımlanacağı hususunda genel manada üzerinde uzlaşa sağlanamadığı (Hoy ve Tarter, 1992) anlaşılrsa da konuya ilişkin çeşitli tanımlamalar mevcuttur. Bu konudaki ortak kanaat iklim araştırmalarının gelişimine Lewin'in, davranışı önceleyen, kişiyi çevrenin fonksiyonu çerçevesinde tanımladığı alan kuramının önemli katkı sunduğu şeklindedir (Schneider ve Barbera, 2014). Esas varsayım kapsamında ise kurum ya da kuruluşların farklı özelliklere sahip olmaları gösterilmiş ve bu özelliklerin örgütsel etkililiğe etki edebileceği (Şişman, 2002) vurgulanmıştır. Bunun yanında örgüt ikliminin iş ortamı ve yakın çevresinden ve bu çevredeki insanların algı ve motivasyonları aracılığıyla da etkileyeceği ifade edilerek bu terimin "algılama" ile ilişkisinin önemine vurgu yapılmıştır (Hoy, 1990; Hirase, 2000). Çalışanların, örgütsel iklimi nasıl ve ne biçimde algıladıkları örgütsel davranış alanının konusuna girmektedir. Örgütsel iklimin nasıl algılandığı çalışanların iş tatminini doğrudan etkilemektedir. Örgütsel iklim çalışanların hem iş performansını hem de iş tatminini biçimlendiren örgüt üyelerince algılanan ve belirlenimci bir şekilde onların davranışlarını etkileyen (Tagiuri ve Litwin) ve örgütlere kişilik kazandıran (Halpin, 1966) bir kavramdır.

Ülkemizde örgüt iklimiyle ilgili önemli çalışmalara imza atan Ertekin'e (1977) göre ise örgüt iklimi; örgüte kimlik kazandırdıran, işgören davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen ve örgüt bünyesinde hissedilen ve hatta hakim olan tüm özellikler silsilesi olarak tanımlanmaktadır. Hoy (1990) ise örgütsel iklimi liderlik, örgütsel uygulamalar gibi örgütsel değişkenlerle ilişkilendirerek, iklimin bu değişkenlerden etkilendiğine, Jackofsky ve Slocum (1988) ise örgüt ikliminin örgüt bünyesinde çalışan kişi ya da kişilerin çevrelerine, iş pratiklerine, oluşan tutum ve davranışlara anlam yüklemesine yardımcı bir unsur olmasına vurgu yapmışlardır. Moran ve Volkwein da (1992) iklimi, örgütün sürekli özelliği olarak tanımlamış ve onun norm, değer ve tutumları yansıtma özelliğine atıfta bulunmuştur. Örgüt iklimi örgüt çalışanlarının davranışlarını etkileyen ve onlar tarafından hissedilen bir atmosfer olarak da ifade edilebilir. Alan yazında örgüt ikliminin iş tatmini, motivasyon, verimlilik ve tükenmişlik üzerindeki etkileri üzerine de birçok çalışma mevcuttur. Kişilerce hissedilen bu ortamın, özellikle engelli çalışanların tutumları üzerinde etkisi olduğu söylenebilir. Fikirlerin hür, özgür bir şekilde ifade edebildiği, kurumsal ve

yapısal anlamda meşruiyet kazanmış bir iklimin, yaratıcılığı tetikleyeceği hem kapsayıcı hem de katılımcı bir örgüt ikliminin oluşumuna fayda sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Örgüt iklimi, çalışanların içinde buldukları örgüt kültürünü benimsemelerini kolaylaştırması ve çalışanların sahip olduğu değerler ile örgüt kültürü arasındaki uyuma dikkat çekmesi açısından ve ayrıca örgüt kültürüyle olan ilişkisi açısından da yadsınmaması gereken bir kavram olarak dikkat çekmektedir.

Engelli çalışanların da diğer çalışanlar gibi olumsuz örgütsel iklimden etkilenebileceği değerlendirilmektedir. Kaldı ki engelli çalışanlar da diğer çalışanlar gibi üreterek toplumsal, psikolojik ve kültürel rolleri bakımından tatmin olmayı hedeflerler (Adler, 2002). Ancak ötekileştirilmiş olmanın gerilimiyle başa çıkmak zorunda kalan engelli bir çalışanın günümüzün kaçınılmaz hastalığı olan stres ve strese bağlı hastalıklarla başa çıkabilmesi her geçen gün giderek zorlaşmaktadır. Bununla birlikte çalışanların birinde görülen stres diğer çalışana da sirayet ederek örgütü ve uzun vadede örgüt iklimini olumsuz etkileyebilmektedir. Örgüt iklimi, çalışanların kendilerine gösterilen saygı ya da değeri hissettiren, çalışanların bir şeylere ait olma duygusunu pekiştirdiği bir örgüt ortamı olarak görülmekte, ilişki odaklı olduğu kadar kurumu yansıması açısından da önem arz eden (Hoy, 1990), kendine özgün, çalışan davranışlarından etkilendiği kadar karşılıklı etkileşimden de etkilenen (Pakdanel, 1988) bir durum olarak da ifade edilebilir.

Olumlu örgüt iklimi, bir işyerindeki çalışma ortamının genel atmosferini yansıması ve örgüt kültürüne ilişkin fikir vermesi açısından engelli çalışanlar için de bir referans niteliği taşıyabilmektedir. Bir diğer ifadeyle olumlu iklimin; iş yerinde eşitlik, saygı, destek ve fırsat eşitliğine işaret etmesi açısından engelli çalışanlar nezdindeki önemi de bir o kadar artmaktadır. Örgütsel iklimin, çalışanların işlerine olan bağlılıkları ve işten ayrılma olasılıkları da dahil olmak üzere çalışanların tutum ve davranışları üzerinde güçlü bir etkisi olduğu bilinmektedir. Olumlu ve destekleyici bir iklim, çalışanların refahını, katılımını ve üretkenliğini artırabilirken, olumsuz ve destekleyici olmayan bir iklim tükenmişliğe ve işten ayrılmaya yol açabilir. Olumlu iklimin, engelli çalışanların iş yerindeki motivasyonuna ve iş tatminine pozitif yansıması beklenen olağan bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Ancak olumsuz bir ortamın olumlu örgüt ikliminin tam tersine; ayrımcılık, dışlanma veya destek eksikliği gibi faktörler nedeniyle engelli çalışanlar için bir kâbusa dönüşerek onların psikolojik rahatsızlık yaşamalarına ve ayrıca iş memnuniyetlerinin azalmasına neden

olabileceği de mutlaka irdelenmesi gereken bir konudur. Kaldı ki, örgütlerin başarılı olmasında çalışan memnuniyetinin yadsınamaz rolü bulunmaktadır. Çalışanların işlerini severek ve her türlü imkânsızlığa göğüs gererek ifa edebilmeleri yaptıkları işten zevk almaları, işlerine önem verdiklerinin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bunun yanında çalışan memnuniyetini tesis etmek için onlara adil yaklaşan, hak ve hukukuna saygı gösteren, diğer bir ifadeyle farklılıkları iyi yönetebilen bir yöneticinin yanı sıra bu anlamda gayret gösteren bilinçli çalışanlar ön plana çıkması gereken diğer bir unsurdur.

Bu nedenle, iş yerlerinin engelli çalışanları da içeren çeşitli gruplara yönelik destekleyici ve kapsayıcı bir ortam yaratmaları önemlidir. Engelli çalışanların kendilerini değersiz hissetmelerinin iş verimliliğini de olumsuz yönde etkileyeceğinden, olumsuz örgüt ikliminin getireceği yüksek stres seviyeleriyle baş etmeleri de bir hayli zorlaşacaktır. Engelli çalışanların içsel ya da dışsal faktörlerin etkisi altında kendilerini içinde buldukları ortama kapatarak diğer çalışanlarla olan beşeri ilişkilerini sınırlandırmaları, onların sosyal izolasyona uğramalarına neden olacak ve bunun sonucunda tüm bu olumsuzluklardan kaçınmak isteyen engelli çalışanın işten ayrılma niyetinin artması ya da işten ayrılma eylemini gerçekleştirmesi kaçınılmaz hale gelecektir.

Örgüt ikliminin ayrıştırıcı, engelleyici, ötekileştirici ve sosyal dışlayıcılık ekseninde gelişerek ön plana çıkmasıyla örgüt içerisinde kabul edilebilir sınırlar zorlanmakta ve bu durumdan herkes zarar görmektedir. Olumlu kapsayıcı bir ortamın çalışanlar olduğu kadar işverene de katkı sağlayacağı, diğer bir ifadeyle örgütsel ortamda kabul gören, meşruiyet kazanmış, eşitlik, örgütsel adalet ve bağlılık normlarının örgüt ve çalışanlarına, bireysel ve kurumsal hedefler doğrultusunda daha aktif ve etkili olma yolunda fayda sağlayacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Örgüt iklimi, örgütün havasını yansıttığı kadar örgüt üyelerinin beklentilerinin ne oranda karşılandığına ilişkin de bir gösterge özelliği (Burcu, 2011) taşımakta ve üyeler üzerinde etkileşimi arttırarak dayanışma, güven, destek, adalet, yenilik, bağlılık gibi duyguları pekiştirmekte, örgütteki olayların çalışanlarca daha sağlıklı yorumlanmasına yardımcı olmaktadır (Moran ve Volkwein, 1992). Ötekileştirilen ya da ötekileşen bir engelli bireyin, hapsediği sınırlar içerisinde alışlagelmiş yolların dışına çıkarak yeni ve orijinal fikir üretme yeteneğini sergileyebilmesi, olaylara farklı perspektiflerden bakma, bağlantılar kurma ve sıra dışı çözüm yolları bulma becerisini göstermesi diğer bir ifadeyle yaratıcı düşünce kapsamında sanat, bilim, iş dünyası ve daha birçok alanda yenilikçi ve etkili çözümler üretebilmesi de bir o kadar zorlaşacaktır. Bu

durum örgütsel gelişimin önünde önemli ve çözüme kavuşturulması gereken bir engel olarak durmaktadır. Olumsuz örgüt iklimi; çalışanlar arasındaki işbirliğini hatırı sayılır oranlarda azaltması, bilgi akışını düşürmesi ve iş güvenliği gibi sorunlara yol açması nedeniyle de yönetilmesi ve üzerinde ciddiyetle durulması gereken çok önemli bir sorun olarak görülebilir.

Yukarıdaki açıklamalara ilave olarak fiziksel çalışma olanaklarının ve örgütün hiyerarşik yapı ve politikalarının haricinde, karşılıklı edinilen olumlu ya da olumsuz arkadaşlık ilişkilerinin de örgütsel iklimi önemli ölçüde etkilediği, çalışan motivasyonu ve akabinde örgüt performansı üzerinde etkili olabileceğini (Likert, 1961) söylemek de mümkündür. Söz konusu iklimin, örgüte has çalışma ve iletişim ortamının oluşması ve örgüt kimliğinin yaratılmasına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Örgüt üyelerince algılanabilen ve organizasyona kimlik kazandıran örgüt iklimi, organizasyon içerisindeki çalışan davranışını açıklama konusunda da yararlı bir değişken olarak görülmektedir. Örgüt çalışanlarının ve özellikle de engelli çalışanların örgütsel iklimi nasıl algıladığı hususunun iyi anlaşılmasının; başta sosyal dışlanma ve ötekileşme olmak üzere örgütsel iklim kaynaklı pek çok sorunun aşılabilmesinde araştırmacılara yarar sağlayacağı ifade edilebilir.

Sonuç olarak bir kurumdaki egemen örgüt ikliminin yönetim süreci ile birlikte incelenmesinin bu sürecin çok daha verimli bir şekilde ilerlemesine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Örneğin sosyal dışlanmanın baskın olduğu bir örgüt ikliminde istihdam edilen engelli çalışanların sahip oldukları yeteneklerini sergilemeleri ya da verimli çalışabilmeleri neredeyse imkânsız hale gelmekte ve bu sağlıksız ortam onların işten ayrılma niyeti üzerinde olumsuz etki gösterebilmektedir.

## 1.2 Engellilik Kavramı, Sosyal Dışlanma ve İlgili Kuramlar

Engelli çalışanlar da diğer çalışanlar gibi sıklıkla sosyal dışlanmaya maruz kalabilmektedirler. Sosyal dışlanma; ağırlıklı olarak, bireyin kendisini bir gruba veya topluluğa ait hissetmemesi ya da sosyal etkileşimlerden dışlanması anlamına gelen ve çoğunlukla olarak dezavantajlı durumlarla ilişkilendirilen bir kavramdır ve ötekileştirme, sosyal izolasyon gibi konularla da birlikte de ele alınmaktadır. Toplumsal bütünleşmenin karşıtı bir duruma işaret eden (Sheppard, 2006) sosyal dışlanma, sosyal bilimler alanında ve sosyoloji esaslı yapılan araştırmalarda da sıklıkla incelenmektedir (Byrne, 2005). Bu konudaki çalışmalar, engelli, yoksul, işsiz, yaşlı, kadın, göçmen ve hükümlülerin genellikle toplumsal bütünleşmenin dışında tutulduğuna işaret etmektedir. Özellikle son yıllarda, bu grupların deneyimlediği sorunlara yönelik ulusal ve uluslararası düzeyde farkındalığın artması, sosyal dışlanma yaşayan bireyleri kapsayan daha çok araştırmanın yapılması (Barton, 2005) sevindirici bir gelişme olarak ifade edilebilir. Yine son yıllarda engellilerle ilgili yapılan iş birliği çalışmaları çerçevesinde engellilerin kendi kararlarını vererek bağımsız hareket etmeleri desteklenmiştir (Zarb, 1992).

Yasalar aracılığıyla topluma yansıyan farkındalığın artması ile birlikte başta sosyal bilimler olmak üzere birçok disiplin de sosyal dışlanma olgusunu ele almaya başlamış ve böylece sosyal dışlanmaya olan ilgi önemli derecede artarak dünya genelinde de akademik tartışmalarda kendine yer edinmeye başlamıştır (Sheppard, 2006). Yapılan alan yazın araştırmaları sosyal dışlanmanın ağırlıklı olarak aktif ve pasif dışlanma adı altında ikiye ayırdığını, aktif dışlanmanın, bireylerin bir grup ya da topluluktan bilinçli bir şekilde dışarıda tutulması, pasif dışlanma ise bu durumun toplumsal süreçler aracılığıyla ortaya çıkması (Byrne, 2005) olarak ifade edilmekte ve bu anlamda kültürün, yasa, norm ya da kuralların etkin rol oynadığına dikkat çekilmektedir. Kişilerin farklı alanlarda da yoksunluk yaşayabileceklerini, dolayısıyla bu kavramın sadece yoksulluk ve gelir eşitsizliği ile sınırlı kalmaması gerektiğini, anlamsal içeriğin sosyal bağlama göre farklılık gösterebileceğini (Peace, 2001) öne süren araştırmacılar da mevcuttur.

Yazın taramaları Türkiye’de engelli çalışanlarla ilgili yapılan çalışmaların, diğer ülkelere oranla son derece yetersiz olduğunu göstermektedir. Özellikle sosyal psikoloji, sosyoloji ve sosyal bilimler alanındaki çalışmaların 1970’li yıllarda başlaması ve bu kavramın ancak son yıllarda ön plana çıkması da bu anlamda çok geç kalındığının bir başka

işaretidir. Bu konuda yapılacak çalışmaların daha da artması söz konusu çalışanların topluma kazandırılması anlamında yaşanan eksik veri eksikliği sorununun kalkmasına da yardımcı olacaktır (Burcu, 2007).

Yapılan incelemeler sosyal dışlanma kavramının kökeninin farklı sosyal kuramlara dayandığına işaret etmektedir. Bunlardan birisi de sosyal kimlik kuramıdır. Sosyal kimlik kuramı, kişilerin kendilerini grubun bir üyesi olarak tanımladıkları ve söz konusu grup kimliğiyle eş biçimli hale evrildikleri durumlarda zaman zaman ortaya çıkan sıra dışı davranış ve deneyimleri inceler. Bu kuramın temel varsayımları arasında bireylerin kendilerini üyesi oldukları sosyal grubu dikkate almak suretiyle tanımlayarak sınıflandırdıkları (Turner, 1987) ve bu sınıflandırma neticesinde de içerisinde buldukları grup ile özdeşleştikleri ve böylece sosyal kimliklerinin oluştuğu bulunmaktadır. İnsanlar, olumlu sosyal kimlik sahibi olabilmek adına bir çeşit sosyal mukayese gerçekleştirmekte ve içinde buldukları öz grupları önceleyerek kendilerinden farklı olana kayıtsız kalabilmekte, grup içi kayırmacılık yapabilmektedirler (Doosje ve Ellemers, 1997). Aktörün sosyal kimliğinin müspet olup olmadığı mensubu olduğu topluluğun ya da grubun konumu ya da yapısına bağlıdır (Condor, 1990; Turner ve Brown, 1978).

Sosyal kimlik kuramının temeli Tajfel'in 1970'li yılların başında yürüttüğü ve gruplar arası kayırmacılığın meydana gelmesi için ihtiyaç duyulan asgari şartları bulmaya yönelik minimal grup deneylerine kadar uzanmaktadır. Tajfel bu deneyler esnasında katılımcılardan normatif yani yasa ya da kural olarak belirlenen, kendilerinden beklenen davranışı göstermediklerini ve rekabetçi grup davranışına dair söz konusu normları ihlal ettiklerini gözlemlemiştir. (Hogg, 2006). Minimal grup deneylerinden elde edilen bulgular iki ayrı grubun varlığına dair bilgilerin gruplar arası ayrımcılığın tetiklenmesi için yeterli olduğuna, diğer ifadeyle bireyin kendi grubu dışında bir başka grubun varlığını algılamasının dahi gruplar arasındaki rekabeti ve ayrımcı davranışı provoke etmeye yettiğini ve gruplar arası kategorizasyonun grup lehine yanlı ve karşı gruba karşı ayrımcı bir davranışa yol açtığını göstermiştir (Tajfel ve Forgas, 1981). Deney kapsamındaki katılımcıların karşı grubun azınlık veya düşük statülü olması durumunu tespit ettikleri andan itibaren sahip oldukları negatif ya da olumsuz düşünceleri onlara karşı yansıtmaya başladıklarını görülmüştür (Burcu, 2011). En önemlisi de deneklerin sosyal kimliklerinin tehdit altında olduğunu fark etmeleri durumunda da bahsi geçen gruba yönelik gerek pozitif gerekse de

negatif anlamda ayrımcılık yaptıkları tespit edilmiştir. Diğer bir deyişle sosyal kimliğin riskli hale gelmesi ayrımcılığı hem pozitif hem de negatif anlamda tetiklemektedir (Sargut, 2015).

Sosyal kimliğin grup içerisinde mutlak aidiyet duygusu çerçevesinde dışlanma hissi oluşturduğu ve böylece bu kimliğin tehdit edilmesiyle de ortaya çıkabileceği öne sürülür. Bireyin benlik algısı, gruplar arası mukayeselerden ve grup üyeliğinden edinilmektedir (Brewer ve Gardner, 1996) ve bu durum sosyal kimliğin ana elementleri arasında gösterilmektedir. Nitekim benlik kimliği rol kimliğini, rol kimliği ise sosyal kimliği oluşturmaktadır. Dolayısıyla, sosyal ilişkilerle sosyal benlik arasında anlamlı bir ilinti olduğu ve böylece iç ve dış gruplar nezdinde benzerlik ve farklılık kavramlarının daha da önem kazandığı söylenebilir (Brewer ve Gardner, 1996). Sosyal kimlik pek çok durumda belirleyici olabilmektedir. Örneğin birbirlerine çok sıkı bağlanmış, dışarıya kapalı, mekanik dayanışmanın hâkim olduğu bir grubun içerisindeki bireylerin rol kimlik hiyerarşisi değişebilir ya da rol repertuarı azalabilir. Grup içerisinde kendine benzeyenlerin oluşturduğu iç gruplar farklı olanları dış grup olarak ötekileştirmekte ve böylece dış gruplar, iç grup üyelerine benzerlik ya da farklılık hissettirdiği için bir anlamda iç grubun yaşaması için de önemli hale gelebilmektedirler. Diğer bir deyişle sosyal kimlik kuramı gruplar arası mukayeseyi temel alarak iç ve dış grup ayırımına da vurgu yapmaktadır (Yuki, 2003; Karasawa, 1995; Hogg ve Hains, 1998).

Sosyal dışlanma hususunu yapısal simgesel etkileşimcilik yaklaşımıyla da ele almak mümkündür. Simgesel etkileşimcilik açısından bakıldığında ilk zamanlarda yapının çok fazla ön planda olmadığı görülmektedir. Buradaki hâkim görüş, öznenin bilinci barındırması nedeniyle haddinden fazla önemsendiği ancak sonuç olarak benliğin de birey ya da özne gibi nesnenin içinde olduğu, dolayısıyla nesnenin, yaşamını sürdüremediği sürece, öznenin de yok olacağı şeklindedir. Bir başka ifadeyle birey, benlik ya da özne sosyal yapının içine gömülü, diğer bir deyişle yapının içinde yerleşik konumdadır (Serpe, 1987). Dolayısıyla bu anlamda benlik, sadece etkileşimle paylaşılan bir unsura dönüşmekte ve böylece içinde yaşadığı bağlamı ya da toplumu yansıtmaya özelliğini kazanmaktadır.

Yapısal simgesel etkileşimcilik anlayışında, simgesel etkileşimcilik yaklaşımının aksine, olayların daha çok nesnel yani yapı tarafından ele alındığı ve bu görüşe paralel olarak toplumun benliği, benliğin de toplumsal etkileşimi ve birey davranışlarını biçimlediği

görüşü (Stryker, 2007) ağır basmaktadır. Bu görüşün, yapısal simgesel etkileşimcilik bakış açısından bakıldığında belirlenimci bir yaklaşıma işaret ettiği ve bu bağlamda hâkim görüş haline geldiği anlaşılmaktadır. Bu yaklaşım; bireye ait davranışın, toplumsal alanda nasıl davranılması gerektiği konusunda şifre görevi gören rol seçimleri ve normlar aracılığıyla toplumdan etkilendiği görüşünü savunan sosyal kimlik kuramından beslenerek toplumun benliğimizi biçimlemesine ya da etkileyerek bizleri rol seçimlerine doğru yönlendirmesine vurgu yapmaktadır.

Sosyal kimlik kuramı bunu grup seviyesinde ele alarak birey davranışlarının, yine belirlenimci anlayışla grup kimliği aracılığıyla şekillendiğini savunmaktadır. Sosyal kimlik kuramının, simgesel etkileşimcilik bakış açısıyla ele alındığında da ortak anlam, bağlam ya da yorumların diğer kişilerle etkileşim sonucunda oluşarak meydana geldiği, bunlardan bilhassa bağlamın aktörün eylemlerini kalıplaştırarak şekillendirdiği görüşü ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla benlikler, etkileşim aracılığıyla diğerlerinin tepkisiyle belli bir şekil alabilmektedir (Stryker, 2007).

Yukarıdaki açıklamalara paralel olarak sosyal kimlik kuramı kapsamında aktörün farklı grup ya da grup üyesine neden adil davranmadığı hususuna ilişkin sürecin mevcut gruba ilişkin farkındalığın geliştirilmesiyle yani grup varlığının öğrenilmesi ile başladığı, kendisini daha önce tanımadığı, hiçbir ortak geçmiş ya da çıkar ilişkisinin olmadığı diğer grup ya da grup üyeleri ile rekabet sürecinin başladığı (Tajfel, 1982) ifade edilir.

Sosyal dışlanma kavramı, sosyal mübadele kuramı kapsamında ele alındığında ise dışlanma durumunun toplumsal normların ve ilişkilerin değiş tokuş edilmesi hususunun ön plana çıkarılmasıyla sosyal dışlanmaya yönelik değişkenlerin açıklanmaya çalışıldığı görülmektedir. Bilindiği üzere sosyal mübadele kuramı sosyoloji, sosyal psikoloji ve yönetim alanında en çok öne çıkan kuramsal yaklaşımlardan biri olmuştur. Pek çok önemli örgütsel davranış konusu sosyal mübadele kuramını varsayımlardan yararlanarak incelemeye çalışılmıştır. Başta örgütsel manada ele alabileceğimiz vatandaşlık, adalet, bağlılık ve hatta duygusal emek gibi kavramlar kuramdan yararlanmak suretiyle açıklanmaya çalışılan hususlardır. Sosyal dışlanma ve sosyal mübadele kuramı, insanların sosyal ilişkilerini ve etkileşimlerini anlama konusunda bizlere önemli bilgiler verir. Örneğin sosyal dışlanma, birey ya da bireylerin bir grup veya toplum içerisinde dışlanmış hissetmesi durumunu ifade eder ve bu durum genellikle bir kişinin grup normlarına uymadığı veya

kabul edilmediği durumlarda ortaya çıkar. Sosyal dışlanma, kişinin öz saygısını düşürebildiği gibi psikolojik sorunlara da yol açabilir. Sosyal mübadele kuramı insanların sosyal ilişkilerini çıkar, ödül ve maliyet temelinde açıklamaya çalışır. Bu kurama göre, insanlar diğer insanlarla ilişki kurarken kararlarını, beklentileri ve elde edebilecekleri faydaları göz önünde bulundururlar. Bir ilişkinin sürdürülebilir olabilmesi için, katılımcılar arasındaki mübadele dengesinin korunması esastır.

Bu iki kavram arasındaki ilişki, sosyal dışlamanın bir tür sosyal maliyet olduğu gerçeği etrafında şekillenir. Sosyal dışlanma, bir kişinin sosyal ilişkilerini ve akabinde sosyal mübadeleyi olumsuz etkileyebilir. Örneğin, kişinin sosyal olarak dışlanmış hissetmesi bu kişinin başkalarıyla olan ilişkilerini sorgulamasına ya da sonlandırmasına yol açabilir. Dolayısıyla, sosyal dışlanmanın insanların sosyal ilişkilerini yeniden değerlendirmelerine yol açarak sosyal mübadeleyi etkileyen bir faktör olabileceği söylenebilir.

Nitekim Blau'nun başlangıçta ortaya attığı sosyal mübadele kuramının kişisel çıkar temelli bir yaklaşım gibi anlaşılrsa da ancak onun bu kavramı açıklamak için kullandığı karşılıklı güven ve kişisel yükümlülük ifadeleri onun sosyal mübadeleyi bir tür ilişki olarak yorumladığını göstermektedir. Dolayısıyla sosyal mübadele bu çerçevede bir alışverişten ziyade bir ilişkiye işaret eden, esasen örgüt içi ilişkileri ele alan ve bireyleri sosyal mübadele ilişkileri adı altında birtakım bağlantılar kurması sonucu oluşan bir yaklaşım olarak değerlendirilebilir. Sosyal mübadele kuramı çalışan davranışlarına ve genel olarak örgüt içi ilişkilere odaklanarak araştırmacılara oldukça yararlı bir çerçeve sunan, sosyoloji psikoloji, ekonomi ve yönetim gibi çeşitli disiplinlerden beslenmesi nedeniyle açıklama gücü yüksek birden çok model yaklaşımı ile kavramı içinde barındıran bir yapı ya da bir referans çerçevesi olarak görülmektedir.

Karşılıklı etkileşimin ve işbirliği içinde olan tarafların örgüt içi ilişkilerinin anlaşılmasında yararlı bir yaklaşım sunan (Cropanzano ve Mitchell, 2005) sosyal mübadele kuramında taraflar bireyler olabileceği gibi kurumlar da olabilir. Araştırmaların konusu çalışanların örgütleri ya da yöneticilerinden gördükleri muameleyi nasıl algıladıkları ve bu algıların çalışan tutum ve davranışların nasıl şekillendirdiğidir.

Toplumsal yapıdaki değişiklikler veya grup dinamikleri, bazı bireyleri dışlanmış veya kabul edilmemiş hissettirebilir. Sosyal dışlanma üzerine bireylerin sosyal ilişkiler ve

grup etkileşimleri üzerindeki duygusal ve psikolojik tepkilerini inceleyen sosyal psikoloji alanında da birçok çalışma yapılmıştır. Nitekim sosyal psikoloji ile örgütsel davranış arasında da sıkı bir ilişki bulunmakta, örgütsel davranış alanı sosyal psikolojiden ciddi bir şekilde beslenmektedir. Sosyal psikoloji, bireylerin nasıl düşündüğünü, hissettiğini ve davrandığını gruplar ve topluluklar içindeki etkileşim bağlamında incelerken, örgütsel davranış iş yerlerinde bireylerin nasıl davrandığını ve etkileşimde bulunduğunu araştırır.

Yukarıdaki kuramsal açıklamalardan sonra konumuz dahilindeki engelli çalışanların da sahip oldukları engelleri nedeniyle dış grubun etkisiyle içinde buldukları birim ya da grup içerisinde diğer çalışanlarca dışlanabileceklerini ve bu dışlanmanın da ayrımcılık ya da ötekileşme şeklinde kendini gösterebileceği söylenebilir. Bu nedenle, engelli çalışanların kapsayıcı bir iş ortamında çalışmalarını teşvik etmek ve sosyal dışlanmalarını önlemek önemlidir. Eşitlik, saygı ve fırsat eşitliği ilkesine dayalı bir iş yeri kültürü oluşturmak, engelli çalışanların iş yeriyle bütünleştirilmesini ve kurumda başarılı olmasını kolaylaştırabilir. Yine hatırlanacağı üzere tez kapsamında yapılan bu araştırmanın temelinde de ilgili grup ya da topluluktan soyutlanarak sosyal dışlanmaya maruz kalan dezavantajlı grup altında sınıflandırılan engelli çalışanlar bulunmaktadır.

Sosyal dışlanma sonucu ortaya çıkan bu dezavantajlı durumun sosyal bütünleşme kavramı ile birlikte ele alınarak değerlendirilmesinin işlevsel anlamda fayda sağlayacağı düşünülmektedir. Sosyal dâhil etmenin sağlanması, sosyal dışlanmanın zayıflaması anlamına geleceğinden toplumsal bağlamda, dâhil etme ve dışlanma çerçevesinde gerçekleştirilen araştırmalar bütünü ve hatta yapının bizatihi kendisini ilgilendirmesi açısından da önem arz etmektedir. Dışlanmaya maruz kalan kişilerin toplumsal faaliyetlere katılım ve karar alma sürecine dâhil olma hususunda da çeşitli sorun yaşadıkları görülmektedir (Silver, 2017). Nitekim geniş kitleleri ilgilendiren önemli bir sorun olan sosyal dışlanmanın daha da fazla kronik hale gelmeden azaltılması hususunda kurumlar daha etkin rol oynamalıdır (Barton, 2011). Yaşanan bu sorunların kaynağının belirlemeci toplumsal ve kültürel koşullar olduğu değerlendirilmektedir. Toplumsal ve kültürel uygulamalarla inşa edilen dışlanma, kişiler ve gruplar arasında kutuplaşmaya ve “biz-siz-onlar” ayrımının derinleşmesine yol açabilmektedir. Bu ayrımın derinleşmesi mevcut düzenin “ötekilere” karşı korunma iç güdüsü geliştirerek ayrıştırılan kesimi belli bir alan içerisinde kalmaya zorlamakta ve ötekileştirilen kesim ancak ötekileştiren kesim tarafından belirlenen sınırlar dahilinde kaldığı sürece hoşgörülle karşılanmaktadır (Bauman, 2005).

Özellikle sosyal bağlamda dışlanma yaşayan bireylerin sosyal ortama dâhil edilerek kazanımları örgütsel iklime de etki edebilmektedir.

Bunun yanı sıra engelli bireylerin maruz kaldıkları dışlanmışlık neticesinde gerek problemlerle mücadele etme, gerekse de bu süreç sonunda ihtiyaç duydukları desteği alma konularında istekli oldukları halde; harekete geçme konusunda ciddi bir atalet yaşadıkları da dikkat çekmektedir. Hâlbuki engelli bireylerin katkı sağlayacak şekilde topluma kazandırılabilmelerinin en verimli yöntemlerinden biri olan engelli istihdamı, onların sağlıklı bir örgüt iklimine dahil olarak topluma kazandırılmaları açısından çok büyük önem arz etmektedir. Toplum, grup ya da çalışma arkadaşlarınca kendilerine farklı yaklaşılan engellilerin eksik ya da niteliksiz görülerek ötekileştirildikleri ve içinde buldukları kesim tarafından sosyal dışlanmaya maruz kaldıkları görülmektedir. Bu olumsuzluklar engelli çalışanları örgütsel ve sosyal ortamdaki uzaklaştırmakta ve bilhassa çalışma yaşamına katılımlarının önünde kayda değer bir bariyer teşkil etmektedir. Bu ve benzeri bariyerlerin aşılabilmesi açısından devlet tarafından çeşitli önlemler alınmış olsa da uygulama açısından yetersizlikler göre çarpılmaktadır. Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesinde işverenlerin, eli ya da daha fazla işçi çalıştırdıkları engelli istihdamını zorunlu hale getirmiş ve özel sektörün yüzde üç, kamunun ise yüzde dört oranında engelli istihdamı yapmasını ön görmüştür.

Ancak ne yazık ki Türkiye'de çalışabilecek durumda bulunan engelli popülasyonunun çok önemli bir kısmının işgücüne dahil olmadığı bilinmektedir. Örneğin ülkemizin bir resmi kurumu tarafından 2023 yılının Mart ayı itibariyle açıklanan istatistiki bilgilere göre işgücüne katılım erkeklerde %35,4 ve kadınlarda ise sadece %12,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran işgücüne katılım anlamında engelliler için çok da olumlu gözükmemektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere engelli istihdamının sağlanması ve kurumlarda düşük oranlarda da olsa çalıştırılmaları yasal bir zorunluluk olsa da engellilere karşı edinilen yanlış tutum, önyargı ve akabinde gerçekleşen sosyal dışlanma; engelli vatandaşlara ve konumuz bağlamında ele alınan engelli çalışanlara bir nevi bağımlı, eksik, niteliksiz kişiler olarak bakılmasına yol açmaktadır. İnsanların en temel haklarından biri olan istihdam imkânına erişemeyen, erişse dahi sosyal dışlanmaya maruz kalan bir kısım engelli vatandaşımızın çözüm arayışı adı altında kayıt dışı işlerde de çalışmak zorunda

kaldıkları görülmektedir. Toplum tarafından geliştirilen ön yargılar hakkında yapılan bir araştırma; bazı kişilerin, engellilerle herhangi bir etkileşime sahip olmadıkları halde engelli vatandaşları nispeten daha içlerine dönük ve düşük kişisel güvene sahip kişiler olarak düşündüklerini göstermektedir. Bu da engellilerin diğer çalışma arkadaşlarına göre çok daha verimsiz olduğunun düşünülmesine ve sadece sosyal ya da vergi avantajı gibi nedenlerle çalıştırıldıkları düşüncesinin ağır basmasına yol açmaktadır. Engelli çalışanlara acıma hissiyle yaklaşılması da başlı başına üzüntü verici bir durum olmakla beraber söz konusu durum çalışanların iş yaşamlarında yeteneklerinin arka planda kalmasına neden olabilmektedir. Tüm bu olumsuz yaklaşımlara engellilere daha fazla izin kullandırılması, esnek çalışma saatlerinin sağlanması ya da bazı işlerden muaf tutulmaları gibi pozitif ayrımcılık yapıldığını düşünenlerin eklenmesi de işleri oldukça karmaşık hale getirebilmektedir.

Engelliler istihdam anlamında dezavantaja sahiptirler ve istihdam edilmeleri halinde genellikle statü anlamında düşük, vasıfsız işlerde işe alınma ihtimalleri yüksektir. Dolayısıyla bu durum, onların merdiven altı olarak da tanımlayabileceğimiz sektörlere yöneltmekte ve bu durum da gerçek dışı istihdam ve yoksulluk oranlarını tetiklemektedir. Genellikle bir kişinin farklılıkları nedeniyle veya topluluğun normlarına uymadığı düşünüldüğünde ortaya çıkabilen sosyal dışlanmaya maruz kalan bireyin topluluk içinde ayrımcılığa veya dışlanmışlık hissine kapılarak topluluk içinde ait olma veya kabul görme duygusunu kaybetmesi beklenebilir. Bu durumdaki bireyin özsaygısını kaybetmesi, psikolojik iyi oluşu ile genel yaşam kalitesinin olumsuz etkilenmesi de kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle, herkesin değerli hissettiği, kabul gördüğü ve katılımcı olduğu kapsayıcı bir örgüt ikliminin oluşturulması önemlidir. Sosyal dışlanmayı önlemek için, belirlenimci gücü nedeniyle hoşgörü, saygı, farkındalık ve çeşitliliğe saygı gibi değerlerin de devlet tarafından teşvik edilmesi önem arz etmektedir.

Dolayısıyla örgütsel iklimin oluşmasında sosyal dışlanmanın çok önemli bir rolünün olduğu söylemek yanlış olmayacaktır. Nitekim sosyal dışlanma engelli bireylerin sağlıksız bir iş ortamında sıklıkla tecrübe etmek zorunda kaldıkları önemli ve çözümlenmesi gereken bir sorunsal olarak karşımıza çıkmaktadır. Engelli bireylerin sosyal ve örgütsel ortamda dışlanmalarının söz konusu kişiler üzerindeki toplumsal, siyasal ve kültürel izdüşümlerin ve olumsuz tanımlama biçimlerinin çok önemli etkisinin olduğu değerlendirilmektedir. Engelli bireylerin söz konusu alanlarda toplum ya da örgütsel ortamdaki soyutlanmaları, sosyal

ilişkilerin dışında tutulmaları, kültürel, sanatsal, sportif vb. alanlarda çeşitli boyutlarda tezahür etmekte ancak konuya ilişkin somut bilimsel adımlar atılmadığından sorun daha da kronik hale gelerek kısır bir döngüye girmektedir. Engelli çalışanların potansiyellerinin altındaki işlerde çalıştırılmaları, açık işlerin engelli çalışanlara uygun olmaması ya da olumsuz işveren tutumu, pozitif ayrımcılık gibi sorunlarla da yüzleşilmesi bu kişileri özel durumları nedeniyle niteliksiz işlere yönlendirmekte ve toplum genelinde oluşan bu yöndeki inanışlar kendilerine güvenilmesi halinde çok daha verimli olabileceklerine dair inancın artmaması sorununu doğurmaktadır.

Yukarıda ifade edilen tüm unsular sosyal dışlanmaya maruz kalan engelli çalışanların da diğer çalışanlar gibi anlamlı düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olabileceği göstermektedir. İşyerinde kabul görmeyen, dışlanan ya da yalnızlık hisseden engelli çalışanın bu tür olumsuz deneyimler sonrası iş memnuniyetinin azalması ve işten ayrılma yönünde bir niyet geliştirmesi beklenebilir. Dolayısıyla engelli çalışanların ihtiyaçlarına daha duyarlı olacak kapsayıcı devlet politikaların geliştirilerek örgüt bağlamında işyerlerine uygulanması, bu anlamda denetimlerin sıklaştırılması ve en önemlisi toplumsal bilincin de bu anlamda oluşturularak uygun örgüt ikliminin oluşturulmasının gerek işveren gerekse de engelli çalışanlar açısından uygun olacağı değerlendirilmektedir.

## BÖLÜM - 2

### İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyetine sahip bir çalışanın işinden ayrılması, gerek ulusal gerekse de uluslararası alanda ve bilhassa örgütsel davranış yazınında üzerinde önemle durulan konular arasındadır. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde yürütülen çalışmalara bakıldığında bir kurumdan ayrılma niyetinin, gerçek işten ayrılmanın önemli bir belirleyicisi olduğu hususu meşruiyet kazanma yönünde önemli yol kat etmiştir (Kraut, 1975; Prestholdt ve Mathews 1987; Tett ve Meyer, 1993). Daha etkili ve verimli olabilmek adına ortak hedeflere ulaşmayı amaçlayan örgütlerin belirlenen hedeflere ulaşabilmesi için insan kaynaklarına, diğer bir ifadeyle çalışana şiddetle ihtiyacı bulunmaktadır. Bunu yaparken de günümüz koşulları gereği sınırlı olan kaynakların verimli kullanımı hayati önem taşımaktadır. Tabii ki bu anlamda müşteri memnuiyeti kadar çalışan memnuniyetinin de öncelenmesi gerektiği yadsınamaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir kurum çalışanının yaptığı işten haz almaması, kurum içerisinde maruz kaldığı dışlanmışlık ya da örgüt bünyesinde uygulanan politikaların çalışan hak ve hukukuna aykırı düşmesi durumunda çalışanın işten ayrılma niyeti geliştirmesi kaçınılmaz olacaktır. Kaldı ki bu anlamda yapılan araştırmalar iş doyumunun işten ayrılma niyetini üzerindeki doğrudan etkisine (Steel ve Griffeth, 1989; Farrell ve Rusbult, 1981) dikkat çekmektedir.

İşten ayrılma niyetine ilişkin çok çeşitli ancak benzer nitelikte tanımlamalar mevcuttur.

Bu konudaki kuram ya da teoriler incelendiğinde çalışanların genel olarak işlerinden hoşnut olmamaları durumunda alternatif iş arayışına girecekleri anlaşılmaktadır (Spector, 1997). İşten ayrılma niyeti, çalışanın işini bırakma eğilimi (Slattery ve Selvarajan, 2005) olduğu kadar, bir çalışanın işini gerçek manada terk etmesine yol açan davranışsal niyetini arttıran (Brown ve Peterson, 1993; Mobley, 1982) bir olaydır. İşten ayrılma yönünde gelişen niyet bir çalışanın mevcut kurum ya da işveren ile ilişkisini sonlandırmayı düşündüğü ancak henüz gerçekleştirmediği düzey ya da nokta olarak tanımlandığından bireyin çalışma ortamındaki koşullarla ilgili işinden duyduğu tatminsizlik sebebiyle çalışma isteğini kaybetme niyetini olarak da (Rusbult vd., 1988) ifade edilebilmektedir. Bir diğer tanıma

göre ise çalışanın örgüt içerisinde bilinçli bir şekilde düşük performans göstermesi ve örgütü terk etme eğilimidir (Tett ve Meyer, 1993; Lambert, 2006).

Kurumdan ayrılma niyeti çalışanın ilgili organizasyondan uzaklaşarak yeni iş arayışlarına girmesi (Tak ve Çiftçioğlu, 2009), kişinin örgüt aidiyet duygusunu sorgulayarak bunu devamı ya da sonlandırma olasılığı (Price ve Muller, 1981) olarak ifade edilir. Bu özelliği nedeniyle de kurumdan ayrılma niyeti bireyin bir çeşit pes etme davranışı olarak da görülebilir (Blau, 1985). Buna karşın, çalışanların örgütten ayrılma niyetini; çalışanın söz konusu kurumdan ayrılma konusundaki maksatlı ve yığın kararı ya da niyeti (Barlett, 1999) olarak ifade eden araştırmacılar da mevcuttur.

Çalışanların örgütte devam etme konusundaki isteksizliği, beklentilerinin büyük oranda karşılanmaması (Porter ve Steers, 1974) daha iyi kariyer fırsat arayışı konusundaki durgunluk, çalışma koşullarının yetersizliği, çalışan memnuniyetsizliği, dışlanmışlık veya kişisel nedenler gibi farklı sebeplerden de kaynaklanabilir.

Engelli çalışanlarda da işten ayrılma niyeti çeşitli faktörlere bağlı olarak ortaya çıkarak kendini gösterebilmektedir. Bu faktörler arasında ayrımcılık, eşitsizlik, sağlık sorunları, iş memnuniyetsizliği, uyum gibi sorunlar gösterilebilir. Engelli çalışanlar, ayrımcılık veya eşitsizliğe maruz kaldıklarında işten ayrılma niyeti geliştirebilirler. Örneğin çalışma ortamının engellilere uygun şekilde düzenlenmemesi, erişilebilirlik sorunları, destek eksikliği veya adil olmayan uygulamaların varlığı da engelli çalışanın çalışma şevkini kıran, işlerini verimli bir şekilde yapmalarını zorlaştıran unsurlar arasında gösterilebilir. Engelli çalışanlara ihtiyaç duydukları desteğin sağlanamaması da söz konusu çalışanın işten ayrılma niyetini tetikleyebilir. Engelli çalışanlara verilecek desteğin niteliği fiziksel düzenlemeler esasına göre olabileceği gibi psikolojik şeklinde de olabilir.

Her bir çalışanın çalıştığı örgütten beklentisi farklı olabilir. Bu beklenti yelpazesinin çeşitliliği göz önüne alındığında çalışanın kişisel beklentileriyle çalıştıkları kurum ya da kuruluşun kendilerine arz ettiklerini mukayese etmelerinin olağan bir sonucu olarak da kurumdan ayrılma niyeti görülebilir (Porter vd., 1974). İşten ayrılma niyeti alan yazını incelendiğinde, bu niyeti etkileyen pek çok birey ve grup düzeyinde değişkenlerin olduğu görülmektedir. Ancak hemen her kurum ya da sektörde bir takım öngörülemeyen ve kontrol edilmesi sıkıntılı olan bu tip sorunlarla karşılaşılabilir. İşe alım sürecinde yaşanan ve yasa

gereği istihdam edilme zorunluluğu bulunan varlıklar olarak görülen engelli çalışanlar, maalesef dışlanma sorunuyla sıklıkla mücadele etmek zorunda kalmış ya da bırakılmışlardır. Hâlbuki çalıştığı kurum ile uyum içerisinde olduğunu düşünen bir çalışanın işinden ayrılma niyeti geliştirme olasılığı ile arasında negatif yönde ilişki vardır. Dolayısıyla söz konusu çalışanın daha fazla iş doyumuna sahip olması ve kendilerine uygun olduğunu düşündüğü bir kuruluştaki çalışmayı tercih etmesi (Laurie, 2005) normal karşılanabilir. Nitekim engelli çalışanlar da diğer çalışanlar gibi kariyerler basamaklarını çıkmak, bu anlamda başarılı olmak isteyen, hisseden ve yaşayan varlıklardır. Eğer buldukları örgüt iklimi bu hedef doğrultusunda karşılarında bir engel olacak ise, engelli bireylerde de, genel iş memnuniyetsizliğinin ve akabinde işten ayrılma niyetinin oluşması kaçınılmaz olacaktır. Örneğin işyerindeki olumsuz iş deneyimleri, sosyal veya kültürel uyumsuzluklar da işten ayrılma niyetini etkileyen unsurlar arasında gösterilebilir.

Bu aşamada işten ayrılma niyetinin örgüt bağlamındaki olumsuz sonuçları kapsamında üretim karşıtı davranışlara da değinilmesinin uygun olabileceği değerlendirilmektedir.

İşten ayrılma niyeti geliştiren çalışanların yine alan yazına sonradan dâhil olan ve günümüzde oldukça popülerlik kazanan iş ve üretim karşıtı davranışlar geliştirmeleri de ne yazık ki mümkün olabilmektedir. Bu durum son yıllarda giderek artan ve örgütlerin baş etmek zorunda kaldıkları bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tarz davranışlar örgüt iklimini yozlaştırmakta, işgören motivasyonunu etkilemekte, örgütü amaçlarından uzaklaştırmakta ve genel verimi düşürmektedir (Varoğlu ve Sığırı, 2013).

Kurum ya da çalışana yönelik iş karşıtı davranışlar Martinko ve arkadaşlarına göre de (2002) işgören verimini son derece olumsuz etkileyen ve kurumun verimliliğini düşüren ilk elden gerçekleştirilen davranışlardır (Akt. Sezici, 2015). Bu davranışlara örnek olarak iş yerinde saldırgan ya da agresif tutum, intikam hissi, hırsızlık, yönetmelik ve yönergelere ya da teamül gereği uyulması gereken kurallara itaat etmeme, amire ya da çalışma arkadaşlarına bilerek karşı gelme gibi örgütün temel amacını oldukça sarsabilecek nitelikteki davranışlar gösterilebilir (Spector ve Fox, 2002; Sackett ve DeVore, 2005) İş karşıtı davranışlar, yukarıdaki son tanıma benzer bir şekilde, çalışanların örgütsel amaçlara karşı geliştirdikleri kasıtlı davranışlar silsilesi olarak da tanımlanabilir (Seçer ve Seçer, 2007).

İşten ayrılma niyetinin iş gücü devir oranı üzerinde de önemli sonuçlar doğurabilmektedir (Bannister ve Grifet, 1986; Shore ve Martin, 1989; Cohen, 1993). Yapılan araştırmalar, kurumdan ayrılma niyeti geliştiren çalışanların bir süre sonra bu niyetlerini eyleme dönüştürdüklerini, bunun sonucu olarak işgören devir oranının yükseldiğini göstermektedir. Örgütler işgören devir oranını sabitleyerek en azından artmasını önlemek ve söz konusu eylemin maliyetinden kaçınmak isterler. Öngörülen ortalamaların üzerinde seyreden işgören devir oranının hem mikro hem de makro yansımalarının olabileceği ve bu durumun kaçınılması gereken değil, yönetilmesi gereken önemli bir sorun olarak görülmesi önemlidir. Tüm bu olumsuzluklar bir çalışanın kurumdan ilişkisini kesmesinin; gerek kalifiye insan gücü kaybı, gerekse de onun alternatifi olarak istihdam edilen çalışanın eğitimi, mesaiye oryantasyonu süreci açısından olumsuz etkilerinin olduğu söylenebilir (Bannister ve Griffeth, 1986). Örgütün değerlerine bağlı olmayan ve bu anlamda hiçbir katkı sağlamayan çalışanın örgütten ayrılması beklenen ve istenen bir sonuç olsa da (Steel ve Griffeth, 1989) eğitilmiş ve kalifiye çalışanın işini fiziksel olarak bırakması da bir o kadar arzu edilmeyen bir duruma işaret etmektedir. Ancak bu durum dahi örgütsel bağlama ve ortama göre farklılık gösterebilmektedir (Slattery ve Selvarajan, 2005). Örneğin kalifiye ya da nitelikli bir çalışanın kurumdan ayrılması, kurumun işleyiş çarkının bozulmasına neden olacağından, özellikle onun yerine istihdam edilen çalışanın örgüte uyum sağlayamaması durumunda da sorunların peş peşe gelmesi kaçınılmaz olacaktır. Kişinin işten ayrılması sonucu, daha önceden görev tanımı gereği gerçekleştirdiği işlerin kurumda çalışmaya devam eden bir diğer çalışana aktarılmasının iş yükünün arttıracığı düşünüldüğünde bu durumun da çalışan üzerinde tükenmişlik sendromunun gelişmesine neden olabileceği değerlendirilebilir.

Bir çalışanın bilinçli olarak işini bırakmasına doğrudan etki eden işten ya da kurumdan ayrılma niyetinin, kurum yönetimi ve hatta diğer çalışanlar tarafından zamanında teşhis edilmesi suretiyle önlem alınması durumunun kurum ya da kuruluşlara hayati avantaj sağlayacağı söylenebilir. Çalışanların, içinde buldukları kuruma karşı olan tutumlarının geliştirerek bağlılık düzeylerinin yükseltilmesi, söz konusu çalışanların ilgili kurumdan kendi istekleriyle, bilinçli olarak ayrılmalarının önüne geçilmesine katkı sağlayacaktır (Varoğlu ve Sığı, 2013).

Olumlu bazı sonuçları olsa da kurumu terk etme ya da ayrılma durumu çoğunlukla kurumlar için olumsuz yönleri ile ön plana çıkmaktadır. Bir çalışanın işinden ayrılmaya iten

öncül değişkenlerin ortaya konulması bu anlamda yine önem arz etmektedir. Dolayısıyla engelli çalışanların işten ayrılma niyetinin azaltılabilmesi için yürürlüğe konulacak yapısal düzenlemelerin objektif ve doğru yönetim stratejiler ile hayata geçirilerek desteklenmesinin işlevsel önemi (Bannister ve Griffeth, 1986) bulunmaktadır.

Sonuç olarak çalışanın istihdam edildiği pek çok kurum ya da kuruluş bünyesinde zaman zaman söz konusu çalışma yerinin işleyişiyle, amaç ve hedefleriyle örtüşmeyen tutum ve davranışlar sergilenebilmektedir (Varoğlu ve Sığırı, 2013). Örgüt bağlamında gözle görülebilen norm ve değerlere aykırı düşen bu davranışların pek çoğunun bilinçli ve kasıtlı bir şekilde gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Çalışanın kendisini örgütten dışlaması normal şartlarda olağan kabul edilebilecek bir durum değildir. Ancak söz konusu kişi ya da kişilerin çevrenin belirlenimci etkisi altında örgüte, çalışanlarına ya da yöneticilerine kin, nefret ya da intikam hissi adı altında üretkenlik karşıtı davranışlar geliştirmesinin gerek çalışan gerekse de işveren açısından kısa ve uzun vadede geri dönülemez zararlar doğurabileceği değerlendirilmektedir. Gruplar veya bireyler arası oluşan yıkıcı rekabetin bir fonksiyonu olarak ortaya çıkan bu tür davranışlar kurunun yanında yaş olanı da yakmakta, örgütün öngördüğü amaç hedeflere ulaşmasını zorlaştırmaktadır. Çalışanların hem özel hem de iş yaşam pratiklerini olumsuz etkileyen bu tarz davranışların, hangi boyutta olursa olsun irdelenmesi gerektiği kadar önlenmesi ve baş edilmesi gereken davranışlar olarak her daim ön planda olmasının zarardan çok faydası olacaktır.

İşten ayrılma niyetinin yıkıcı sonuçlarından kaçınabilmek için olaylara ancak bilimsel bakış açısıyla yaklaşarak, yapıcı ve somut adımlar atılarak mümkün olabilecektir. Bu anlamda örgütlerin, söz konusu olumsuzlukların tekrar yaşanmaması adına gereken tüm önlemleri, proaktif bir şekilde, olaylar henüz vuku bulmadan alabilme yönünde büyük yükümlülüklerinin olduğu söylemek yanlış olmayacaktır.

## BÖLÜM - 3

### SOSYAL SERMAYE

#### 3.1 Tanımı ve Önemi

Sosyal sermaye kavramının, toplumun gelişimine önemli katkılar sunması nedeniyle özellikle işletme yönetimi, siyasal bilimler ve sosyoloji alanında çekirdek bir kavram olarak ön plana çıkarak (Burt, 2000) yaşamımızda hemen her geçen gün daha da anlamlı hale geldiği görülmektedir. Sosyal sermayenin temelini sosyal ağlar oluşturmaktadır. Bireyin edinmiş olduğu diğer birey, grup ya da kurumlarla olan ilişkileri ya da bağlantıları sosyal ağları meydana getirmektedir. Bu bağlantılar ağ düzenekleridir. Genellikle aktörlerin kaynaklara ulaşmalarında önemli rol oynarlar. Bağlantısız bir ağ düzeneği düşünülemez (White, 1992). Sosyal ağlar, yarar sağlayacak şekilde kullanılması halinde, gerek birey gerekse de toplum için bir ayrıcalık arz etmesi ve paha biçilemez bir kaynağa dönüşmesi (Boisjoly vd., 1995) kaçınılmaz olacaktır. Bourdieu (1973) da bu çıkarıma benzer şekilde gerekli olduğunda faydalı destekler sağlayan toplumsal ilişkileri sosyal sermaye olarak tarif etmiştir. Sosyal sermaye potansiyeli olarak da ifade edebileceğimiz bu ağlar hem mikro hem de makro düzeyde bilgi paylaşımı anlamında da etkili olabilmektedir. Araştırmalar ağ düzeneklerinin özellikle bilgi transferinde önemli yeri olduğunu göstermektedir (Reagens ve McEvily, 2003). Bilginin yan sıra güven ve işbirliği paylaşımına da esas oluşturan sosyal sermaye çok genel anlamıyla tanışıklığa ve arkadaşlık esasına göre gelişen, karşılıklı ağ etkileşimleri aracılığıyla edinilen maddi ya da manevi yararlar (Gargiulo ve Benassi, 2000) ya da kişi veya sosyal topluluğun oluşturduğu ilişki ve etkileş ağından sağlanacak var olan ve olası kaynaklar (Bueno vd., 2004) olarak tanımlanabilir. Sosyal sermaye; güven, işbirliği ve toplu eylem için zemin oluşturulmasına katkı sağlayan ve zaman içinde geliştirilen güçlü ve kişisel ilişkiler aracılığıyla sosyal grupların hayatta kalmasını sağlayan (Jacobs, 1965) bir kavram olarak da tarif edilebilmektedir.

Sosyal sermaye kişilere sosyal ağ düzeneklerindeki bilgi ve kaynaklara erişim olanağı yaratması açısından da önemli bir değere sahiptir. Sosyal sermaye, örgütsel ağ düzeneği araştırmaları içinde oldukça hızlı büyüyen bir alan olarak göze çarpmaktadır (Borgatti ve Foster, 2003; Akt. Sargut, 2006). Nitekim sosyal sermaye, sosyal ağ bakış

açısıyla yaklaşıldığında ilişkilerin veyahut sosyal ağların, gerçek bir hazine olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Sosyal sermaye, kişinin sahip olduğu girişken ilişkilerinin bir neticesi (Portes, 1998), bir toplamı olarak da ifade edilir (Akt. Woolcock ve Narayan, 2000),

Yukarıdaki tanımlamalara ilave olarak sosyal sermaye; kişi ve toplulukların sosyal etkileşim ve ağlar sayesinde gerek mevcut gerekse de gizli kaynağı açığa çıkararak harcaması (Field, 2006), birey ve grupların ortak amaçlar doğrultusunda işbirlikçi davranışlar esasına dayalı ortaklaşa çalışabilme yeteneği olarak (Fukuyama 1995) olarak da ifade edilmektedir.

Toplumsal ilişkilerde var olan, hedefler doğrultusunda kullanılan potansiyele de vurgu yapan sosyal sermaye, toplumsal yapıyı inşa etmenin de bir anlamda alternatif bir yolu olarak da görülebilmektedir. Güven aracılığıyla bağlılığın arttığı, ortak değerlerin yeniden inşa edildiği, karşılıklı etkileşimin önemli olduğu sosyal sermaye, kullanıldığı bağlama ortak kimlik kazandırması, mikro makro bütünleşmesine katkı sağlaması, aidiyet ve dayanışma temelli ilişkileri içermesi gibi farklı yönleriyle alana katkı sağlamaktadır. En küçük grup olarak da nitelendirebileceğimiz aile gruplarından ülke gibi büyük gruplara kadar hemen her türlü grupta yerleşik olan sosyal sermayenin (Kostova ve Roth, 2003) tarafların başarısı üzerindeki etkilerinin iyi anlaşılması, iş fırsatlarının yaratılması, bilgi edinimi, güvenilirlik ve itibar kazanımı, kişisel gelişim, dayanışma ve yardımlaşma anlamında da hem birey hem de bireyin içinde bulunduğu topluluk açısından önem arz etmektedir.

### **3.2 Sosyal Sermayenin Günümüze Evrilmesi**

Sosyal sermaye kavramının aslında sanayi devriminin getirdiği yabancılaşma ile birlikte çok daha önemli hale geldiği söylenebilir. Dolayısıyla sanayi toplumunun bir sonucu olarak oluşan yabancılaşmayı, sosyal sermayenin bir nevi öncül değişkeni olarak da ifade edebiliriz. 18. yüzyılda gerçekleşen sanayi devriminin toplumları istenilen noktaya hemen evrilmediği görülmektedir. Yüzyıllar boyunca mekanik dayanışmanın hâkim olduğu, benzer ve ortaklaşa davranış örüntülerinin benimsenerek sergilendiği ve hatta çeşitliliğe dahi sıcak bakılmayan geleneksel toplumların modern topluma geçiş sürecinde sanayi devrimi ve hatta Fransız ihtilali önemli rol oynamıştır. Sanayi devrimi, geleneksel toplumdaki modern topluma geçiş sürecinde belirleyici rol oynamıştır. Emile Durkheim'ın Türkçe'ye Toplumsal İşbölümü adıyla aktarılan eserinde sosyal ilişkiler hususunda mekanik dayanışmanın hakim

olduğu sanayi devrimi öncesi toplulukların 19. yüzyılın getirdiği organik ve doğal dayanışmaya doğru geçişlerinin sıkıntılı ve uzun sürecine işaret edilmektedir. Söz konusu geçiş süreci soyutlama üzerine inşa edilen çoğulcu topluma geleneksel olandan geçiş anlamına geldiğinden bu süreç içerisinde yaşanan uyum sorunu yabancılaşmayı da beraberinde getirmiştir (Zijderveld, 1974). Diğer bir değişle farklılaşmaya yönelik anlayış çoğulcu bir toplumu yaratarak geleneksel toplumu kısmen de olsa değiştirmiş ancak bu durum insanların modern topluma tam anlamıyla uyum sağlayamayarak yabancılaşması ile sonuçlanmıştır.

### 3.3 Sosyal Sermaye ve Modern Toplum

Geleneksel toplum bilindiği üzere benzer işler, eğitim, dini inanç ve yine benzer yaşam tarzlarıyla hayatlarına yön veren ve homojenlik esasına dayanan toplumları (Durkheim, 1938) ifade etmektedir. Modern olana geçiş süreci, *aracı kurumlar yerine yüz yüze iletişimin sağlandığı geleneksel toplumların içlerinde barındırdığı değer ve kurumların yapıya direnç göstermesi ile sekteye uğramıştır*. Nitekim benzerlikler ve ortak geçmiş üzerinden hareket ederek güçlü bağlarla sıkı sıkıya bağlanmış kişilerden oluşan mekanik dayanışma temelli toplumların kolektif bilinç ve yapıyla ikilem yaşaması neredeyse kaçınılmazdır (Durkheim, 1893). Bu tarz ağ düzeneklerinde yani birbirine güçlü bir şekilde bağlanmış yapılarda bilgiler sürekli kendisini yineler. Bu durum benzer bilgilerin içinde bulunduğu kapalı bağlamda adeta yankı yaparcasına kendini sürekli olarak tekrarlamasına sebebiyet verir ve aynı zamanda da statükoyu arttırır (Sargut, 2015).

Tüm bu gelişmelere paralel olarak makro boyutta yaşanan ideolojik, siyasal, toplumsal ve ekonomik değişimler örgüt yapılarına da sirayet etmek suretiyle kendini göstermiş, zamanla gelişen aletler, teknolojik ilerlemeler vs. toplumları sanayi devrimine ve uzmanlaşma sürecine doğru götürmüştür. Ancak modernleşme kavramının bir yansıması olarak toplum genelinde ve yapısında meydana gelen köyden şehire göç gibi olgular ön görülen biçimde gerçekleşemediği için sınıf çatışmaları, gelir adaletsizliği, çarpık yapılaşma, çevre sorunları ve ön önemlisi farklılıkların yönetilememesi gibi sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu durum uzun vadede sosyal sermaye kavramının daha da önem kazanmasına farklı bakış açılarıyla da ele alınmasına neden olmuştur. Sosyal sermayenin toplumlarda nasıl biriktirildiği, grup içi dinamiğine etkisi, sıkı ve gevşek bağlar, zayıf veya güçlü bağlar gibi hususlar sıklıkla değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Durkheim toplumsal bağların

toplumu birbirine bağlayan iplikler olarak betimleyerek bize sosyal sermayenin esasını oluşturan sosyal ağların içeriğine yönelik önemli ipuçları vermiştir.

İlişkisel ağ ya da bağların insanları farklı konumlara getirebileceği yaşamımızın hemen her alanında görülebilmektedir. Örneğin yapının yozlaşarak işlevini yitirdiği ülkelerde bu bağların atanmışlar ya da seçilmişler konusunda belirleyici olabileceği söylenebilir. Özellikle dar gruplar bünyesinde gücün ön plana çıkması, söz konusu gücün ilgili grupta olduğu sürece sosyal sermayenin o gruba fayda sağladığını, birbirlerine sıkıca bağlı grupların bünyelerinde barındırdıkları sosyal sermayenin yine o grubun sınırları çerçevesinde etkili olabileceğini, dar gruplar ise güvenin uzun vadede önem arz ettiğini ve nitelikli bilgi, yaratıcılık ve yenilik için zayıf bağların gücünün ön plana çıktığını görebilmekteyiz.

Klanik, dar, sıkı bağlanmış yapılarda oluşan sosyal sermayenin ekonomik ve kültürel anlamda olumsuz etkileri olabileceği de gözden kaçırılmaması gereken bir hususu olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim sosyal sermayenin son zamanlarda elitlerin üstünlük sağlamak ve bu üstünlüklerini sürdürmek için tasarladığı bir sermaye türü haline gelmesi (Field, 2008), özellikle ülkemiz açısından da endişe verici bir hal almıştır. Ülkemizde toplumsal sermayenin topluma yayılamadığı, gücün belli gruplar bünyesinde toplanması nedeniyle güçleşmektedir. Dolayısıyla gruplar arası ilişkiler ya da sosyal sermaye zayıfladığından ortaya atalet ve yapısal boşluklar çıkabilmektedir. Ağ düzenekleri çerçevesinden bakıldığında, sosyal yapı içerisinde boşlukların bulunduğu (Burt, 2000) ve bu boşlukların gruplar arasında bir nevi tampon görevi gördükleri söylenebilir (Burt, 2000; Akt. Sargut, 2006). Yapısal boşlukların fazlalığının makro boyutta çeşitli sıkıntılara yol açtığı söylenebilir. Bu sıkıntılar; toplum genelinde ayrışma, yabancılaşma, ötekileşme diğer bir ifadeyle kutuplaşma olarak kendini gösterebilir. Çevrenin belirlenimci etkisi adı altında yapının bireyi yönlendirdiği ontolojik bakış açısıyla bakıldığında da bu durum daha da kronik hale gelebilmekte ve söz konusu olumsuz yansımaların makrodan mikroya doğru evrilerek örgüt ve hatta birey seviyesine kadar gelebildiği görülmektedir. Toplum genelinde yaşanan belirsizliğe olan tahammülsüzlük, farklı olana da olağandışı bir yaklaşım olarak kendini göstermektedir.

İşte bu olağan dışı bakış açısı beraberinde sosyal dışlanmayı ve ötekileşmeyi/ötekileştirmeyi beraberinde getirmekte ve buna maruz kalan engelli çalışanların sosyal sermayeleri ve akabinde işten ayrılma niyetleri etkilenmektedir. Kaldı ki

sosyal sermaye düzeyi düşük olan çalışanların, işlerinde kendilerini izole edilmiş veya desteklenmemiş hissetmeleri gayet normaldir. Söz konusu çalışanlar işyerine aidiyet duygusu hissetseler dahi belli bir noktadan sonra tahammül edilemez bir noktaya gelecek olan bu durum engelli çalışanlarda işten ayrılma niyeti olarak kendini gösterecektir. Çalışanlar arasındaki zayıf iletişim, düşük düzeyde güven, benzeri sevme (homofili) gibi faktörler gruplar arası kutuplaşmayı tetikleyerek işten ayrılma niyetini yükseltecektir.

### **3.4 Araştırma Kapsamında İncelenen Sosyal Sermaye Türleri**

Sosyal sermaye kavramı pek çok akademik incelemeye konu olmaktadır (Lin, 2001). İnsanların sosyal ağlar aracılığıyla, tek başlarına başaramayacakları, edinimi güç hayallerini diğerleriyle iletişim ve etkileşim kurarak gerçekleştirebilme olasılığı dahi onları birlikte işbirliği kurarak birlikte çalışmalarına vesile olabilir. Söz konusu iletişim ağları insanları birbirlerine bağlanmakta ve ortak hareket etmelerini sağlamaktadır. Bu muhabere ağları kaynak oluşturması açısından bir çeşit servet olarak görülebilir (Field, 2006). Dolayısıyla bu kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için araştırmacılar sosyal sermaye türlerini sınıflandırarak açıklama yoluna gitmişlerdir. Bu yönde görüş bildirenlerin bir kısmı sosyal sermayeyi içsel ve dışsal olmak üzere iki kolda incelemeyi (Woolcock, 2004; Putnam, 2000) uygun görmüşlerdir. Araştırmacılar içsel sosyal sermayeyi köprü oluşturma, dışsal sosyal sermayeyi ise bağlayıcı niteliğiyle ön plana çıkararak ifade etmişlerdir. Örneğin dışsal sosyal sermaye yapıdaki homojenliğin devamlılığını sağlamakta iken içsel sosyal sermaye birbirinden farklı, ayrı kimlik ve yapıdaki kişileri bir araya getirir (Putnam, 2000).

Bu anlamda her ne kadar daha da farklı sınıflandırmalar olsa da, bu tez çalışmasında engelli çalışanların ilişkisel sosyal sermayelerinin işten ayrılma niyetine etkisinde yapısal sosyal sermayenin aracılık rolü araştırılacak olduğundan, ele alınacak sosyal sermaye yaklaşımı Nahapiet ve Ghoshal'ın 1998 tarihli araştırmalarında ortaya koydukları bileşenler kapsamında incelenecektir. Bu yaklaşım yapısal, ilişkisel ve bilişsel üç boyutu kapsamaktadır. (Nahapiet ve Ghoshal, 1998).

Bu boyutlardan ilki sosyal ağları, bağlantı yapısını ve ağların yapılandırılmasını ifade eden sosyal sermayenin yapısal boyutudur. İkinci boyut olan ilişkisel boyut ağırlıklı olarak; güven, norm, kimlik esasına dayalı olarak geliştirilen, temelinde sosyal ağların niteliğini ve

kalitesini barındıran bir sosyal sermaye türü olarak ifade edilir (Tantardini ve Kroll, 2015). Üçüncü ve son boyut ise bilişsel boyuttur. Bireylerin paylaştığı ortak kodlar, lisan, öykü, mecaz gibi unsurları ön plana çıkararak sosyal sermayeyi açıklamaya çalışır. Bilişsel sosyal sermaye kavramına, bu tez çalışmasının değişkenleri arasında yer almaması nedeniyle yukarıdaki gibi yüzeysel olarak değinilmiş ve detaylarına girilmemiştir.

### 3.4.1 Yapısal Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye kavramı, ağlara bilginin ve normların aktarıldığı, kurum ya da kuruluşlara, örgütlere ve ilişkili olduğu kurumsal yapı türüne de işaret eder (Evans ve Syrett, 2007). Sosyal sermaye kavramıyla ilgili önemli çalışmalara imza atan Nahapiet ve Ghoshal öne sürdükleri üç boyuttan ilkinin yapısal boyut adı altında ele alarak onu kişi ve birimler arasındaki ağlar ve onların yapılandırılması olarak tarif etmişlerdir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Yapısal sosyal sermaye insanlar veya birimler arasındaki ilişki yapılarını ön plana çıkararak tüm ilişki kalıplarını içerecek şekilde ağın özelliklerini bir bütün olarak inceleyen ve ne şekilde sosyal kaynaklara ulaşıldığı konusunda ilgilendirilmiştir. Yapısal sosyal sermaye ihtiyaç duyulan kaynak ve bilgiye ulaşım anlamında taraflara imkân sağlarken, yapılandırılması, bilginin kurum ya da kuruluş bünyesinde iletilmesi şeklinde oluşmaktadır. Nitekim sosyal sermaye kuramının temel önermesi de ağ bağlarının kaynaklara erişimi sağladığı yönündedir.

Yapısal sosyal sermaye bir taraftan sosyal organizasyonun farklı biçimleri ile ilişkiliyken (Uphoff, 2000) diğer yandan işbirliği aracılığıyla ortak fayda sağlayan, bütüncül harekete katkıda bulunan geniş ağ kümelerini de içerebilmektedir. Yapısal sosyal sermaye dışsal olarak gözlenebilir ağlara, kurumlara ve kurallara yani somut unsurlarla değerlendirilebilir. Yapısal sosyal sermaye, örgütteki birey ya da birimler arasındaki ilişki yapı ve kalıplarını bir bütün olarak inceleyerek aktörlerin ne şekilde sosyal sermaye kaynaklarına ulaştıkları konusunda da taraflara bilgi verebilmektedir (Özdemir, 2007).

“Ağ bağları, kaynaklara ulaşmayı sağlar” (Coleman, 1988) temel önermesi de sosyal ağlar arasındaki yapılanmanın yapısal sermaye kapsamındaki rolüne işaret etmesi açısından açıklayıcıdır. Sosyal sermaye kavramında “alan” önemli bir unsurdur. Bourdieu, Coleman ve Putnam da pek çok çalışmada alanın önemine özellikle vurgu yapmaktadır. Coleman, sosyal sermayeyi bireyler arasındaki ilişki ve alana katılımın bileşik bir sonucu olarak

görmektedir. Ona göre bireyler arası ilişkiler toplumsal yapının oluşmasında temel rolü oynar. Birey ya da aktör alandan bağımsız değildir ve kendisini bu alandan ne kadar soyutlamaya çalışsa da bunu hiçbir zaman başaramaz çünkü bu alan içerisinde gömülü bir vaziyettedir. Bourdieu (1985) ise sosyal alanı, sosyal sermayenin nasıl kullanıldığı ve istenilen sonuçlara ulaşılmasında oynadığı anahtar role vurgu yaparak tanımlamaktadır. Putnam da, tıpkı Bourdieu ve Coleman gibi sosyal sermayenin kavramsallaştırılmasında “alan” kavramının oynadığı role işaret etmektedir. Çünkü Putnam’a (1993) göre “alan”, karşılıklı güvenin oluşarak güçlendiği bir yerdir. Bu konudaki araştırmaların ana temalarından biri de, sosyal sermayenin değerli bir bilgi kaynağı oluşturması (Coleman, 1988) yönündedir. Coleman (1988) bilginin harekete geçme ya da eylem için referans alınmasının önemine vurgu yaparken, bilgiye ulaşabilmek ya da kısa sürece gerekli bilgiyi toplamanın maliyetini de dikkate alınması gereken bir unsur olarak görmektedir.

Benzer şekilde sosyal ilişkiler, bilgi toplamak için gereken zaman ve yatırım miktarını azaltan bilgi kanallarını oluşturur (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Granovetter (1973), ağ yapılandırmasının ve bağlarının organizasyon içinde üst düzeyde cereyan eden sosyal etkileşimin bir sonucu olarak taraflara daha fazla esneklik ve bilgi alışverişi anlamında kolaylık sağlamasına dikkat çekmiştir. Yapısal sosyal sermaye yukarıdaki betimlemeye benzer şekilde örgüt üyelerinin ağ düzeneği içinde yer alan ağlar sayesinde bilgiye ulaşma anlamında avantaj sağladıkları ve ağ bütününe değer üretmesine esas oluşturan bir sermaye türü olarak ifade edilmiştir. Bu bakış açısıyla yapısal sosyal sermayenin kişi ya da grupların bilgiye erişim anlamında modern ve değişik yöntemleri ifade ettiği söylenebilir (Wang vd., 2016). Bağlar, bilgi aktarımı için iletişim kanalı sağlaması açısından önemlidir ve bu bağlar sosyal sermayenin önemli bir yüzünü oluşturur (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Yapısal sosyal sermaye ilişkilerin genel ağ üzerindeki etkisi ve bu değişikliklerin dalgalanma etkisi olarak da tanımlanabilir. Kişisel ilişkilerden çok, bireyler ve gruplar arasındaki ilişkilerle ilgilenen yapısal sosyal sermaye, bu anlamda ilişkisel sosyal sermayeden ayrılmaktadır.

### **3.4.2 İlişkisel Sosyal Sermaye**

İlişkisel sosyal sermaye, belirli bir topluluk içerisinde oluşan ilişkisel bağların değeridir ve bu bağların niceliği ve kalitesi ile ölçülür. Bu ilişkiler güven, işbirliği ve ortak

anlayış gibi yönleri içerir. İlişkisel boyuta ilişkin başat unsur, güven kavramı olarak ön plana çıkmaktadır (Tantardini ve Kroll, 2015; Ring ve Ven, 1992).

Sosyal sermayenin ilişkisel uzanımının esası kurumdaki aktörler arasındaki güven düzeyi oluşturmaktadır. Güven üzerine yaptığı çalışmalarla ön plana çıkan Fukuyama ilişkisel sosyal sermaye içerisinde ele aldığı güven kavramının altını özellikle çizer ve güveni sosyal sermayenin vazgeçilmez bir kaynağı olarak görür (Fukuyama, 2001). Fukuyama'ya göre güvenin oluşabilmesinde ahlaki değerlerin paylaşılması önemlidir (Fukuyama, 2005). Diğer taraftan güveni daha bireysel mikro açıdan tanımlayanlar da vardır. Örneğin Nahapiet ve Ghoshal'e göre (1998) güven, aktörün yaptığı eylem ya da eylemlerin bir sonucu olarak oluşmakta ve bu eylemin taraflar arasında kasıtlı olarak gerçekleştirilen bir olumsuzluğa sebep olmayacağına dair bir inanç olarak görülmektedir. Güven, sosyal yapı ya da örgütsel ortamda da çalışanlar arası etkileşim ve iletişimin ve hatta olumlu ilişkilerin artmasına imkân tanıyan, aktörlerin ilişkisel sermayelerini geliştiren bir kavramdır. Bu olumlu iletişim ve etkileşim sonucu oluşan yakın ilişkiler, çalışanlar arasında gelişen ilişkisel sosyal sermaye aracılığıyla çok daha büyük ağ düzenekleri oluşturma aşamasında önemli role sahiptir (Kale vd., 2000).

Karşılıklı etkileşim sonucu oluşan fayda ilişkisel sosyal sermaye ile mümkündür (Hazleton ve Kennan, 2000). Güçlü etkileşim ve güven, yöneticilere yönetsel anlamda da fayda sağlamaktadır (Lee, 2009).

Coleman'a göre sosyal sermayenin önemli bir özelliği ise sosyal ilişkilerin potansiyel bilgi kaynağı olmasıdır. Coleman, sosyal ilişkiler yoluyla elde edilen bilginin önemine de dikkat çekmiştir. Bilgi, hem eylem için önemli bir temel oluşturmakta hem de elde edilmesi pahalı bir sermaye olarak görülmektedir. Ağ bağlantısı sayesinde kişi, bilgiye erişebilmenin ötesinde kendisi için yararlı olan bu bilgileri daha kısa sürede elde etme imkânına da sahip olacaktır. Bu da kendisine maliyet ve zaman anlamında tasarrufu sağlayacaktır.

İlişkisel sosyal sermaye aynı zamanda saygı, samimiyet, yakınlık, beklentilerle alakalı olup (Adler ve Kwon, 2002) bu sermaye türünde şahsi bağ, ortaklaşa davranış, etkileşim, ortak hedef ve sadakat benzeri davranışların bütüncül eylemi etkileyerek taraflar arasında kalıcı bağlar yarattığı ifade edilir (Mele, 2003) ve bireyin sahip olduğu bu kaynak

onun sermayesi olarak kabul görür. Kişinin diğer kişilerle doğrudan ya da dolaylı yollardan başlattığı ilişkiler, o kişilerin ilişkisel sosyal sermaye düzeylerini belirler (Suna, 2017).

İlişkisel sosyal sermayenin bir diğer önemli unsuru ise normlardır. Bu normlar örgütsel ortamda bulunan insanların bir nevi otokontrol niteliğinde kendi kendilerini yönettikleri ya da başkaları ile etkileşim ve iletişim sağlamalarına imkân tanıyan yazılı olmayan örtük kurallar olarak tanımlanabilir. Örneğin çalışanların ortak hareket ederek olumlu ilişkiler geliştirebilmesi ortak dil ve kodların varlığının ötesinde, teamüller, öyküler ve metaforlar aracılığı ile de mümkün olabilmektedir (Woolcock ve Narayan, 2000).

## BÖLÜM - 4

### AMAÇ, MODEL VE YÖNTEM

#### 4.1 Araştırmanın Amacı

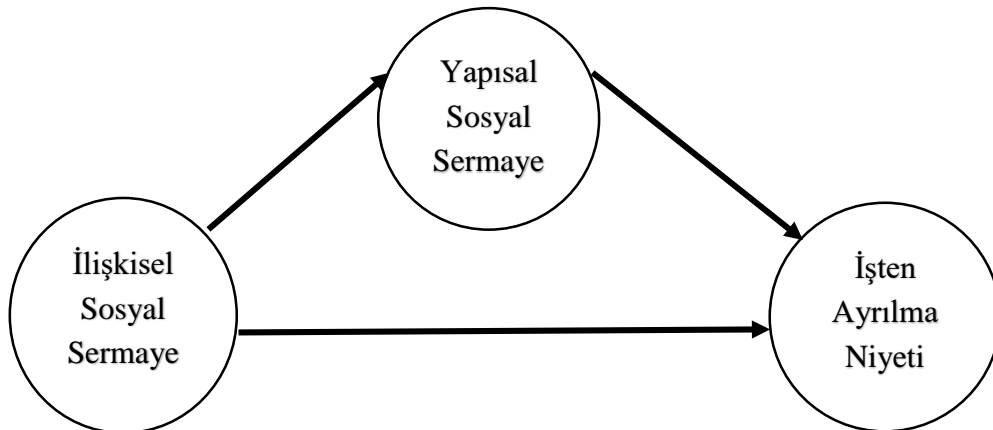
Bu çalışma, engelli çalışanların örgütsel yapı içerisinde maruz kaldıkları dışlanma nedeniyle kapsayıcı bir örgüt iklimine ulaşamamaları hususuna dikkat çekmesi ve bu alanda yazında bulunan sınırlı bilgiye katkı sağlaması açısından önem arz etmektedir.

Dolayısıyla bu çalışmanın amacı pek çok örgüt bünyesinde yasa gereği zorunlu olarak istihdam edilen engelli çalışanların yine örgüt bünyesinde kapsayıcı ve birey-yapı bütünleşmesini destekler bir anlayış çerçevesinde bütünün bir parçası olarak mı, yoksa tam aksine dışlayıcı bir anlayış kapsamında merkezden uzak bir element olarak mı konumlandıklarını görebilmek ve söz konusu çalışanların sahip oldukları ilişkisel sosyal sermayelerinin işten ayrılma niyetine etkisinde yapısal sosyal sermayelerinin aracılık rolünün olup olmadığının araştırılması olarak ifade edilebilir.

#### 4.2 Araştırmanın Modeli

Araştırma çerçevesinde ele alınan bağımlı ve bağımsız değişkenler kullanılarak araştırmanın amacına uygun bir araştırma modeli oluşturulmuş ve söz konusu model aşağıda yer alan Şekil-1’de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırma Modeli



### 4.3 Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmanın en önemli özelliklerinden birisi araştırmanın sosyal bilimler tarafından yaygın olarak kullanılan ve araştırmaların daha güvenilir olmasını sağlayan nirengi bakış açısıyla, diğer bir deyişle çok yönlü yapılmış olmasıdır. Farklı bakış açılarından gözlem yaparak daha zengin içerikli yöntemlerin tercih edilmesi, toplumsal araştırmalar bağlamında gerçekleştirilen bir incelemenin çok daha sağlıklı sonuçlar verebileceği anlamına gelir. Yukarıda belirtilen amaca uygun olacak şekilde birden farklı yöntem kullanılmak suretiyle elde edilen veriler bu tez çalışmasında hem UCINET sosyal ağ analizi, hem de SPSS programları ile incelenmiştir. Söz konusu veriler 6698 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanununun (KVKK) amaç ve kapsamına da uygun olacak şekilde Ankara ilinde yer alan bir Yükseköğretim Kurumu çalışanlarından toplanmış ve mevcut araştırmanın yine KVKK kapsamında ifa edilebilmesi amacıyla söz konusu kurumun ilgili birimlerinden gerekli tüm resmi izinler yazılı olarak alınmıştır.

Tez çalışması kapsamında ilgili yükseköğretim kurumunda istihdam edilen engelli çalışanların içinde buldukları birimlerdeki diğer çalışanlarla olan olumlu ve olumsuz ilişkilerinin saptanabilmesi amacıyla birimlerdeki tüm çalışanları içerecek şekilde hazırlanan anketler dağıtılmış ve ankete başlamadan önce kendilerine; verecekleri bilgilerin sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olduğu, yanıtlarının ve kimliklerinin gizli tutulacağı ve ankete katılımın tamamen gönüllülük esasına göre olduğu özellikle yazılı olarak tebliğ edilmiş ve akabinde yazılı onayları alınarak söz konusu ankete katılımları sağlanmıştır. Bu çerçevede anketler aracılığıyla toplanan nicel veriler gerçekleştirilen sosyal ağ analizleriyle birlikte ele alınarak diğerleriyle çatışma halinde olan ya da sosyal yapıdan dışlanan engelli çalışanların tespitinde kullanılmıştır. Ancak sosyal ağ analiziyle bu kapsamda elde edilen bilgilerle yetinilmemiş, ayrıca fiziki ve internet ortamında Google formlar aracılığıyla oluşturulan anketlerle de bizzat engelli çalışanların ilişkisel ve sosyal sermayeleri ölçülmüştür. Sonuç olarak çalışmamız genelinde elde edilen veriler birleştirilerek engelli çalışanların ilişkisel sosyal sermayelerinin işten ayrılma niyetine etkisinde yapısal sosyal sermayelerinin aracılık rolünün olup olmadığı, dışlanmışlık ekseninde araştırılmıştır. Nicel veriler, araştırma yöntemlerinde de sıklıkla kullanılan istatistiksel analizlerle; birimdeki bireylerin birbirleri ile olan olumlu ve olumsuz ağ ilişkileri ise sosyal ağ analizi aracılığıyla incelenmiştir. Söz konusu analizler için “IBM SPSS Statistics 25 ve IBM SPSS AMOS 24 Yazılım Programları”; ağ analizi için ise “UCINET 6 Yazılım Programı” kullanılmıştır.

#### 4.4 Olumlu Olumsuz Ağların Ölçümü

Olumlu ve olumsuz ağların ölçülebilmesi amacıyla daha önce de ifade edildiği üzere Ankara ilinde faaliyet gösteren bir yükseköğretim kurumun idari biriminde yer alan 52 personel üzerinde UCINET 6 adındaki yazılım programı kullanılarak sosyal ağ analizleri yapılmıştır. Bu çerçevede gerçekleştirilen sosyal ağ analizleri iki farklı matris üzerinden gerçekleştirilmiş ve aktörler arası ilişkinin varlığı ‘1’, ilişki olmaması durumu ise ‘0’ ile kodlanarak Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Örnek Matris

	A	B	C	D	E
A					
B					
C					
D					
E					

**Kaynak:** “Hanneman, R. A. ve Riddle, M. 2005. Introduction to Social Network Methods, California: University of California Press”.

Aktörlerin sosyal ağ ilişkilerinin niteliği, yönü ve ilişkiye dair ego, derece, yoğunluk, karşılıklılık, merkezilik, derece merkeziliği, yakınlık merkeziliği, arasındalık gibi verilere ulaşabilmek için ise Labianca vd., (2013) tarafından geliştirilen ve Tablo 2’de yer alan 3 soruluk anket kullanılmış ve bu veriler sosyal ağ analizine tabi tutulmuştur. Bu sorulardan ilk ikisi, araştırmanın yapılacağı sosyal ağ düzeneği içerisindeki çalışanların olumlu ağ ilişkileri olarak da nitelendirilebilecek arkadaşlık ve danışma ilişkilerinin, üçüncü soru ise çalışanlar arası olumsuz sosyal ağ ilişkilerinin tespitine yöneliktir.

**Tablo 2. Ağ Analizi Ölçüm Soruları**

<b>Soru 1</b>	Aşağıda belirtilen kişilerden hangilerini yakın arkadaşınız olarak tanımlarsınız?
<b>Soru 2</b>	Yaptığınız işle ilgili aşağıda belirtilen kişilerden hangilerinin tavsiyesine ya da bilgisine başvurursunuz?
<b>Soru 3</b>	Bazen iş yerindeki insanlar bizi rahatsız veya huzursuz hissettirir ve bu nedenle onlarla etkileşime girmekten kaçınmaya çalışırız aşağıda belirtilen kişilerden hangileriyle etkileşime girmekten kaçınırsınız?

**Kaynak:** “Venkataramani, V., Labianca, G. L., ve Grosser, T. 2013. Positive and negative workplace relationships, social satisfaction, and organizational attachment. *Journal of Applied Psychology*, 98: 1028–1039.”

#### 4.5 İşten Ayrılma Niyetinin Ölçümü

Tablo 3’de belirtilen ve araştırma kapsamında kullanılan “*İşten Ayrılma Niyeti ölçeği Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilip Küçükusta (2007) tarafından Türkçe’ye*” çevrilmiş olup 3 (üç) sorudan oluşmaktadır. Söz konusu ölçek beşli likert ölçeği ile cevaplandırılmıştır. Tez çalışmasında girdi toplama yöntemi olarak anket kullanımı tercih edilmiştir. Söz konusu anketler Google formlar ve manuel olarak katılımcılara ulaştırılmıştır.

**Tablo 3. İşten Ayrılma Niyeti Ölçüm Soruları**

Lütfen çalıştığınız kurumdaki durumunuzu göz önünde bulundurarak mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.					
2.Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.					
3.Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.					

**Kaynak:** “Wayne, S. J., Shore, L. M. and Linden, R. C. (1997). “Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective”, *Academy of Management journal*, 40(1), 82–111.”

#### 4.6 İlişkisel Sosyal Sermayenin Ölçümü

İlişkisel sosyal sermayenin ölçülebilmesi için Moran ve Ghoshal (1996), Nahapiet ve Ghoshal (1998) ve Tsai ve Ghoshal (1998) araştırmalarından uyarlanarak Göksel vd. (2010) tarafından çevrilen ve Tablo 4’de gösterilen ilişkisel sosyal sermaye ölçeği kullanılmıştır.

**Tablo 4.** İlişkisel Sosyal Sermaye Ölçüm Soruları

Lütfen çalıştığınız kurumdaki durumunuzu göz önünde bulundurarak mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bu iş yerinde çalışma arkadaşlarımla paylaşımcı bir ilişkimiz vardır. Fikirlerimizi, duygularımızı ve ümitlerimizi serbestçe paylaşabiliriz.					
İşyerinde çektiğim zorlukları çalışma arkadaşlarımla özgürce konuşabilirim ve onlar da beni dinlemek ister.					
Eğer çalışma arkadaşlarımdan birileri bir başka gruba transfer edilirse hem onlar hem biz yalnızlık hissederiz.					
Eğer çalışma arkadaşlarımla sorunlarımı paylaşırsam, yapıcı ve ilgili bir şekilde tepki vereceklerdir.					
Çalışma arkadaşlarımla birbirimize, kişisel ilişkilerimizde belirgin ölçüde duygusal yatırımlar yaparız.					
Bu iş yerinde takım çalışmasını ve yardımlaşmayı destekleyen bir anlayış vardır.					
Bu iş yerinde iletişime ve bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık paylaşılan bir değerdir.					
Bu iş yerinde eleştirilere ve farklı fikirlere açıklık, paylaşılan bir değerdir.					
Bu iş yerinde yazılı olmayan kurallar bilgi paylaşımını desteklemektedir.					
Bu iş yerinde iletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık beni benzer şekilde davranmaya zorunlu kılar.					
Bu iş yerindeki iletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık değerleri beni de bu yönde davranmaya sevk ediyor.					

**Kaynak:** “Moran, P, ve S. Ghoshal (1996), “Value Creation By Firms,” J.B. Keys ve L. N. Dosier (Eds.), Academy of Management Best Paper Proceedings: 41-45; Nahapiet, J., ve S.Ghoshal (1998), “Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage,” Academy of Management Review, 23: 242-266; Göksel, A. , Aydınhan, B. & Bingöl, D. (2010). Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65, 87-109.”

#### 4.7 Yapısal Sosyal Sermayenin Ölçümü

Yapısal sosyal sermayenin ölçülebilmesi için Moran ve Ghoshal (1996), Nahapiet ve Ghoshal (1998) ve Tsai ve Ghoshal (1998) araştırmalarından uyarlanarak Göksel vd. (2010) tarafından çevrilen ve Tablo 5’de gösterilen yapısal sosyal sermaye ölçeği kullanılmıştır.

**Tablo 5.** Yapısal Sosyal Sermaye Ölçüm Soruları

Lütfen çalıştığınız kurumdaki durumunuzu göz önünde bulundurarak mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Bilgilerimizi diğerleriyle paylaşabileceğimiz iletişim kanalları mevcuttur.					
İletişim kanalları başkalarının sahip olduğu bilgilere erişimime olanak sağlamaktadır.					
İletişim kanalları farklı birim ve kişilerde mevcut olan bilgilerin paylaşılmasına olanak sağlamaktadır.					
İletişim kanalları farklı birim ve kişilerde mevcut olan bilgilerin dağıtılmasına olanak sağlamaktadır.					
İletişim sistemi farklı birim ve kişilerden gelen bilgilerin diğer kişilere zamanında iletilmesine olanak sağlar.					
İletişim ağı, iletişim ağı içinde bulunan kişilere bilgilerini paylaşma ve dağıtma olanaklarından haberdar olma fırsatı sağlar.					
İletişim kanalı yoğun miktarda bilgi ve çok sayıda bilgi paylaşımını gerçekleştirecek kişi ve birime sahiptir.					
İletişim kanalı, bilgisini paylaşmak isteyen kişi ve birimlerin kolayca iletişim ağına katılmasına olanak sağlar.					
Örgütsel anlayış, farklı bireysel ve kültürel değerlere dayalı iletişim ve ilişkilerin oluşmasına olanak sağlamaktadır.					

**Kaynak:** “Moran, P, ve S. Ghoshal (1996), “Value Creation By Firms,” J.B. Keys ve L. N. Dosier (Eds.), Academy of Management Best Paper Proceedings: 41-45; Nahapiet, J., ve S.Ghoshal (1998), “Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage,” Academy of Management Review, 23: 242-266; Göksel, A. , Aydın, B. & Bingöl, D. (2010). Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65, 87-109.”

## BÖLÜM - 5

### BULGULAR -1 (Aracılık Etkisi Analizleri)

#### 5.1 Betimsel İstatistikler

##### 5.1.1 Katılımcıların Cinsiyetlerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

**Tablo 6.** Geçerli / Kayıp Veri İstatistikleri

İstatistikler			
		Cinsiyet	Yaş
Cevap Sayısı	Geçerli	53	53
	Kayıp	0	0

**Tablo 7.** Cinsiyet Frekans ve Yüzdeleri

Cinsiyet					
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Yığılmalı Yüzde
Geçerli	Erkek	31	58,5	58,5	58,5
	Kadın	22	41,5	41,5	100,0
	TOPLAM	53	100,0	100,0	

Frekans analizlerinde her ne kadar sayıdan çok yüzdesel dağılımlar daha önemli olsa da örneklem büyüklüğünün küçüklüğü de dikkate alınarak ankete katılan erkek sayısının 31, kadın sayısının 22 olduğunu söylemekte bir sakınca olmadığı değerlendirilmektedir. Söz konusu rakamlar Tablo 7’den de anlaşılacağı üzere sırasıyla %58,5 ve %41,5’e tekabül etmektedir. Bir başka ifadeyle anketi cevaplayanların %58,5’u erkek ve %41,5i kadındır.

##### 5.1.2 Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş değişkeni kesikli bir nicel değişkendir ancak sıra takip edeceği için öncelikli olarak ordinale çevrilmesi gerekmektedir. Bu aşamada yaş değişkeninin, ham verinin kaybedilmemesi adına transform menüsünden Recode Into Different Variable seçeneği aracılığıyla “ryaş” adı altında yeniden kodlanarak sınıflandırılabilir.

**Tablo 8.** Yaş Frekans ve Yüzdeleri

		<b>Yaş</b>			
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Yığılmalı Yüzde
Geçerli	18-25	14	26,4	26,4	26,4
	26-40	14	26,4	26,4	52,8
	41-64	25	47,2	47,2	100,0
	TOPLAM	53	100,0	100,0	

Tablo 8’den de anlaşılacağı üzere yaş değişkenine ilişkin veriler 18 ile 64 aralığında seyretmektedir. 65 yaş ve üstü çalışan bulunmamaktadır. Ankete katılan 53 kişiden %26,4’ü 18-25, %26,4’ü 26-40 ve %47,2’si 41-64 yaş aralığındadır. Kayıp veriye rastlanmamıştır.

### 5.1.3 Katılımcıların Medeni Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

**Tablo 9.** Medeni Durum Frekans ve Yüzdeleri

		<b>Medeni Durum</b>			
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Yığılmalı Yüzde
Geçerli	Bekâr	28	52,8	52,8	52,8
	Evli	25	47,2	47,2	100,0
	TOPLAM	53	100,0	100,0	

Tablo 9’a bakıldığında medeni durum değişkeni bekâr ve evli olmak üzere 2 ayrı sınıfta toplanmış olduğu ve ankete katılanların %52,8’inin bekâr, %47,2’sinin ise evli olduğu tespit edilmiştir. Kayıp veri bulunmamaktadır.

### 5.1.4 Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

**Tablo 10.** Eğitim Frekans ve Yüzdeleri

		<b>Eğitim Durumu</b>			
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Yığılmalı Yüzde
Geçerli	İlkokul	3	5,7	5,7	5,7
	Ortaokul	7	13,2	13,2	18,9
	Lise	15	28,3	28,3	47,2
	Ön Lisans	7	13,2	13,2	60,4
	Lisans	19	35,8	35,8	96,2
	Yüksek lisans	2	3,8	3,8	100,0
	TOPLAM	53	100,0	100,0	

Tablo 10'a bakıldığında eğitim değişkeni yüzde değerlerinin İlkokul, Ortaokul, Lise, Ön Lisans, Lisans ve Yüksek Lisans olmak üzere 6 ayrı sınıfta toplanmış olduğu ve ankete katılanların %5,7'sinin İlkokul, %13,2'sinin Ortaokul, %28,3'ünün Lise, %13,2'sinin Ön Lisans, %35,8'inin Lisans, %3,8'inin de Lisansüstü mezunu olduğu anlaşılmaktadır. Kayıp veri bulunmamaktadır.

### 5.1.5 Kurumdaki Toplam Çalışma Süresine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

**Tablo 11.** Çalışma Süresi Frekans ve Yüzdeleri

Çalışma Süresi					
		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Yığılmalı Yüzde
Geçerli	1 Yıldan Az	3	5,7	5,7	5,7
	1-5 Yıl	11	20,8	20,8	26,4
	6-10 Yıl	13	24,5	24,5	50,9
	11-15 Yıl	15	28,3	28,3	79,2
	15 Yıldan Fazla	11	20,8	20,8	100,0
	Toplam	53	100,0	100,0	

Tablo 11 incelendiğinde ankete katılan 53 katılımcının %5,7'sinin 1 yıldan az, %20,8'inin 1-5 yıl, %24,5'inin 6-10 yıl, %28,3'ünün 11-15 yıl ve %20,8'inin ise 15 yıl aralığında yer aldığı görülmektedir. Kayıp değere bulunmamaktadır.

## 5.2 Çapraz Tablolar

### 5.2.1 Cinsiyetin, Eğitim Durumuna Göre Dağılımı:

**Tablo 12.** Geçerli / Kayıp Veri İstatistikleri

İşlem Özeti						
	Geçerli		Kayıp		Toplam	
	N	Yüzde	N	Yüzde	N	Yüzde
	Cinsiyet * Eğitim Durumu	53	100,0%	0	0,0%	53

**Tablo 13.** Cinsiyet - Eğitim Durumu (Çapraz)

Cinsiyet * Eğitim Durumu Çapraz Tablolar Analizi								
		Eğitim Durumu					Toplam	
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	Y. Lisans	
Cinsiyet	Erkek	2	6	6	3	13	1	31
	Kadın	1	1	9	4	6	1	22
Toplam		3	7	15	7	19	2	53

Tablo 13'e bakıldığında ankete katılan 53 kişiden 31'inin erkek, 22'sinin ise kadın olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre 31 erkeğin 2'si ilkokul, 6'sı ortaokul, 6'sı lise, 3'ü ön lisans, 13'ü lisans ve 1'i yüksek lisans mezunu iken; anketi cevaplayan kadınların 1'i ilkokul, 1'i ortaokul, 9'u lise, 4'ü ön lisans, 6'sı lisans ve 1'i yüksek lisans mezunudur.

### 5.2.2 Cinsiyetin, Yaşa Göre Dağılımı

**Tablo 14.** Geçerli / Kayıp Veri İstatistikleri

İşlem Özeti							
		Geçerli		Kayıp		Toplam	
		N	Yüzde	N	Yüzde	N	Yüzde
Cinsiyet * Yaş		53	100,0%	0	0,0%	53	100,0%

**Tablo 15.** Cinsiyet - Yaş Analizi

Cinsiyet * Yaş Çapraz Tablolar Analizi					
		Yaş			Total
		18-25	26-40	41-64	
Cinsiyet	Erkek	9	10	12	31
	Kadın	5	4	13	22
Toplam		14	14	25	53

Tablo 15'e göre ankete katılan 31 erkeğin 9'u 18-25, 10'u 26-40, 12'si 41-64 yaş aralığındadır. Kadınların ise 5'i 18-25, 4'ü 26-40, 13'ü 41-64 yaş aralığındadır. 65 yaş ve üstü ankete katılan hiçbir erkek ya da kadın bulunmamaktadır.

Eğitim seviyesi ve cinsiyet değişkenlerinin tanımlayıcı istatistiklerine bakıldığında kayıp verinin olmadığı, 53 katılımcının 3'ünün ilkokul, 7'sinin ortaokul, 15'inin lise, 7'sinin lisans ve 2'sinin yüksek lisans mezunu oldukları görülmektedir. Buradan katılımcıların ağırlıklı olarak lise ve ön lisans mezunlarından oluştuğu söylenebilir.

**Tablo 16.** Cinsiyet - Eğitim Analizi

Cinsiyet * Eğitim apraz Tablolar Analizi								
		Eğitim						Toplam
		İlkokul	Ortaokul	Lise	Ön Lisans	Lisans	Y.Lisans	
Cinsiyet	Erkek	2	6	6	3	13	1	31
	Kadın	1	1	9	4	6	1	22
Total		3	7	15	7	19	2	53

### 5.3 Değişkenler Arası İlişkiler (Korelasyonlar)

Değişkenler incelenirken ilişkinin yönü, gücü ve anlamlılığı önemlidir (Pallant, 2017). Bağımsız değişkenin değeri arttıkça, bu değişime bağlı olarak bağımlı değişkenin değeri pozitif yönde tepki veriyorsa pozitif yönlü bir ilişki, azalıyorsa negatif yani ters yönlü bir ilişki, tepki vermiyor ise sıfır ilişki olduğu diğer bir ifadeyle ilişkinin olmadığı anlamına gelir. Araştırma kapsamında öncelikli olarak normal dağılıma uygun olan değişkenlerle çalışılması gerektiğinden değişkenlerin normallik testi öncesinde ortalamalarının alınması uygun olacaktır.

**Tablo 17.** Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Tanımlayıcı İstatistikler			
	Ortalama	Std. Sapma	N
İşten Ayrılma Niyeti	3,2390	1,11013	53
İlişkisel Sosyal Sermaye	3,0264	,78475	53
Yapısal Sosyal Sermaye	3,1635	,81638	53

### 5.3.1 Normal Dağılım Testine Ait Hipotezler

Normallik testi, bir örneklem ortalamasının evren ortalamasından anlamlı olarak farklılık gösterip göstermediğinin tespiti amacıyla yapılır ve böylece test edilen değerlerin normal dağılıma sahip olup olmadıkları bulunur.  $H_0$  gözlem değerlerinin normal dağılıma uygun olduğu,  $H_1$  ise gözlem değerlerinin normal dağılıma uygun olmadığı yönünde bilgi verecektir.

**H<sub>0</sub>:** İşten Ayrılma Niyeti değişkeninin dağılımı normal dağılıma uygundur.

**H<sub>1</sub>:** İşten Ayrılma Niyeti değişkeninin dağılımı normal dağılıma uygun değildir.

**Tablo 18. Tek - Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi**

Tek - Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi				
		İşten Ayrılma Niyeti	İlişkisel Sosyal Sermaye	Yapısal Sosyal Sermaye
Cevap Sayısı		53	53	53
Normal Parametreler	Ortalama	3,2390	3,0264	3,1635
	Std. Sapma	1,11013	,78475	,81638
En Aşırı Farklılıklar	Mutlak	,170	,146	,106
	Pozitif	,170	,093	,093
	Negatif	-,084	-,146	-,106
Testin p değeri. (2-yönlü)		,001 <sup>c</sup>	,007 <sup>c</sup>	,049 <sup>c</sup>

a. Test dağılımı Normal.

b. Veri'den hesaplandı

#### Sonuç:

**H<sub>0</sub>:** İşten Ayrılma Niyeti değişkeninin dağılımı normal dağılıma uygundur.

**H<sub>1</sub>:** İşten Ayrılma Niyeti değişkeninin dağılımı normal dağılıma uygun değildir.

a) İşten ayrılma niyetine ait test istatistiğinin olasılık düzeyi 0.05'ten küçük olduğu için  $H_0$  hipotezi ret edilemez. İşten ayrılma niyeti değişkenine ait gözlem değerleri normal dağılıma uygundur.

**H<sub>0</sub>:** İlişkisel sosyal sermaye değişkeninin dağılımı normal dağılıma uygundur.

**H<sub>1</sub>:** İlişkisel sosyal sermaye değişkeninin dağılımı normal dağılıma uygun değildir.

b) İlişkisel sosyal sermaye değişkenine ait test istatistiğinin olasılık düzeyi 0.05'ten küçük olduğu için  $H_0$  hipotezi ret edilemez. İlişkisel sosyal sermaye değişkenine ait gözlem değerleri normal dağılıma uygundur.

**H<sub>0</sub>:** Yapısal sosyal sermaye değişkeninin dağılımı normal dağılıma uygundur.

**H<sub>1</sub>:** Yapısal sosyal sermaye değişkeninin dağılımı normal dağılıma uygun değildir.

c) Yapısal sosyal sermaye değişkenine ait test istatistiğinin olasılık düzeyi 0.05'ten küçük olduğu için H<sub>0</sub> hipotezi ret edilemez. Yapısal sosyal sermaye değişkenine ait gözlem değerleri normal dağılıma uygundur.

Daha önce de belirtildiği üzere, normal dağılım gösteren değişkenlerle hareket etmek istenildiği için bu kısımda işten ayrılma niyeti, ilişkisel sosyal sermaye ve yapısal sosyal sermaye değişkenleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının yani korelasyonlarının da sorgulanması uygun olacaktır. Araştırma kapsamında ele alınan tüm değişkenlerin normal dağılım göstermelerinden dolayı korelasyon testi için Pearson yöntemi tercih edilecektir.

**Tablo 19. Pearson Korelasyon Testi**

<b>Korelasyonlar</b>				
		<b>İşten Ayrılma Niyeti</b>	<b>İlişkisel Sosyal Sermaye</b>	<b>Yapısal Sosyal Sermaye</b>
<b>İşten Ayrılma Niyeti</b>	Pearson Korelasyon	1	-,601**	-,572**
	Anlamlılık (2-yönlü)		,000	,000
	Kareler Toplamı	64,084	-27,235	-26,960
	Kovaryans	1,232	-,524	-,518
	N	53	53	53
<b>İlişkisel Sosyal Sermaye</b>	Pearson Korelasyon	-,601**	1	,826**
	Anlamlılık (2-yönlü)	,000		,000
	Kareler Toplamı	-27,235	32,023	27,504
	Kovaryans	-,524	,616	,529
	N	53	53	53
<b>Yapısal Sosyal Sermaye</b>	Pearson Korelasyon	-,572**	,826**	1
	Anlamlılık (2-yönlü)	,000	,000	
	Kareler Toplamı	-26,960	27,504	34,657
	Kovaryans	-,518	,529	,666
	N	53	53	53

\*\* . Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).

Korelasyon analizi; “İki nicel değişken arasındaki doğrusal ilişkinin gücü ve yönü hakkında sayısal bilgiler verir. Pearson korelasyon katsayısı (r) -1 ile +1 arasında bir değer alır. Katsayının önündeki işaret ilişkinin yönünü: (+) pozitif (bir değişken artarken diğerinin de arttığını ya da bir değişkenin değeri azalırken diğerinin de azaldığı), (-) negatif (bir değişken

*artarken diğzerinin azaldığı ya da biri azalırken diğzerinin arttığı) gösterir (Pallant, 2017; Field, 2009)”. Tablo 19’da yer alan korelasyon katsayılarına bakılarak değışkenler arasındaki ilişkinin yönü, düzeyi ve anlamlılığı hakkında aşağıdaki yorumlar yapılabilir.*

**Yorum:**

- a) İşten ayrılma niyeti ile ilişkisel sosyal sermaye arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır.
- b) Yapısal sosyal sermaye ile işten ayrılma niyeti ile arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır.
- c) İlişkisel sosyal sermaye ile yapısal sosyal sermaye arasında pozitif yönlü, güçlü düzeyde ve anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 19’da bakıldığında işten ayrılma niyetinin arttıkça ilişkisel sosyal sermayenin azalacağı ve ilişkisel sosyal sermaye arttıkça da yine benzer şekilde yapısal sosyal sermayenin de artacağı söylenebilir.

## **5.4 Bir Değışkenin Diğzer Değışkene Etkisi (Regresyon)**

### **5.4.1 Basit Doğrusal Regresyon Analizi**

Bu analiz için ilk olarak kurulan modelin anlamlı olup olmadığının test edilmesi ve aşağıda belirtilen  $H_0$  hipotezinin ret edilmesi gerekmektedir.

**$H_0$ :** Model anlamsızdır. ( $F=0$ )

**$H_1$ :** Model anlamlıdır. ( $F\neq 0$ )

Elde edilen denklemin ne kadar iyi tahmin ettiği hakkında bilgi sahibi olunabilmesi için modelin gücüne belirleyicilik katsayısı olan  $R^2$  değerine bakılması gerekmektedir.

Katsayının (Beta1) Anlamlılığının Testi

**$H_0$ :** Katsayı anlamsızdır (Beta=0)

**$H_1$ :** Katsayı anlamlıdır. (Beta $\neq$ 0)

**Tablo 20.** Basit Doğrusal Korelasyon Testi

Korelasyonlar			
		İşten Ayrılma Niyeti	İlişkisel Sosyal Sermaye
Pearson Korelasyonu	İşten Ayrılma Niyeti	1,000	-,601
	İlişkisel Sosyal Sermaye	-,601	1,000
Anlamlılık (Tek Yönlü)	İşten Ayrılma Niyeti	.	,000
	İlişkisel Sosyal Sermaye	,000	.
N	İşten Ayrılma Niyeti	53	53
	İlişkisel Sosyal Sermaye	53	53

**Tablo 21.** ANOVA Testi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
1	Regresyon	23,162	1	23,162	28,867	,000 <sup>b</sup>
	Fark	40,922	51	,802		
	Toplam	64,084	52			
a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Ortalama						
b. Tahminler: (Sabit), İlişkisel Sosyal Sermaye						

Test istatistiğinin olasılık düzeyi “0,05’ten küçük olduğu için  $H_0$  ret edilir”. Bu bize modelin anlamlı olduğunu gösterir. Katsayının anlamlı olup olmadığı için ise test istatistiğinin olasılık düzeyine bakılması gerekmektedir. Test istatistiğinin olasılık düzeyi “0,05’ten küçük olduğu için  $H_0$  ret edilir.” Dolayısıyla katsayı da anlamlıdır. Buradan modelimizin anlamlı olduğu söylenebilir.

Aşağıdaki model özeti tablosundan regresyonun bir diğer ön koşulu olan hataların birbirlerinden ne kadar bağımsız olduklarını, birbirleri üzerinden ne kadar etkili olduklarını, birbirleriyle ne kadar ilişkili olup olmadıklarını Durbin-Watson katsayısına bakarak söyleyebiliriz. Tavsiye edilen 1-3 aralığında olmasıdır. Bizim değerimiz 2,314’dir. Buradan hareketle hataların birbirlerinden kabul edilebilir etki kapsamında ilişkili ya da bağımsız olduklarını söylenebilir.

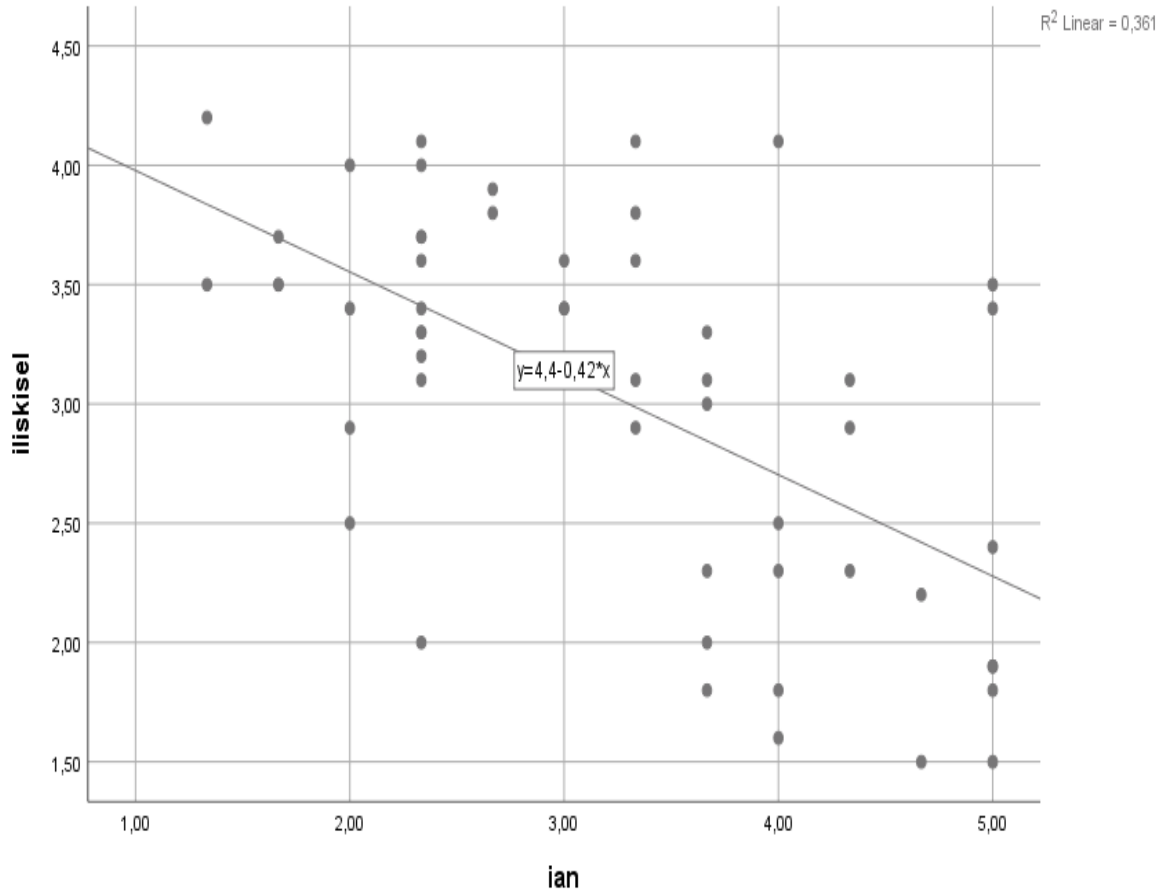
**Tablo 22.** Model Özeti

Model Özeti <sup>b</sup>					
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson
1	,601 <sup>a</sup>	,361	,349	,89576	2,314
a. Tahminler: (Sabit), İlişkisel					
b. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti					

Tablo 22’de gösterilen model özetinden ayrıca ilişkisel sosyal sermaye bağımsız değişkeninin bağımlı değişkenin yani işten ayrılma niyet değişkeninin %60’ını açıkladığını, geriye kalan %40’lık kısmının ise başka değişkenlerce açıklandığı da anlaşılmaktadır. ( $R^2$  çoklu regresyonda kullanıldığından burada kullanılmamıştır)

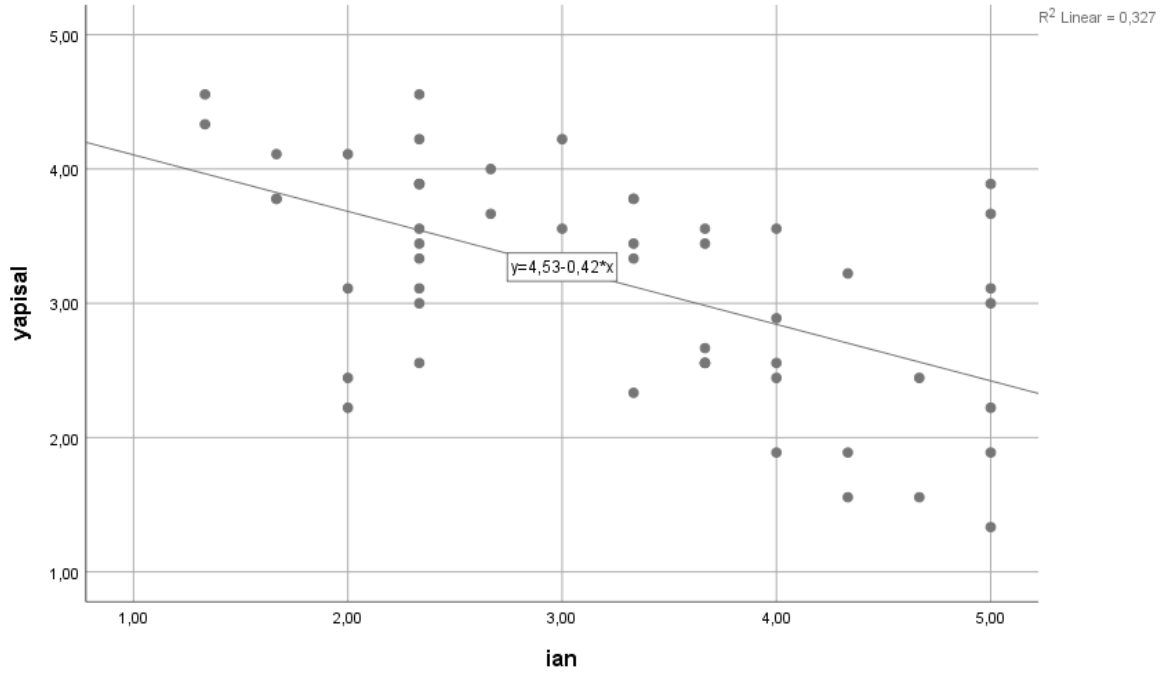
Regresyon analizi için gerekli ön şartlardan biri olarak kabul edilen doğrusallık testi sonuçları aşağıda Şekil 1’de gösterilmiştir. Söz konusu testin sonuçları ilişkisel sosyal sermaye değişkeni ile işten ayrılma niyeti değişkeni arasında doğrusal bir ilişkinin olduğuna işaret etmektedir.

## Şekil 2. Bağımlı Bağımsız Değişken Doğrusallık Testi (Regresyon Ön Koşulu)



Aşağıda gösterilen Şekil 3'den elde edilen test sonuçları **yapısal sosyal sermaye değişkeni ile işten ayrılma niyeti** değişkeni arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

**Şekil 3.** Bağımsız Değişkenler Arası Doğrusallık Testi



#### 5.4.2 Uç Değerlerin Kontrolü

**Tablo 23.** Uç Değer İstatistikleri (Cook's Distance)

Fark/Artık İstatistikleri (Residuals)					
	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma	N
Beklenen Değer	2,2409	4,5372	3,2390	,66740	53
Std. Beklenen Değer	-1,495	1,945	,000	1,000	53
Fark/Artık	-1,77859	2,16378	,00000	,88711	53
Standart Fark/Artık	-1,986	2,416	,000	,990	53
Silinen Fark/Artık	-2,107	2,580	,003	1,028	53
Cook's Mesafesi	,000	,113	,018	,025	53

a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 23’de yer alan fark/artık istatistiklerinden artık (residual) değerlerinin -1,77859 ve 2,16378 arasında olduğu, bir başka ifadeyle bu değerlerin olması gereken aralık olan +3,29 arasında olduğu görülüyor. Buna ilave olarak Cook's mesafesi alt ve üst değerlerinin 0,000 ve 0,113 arasında olduğu, bir başka ifadeyle bu değerlerin olması gereken 1’in altında olduğu görülmektedir. Buradan verilerimiz arasında uç değerlerin olmadığı sonucunu çıkarabiliriz.

Aşağıdaki katsayılar tablosundan yararlanarak;

**Denklem 1.**

$$y = \text{alpha} + B_1x_1 \text{ ise } y = 5,813 - 0,850 x 1$$

(x bir birim arttıkça y’ye etkisi -0,850 kat olacaktır)

**Tablo 24.** Kurulan Modelin Katsayıları

Katsayılar <sup>a</sup>								
Model		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı (B için)	
		B	Std. Hata	Beta			Alt Sınır	Üst Sınır
1	(Sabit)	5,813	,495		11,752	,000	4,820	6,806
	İlişkisel	-,850	,158	-,601	-5,373	,000	-1,168	-,533

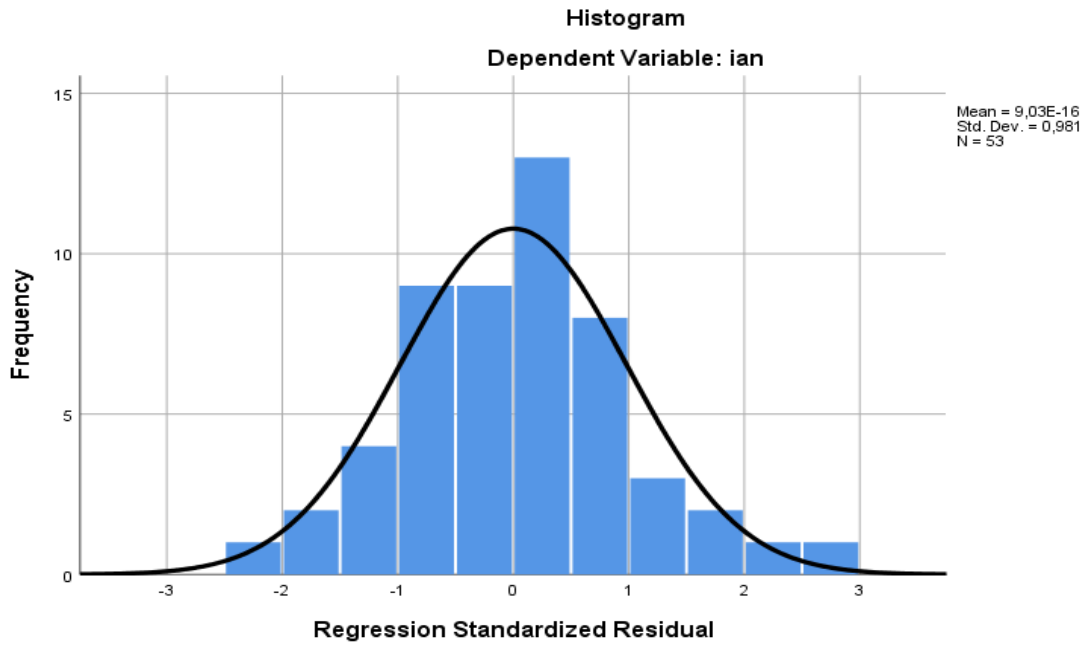
a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti

### 5.4.3 Hata Sıklık Grafiği (Histogram)

### 5.4.4 Hataların Normal Dağılım Testleri

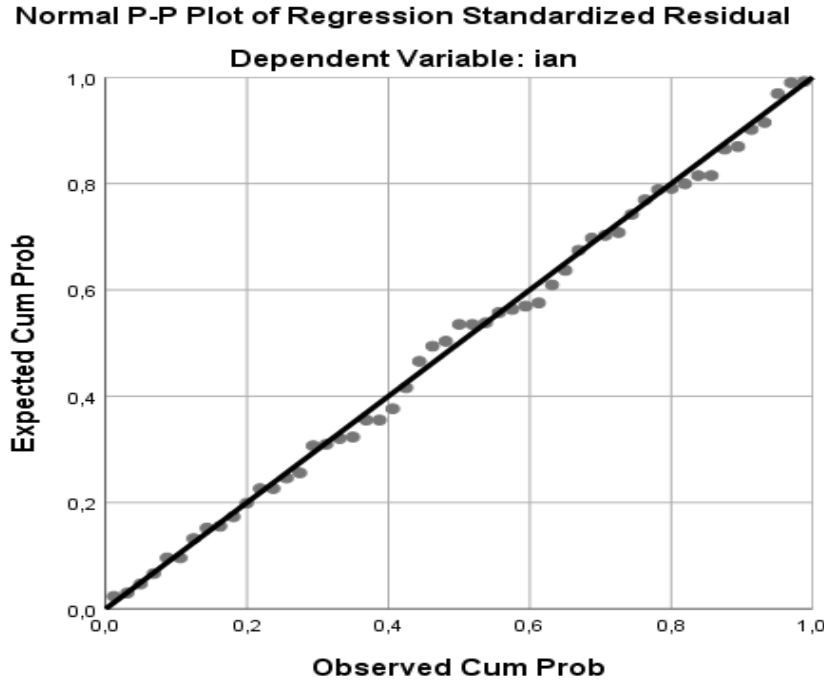
Regresyon analizi sonucunda, tahmin edilen değerlerle gözlenen değerler arasındaki farkların yani tahmin hatalarının normal dağılım sergilemesi önem arz etmektedir. Bu varsayım kısaca farkların normalliği olarak ifade edilir. Normallik varsayımı, tahmin hatalarının, tahmin edilen her bağımlı değişken skoru etrafında normal olarak dağılması durumuna işaret eder (Tabachnick ve Fidell, 2007).

**Tablo 25.** Hata Normal Dağılım Grafiği



Tablo 25’de yer alan çan eğrisi hataların normal dağıldığına işaret etmektedir. Yukarıdaki noktalar ayrıca grafik üzerindeki çizgiye de paralel olarak uzandığından buradan da hataların normal dağılıma uygun olduğu söylenebilir.

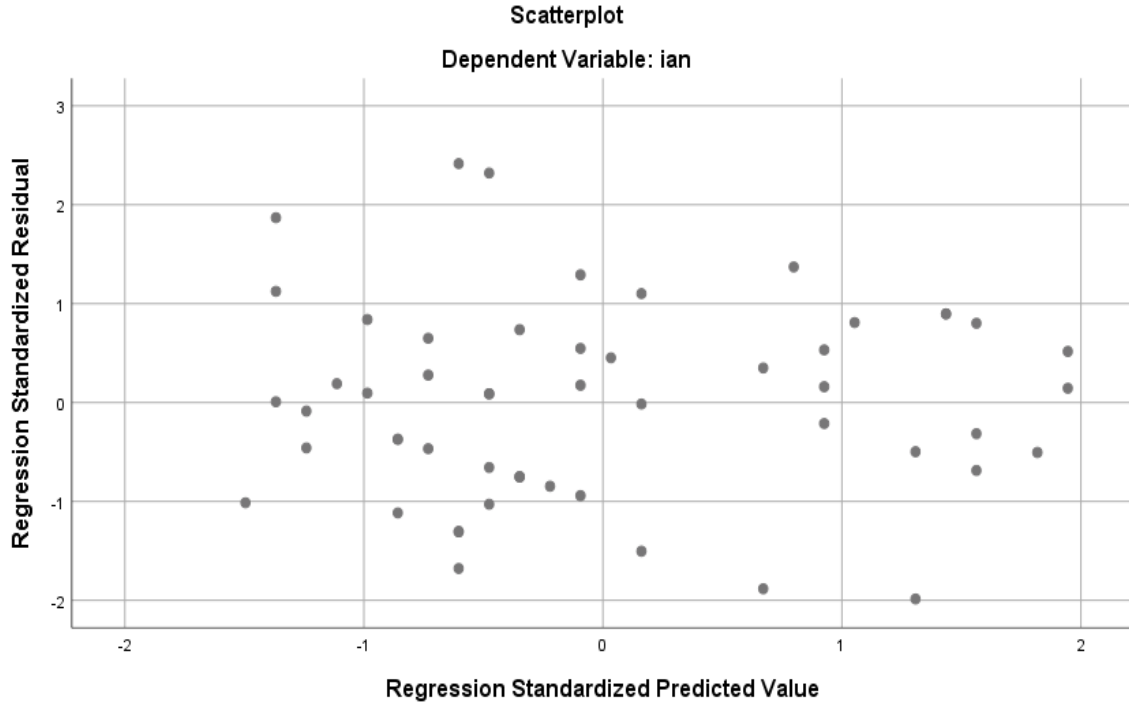
**Tablo 26.** Değişkenlerin Eş Varyansı (Teyit)



Tablo 26’de görülen noktaların grafik üzerinde dikdörtgen şekline benzer bir şekilde yayıldığı, dolayısıyla buradan hareketle değişkenlerin eş varyanslı olduğu söylenebilir.

Regresyon katsayılarının tahmininin kesinliğini de etkileyen değişkenlere ait uç değerlerin regresyon analizinde oldukça önemli bir etkisi vardır (Coakes, 2005). Uç değerlerin regresyon katsayılarının standart hatasının arttırması, regresyon denklemindeki standart hatanın da artması anlamına gelir. Dolayısıyla regresyon analizi tahmininin doğruluğunu artırarak hatayı minimum seviyeye indirebilmek için uç değerlerin analiz dışında tutulması, veri setinden silinmesi önerilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2007; Coakes, 2005). Kast edilen aşırı uç değerler ortalamadan 3 standart sapma büyük/küçük olan değerlerdir. Tablo 26 incelendiğinde aşırı uç değerlerinin bulunmadığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 27.** Uç Değer - Normallik - Eş Varyans - Hata Bağımsızlık (Teyit)



Sonuç olarak regresyonun ön koşulları arasında gösterilen; değişkenlerin normallik ve doğrusal olmaları, verilerimiz arasında uç değerlerin olmaması, hataların normal dağılım örüntüsüne sahip olması, değişkenlerin eş varyanslı olması ve hataların birbirlerinden bağımsız olması koşullarının tümünün sağlandığı söylenebilir.

## 5.5 Çoklu Regresyon Analizi

### Çoklu doğrusal regresyon varsayımları:

Çoklu doğrusal regresyon analizi kapsamında öncelikli olarak normal dağılımı daha önce ispatlanan bağımlı ve bağımsız değişkenler arası korelasyon tablosunun incelenmesi önem arz etmektedir.

**Tablo 28.** Değişkenler Arası İlişkiler (p değerleri)

		İşten Ayrılma Niyeti	İlişkisel Sosyal Sermaye	Yapısal Sosyal Sermaye
Pearson Korelasyonu	İşten Ayrılma Niyeti	1,000	-,601	-,572
	İlişkisel Sosyal Sermaye	-,601	1,000	,826
	Yapısal Sosyal Sermaye	-,572	,826	1,000
Anlamlılık (Tek Yönlü)	İşten Ayrılma Niyeti	.	,000	,000
	İlişkisel Sosyal Sermaye	,000	.	,000
	Yapısal Sosyal Sermaye	,000	,000	.
N	İşten Ayrılma Niyeti	53	53	53
	İlişkisel Sosyal Sermaye	53	53	53
	Yapısal Sosyal Sermaye	53	53	53

Tek yönlü anlamlılık değerleri ( $p < 0,05$ ) olduğundan değişkenlerin tamamı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu görülüyor. Korelasyon analizine 53 kişinin dâhil edildiği de yine Tablo 28'den görülebilmektedir.

**Tablo 29.** ANOVA Anlamlılık Analizi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık
1	Regresyon	24,316	2	12,158	15,287	,000 <sup>b</sup>
	Fark	39,768	50	,795		
	Toplam	64,084	52			
a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Ortalama						
b. Tahminler: (Sabit), İlişkisel Sosyal Sermaye						

Aşağıdaki tablodan regresyon analizi dışında bırakılan bir değişkenin olmadığı anlaşılıyor.

<b>Girilen / Çıkarılan Değişkenler</b>			
Model	Girilen Değişkenler	Çıkarılan Değişken	Yöntem
1	Yapısal Sosyal Sermaye İlişkisel Sosyal Sermaye <sup>b</sup>		Giriş
a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti			
b. İstenecek tüm değişkenler girildi.			

**Tablo 30.** Modelin Açıklayıcılığı (Düzeltilmiş R<sup>2</sup>)

<b>Model Özeti <sup>b</sup></b>					
Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Tahminin Std. Hatası	Durbin-Watson
1	,601 <sup>a</sup>	,361	,349	,89576	2,314
a. Tahminler: (Sabit), İlişkisel					
b. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti					

Sonuç olarak

- 1) Modelimiz anlamlıdır.
- 2) Düzeltilmiş R<sup>2</sup>= 0,35 (Bağımsız değişkenler bağımlı değişkenin %35'ini açıklıyor. Geri kalan %65'lik kısım başka değişkenlerce açıklanmaktadır.
- 3) Katsayılarımız anlamlıdır.

Dolayısıyla denkleminizi şu şekilde kurabiliriz.

$$y = \alpha + B_1x_1 + B_2x_2 \text{ ise } y = 5,698 - 0,524x_1 - 0,481x_2$$

Anlamsız katsayıların olması durumunda VIF değerlerine bakılması gerekecekti. Ancak modelimiz ve katsayılarımız anlamlı olduğu için ayrıca VIF değerlerine bakılmasına gerek kalmamıştır. Ancak yine de teyit amaçlı olarak bu değerlere de bakılmasının uygun olabileceği değerlendirilmektedir.

**Tablo 31.** Kurulan Modele İlişkin Katsayılar

<b>Katsayılar<sup>a</sup></b>								
Model		Standardize Edilmeyen Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Anlamlılık	% 95 Güven Aralığı (B için)	
		B	Std. Hata	Beta			Alt Sınır	Üst Sınır
1	(Sabit)	5,813	,495		11,752	,000	4,820	6,806
	İlişkisel	-,850	,158	-,601	-5,373	,000	-1,168	-,533
a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti								

Tablo 32’den tüm katsayıların anlamlı oldukları, VIF değerlerinin de 1 ile 5 arasında olduğu anlaşılmaktadır. Nitekim katsayılar anlamsız olsaydı, önce VIF değeri en büyük olan değişkenin modelden çıkarılması gerekirdi. VIF’ler istenilen aralıkta olmasaydı anlamsız katsayılara bakılıp anlamsızlık düzeyi en yüksek olan değişkenlerin modelden çıkarılması gerekirdi. Tablo 32’den VIF değerinin 10’dan küçük olduğu dolayısıyla çoklu bağlantılılık probleminin yaşanmadığı sonucu çıkarılabilir.

**Tablo 32.** VIF Değerleri

Katsayılar <sup>a</sup>													
Model		Standardize Edilmeyen Katsayılar		Std. Edilmiş Katsayı	t	Sig.	% 95 Güven Aralığı (B için)		Korelasyonlar			Çoklu ortak doğrusallık İstatistikleri	
		B	Std. Hata	Beta			Alt Sınır	Üst Sınır	Sıfır-order	Kısmi	Part	Tolerans	VIF
1	(Sabit)	5,995	,515		11,637	,000	4,961	7,030					
	İlişkisel	-,573	,279	-,405	-2,050	,046	-1,134	-,012	-,601	-,278	-,228	,318	3,141
	Yapısal	-,323	,268	-,238	-1,205	,234	-,863	,216	-,572	-,168	-,134	,318	3,141

a. Bağımlı Değişken: İten Ayrılma Niyeti

## 5.6 Değişkenlerin Aracılık Etkisi

Toplam Etki:

Aracı değişken olmadan x'in y üzerindeki etkisidir.

$$y = \alpha + B_1X_1$$

Direkt Etki:

$$y = \text{Alpha} + B_1X_1 + B_2\text{MED}$$

Dolaylı Etki:

a.b

Değişkenlerin aracılık etkisine ilişkin ön şartlar aşağıda sunulmuştur.

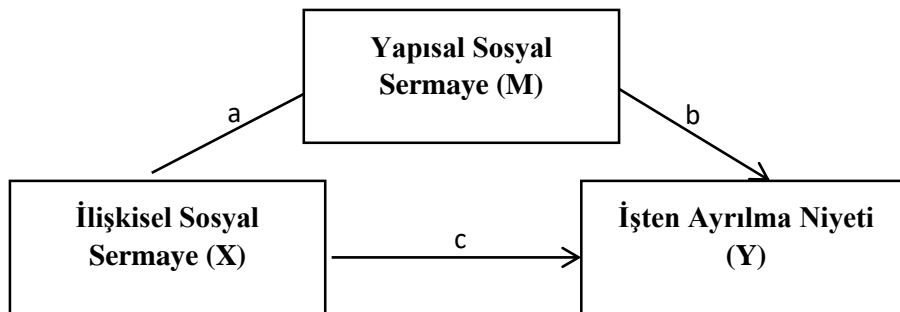
### Ön şartlar:

Model kurulmadan önce X'in Y üzerinde anlamlı bir etkisi olmalı

X'in M üzerinde anlamlı bir etkisi olmalı

X ve M'nin Y üzerinde anlamlı bir etkisi olmalı.

### Şekil 4. Aracılık Modeli



$B_1$  anlamlı ise x'in y'ye olan etkisinde aracı değişkenin kısmi aracılık etkisi vardır.

$B_1$  anlamsız ise x'in y'ye olan etkisinde aracı değişkenin kısmi aracılık etkisi yoktur.

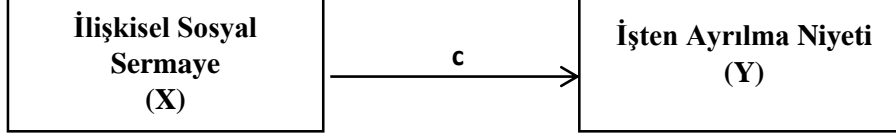
Dolaylı etkide yer alan a.b nin anlamlı olup olmama durumunu "p" değerinin değil de sıfırın güven aralıkları içerisinde olup olmamasına göre değerlendirilecektir. Hatırlanacağı üzere tez kapsamında araştırmak istenilen yapısal sosyal sermayenin aracılık etkisiydi. Dolayısıyla araştırma sorumuz aşağıda sunulmuştur.

**Araştırma Sorusu.** İlişkisel sosyal sermayenin işten ayrılma niyetine etkisinde yapısal sosyal sermayenin aracılık etkisi var mıdır? Varsa aracılık türü nedir?

Bu sorunun cevabına yönelik aşağıdaki anlamlılık testlerinin yapılması önem arz etmektedir.

*İlişkisel Sosyal Sermaye (X) değişkeninin İşten Ayrılma Niyeti (Y) değişkeni üzerindeki etkisi aşağıda sunulmuştur.*

**Şekil 5.** İlişkisel Sosyal Sermaye - İşten Ayrılma Niyeti



**Tablo 33.** İlişkisel Sosyal Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi (Anlamlılık)

Katsayılar <sup>a</sup>						
Model		Standardize Edilmeyen Katsayılar		Standardize Edilen Katsayılar	t	Sig.
		B	Std. Hata	Beta ( $\beta$ )		
1	(Sabit)	5,813	,495		11,752	,000
	İlişkisel (X)	-,850	,158	-,601	-5,373	,000

a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti (Y)

Standardize Beta Katsayısı:  $\beta = -0,601$

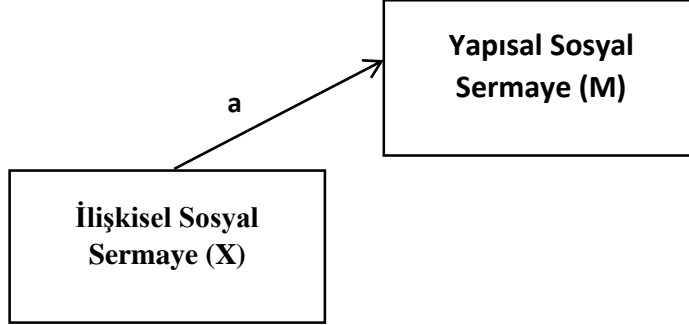
Anlamlılık Düzeyi:  $p = 0,000$

Regresyon Katsayısı +/- Standart Hata Değeri:  $b = -0,850 \pm 0,158$

**Sonuç:** İlişkisel Sosyal Sermaye (X) değişkeninin İşten Ayrılma Niyeti (Y) değişkeni üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi bulunmaktadır. ( $p=0,000 > 0,05$ ).

*İlişkisel Sosyal Sermaye (X) değişkeninin Yapısal Sosyal Sermaye (M) değişkeni üzerindeki etkisi aşağıda gösterilmiştir.*

**Şekil 6.** İlişkisel Sosyal Sermaye – Yapısal Sosyal Sermaye



**Tablo 34.** İlişkisel Sosyal Sermayenin Yapısal Sosyal Sermaye Üzerindeki Etkisi (Anlamlılık)

Katsayılar						
Model		Standardize Edilmeyen Katsayılar		Standardize Edilen Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Std. Hata	Beta ( $\beta$ )		
1	(Katsayı)	,564	,257		2,197	,033
	İlişkisel (X)	,859	,082	,826	10,450	,000

a. Bağımlı Değişken: Yapısal Sosyal Sermaye (M)

Standardize Beta Katsayısı:  $\beta = -0,826$

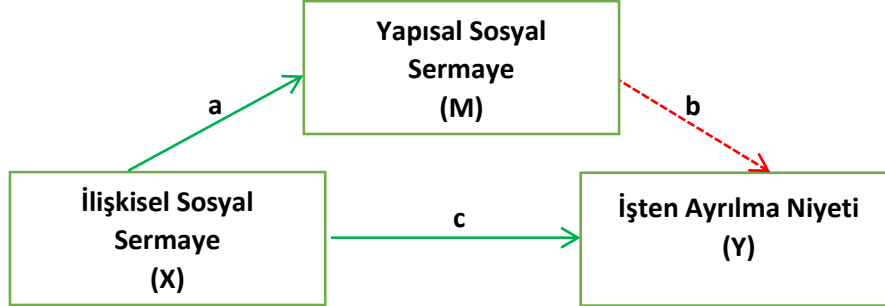
Anlamlılık Düzeyi:  $p = 0,000$

Regresyon Katsayısı +/- Standart Hata Değeri:  $b = -0,859 \pm 0,082$

**Sonuç:** İlişkisel Sosyal Sermaye (X) değişkeninin Yapısal Sosyal Sermaye (M) değişkeni üzerinde anlamlı düzeyde bir etkisi bulunmaktadır. ( $p=0,000>0,05$ )

*Yapısal Sosyal Sermaye (M) değişkeninin İlişkisel Sosyal Sermaye Değişkeninin etkisinde İşten Ayrılma Niyeti (Y) değişkeni üzerindeki etkisi aşağıda sunulmuştur.*

**Şekil 7.** Yapısal Sosyal Sermayenin Aracılık Etkisi



**Tablo 35.** Yapısal Sosyal Sermayenin Aracılık Etkisi (Anlamlılık)

Katsayılar <sup>a</sup>						
Model		Standardize Edilmeyen Katsayılar		Std. Edilmiş Katsayılar	t	Anlamlılık
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	5,995	,515		11,637	,000
	Yapısal (M)	-,323	,268	-,238	-1,205	,234
	İlişkisel (X)	-,573	,279	-,405	-2,050	,046

a. Bağımlı Değişken: İşten Ayrılma Niyeti (Y)

Standardize Beta Katsayısı:  $\beta = -0,238$  Anlamlılık Düzeyi:  $p = 0,234$

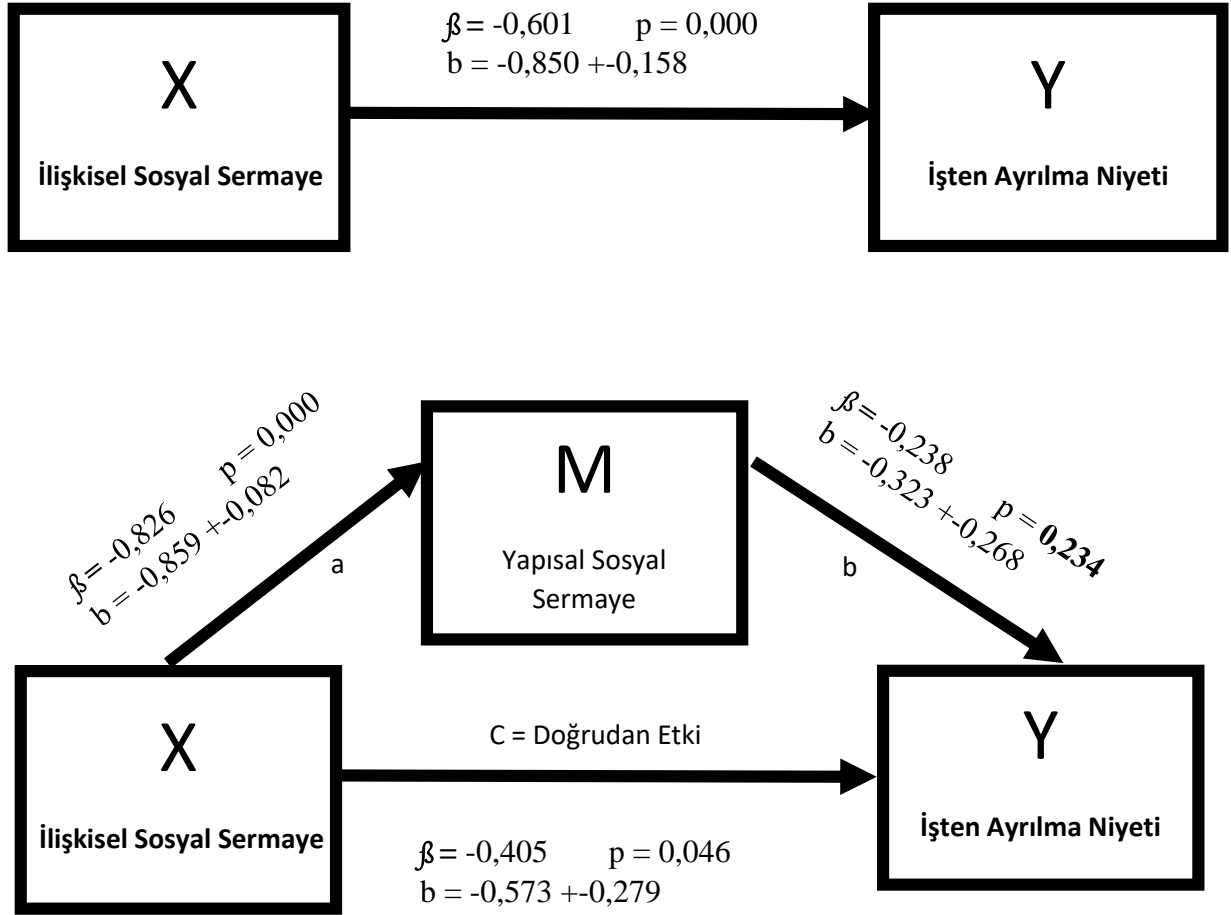
Regresyon Katsayısı +/- Standart Hata Değeri:  $b = -0,323 \pm 0,268$

**Sonuç:** Yapısal Sosyal Sermaye (M) değişkeninin İlişkisel Sosyal Sermaye Değişkeninin etkisi altında İşten Ayrılma Niyeti (Y) değişkeni üzerindeki anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. ( $p=0,234>0,05$ )

**Yorum:** Aracı değişken yokken ilişkisel sosyal sermayenin işten ayrılma niyetine -0,601 etkisi varken, aracı değişken olduğu zaman bu etki -0,238'e düşmüştür. Ancak yapısal sosyal sermaye (M) değişkeninin ilişkisel sosyal sermaye değişkeninin etkisinin altında işten ayrılma niyeti (Y) değişkeni üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, dolayısıyla aracılık rolünün de bulunmadığı söylenebilir.

## 5.7 Aracılık Etkisi Modeli

Şekil 8. Aracılık Etkisi Modeli



$$\begin{aligned}\beta &= -0,405 \\ p &= 0,046 \\ b &= -0,573 \pm 0,279\end{aligned}$$

**Yorum:** Her ne kadar bire bir ele alındıklarında ilişkisel sosyal sermayenin işten ayrılma niyeti üzerinde ve yapısal sosyal sermayenin de işten ayrılma niyeti değişkeni üzerinde anlamlı etkileri olsa da; ilişkisel sosyal sermaye değişkeninin yapısal sosyal değişkeni üzerinden işten ayrılma niyeti değişkenine olan etkisi incelendiğinde; yapısal sosyal değişkenin işten ayrılma niyeti değişkeni üzerindeki etkisinin anlamlılık düzeyinin  $p =$  olması, bir diğer ifadeyle  $p < 0,05$  şartını sağlayamaması nedeniyle aracılık etkisinin olmadığı söylenebilir.

## 5.8 Geçerlilik Analizleri

Araştırmanın bu bölümünde “*bir test veya anketin soru ya da maddelerinin birbiri ile uyumu, söz konusu maddelerin birbirini tamamlaması ve toplu halde bir bütün oluşturması*” anlamına da gelen yapı geçerliliği analiz edilecektir. Veri sayısının az olması nedeniyle söz konusu geçerliliğin ölçümünde Direct Oblimin yöntemi tercih edilmiş ve Mutlak (Absolute) Değer kutucuğuna 0,50 yazılarak bu sayının altında kalan faktör değerleri analiz dışında bırakılmıştır. Faktör analizi öncesi ölçek maddelerinin tanımsal istatistiklerine göz atılmasının yararlı olabileceği değerlendirilmektedir.

**Tablo 36.** Tanımlayıcı İstatistikler

	<b>Ortalama</b>	<b>Standart Sapma</b>	<b>Katılımcı Sayısı</b>
<b>M1</b>	3,06	1,151	53
<b>M2</b>	3,32	1,252	53
<b>M3</b>	3,34	1,224	53
<b>M4</b>	3,08	,978	53
<b>M5</b>	3,15	,949	53
<b>M6</b>	3,06	,969	53
<b>M7</b>	2,87	1,038	53
<b>M8</b>	3,00	1,074	53
<b>M9</b>	3,02	1,168	53
<b>M10</b>	3,06	1,082	53
<b>M11</b>	3,04	1,037	53
<b>M12</b>	2,98	1,065	53
<b>M13</b>	2,94	,969	53
<b>M14</b>	3,13	,981	53
<b>M15</b>	3,00	,961	53
<b>M16</b>	3,15	,928	53
<b>M17</b>	3,17	1,033	53
<b>M18</b>	3,17	1,014	53
<b>M19</b>	3,15	1,099	53
<b>M20</b>	3,17	1,105	53
<b>M21</b>	3,28	1,045	53
<b>M22</b>	3,06	1,008	53
<b>M23</b>	3,32	1,052	53

## KMO Ölçü Değerleri

KMO Ölçüsü	Önerilen Düzey
0.90 - 1.00 Aralığı	Mükemmel
0.80 - 0.90 Aralığı	İyi
0.70 - 0.80 Aralığı	Orta
0.60 - 0.70 Aralığı	Zayıf
0.60 Altı	Kabul edilemez

**Tablo 37. KMO ve Bartlett Testi**

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluk Değeri		,884
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık ki-kare	967,157
	df	253
	Anlamlılık (P)	,000

KMO değeri 0,884 > %80 olarak bulunduğundan örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılabilmesi için yeterli olduğu söylenebilir. Ayrıca Bartlett's küresellik testi anlamlılık değerini sonucunun  $p < 0,05$  olması da verilerimizin faktör analizine uygun olduğuna işaret etmektedir. Aşağıdaki ortak varyans tablosu, her bir maddenin ortak varyansa olan katkısını göstermektedir. Tablo 47'dan verilerin faktör analizi yapılabilmesi için uygun olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 38. Ortak Varyans Tablosu**

Ortak Varyans Tablosu		
	Başlangıç	Çıkartma
M1	1,000	,876
M2	1,000	,733
M3	1,000	,881
M4	1,000	,770
M5	1,000	,828
M6	1,000	,819
M7	1,000	,683
M8	1,000	,659
M9	1,000	,802

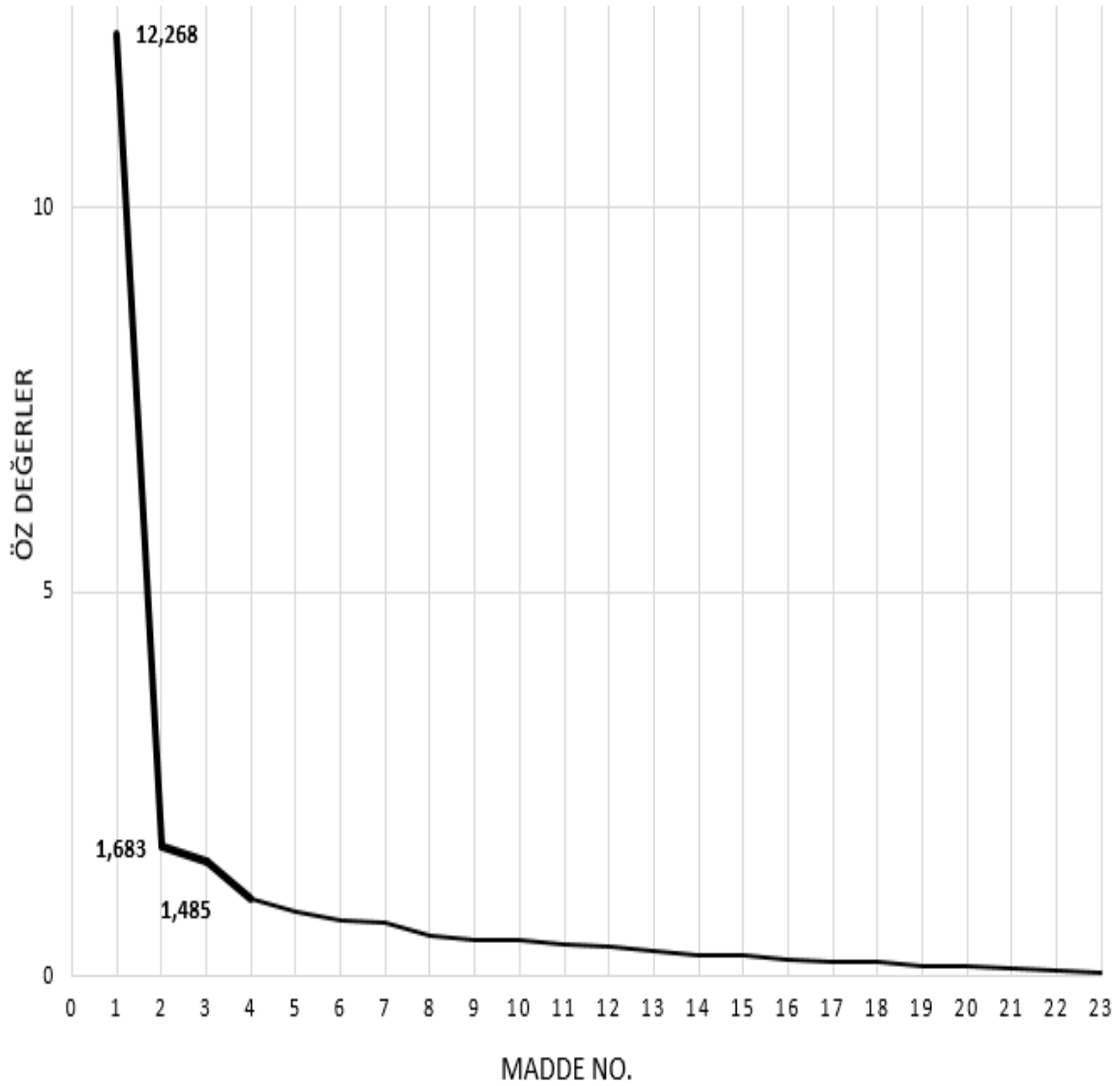
M10	1,000	,810
M11	1,000	,691
M12	1,000	,584
M13	1,000	,665
M14	1,000	,590
M15	1,000	,730
M16	1,000	,680
M17	1,000	,628
M18	1,000	,582
M19	1,000	,776
M20	1,000	,761
M21	1,000	,658
M22	1,000	,726
M23	1,000	,649

**Tablo 39. Açıklanan Toplam Varyans**

Maddeler	Başlangıç Öz Değerleri			Döndürülmüş Kareli Yüklerin Toplamı		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
1	12,268	53,338	53,338	12,268	53,338	53,338
2	1,683	7,320	60,657	1,683	7,320	60,657
3	1,485	6,458	67,116	1,485	6,458	67,116
4	,999	4,984	72,100			
5	,830	3,610	75,710			
6	,710	3,085	78,795			
7	,697	3,028	81,823			
8	,535	2,325	84,148			
9	,471	2,050	86,198			
10	,464	2,016	88,214			
11	,410	1,781	89,994			
12	,386	1,678	91,672			
13	,331	1,437	93,110			
14	,282	1,225	94,334			
15	,270	1,172	95,507			
16	,213	,925	96,432			
17	,192	,836	97,268			
18	,171	,743	98,011			
19	,124	,540	98,551			
20	,121	,526	99,077			
21	,095	,412	99,489			
22	,070	,306	99,796			
23	,047	,204	100,000			

Tablo 48'den de anlaşılacağı üzere; 1'den büyük özdeğerler (eigenvalues); ankette yer alan soruların 3 faktör altında toplandığını göstermektedir. 1. faktör toplamı toplam değişkenliğin % 53,3'ünü, 2. faktör % 7,3'ünü ve 3. faktör ise toplam değişkenliğin %6,5'ini açıklamaktadır. 1. ve 2. faktörler toplam değişkenliğin %60'ını, 1, 2 ve 3. faktörler toplam değişkenliğin % 67'sini açıklamaktadır. Dolayısıyla ölçme aracımızın geçerliliği % 67 olarak bulunmuştur.

### Şekil 9. Ölçeğin Faktör Analizi Yamaç Serpinti Grafiği



Yukarıda Şekil 9'de gösterilen yamaç serpinti grafiği de üç kırılıma, diğer bir ifadeyle anket sorularının üç faktör altında toplandığına işaret etmektedir.

**Tablo 40. Döndürölmüş Bileşen Matrisi**

Tablo 49, katılımcılara anket kapsamında yöneltilen soruların ilişkişel sosyal sermaye, yapısal sosyal sermaye ve işten ayrılma niyeti adı altında 3 faktörde toplandıklarını teyit etmektedir.

	Faktörler		
	1	2	3
M19	0,774		
M15	0,748		
M20	0,722		
M22	0,708		
M21	0,664		
M18	0,656		
M16	0,655		
M23	0,535		
M17	0,531		
M5		0,831	
M6		0,817	
M4		0,806	
M14		0,709	
M10		0,626	
M13		0,625	
M7		0,595	
M12		0,584	
M9		0,579	
M11		0,560	
M8		0,521	
M3			-0,877
M1			-0,839
M2			-0,791

## 5.9 Güvenilirlik Analizleri

### 5.9.1 İşten Ayrılma Niyeti (İAN) Ölçeğinin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

**Tablo 41. İAN Ölçeği Güvenilirlik Analiz Tablosu**

Güvenilirlik İstatistikleri		
Cronbach's Alpha	Standartize Olmuş Maddelere göre Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,906	,908	3

Ölçeğimizin güvenilirliğine işaret eden Cronbach's Alpha katsayısının İAN değişkenine ait test sonucunda  $0,906 > 0,7000$  olarak bulunduğu görülmektedir. Buradan hareketle araştırma kapsamında kullanılan İAN ölçeğinin güvenilir olduğu söylemek mümkün olabilmektedir. Maddeler arasındaki korelasyona bakıldığında da beklenildiği gibi aralarında pozitif yönlü bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

**Tablo 42. Maddeler Arasındaki Korelasyon Tablosu**

	M1	M2	M3
M1	1,000	,735	,833
M2	,735	1,000	,731
M3	,833	,731	1,000

**Tablo 43. İAN Madde - Toplam İstatistik**

	Ölçek Ortalaması (Madde Silinirse)	Ölçek Varyansı (Madde Silinirse)	Düzeltilmiş Madde - Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Cronbach's Alpha (Madde Silinirse)
M1	6,66	5,306	,842	,728	,844
M2	6,40	5,167	,765	,586	,908
M3	6,38	5,009	,837	,724	,845

Ölçeğin tamamından alınan puanlar ile ölçek maddelerinin puanlarının mukayese edildiği Madde - Toplam İstatistiği tablosundan ölçek puanlarıyla ölçek maddeleri arasında da pozitif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

### 5.9.2 İlişkisel Sosyal Sermaye (İSS) Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

**Tablo 44. İSS Ölçeği Güvenilirlik Analizi**

Cronbach's Alpha	Standardize Olmuş Maddelere göre Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,932	,931	11

Araştırma kapsamında bağımsız değişken olarak ele alınan ilişkisel sosyal sermaye ölçeğine bakıldığında söz konusu ölçeğe ait tespit edilen Cronbach's Alpha katsayısının  $0,932 > 0,70$  olduğu dolayısıyla buradan hareketle kullanılan İSS ölçeğinin de güvenilir olarak kabul edilebileceği ve ayrıca İSS ölçek maddeleri arasında da istenildiği gibi pozitif yönlü bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir.

**Tablo 45. İSS Maddeler Arası Korelasyon**

	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14
M4	1,000	,796	,645	,465	,513	,622	,542	,377	,371	,512	,390
M5	,796	1,000	,744	,587	,547	,639	,479	,444	,384	,574	,329
M6	,645	,744	1,000	,676	,517	,594	,511	,438	,374	,413	,214
M7	,465	,587	,676	1,000	,707	,684	,657	,630	,467	,547	,357
M8	,513	,547	,517	,707	1,000	,720	,712	,621	,504	,480	,474
M9	,622	,639	,594	,684	,720	1,000	,760	,666	,603	,663	,568
M10	,542	,479	,511	,657	,712	,760	1,000	,684	,585	,590	,518
M11	,377	,444	,438	,630	,621	,666	,684	1,000	,662	,729	,411
M12	,371	,384	,374	,467	,504	,603	,585	,662	1,000	,614	,444
M13	,512	,574	,413	,547	,480	,663	,590	,729	,614	1,000	,534
M14	,390	,329	,214	,357	,474	,568	,518	,411	,444	,534	1,000

**Tablo 46. İSS Madde - Toplam İstatistiği**

	Ölçek Ortalaması (Madde Silinirse)	Ölçek Varyansı (Madde Silinirse)	Düzeltilmiş Madde - Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Cronbach's Alpha (Madde Silinirse)
M4	30,25	64,727	,670	,704	,927
M5	30,17	64,490	,711	,775	,925
M6	30,26	65,006	,658	,684	,928
M7	30,45	62,753	,753	,694	,924
M8	30,32	62,222	,758	,677	,923
M9	30,30	59,369	,860	,751	,918
M10	30,26	61,583	,793	,705	,922
M11	30,28	62,976	,739	,712	,924
M12	30,34	64,075	,646	,517	,928
M13	30,38	63,893	,735	,703	,924
M14	30,19	66,579	,542	,441	,932

### 5.9.3 Yapısal Sosyal Sermaye (YSS) Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi

**Tablo 47. YSS Ölçeği Güvenilirlik Analizi**

Cronbach's Alpha	Standarize Olmuş Maddelere göre Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,927	,927	9

Tablo 42'ye bakıldığında YSS ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha katsayısının  $0,927 > 0,70$  şeklinde tespit edildiği, dolayısıyla araştırma kapsamında kullanılan YSS ölçeğinin güvenilir ve ölçek maddeleri arasında da pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

**Tablo 48. YSS Maddeler Arasındaki Korelasyon**

	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23
M15	1,000	,712	,601	,395	,546	,562	,517	,556	,552
M16	,712	1,000	,675	,504	,543	,593	,510	,525	,521
M17	,601	,675	1,000	,559	,587	,497	,578	,563	,639
M18	,395	,504	,559	1,000	,650	,523	,553	,574	,489
M19	,546	,543	,587	,650	1,000	,739	,615	,687	,623
M20	,562	,593	,497	,523	,739	1,000	,641	,717	,564
M21	,517	,510	,578	,553	,615	,641	1,000	,605	,616
M22	,556	,525	,563	,574	,687	,717	,605	1,000	,690
M23	,552	,521	,639	,489	,623	,564	,616	,690	1,000

**Tablo 49. YSS Madde - Toplam İstatistiği**

	Ölçek Ortalaması (Madde Silinirse)	Ölçek Varyansı (Madde Silinirse)	Düzeltilmiş Madde - Toplam Korelasyonu	Çoklu Kare Korelasyonu	Cronbach's Alpha (Madde Silinirse)
M15	25,47	44,254	,689	,585	,921
M16	25,32	44,299	,714	,642	,919
M17	25,30	42,984	,734	,618	,918
M18	25,30	44,061	,661	,518	,923
M19	25,32	41,568	,791	,683	,914
M20	25,30	41,869	,762	,688	,916
M21	25,19	42,925	,728	,554	,918
M22	25,42	42,709	,779	,663	,915
M23	25,15	42,746	,737	,603	,918

## BÖLÜM - 6

### BULGULAR -2 (Sosyal Ağ Analizi)

Bu bölümde bulgulara ilişkin detaylara geçmeden önce sosyal ağ analizi ile ilgili kısa da olsa bir bilgilendirme yapılmasının uygun olabileceği değerlendirilmektedir.

Sosyal ağ analizi ağırlıklı olarak 1970’li yıllardan sonra daha fazla araştırılan ve ele aldığı sosyal ilişki ve ağ düzenekleri ile bireyin sosyal yönlerine de atıfta bulunan, bunun yanında örgütün başarısına olan yansımaları tartışma götürmeyen, görece olarak rağbet gören (Sözen ve Gürbüz, 2012) önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde sosyal ağ analizleri kapsamında kişilerin olumlu sosyal ilişkilerinin yanı sıra olumsuz ilişkilerinin de bütüncül bir çerçevede (Eroğlu, 2005), örgüt, grup, takım ya da bireyler arasında farklı boyut ve analiz düzeyinde de incelenmesi mümkün olabilmektedir.

Sosyal ağ analizleri kapsamında ele alınması gereken önemli hususlardan biri ise aktörün sözü edilen ağda edindiği ilişki sayısı baz alınarak belirlenen merkeziliktir (Kim, vd., 2011). Bu çerçevede ağ düzeneği içerisinde en fazla ilişki ağına sahip aktör, en merkezde, diğer bir ifadeyle merkezi olarak kabul görmektedir. Ağ düzenekleri arasında derecelendirme yapılmasına da olanak sağlayan (Sözen ve Esatoğlu, 2010) merkezilik kavramı, aktörün özel konumu, söz konusu ağ yapısı içerisindeki gücü, akan bilgi trafiğinin neresinde bulunduğu gibi konularda araştırmacıya fikir verdiği ve merkezi durumda olan aktörün sahip olduğu merkezi konumunu bilgi akışını ve fırsatları kendi lehine çevirebileceği de (Hagedoorn, vd.,2006) ifade edilmektedir. Dolayısıyla bu konumdaki kişilerin, başkaları tarafından da güçlü ve güvenilir olarak görüldüğü, bu nedenle de nispeten daha az merkezi olan aktörlerin gücü elinde bulunduran bu aktöre bağımlılık hissi geliştirebilecekleri (Sargut, 2006) ifade edilmektedir.

Sosyal ağ analizleri kapsamında anketler önemli yer tutmaktadır. Bu anketlerin ilk kısmında diğer anketlerde olduğu gibi genellikle aktöre ilişkin demografik ya da betimsel bilgiler yer alır. Söz konusu bilgiler aktöre ilişkin cinsiyet, yaş, eğitim ve benzeri bilgilerin toplanmasını mümkün kılar. İkinci kısım ise arkadaşlık, tavsiye, nefret ilişkileri gibi ilişkisel verilere ait sorulardan oluşur. İlişkisel veriler, ağ yapıları aracılığıyla kişiler arası bağın

tespiti anlamında önem arz ederek sosyal ağ yapılarının esasını oluşturur (Knoke ve Kuklinski, 1982).

Matematiksel çizge ya da grafik kuramına dayanan ağ analizinin gerektiği gibi kullanıldığında istenileni açıklama anlamında pek çok sözlü anlatımdan çok daha etkili olabileceği (Hanneman ve Riddle, 2012) de yine belirtilen hususlar arasındadır. Sosyal ağ analizinde kullanılan ağ düzeneklerinin farklı çizimlere sahip olabilir ve bu anlamda tek bir doğru bulunmamaktadır. Bu görseller üzerinde uygun şekil ortaya çıkana kadar düzenleme yapılabilir. Buradaki amaç görselin iyi anlaşılmasıdır (Scott, 2000). Grafikler yönlü ya da yönsüz olabilmekte ve bu durum ilişkinin varlığı ya da yokluğu hakkında bilgi vermektedir. Yönsüz ilişkiler düz çizgilerle, ilişkinin doğrultusunun gösterildiği yönlü olanlar ise oklarla gösterilmekte ve ilişkinin asimetrik doğasına atıfta bulunmaktadır. İlişkinin karşılıklı olduğu, çizginin ucunda iki ok bulunması ile anlaşılır.

Ağ analizinde kullanılan matris verileri, analiz kolaylığı sağlaması açısından büyük önem arz eder (Hanneman ve Riddle, 2012). Makro, mezo ve mikro olarak üçe ayrılan ağ analiz düzeyleri, incelenen grup hakkında araştırmacıya bilgi vermesi açısından ön plana çıkan bir kavramdır. Bu çalışmamızda mikro düzey esas alınmıştır. Bir ağ düzeneğinde var olan çizgi sayısının, en çok çizgi sayısına oranı olarak ya da bağın ortalama gücü olarak ifade edilen yoğunluk kavramı da yine bu kapsamda kullanılan önemli kavramlar arasında yer alır. Ağda diğerleriyle bağlantısı olmayan izole ya da yalıtılmış durumda olan aktörlerin yoğunluğa da katkısı olmadığı söylenilir (Scott, 2000). Aktör sayısına göre değişen yoğunluk kavramı, bir diğer ifadeyle istatistiksel hesaplamalarda kullanılan ortalama, merkezi dağılım eğilimi kavramlarıyla hemen hemen eş anlamda kullanılır. Benzer şekilde istatistikte kullanılan standart sapma da ağ analizleri çerçevesinde derece merkezileşmesi olarak kabul edilir (Prell, 2012).

Merkezilik, aktör düzeyinde en çok kullanılan kavramlar arasındadır. Kişinin ilgili sosyal ağ bağlamında merkeze ne kadar yakın olduğu, söz konusu ağ ilişkilerinin dereceleri ile belirlenir ve ağların yapısal özelliği olarak kabul edilir (Freeman, 1979). Merkezi aktörlerin, ağ düzeneğinde yer alan diğer aktörlere göre daha fazla bilgiye erişebildikleri, bilgileri sentezleyebildikleri ve de var olan imkânları kendilerine fayda sağlayacak şekilde avantajlarına çevirebilecekleri (Hagedoorn, 2006) hatta diğerleri tarafından güvenilir ve saygın olarak kabul edildikleri (Tsai & Ghoshal, 1998) ifade edilir. Merkezi konumda

bulunan aktörler genellikle bağ kurmak için özel çaba göstermeyen, ancak bağ kurulmak için çaba sarf edilen aktörlerdir. Derece ise nokta merkeziliğini ölçmek için kullanılır ve bir noktanın etrafındaki noktalarla ne derece iyi bağlandığına işaret eder (Scott, 2000). Derece merkeziliği, aktör etkinliğini ölçen, arasındalık merkeziliği ise bireyin bilgi akışını kontrol edebilmesine ilişkin olasılık (Prell, 2012: 107) olarak tanımlanan, hesaplanması kolay ve bireyin sahip olduğu doğrudan bağlantılara işaret eden bir merkezilik ölçütüdür. Yüksek düzeyde çıkan bir derece merkeziliği bilginin daha önceden elde edilerek yayılabildiği bir ortama işaret eder (Prell, 2012). Giden ve gelen derece merkeziliği olarak iki farklı şekilde hesaplanabilmekte olup aktörden çıkan bağların sayısı giden derece, aktöre gelen bağların sayısı ise gelen derece merkeziliği olarak ifade edilebilir.

Arasındalık merkeziliği ise bireyin sosyal ağ düzeneğindeki konumunu ön plana çıkarır. Eğer söz konusu birey ayrılmış gruplar arasında konumlandığıysa arasındalık merkeziliği yüksek çıkacaktır. Bu değer jeodezik uzaklığın hesaplanmasında da kullanılmaktadır (Prell, 2012). Arasındalık merkeziliğinin sıfır olması söz konusu aktörün sosyal ağda izole olduğu anlamına gelir ki bu durum kurum ya da kuruluşların açısından önem arz eder. (Tüzüntürk, 2012). Aktörler arasında en kısa konumunda bulunan aktörün söz konusu arasındalık konumunu kesmesi halinde en kısa yol ortadan kalkacak ve diğer bir yol devreye girecektir. Bu kişilerin bilgiye doğrudan müdahaleleri söz konusu olabilmektedir. (Borgatti vd., 2013).

## 6.1 BİLİŞL (Bilgi İşlem) Olumsuz İlişkiler

**Tablo 50.** BİLİŞL Olumsuz İlişkiler Tanımsal İstatistikler

		-----
1	# of nodes	21 *
2	# of ties	37 *
3	Avg Degree	1.762 *
4	Indeg H-Index	4
5	K-core index	3
6	Deg Centralization	0.247
7	Out-Centralization	0.117
8	In-Centralization	0.327
9	Indeg Corr	0.139
10	Outdeg Corr	0.149
11	Density	0.088 *
12	Components	21
13	Component Ratio	1
14	Connectedness	0.212
15	Fragmentation	0.788
16	Closure	0.244
17	Avg Distance	1.865
18	Prop within 3	0.200
19	# w/in 3	84
20	SD Distance	0.914
21	Diameter	5 *
22	Wiener Index	166
23	Dependency Sum	77
24	Breadth	0.859
25	Compactness	0.141
26	Small Worldness	
27	Mutuals	0
28	Asymmetrics	0.176
29	Nulls	0.824
30	Arc Reciprocity	0
31	Dyad Reciprocity	0

## 6.2 BİLİŞL Olumsuz Derece Merkeziliği

Bir aktörün bir ağ düzeneğinde sahip olduğu bağlantıların sayısı olarak da ifade edilen derece merkeziliğinin yüksek düzeyde çıkması durumu; bilginin daha önceden elde edilerek yayılabildiği, aktörün etkin rol oynadığı bir ortama işaret etmektedir (Prell, 2012). Giden ve gelen derece merkeziliği olarak iki farklı şekilde hesaplanabilen derece merkeziliğinde aktörden çıkan bağların sayısı “giden derece”, aktöre gelen bağların sayısı ise “gelen derece” merkeziliği olarak ifade edilebilir.

Tablo 51 incelendiğinde B19 kod isimli engelli çalışanın normalize edilmiş DışDerece (NrmOutDeg) değeri ile İçDerece (NrmInDeg) değerlerinin birebir aynı yani 20 olduğu ve bu durumun kendisinin bazı çalışanlardan hoşlanmadığı kadar kendisinin de aynı oranda başkaları tarafından sevilmediği şekline yorumlanabilir. Ağın merkezileşme iç derecesine bakıldığında gelen olumsuz ilişkiler bakımından ağdaki aktörlerin %32.75'inin diğer aktörler tarafından sevilmediği görülmektedir. Ağın merkezileşme dış derecesine bakıldığında ise gelen olumsuz ilişkiler bakımından ağdaki aktörlerin %11.75'inin diğer aktörleri sevmediği görülmektedir. Bir diğer ifadeyle sevilmeyenler yani diğerleri tarafından en fazla olumsuz ağa sahip olanların oranı diğerlerinden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 51. BİLİŞL Olumsuz Derece Merkeziliği**

	1	2	3	4
	DışDerece	İçDerece	NrmDışDer	NrmİçDer
11 B19F	4	4	20	20
14 B10F	4	1	20	5
3 B15F	3	0	15	0
17 B11F	3	1	15	5
19 B4F	3	3	15	15
4 B9F	3	1	15	5
5 B5F	2	1	10	5
6 B7F	2	0	10	0
1 B6F	2	1	10	5
18 B12F	2	0	10	0
15 B1F	2	1	10	5
20 B8F	2	0	10	0
9 B21F	2	1	10	5
21 B16F	2	1	10	5
2 B14F	1	0	5	0
12 B18F	0	6	0	30
13 B17F	0	4	0	20
8 B2F	0	0	0	0
7 B3F	0	0	0	0
10 B20F	0	4	0	20
16 B13F	0	8	0	40

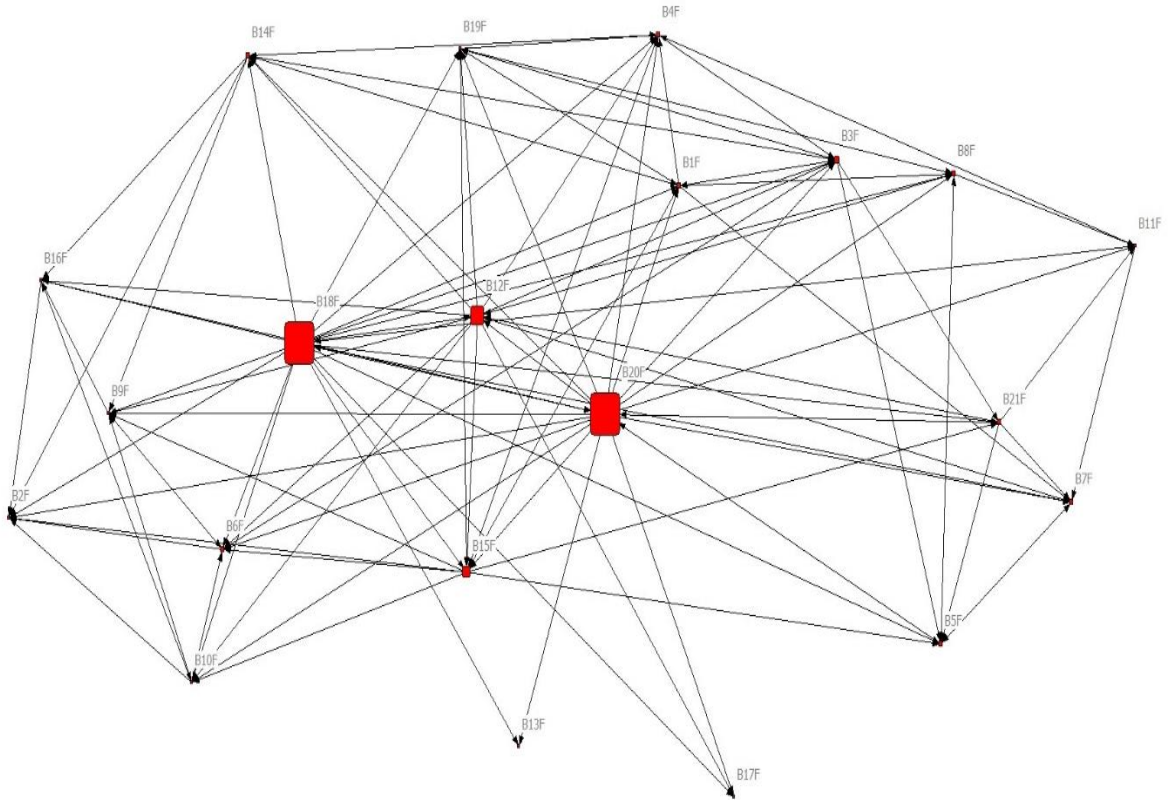
**Tablo 52. BİLİŞL Olumsuz Derece Merkeziliği İstatistikler**

	1	2	3	4
	DışDerece	İçDerece	NrmDışDer	NrmİçDer
1 Ortalama	1.762	1.762	8.810	8.810
2 Std Sap	1.306	2.180	6.529	10.900
3 Toplam	37.000	37.000	185.000	185.000
4 Varyans	1.705	4.753	42.630	118.821
5 SSQ	101.000	165.000	2525.000	4125.000
6 MCSSQ	35.810	99.810	895.238	2495.238
7 Euc Norm	10.050	12.845	50.249	64.226
8 Minimum	0.000	0.000	0.000	0.000
9 Maksimum	4.000	8.000	20.000	40.000

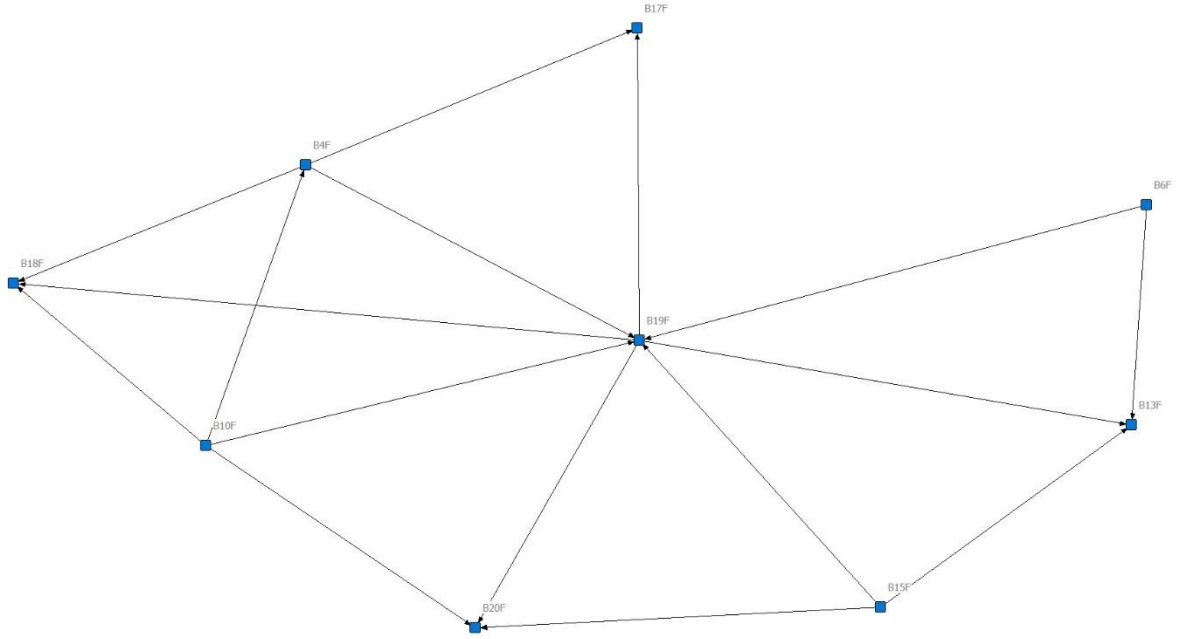
Ağ Merkezileşmesi (Dış derece) = %11.750

Ağ Merkezileşmesi (İç derece) = %32.750

**Şekil 10. BİLİŞL Olumsuz Derece Merkeziliği Haritası**



## Şekil 11. BİLİŞL Olumsuz EGO Haritası



### 6.3 BİLİŞL (Bilgi İşlem) Danışma İlişkileri

Tablo 53. BİLİŞL Danışma Tanımlayıcı İstatistikler

-----		
1	# of nodes	21 *
2	# of ties	132 *
3	Avg Degree	6.286 *
4	Indeg H-Index	7
5	K-core index	7
6	Deg Centralization	0.542
7	Out-Centralization	0.720
8	In-Centralization	0.248
9	Indeg Corr	0.103
10	Outdeg Corr	0.351
11	Density	0.314 *
12	Components	5
13	Component Ratio	0.200
14	Connectedness	0.810
15	Fragmentation	0.190
16	Closure	0.522
17	Avg Distance	1.679
18	Prop within 3	0.810
19	# w/in 3	340
20	SD Distance	0.594
21	Diameter	3 *
22	Wiener Index	571

23	Dependency Sum	231
24	Breadth	0.447
25	Compactness	0.553
26	Small Worldness	
27	Mutuals	0.119
28	Asymmetrics	0.390
29	Nulls	0.490
30	Arc Reciprocity	0.379
31	Dyad Reciprocity	0.234

### 6.3.1 BİLİŞL Danışma Derece Merkeziliği

Normalize edilen dış ve iç dereceler korelasyon ve regresyon hesaplarının daha kolay yapılabilmesi amacıyla 100 üzerinden değerlendirilmektedir. Tablo 54'e bakıldığında B19 kodlu engelli çalışanın ortalamasının (31.429) çok altında olduğu görülmektedir. Bu durum kendisine çok fazla danışılmaması olarak değerlendirilebilir. B19; diğer bir ifadeyle, ne çok fazla danışan ne de danışılan konumundadır. Ortalama değer in oldukça altında yer alması kendisinin ileride dışlanmışlık sorunu yaşayabileceğine de işaret etmektedir.

**Tablo 54. BİLİŞL Danışma Derece Merkeziliği Tablosu**

	1	2	3	4
	DışDerece	İçDerece	NrmDışDer	NrmİçDer
10 B20F	20	9	100	45
12 B18F	20	8	100	40
14 B10F	17	4	85	20
18 B12F	13	7	65	35
19 B4F	12	6	60	30
15 B1F	8	4	40	20
9 B21F	6	4	30	20
5 B5F	5	6	25	30
3 B15F	5	6	25	30
1 B6F	4	11	20	55
17 B11F	4	8	20	40
11 B19F	4	5	20	25
20 B8F	4	8	20	40
4 B9F	3	4	15	20
2 B14F	3	5	15	25
6 B7F	2	9	10	45
21 B16F	2	5	10	25
13 B17F	0	4	0	20
7 B3F	0	6	0	30
8 B2F	0	7	0	35
16 B13F	0	6	0	30

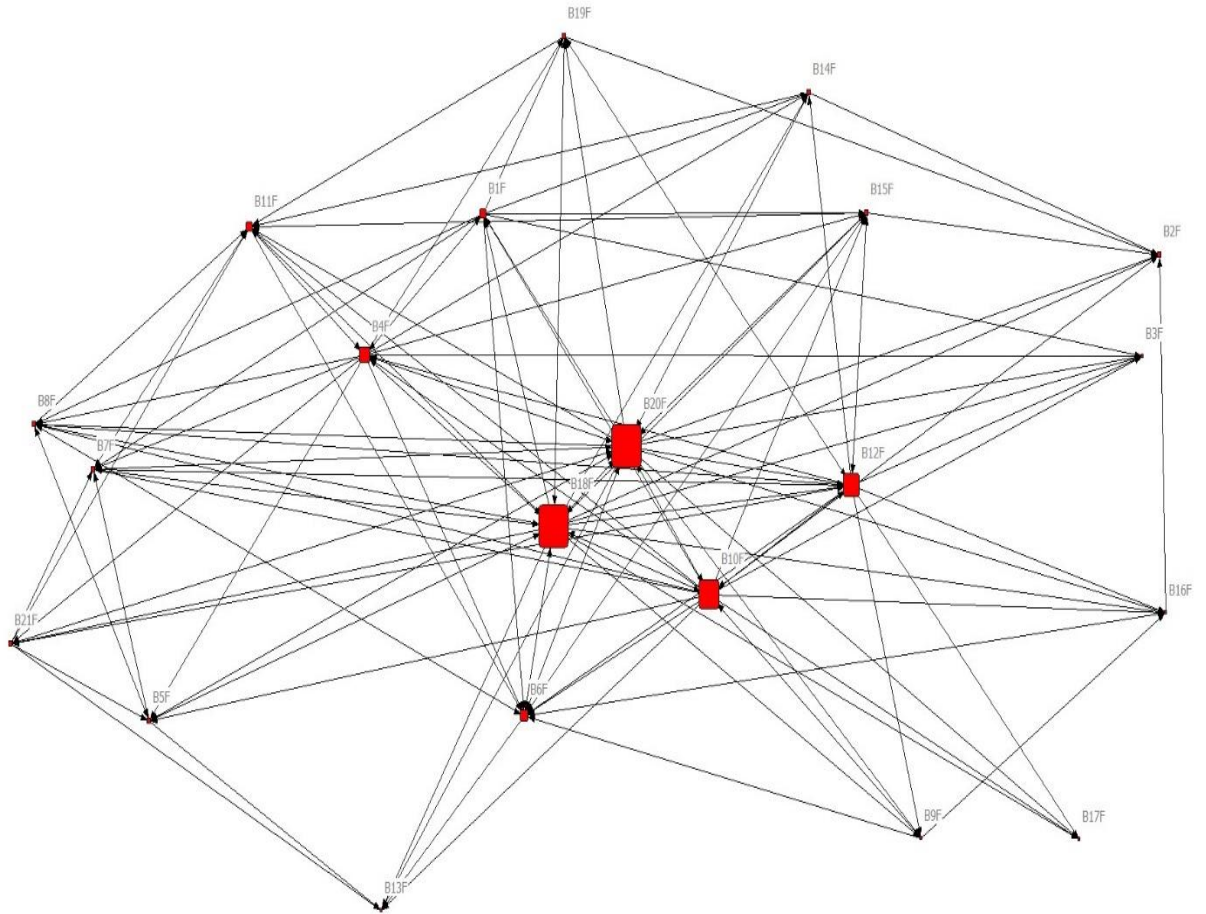
**Tablo 55. BİLİŞL Danışma Derece Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

	1	2	3	4
	DışDerece	İçDerece	NrmDışDer	NrmİçDer
1 Ortalama	6.286	6.286	31.429	31.429
2 Std Sap	6.219	1.931	31.097	9.654
3 Toplam	132.000	132.000	660.000	660.000
4 Varyans	38.680	3.728	967.007	93.197
5 SSQ	1642.000	908.000	41050.000	22700.000
6 MCSSQ	812.286	78.286	20307.143	1957.143
7 Euc Norm	40.522	30.133	202.608	150.665
8 Minimum	0.000	4.000	0.000	20.000
9 Maksimum	20.000	11.000	100.000	55.000

Ağ Merkeziliği (DışDerece) = %72.000

Ağ Merkeziliği (Indegree) = %24.750

**Şekil 12. BİLİŞL Derece Merkeziliği Grafiği**



### 6.3.2 BİLİŞL Danışma Arasındalık Merkeziliği

Arasındalık merkeziliği bireyin bilgi akışını kontrol edebilmesine ilişkin olasılık (Prell, 2012) olarak tanımlanan, hesaplanması kolay ve bireyin sahip olduğu doğrudan bağlantılara işaret eden bir merkezilik ölçütüdür. Arasındalık merkeziliği bir aktörün, diğer aktörleri birbirine bağlayan en kısa yolların üstünde yer alarak ve ağdaki diğer aktör çiftleri için potansiyel bir "aracı" sıfatıyla hizmet etme derecesidir.

Dolayısıyla Tablo 56'de yer alan B19 isimli engelli çalışanın normalize edilmiş arasındalık değeri olan 0.792, kendisinin bağlı olduğu birim içerisinde çok bariz bir şekilde dışlanmış olduğuna işaret etmektedir. Kapsayıcı davranış kapsamında söz konusu engelli çalışanın olduğu kadar bu durumdaki diğer çalışanların da sistemin içerisine çekilip dışlanma yönündeki endişelerini giderecek, onları tekrar sisteme entegre edebilecek yönetim yaklaşımlarının benimsenmesi önem etmektedir. Örgüt ve birey bütünlüğünün sağlanabilmesi ve konuya ilişkin pek çok değişkene etki etmesi açısından bu durumun hassasiyetle değerlendirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

**Tablo 56. BİLİŞL Danışma Arasındalık Merkeziliği**

	1	2
	Arasındalık n	Arasındalık
	-----	-----
10 B20F	66.464	17.491
12 B18F	56.356	14.831
18 B12F	28.186	7.417
1 B6F	27.931	7.350
14 B10F	15.613	4.109
19 B4F	9.145	2.407
17 B11F	6.433	1.693
20 B8F	5.143	1.353
11 B19F	3.010	0.792
3 B15F	2.902	0.764
5 B5F	2.900	0.763
2 B14F	2.069	0.544
6 B7F	1.960	0.516
9 B21F	1.402	0.369
21 B16F	0.800	0.211
15 B1F	0.686	0.180
13 B17F	0.000	0.000
7 B3F	0.000	0.000
4 B9F	0.000	0.000
8 B2F	0.000	0.000
16 B13F	0.000	0.000

**Tablo 57. BİLİŞL Danışma Arasındalık Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

	-----	-----
1 Ortalama	11.000	2.895
2 Std Sap	18.335	4.825
3 Toplam	231.000	60.789
4 Varyans	336.162	23.280
5 SSQ	9600.397	664.847
6 MCSSQ	7059.397	488.878
7 Euc Norm	97.982	25.785
8 Minimum	0.000	0.000
9 Maksimum	66.464	17.491

Ağ Merkezilik İndeksi = %15.33

### 6.3.3 BİLİŞL Danışma Akış Merkeziliği

Tablo 58'den engelli çalışmamızın (B19) çok az kişiye danıştığı ve bu anlamda neredeyse hiç alternatifinin olmadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla söz konusu çalışmamızın ulaşmak istediği noktaya son derece sınırlı sayıdaki kişi ya da kişiler üzerinden ulaşabildiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 58. BİLİŞL Danışma Akış Merkeziliği**

	1	2
	Akış	nAkış
	-----	-----
1 B6F	83.030	21.850
2 B14F	0.508	0.134
3 B15F	0.742	0.195
4 B9F	11.691	3.077
5 B5F	3.797	0.999
6 B7F	4.408	1.160
7 B3F	0.000	0.000
8 B2F	0.000	0.000
9 B21F	0.508	0.134
10 B20F	92.730	24.403
11 B19F	0.929	0.244
12 B18F	82.202	21.632
13 B17F	0.000	0.000
14 B10F	11.699	3.079
15 B1F	1.149	0.302
17 B11F	23.874	6.283
18 B12F	19.083	5.022
19 B4F	11.949	3.144
20 B8F	54.969	14.466
21 B16F	6.424	1.691

Ağ Merkezilik İndeksi = %20.232

**Tablo 59. BİLİŞL Danışma Akış Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikleri**

	1	2
	Akış	nAkış
1 Mean	19.509	5.134
2 Std Dev	29.847	7.854
3 Sum	409.691	107.813
4 Variance	890.841	61.693
5 SSQ	26700.375	1849.056
6 MCSSQ	18707.664	1295.545
7 Euc Norm	163.402	43.001
8 Minimum	0.000	0.000
9 Maximum	92.730	24.403

	1	2
	Akış	nAkış
1 B6F	213.000	22.118
2 B14F	2.000	0.198
3 B15F	6.000	0.606
4 B9F	48.000	4.844
5 B5F	17.000	1.721
6 B7F	22.000	2.178
7 B3F	0.000	0.000
8 B2F	0.000	0.000
9 B21F	4.000	0.404
10 B20F	278.000	29.202
11 B19F	7.000	0.714
12 B18F	257.000	26.939
13 B17F	0.000	0.000
14 B10F	0.000	0.000
15 B1F	-3.000	-0.312
16 B13F	0.000	0.000
17 B11F	71.000	7.320
18 B12F	73.000	7.588
19 B4F	52.000	5.411
20 B8F	168.000	17.409
21 B16F	20.000	1.965

Ağ Merkezilik İndeksi = %24.246

**Tablo 60. BİLİŞL Danışma Akış Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

	1	2
	Akış	nAkış
	-----	-----
1 Mean	58.810	6.110
2 Std Dev	87.549	9.164
3 Sum	1235.000	128.306
4 Variance	7664.821	83.975
5 SSQ	233591.000	2547.408
6 MCSSQ	160961.234	1763.485
7 Euc Norm	483.313	50.472
8 Minimum	-3.000	-0.312
9 Maximum	278.000	29.202

### 6.3.4 BİLİŞL Danışma Özvektör Merkeziliği

Özvektör merkeziliği, bir aktörün merkeziliğini yalnızca bağlantılarına göre değil aynı zamanda o aktörün bağlantılarının merkeziliğine göre hesaplayan bir merkezilik endeksidir. Bu nedenle özvektör merkeziliği sosyal ağlara yönelik çalışmalarda giderek popüler hale gelen önemli endeks olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 60'a bakıldığında engelli çalışan B19'un normalize edilen özvektör değerinin 21.915 olduğu ve bu değer in ortalama değer 27.573'ün altında kaldığı ya da yüksek olmadığı değerlendirilebilir.

**Tablo 61. BİLİŞL Danışma Özvektör Merkeziliği**

	1	2
	ÖzVektör	nÖzVektör
	-----	-----
1 B6F	0.155	21.915
2 B14F	0.155	21.915
3 B15F	0.155	21.915
4 B9F	0.155	21.915
5 B5F	0.155	21.915
6 B7F	0.155	21.915
7 B3F	0.155	21.915
8 B2F	0.435	61.522
9 B21F	0.155	21.915
10 B20F	0.155	21.915
11 B19F	0.155	21.915
12 B18F	0.155	21.915
13 B17F	0.435	61.522
14 B10F	0.155	21.915

15	B1F	0.155	21.915
16	B13F	0.435	61.522
17	B11F	0.155	21.915
18	B12F	0.155	21.915
19	B4F	0.155	21.915
20	B8F	0.155	21.915
21	B16F	0.155	21.915

**Tablo 62. BİLİŞL Danışma Özvektör Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

	1	2	
	ÖzVektör	nÖzVektör	
	-----	-----	
1	Ort	0.195	27.573
2	Std Sap	0.098	13.860
3	Toplam	4.094	579.042
4	Varyans	0.010	192.087
5	SSQ	1.000	20000.000
6	MCSSQ	0.202	4033.819
7	Euc Norm	1.000	141.421
8	Minimum	0.155	21.915
9	Maksimum	0.435	61.522
10	N of Obs	21.000	21.000

Ağ Merkezilik İndeksi = %45.91

#### 6.4 BİLİŞL (Bilgi İşlem) Arkadaşlık İlişkileri

**Tablo 63. BİLİŞL Arkadaşlık Tanımsal İstatistikler**

	-----	
1	# of nodes	21 *
2	# of ties	111 *
3	Avg Degree	5.286 *
4	Indeg H-Index	6
5	K-core index	7
6	Deg Centralization	0.605
7	Out-Centralization	0.772
8	In-Centralization	0.090
9	Indeg Corr	-0.023
10	Outdeg Corr	0.295
11	Density	0.264 *
12	Components	5
13	Component Ratio	0.200
14	Connectedness	0.812
15	Fragmentation	0.188
16	Closure	0.538
17	Avg Distance	2.032 *

18	Prop within 3	0.736
19	# w/in 3	309
20	SD Distance	0.976
21	Diameter	5 * (EN UZUN BAĞ)
22	Wiener Index	693
23	Dependency Sum	352
24	Breadth	0.502
25	Compactness	0.498
26	Small Worldness	
27	Mutuals	0.076
28	Asymmetrics	0.376
29	Nulls	0.548
30	Arc Reciprocity	0.288
31	Dyad Reciprocity	0.168

**Tablo 64. BİLİŞL Arkadaşlık Derece Merkeziliği**

	1	2	3	4
	DışDerece	İçDerece	NrmDışDer	NrmİçDer
10 B20F	20	3	100	15
12 B18F	20	2	100	10
18 B12F	13	5	65	25
3 B15F	8	6	40	30
15 B1F	7	6	35	30
7 B3F	5	6	25	30
9 B21F	5	5	25	25
11 B19F	4	6	20	30
14 B10F	4	5	20	25
2 B14F	4	6	20	30
5 B5F	3	7	15	35
1 B6F	3	6	15	30
17 B11F	3	4	15	20
4 B9F	3	7	15	35
19 B4F	3	6	15	30
20 B8F	3	6	15	30
6 B7F	2	7	10	35
21 B16F	1	6	5	30
13 B17F	0	3	0	15
8 B2F	0	7	0	35
16 B13F	0	2	0	10

**Tablo 65. BİLİŞL Arkadaşlık Tanımlayıcı İstatistikler**

	1	2	3	4
	Dış Derece	İç Derece	Nrm Dış Der	Nrm İç Der
1 Ortalama	5.286	5.286	26.429	26.429
2 Std Sap	5.573	1.547	27.866	7.737
3 Toplam	111.000	111.000	555.000	555.000
4 Varyans	31.061	2.395	776.531	59.864
5 SSQ	1239.000	637.000	30975.000	15925.000
6 MCSSQ	652.286	50.286	16307.143	1257.143
7 Euc Norm	35.199	25.239	175.997	126.194
8 Minimum	0.000	2.000	0.000	10.000
9 Maksimum	20.000	7.000	100.000	35.000

Ağ Merkezilik (Dış Derece) = %77.250

#### 6.4.1 BİLİŞL Bilgi İşlem Arkadaşlık Arasındalık Merkeziliği

Tablo 66'daki değer ağ düzeneğinde arasındalık değerinin çok düşük olduğu yönünde olup bu durum engelli çalışmamız B19'un ağda etkin konumda olmadığını ifade etmektedir. Ağ merkezileşme indeksine bakıldığında da en kısa yollar üzerinde konumlanan aktörlerin, ağ düzeneğindeki diğer aktörlerin ancak yaklaşık %10'unu teşkil ettiği görülmektedir.

**Tablo 66. BİLİŞL Arkadaş Arasındalık Merkeziliği**

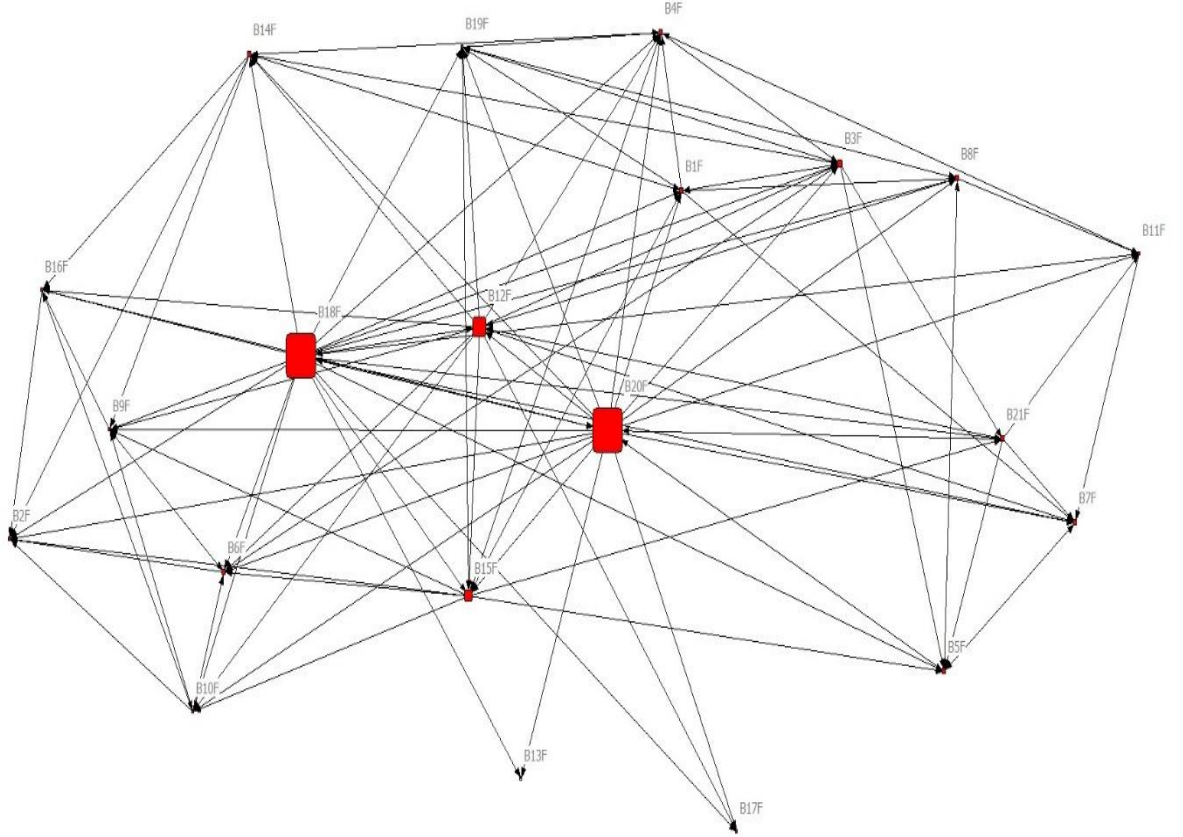
	1	2
	Arasındalık	nArasındalık
7 B3F	54.245	14.275
10 B20F	46.390	12.208
18 B12F	36.548	9.618
9 B21F	34.057	8.962
1 B6F	33.343	8.774
15 B1F	26.724	7.033
5 B5F	24.724	6.506
3 B15F	23.488	6.181
12 B18F	15.845	4.170
20 B8F	15.305	4.028
17 B11F	9.679	2.547
2 B14F	9.479	2.494
11 B19F	7.402	1.948
4 B9F	5.033	1.325
6 B7F	4.652	1.224
19 B4F	2.700	0.711
14 B10F	1.543	0.406
21 B16F	0.843	0.222
13 B17F	0.000	0.000
8 B2F	0.000	0.000
16 B13F	0.000	0.000

**Tablo 67. BİLİŞL Arkadaş Arasındalık Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

		1	2
		Arasındalık	nArasındalık
1	Mean	16.762	4.411
2	Std Dev	16.124	4.243
3	Sum	352.000	92.632
4	Variance	259.995	18.005
5	SSQ	11360.086	786.710
6	MCSSQ	5459.895	378.109
7	Euc Norm	106.584	28.048
8	Minimum	0.000	0.000
9	Maximum	54.245	14.275

Ağ Merkeziliği İndeksi = %10.36

**Şekil 13. BİLİŞL Arkadaş Arasındalık Merkeziliği Grafiği**



Bir aktörün diğerlerine ne kadar yakın olduğunu bulmanın bir başka yolu da aktörün diğerlerine kaç adımda ulaşabileceğini sorgulamaktır (Scott, 2000). Bir aktörün merkezilik derecesinin yüksek çıkması onun merkeze yakın olması anlamına gelir ve çevresindeki noktalarla ne kadar iyi bağlandığını gösterir (Krackhardt ve Brass, 1994). Dolayısıyla erişim merkeziliği yüksek olan aktörlerin diğerlerine göre ağ bağlantıları aracılığıyla daha fazla bilgiye erişim imkânına sahip oldukları bilinmektedir. Tablo 68’ye bakıldığında B19 kod isimli engelli çalışmamızın erişim merkeziliği değerinin ortalama olan 0,52’ye eşit olduğu dolayısıyla söz konusu değerinin diğer çalışanlara göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır.

**Tablo 68. BİLİŞL Arkadaşlık Erişim Merkeziliği**

	1	2	3	4
	DışdwEriş	İçdwEriş	nDışdwEriş	nİçdwEriş
	-----	-----	-----	-----
10	21.000	9.083	1.000	0.433
12	21.000	7.650	1.000	0.364
18	17.167	10.500	0.817	0.500
3	14.500	11.333	0.690	0.540
15	13.750	11.333	0.655	0.540
9	13.500	11.000	0.643	0.524
7	12.667	12.000	0.603	0.571
5	12.500	12.000	0.595	0.571
17	12.500	9.833	0.595	0.468
11	12.083	11.667	0.575	0.556
20	12.000	11.167	0.571	0.532
2	11.283	11.667	0.537	0.556
6	11.167	11.667	0.532	0.556
19	10.917	11.333	0.520	0.540
1	10.583	11.833	0.504	0.563
14	9.517	11.333	0.453	0.540
4	9.017	12.500	0.429	0.595
21	2.000	12.333	0.095	0.587
13	1.000	8.983	0.048	0.428
8	1.000	13.167	0.048	0.627
16	1.000	7.767	0.048	0.370

**Tablo 69. BİLİŞL Arkadaşlık Erişim Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

		1	2	3	4
		DışdwEriş	İçdwEriş	nDışdwEriş	nİçdwEriş
		-----	-----	-----	-----
1	Ortalama	10.96	10.96	0.52	0.52
2	Std Dev	5.61	1.45	0.27	0.07
3	Sum	230.15	230.15	10.96	10.96
4	Varyans	31.47	2.11	0.07	0.00
5	SSQ	3183.26	2566.55	7.22	5.82

#### 6.4.2 BİLİŞL Arkadaşlık Akış Merkeziliği

Akış arasındalığı ağdaki bir aktörün, alternatif yani aracı dışında farklı yollardan da diğerlerine ulaşma alternatiflerin çok olması anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle arasındalık, ulaşılmak istenen hedefe en kısa yoldan bir aracıyla ulaşabileceğine ancak bu anlamda farklı alternatiflerin bulunduğu anlamına gelir. Bu durumum, aktörün ulaşmak istediği kişiye olan bağımlılığını azalacağı, alternatiflerin yolların ise çoğalacağı anlamına gelir. Nitekim Tablo 70'e bakıldığında da engelli çalışmamız B19'un 21.688 olan akış merkeziliği değerinin orta düzeyde bir akış merkeziliğine işaret ettiği söylenebilir.

**Tablo 70. BİLİŞL Arkadaşlık Akış Merkeziliği**

		1	2
		Akış	nAkış
		-----	-----
1	B6F	122.226	32.165
2	B14F	6.943	1.827
3	B15F	76.533	20.140
4	B9F	2.350	0.618
5	B5F	74.081	19.495
6	B7F	10.600	2.789
7	B3F	120.867	31.807
8	B2F	0.000	0.000
9	B21F	74.314	19.556
10	B20F	34.510	9.081
11	B19F	82.414	21.688
12	B18F	40.676	10.704
13	B17F	0.000	0.000
14	B10F	0.476	0.125
15	B1F	85.998	22.631
16	B13F	0.000	0.000
17	B11F	42.633	11.219
18	B12F	23.676	6.231
19	B4F	26.833	7.061
20	B8F	29.500	7.763
21	B16F	0.250	0.066

Ağ Merkezilik İndeksi = %22.525

**Tablo 71. BİLİŞL Arkadaşlık Akış Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

		1	2
		Akış	nAkış
		-----	-----
1	Ort	40.709	10.713
2	Std Sap	39.511	10.398
3	Top	854.881	224.969
4	Varyans	1561.091	108.109
5	SSQ	67583.922	4680.327
6	MCSSQ	32782.902	2270.284
7	Euc Norm	259.969	68.413
8	Minimum	0.000	0.000
9	Maksimum	122.226	32.165

### 6.4.3 BİLİŞL Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği

Özvektör merkeziliği, bağlantı kurulan aktörler ne kadar merkezi konumda iseler onlarla bağlantı kuran aktör de popüler hale getirmekte ve netice olarak özvektör merkeziliği artmaktadır. Aşağıdaki tabloya bakıldığında B13 ve B17 isimli aktörlerin ön plan acıktığı görülmektedir. İnceleme kapsamında yer alan ve B19 olarak kodlanan engelli çalışmamızın özvektör merkeziliği derecesinin arkadaşlık listesinde vasatın üzerine çıkamadığı görülmektedir. Şayet söz konusu çalışmamızın özvektör değeri yüksek çıksaydı, onun ağ düzeneğinde güçlü insanlarla irtibat sağladığını ya da onlar tarafından korunup kollandığını söylemek mümkün olacaktı. Özvektörün çok düşük olması, kişinin merkezle çok irtibatın olmadığı anlamına geleceğinden, bunun dışlanmışlığı arttıracığı söylenebilir. Bu çalışmamın ileride izole olma tehlikesi de olabilirdi.

**Tablo 72. BİLİŞL Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği**

		1	2
		ÖzVektör	nÖzVektör
		-----	-----
1	B6F	0.155	21.915
2	B14F	0.155	21.915
3	B15F	0.155	21.915
4	B9F	0.155	21.915
5	B5F	0.155	21.915
6	B7F	0.155	21.915
7	B3F	0.155	21.915
8	B2F	0.435	61.522
9	B21F	0.155	21.915
10	B20F	0.155	21.915
11	B19F	0.155	21.915
12	B18F	0.155	21.915
13	B17F	0.435	61.522 *
14	B10F	0.155	21.915

15	B1F	0.155	21.915
16	B13F	0.435	61.522 *
17	B11F	0.155	21.915
18	B12F	0.155	21.915
19	B4F	0.155	21.915
20	B8F	0.155	21.915
21	B16F	0.155	21.915

**Tablo 73. BİLİŞL Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

		1	2
		ÖzVektör	nÖzVektör
		-----	-----
1	Ort	0.195	27.573
2	Std Sap	0.098	13.860
3	Top	4.094	579.042
4	Varyans	0.010	192.087
5	SSQ	1.000	20000.000
6	MCSSQ	0.202	4033.819
7	Euc Norm	1.000	141.421
8	Minimum	0.155	21.915
9	Maksimum	0.435	61.522
10	N of Obs	21.000	21.000

Ağ Merkezileşme İndeksi = %45.91

## 6.5 KTPH (Kütüphane) Olumsuz İlişkiler

**Tablo 74. KTPH Olumsuz İlişkiler Tanımsal İstatistikler**

1	# of nodes	27
2	# of ties	55
3	Avg Degree	2.037
4	Indeg H-Index	4
5	K-core index	3
6	Deg Centralization	0.335
7	Out-Centralization	0.158
8	In-Centralization	0.398
9	Indeg Corr	0.214
10	Outdeg Corr	0.047
11	Density	0.078
12	Components	21
13	Component Ratio	0.769
14	Connectedness	0.269
15	Fragmentation	0.731
16	Closure	0.200
17	Avg Distance	2.492
18	Prop within 3	0.212

19	# w/in 3	149
20	SD Distance	1.475
21	Diameter	7
22	Wiener Index	471
23	Dependency Sum	282
24	Breadth	0.850
25	Compactness	0.150
26	Small Worldness	
27	Mutuals	0.006

### 6.5.1 KTPH Olumsuz Derece Merkeziliği

Tablo 75 incelendiğinde K7 isimli engelli çalışanın normalize edilmiş DışDerece (NrmOutDeg) değerinin 23.077, İçDerece (NrmInDeg) değerlerinin ise 0,000 olduğu anlaşılmaktadır. Ağın merkezileşme i derecesine bakıldığında gelen olumsuz ilişkiler bakımından ağdaki aktörlerin %39.79'inin diğer aktörler tarafından sevilmediği görülmektedir. Ağın merkezileşme dış derecesine bakıldığında ise gelen olumsuz ilişkiler bakımından ağdaki aktörlerin %15.83'inin diğer aktörleri sevmediği görülmektedir. Bir diğer ifadeyle sevilmeyenler yani diğerleri tarafından en fazla olumsuz ağa sahip olanların oranı diğerlerinden daha fazla olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 75. KTPH Olumsuz Derece Merkeziliği**

	1	2	3	4
	DışDerece	İçDerece	NrmDışDer	NrmİçDer
20 K7NT	6.000	0.000	23.077	0.000
7 K17NT	4.000	0.000	15.385	0.000
6 K6NT	3.000	4.000	11.538	15.385
4 K10NT	3.000	4.000	11.538	15.385
5 K26NT	3.000	7.000	11.538	26.923
8 K25NT	3.000	2.000	11.538	7.692
3 K5NT	2.000	0.000	7.692	0.000
1 K24NT	2.000	0.000	7.692	0.000
9 K20NT	2.000	0.000	7.692	0.000
23 K22NT	2.000	0.000	7.692	0.000
11 K8NT	2.000	1.000	7.692	3.846
12 K12NT	2.000	1.000	7.692	3.846
13 K9NT	2.000	0.000	7.692	0.000
2 K27NT	2.000	1.000	7.692	3.846
21 K21NT	2.000	2.000	7.692	7.692
14 K4NT	2.000	0.000	7.692	0.000
18 K16NT	2.000	5.000	7.692	19.231
26 K1NT	2.000	1.000	7.692	3.846
27 K11NT	2.000	1.000	7.692	3.846
16 K2NT	1.000	0.000	3.846	0.000
25 K18NT	1.000	5.000	3.846	19.231

22	K23NT	1.000	0.000	3.846	0.000
17	K15NT	1.000	4.000	3.846	15.385
24	K19NT	1.000	2.000	3.846	7.692
10	K14NT	1.000	1.000	3.846	3.846
15	K13NT	1.000	2.000	3.846	7.692
19	K3NT	0.000	12.000	0.000	46.154

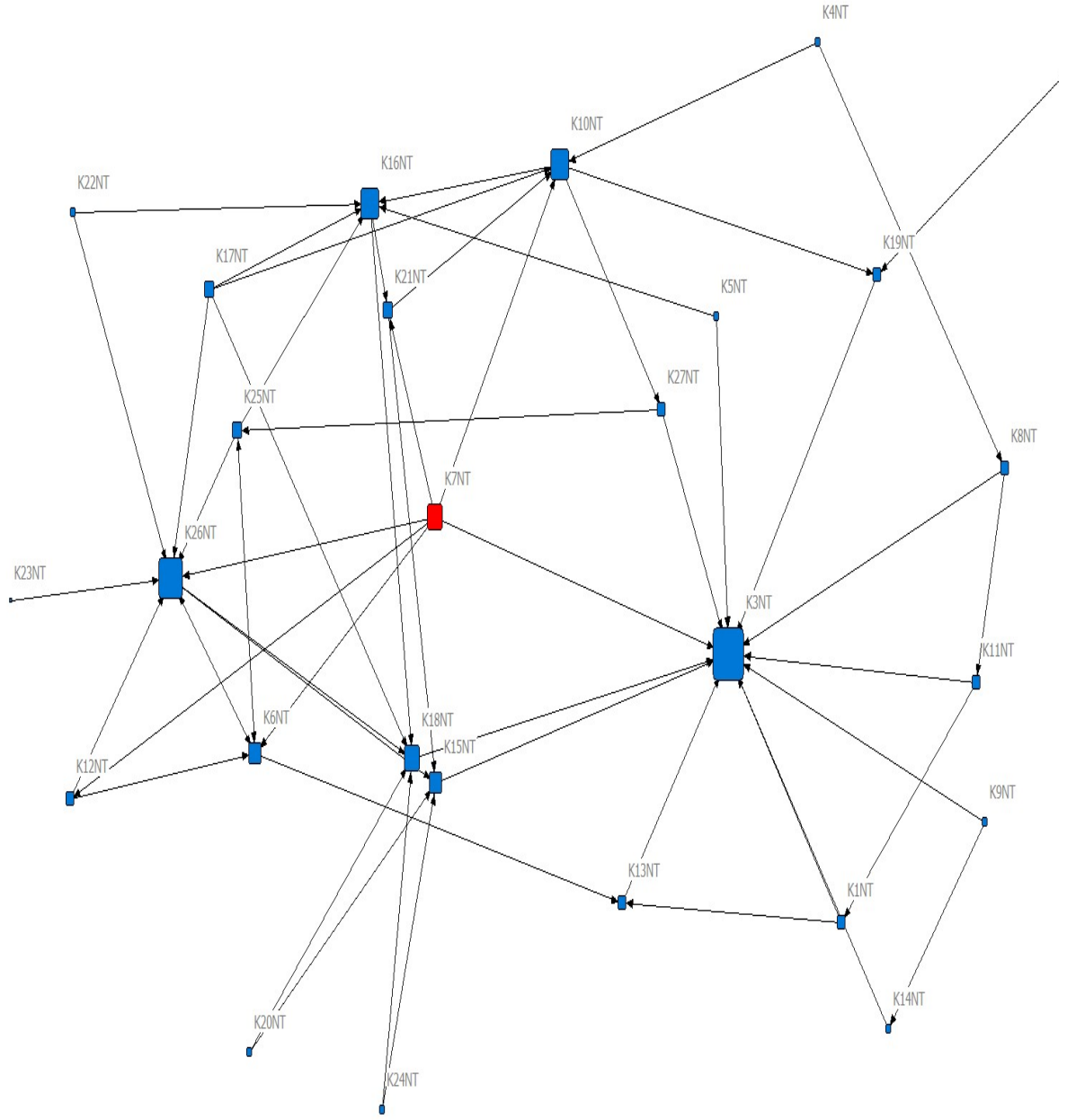
**Tablo 76. KTPH Olumsuz Derece Merkeziliği İstatistikler**

	1	2	3	4
	DışDerece	İçDerece	NrmDışDer	NrmİçDer
	-----	-----	-----	-----
1 Ort	2.037	2.037	7.835	7.835
2 Std Sap	1.138	2.728	4.377	10.493
3 Top	55.000	55.000	211.538	211.538
4 Varyans	1.295	7.443	19.156	110.105
5 SSQ	147.000	313.000	2174.556	4630.178
6 MCSSQ	34.963	200.963	517.204	2972.825
7 Euc Norm	12.124	17.692	46.632	68.045
8 Minimum	0.000	0.000	0.000	0.000
9 Maksimum	6.000	12.000	23.077	46.154

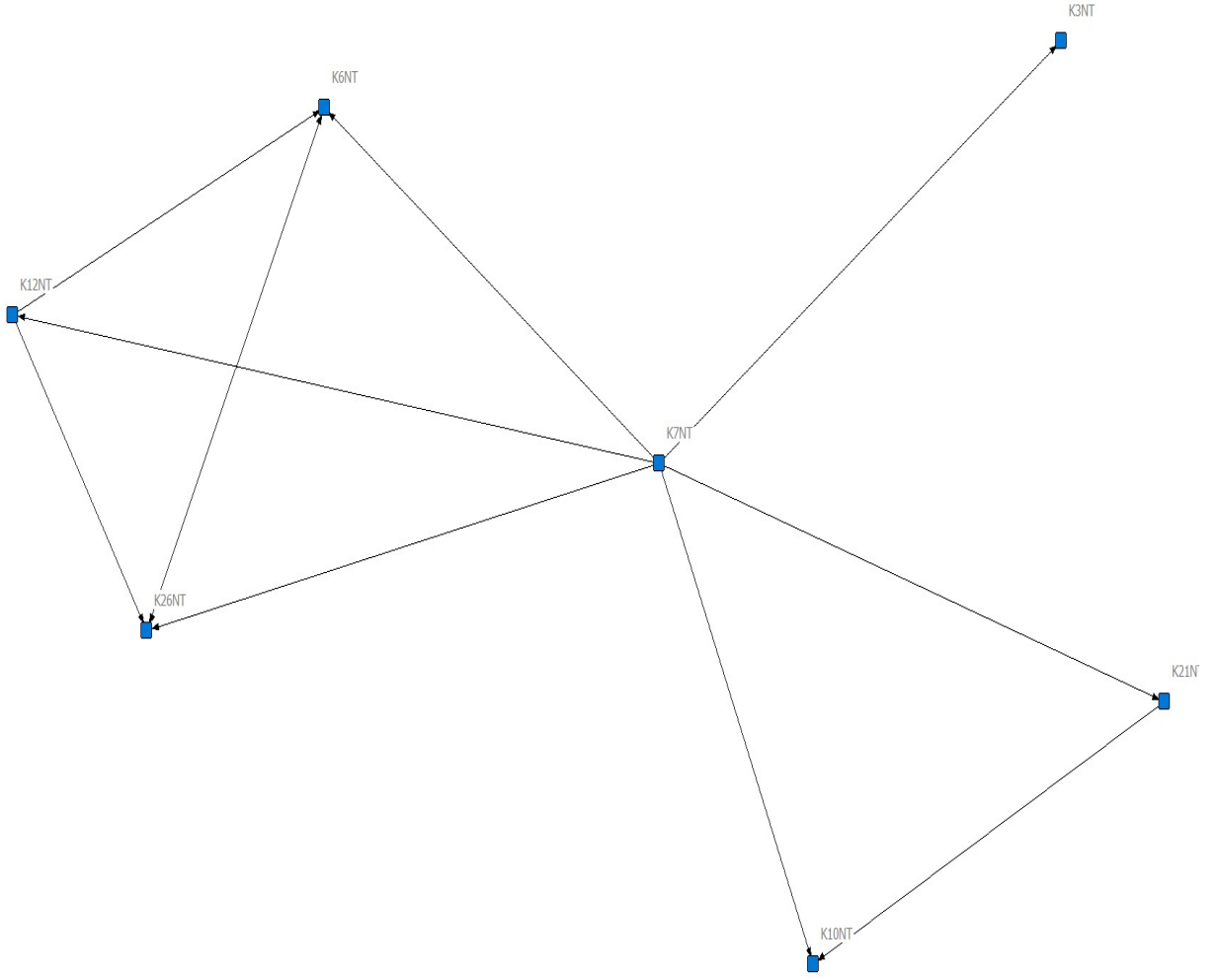
Ağ Merkezileşmesi (Dış derece) = %15.828

Ağ Merkezileşmesi (İç derece) = %39.793

Şekil 14. KTPH Olumsuz Derece Merkezliği Haritası



Şekil 15. KTPH Olumsuz EGO Haritası



## 6.6 KTPH (Kütüphane) Danışma İlişkileri

**Tablo 77. KTPH Danışma Tanımlayıcı İstatistikler**

1	# of nodes	27
2	# of ties	75
3	Avg Degree	2.778
4	Indeg H-Index	4
5	K-core index	4
6	Deg Centralization	0.654
7	Out-Centralization	0.129
8	In-Centralization	0.728
9	Indeg Corr	0.336
10	Outdeg Corr	-0.012
11	Density	0.107
12	Components	20
13	Component Ratio	0.731
14	Connectedness	0.326
15	Fragmentation	0.674
16	Closure	0.351
17	Avg Distance	2.258
18	Prop within 3	0.266
19	# w/in 3	187
20	SD Distance	1.232
21	Diameter	6
22	Wiener Index	517
23	Dependency Sum	288
24	Breadth	0.808
25	Compactness	0.192
26	Small Worldness	
27	Mutuals	0.011
28	Asymmetrics	0.191
29	Nulls	0.798
30	Arc Reciprocity	0.107
31	Dyad Reciprocity	0.056

### 6.6.1 KTPH Danışma Derece Merkeziliği

Tablo 78'e bakıldığında K7 kodlu engelli çalışanın derece merkeziliğinin ortalama değer olarak bulunan 10.684'ün çok altında olduğu görülmektedir. Bu durum kendisine çok fazla danışılmadığı şeklinde yorumlanabilir. K7; diğer bir ifadeyle, ne çok fazla danışan ne de danışılan konumundadır. Ortalama değer in oldukça altında yer alması kendisinin ileride dışlanmışlık sorunu yaşayabileceğine de işaret etmektedir. K7'nin Dış Ağ Merkeziliği %12.870 ve İç Ağ Merkeziliği %72.781 olmasına rağmen neredeyse tamamen izole edilmiş olduğu anlaşılmaktadır.

**Tablo 78. KTPH Danışma Derece Merkeziliği**

	1	2	3	4
	DışDerece	İçDerece	NrmDışDer	NrmİçDer
10 K14F	6.000	1.000	23.077	3.846
15 K13F	5.000	0.000	19.231	0.000
16 K2F	5.000	2.000	19.231	7.692
4 K10F	5.000	0.000	19.231	0.000
23 K22F	5.000	2.000	19.231	7.692
6 K6F	5.000	0.000	19.231	0.000
27 K11F	4.000	3.000	15.385	11.538
8 K25F	4.000	1.000	15.385	3.846
21 K21F	4.000	0.000	15.385	0.000
3 K5F	4.000	6.000	15.385	23.077
5 K26F	4.000	1.000	15.385	3.846
12 K12F	3.000	1.000	11.538	3.846
1 K24F	3.000	0.000	11.538	0.000
22 K23F	3.000	4.000	11.538	15.385
13 K9F	2.000	1.000	7.692	3.846
17 K15F	2.000	21.000	7.692	80.769
18 K16F	2.000	2.000	7.692	7.692
26 K1F	2.000	1.000	7.692	3.846
2 K27F	2.000	1.000	7.692	3.846
7 K17F	1.000	3.000	3.846	11.538
25 K18F	1.000	11.000	3.846	42.308
9 K20F	1.000	2.000	3.846	7.692
24 K19F	1.000	5.000	3.846	19.231
14 K4F	1.000	4.000	3.846	15.385
19 K3F	0.000	3.000	0.000	11.538
20 K7F	0.000	0.000	0.000	0.000
11 K8F	0.000	0.000	0.000	0.000

**Tablo 79. KTPH Danışma Derece Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

	1	2	3	4
	DışDerece	İçDerece	NrmDışDer	NrmİçDer
1 Mean	2.778	2.778	10.684	10.684
2 Std Dev	1.771	4.289	6.811	16.496
3 Sum	75.000	75.000	288.462	288.462
4 Variance	3.136	18.395	46.388	272.116
5 SSQ	293.000	705.000	4334.320	10428.995
6 MCSSQ	84.667	496.667	1252.466	7347.141
7 Euc Norm	17.117	26.552	65.836	102.122
8 Minimum	0.000	0.000	0.000	0.000
9 Maximum	6.000	21.000	23.077	80.769

Ağ Merkeziliği (DışDerece) = %12.870

Ağ Merkeziliği (İçDerece) = %72.781

### 6.6.2 KTPH Danışma Arasındalık Merkeziliği

Aşağıdaki tabloda K7 isimli engelli çalışanın normalize edilmiş arasındalık değeri olan 0.479, kendisinin bağlı olduğu birim içerisinde çok bariz bir şekilde dışlanmış olduğuna işaret etmektedir. Kapsayıcı davranış kapsamında söz konusu engelli çalışanın olduğu kadar bu durumdaki diğer çalışanların da sistemin içerisine çekilip dışlanma yönündeki endişelerini giderecek, onları tekrar sisteme entegre edebilecek yönetim yaklaşımlarının benimsenmesi önem etmektedir. Örgüt ve birey bütünlüğünün sağlanabilmesi ve konuya ilişkin pek çok değişkene etki etmesi açısından bu durumun hassasiyetle değerlendirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

**Tablo 80. KTPH Danışma Arasındalık Merkeziliği Tablosu**

	1	2
	Arasındalık n	Arasındalık
	-----	-----
27 K11F	227.235	34.959
13 K9F	131.739	20.268
14 K4F	91.469	14.072
22 K23F	80.717	12.418
3 K5F	63.656	9.793
17 K15F	60.332	9.282
21 K21F	40.594	6.245
7 K17F	30.111	4.632
23 K22F	25.333	3.897
6 K6F	25.103	3.862
1 K24F	24.568	3.780
10 K14F	24.333	3.744
5 K26F	22.203	3.416
26 K1F	20.506	3.155
24 K19F	20.271	3.119
12 K12F	17.693	2.722
25 K18F	9.896	1.522
2 K27F	9.300	1.431
8 K25F	9.057	1.393
11 K8F	8.346	1.284
4 K10F	4.617	0.710
15 K13F	4.133	0.636
20 K7F	3.117	0.479
18 K16F	2.105	0.324
9 K20F	1.567	0.241
16 K2F	0.000	0.000
19 K3F	0.000	0.000

**Tablo 81. KTPH Danışma Arasındalık Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

	-----	-----
1 Ortalama	11.000	2.895
2 Std Sap	18.335	4.825
3 Top	231.000	60.789
4 Varyans	336.162	23.280
5 SSQ	9600.397	664.847
6 MCSSQ	7059.397	488.878
7 Euc Norm	97.982	25.785
8 Minimum	0.000	0.000
9 Maksimum	66.464	17.491

Ağ Merkezilik İndeksi = 15.33%

### 6.6.3 KTPH Danışma Akış Merkeziliği

Tablo 82'den engelli çalışmamız B19'un çok az kişiye danıştığı ve bu anlamda neredeyse hiç alternatifinin bulunmadığı, ulaşmak istediği kişiye sadece yine çok az kişi üzerinden ulaşabildiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 82. KTPH Danışma Akış Merkeziliği**

	1	2
	Akış	nAkış
1 K24F	12.761	1.963
2 K27F	1.935	0.298
3 K5F	75.196	11.569
4 K10F	9.310	1.432
5 K26F	14.110	2.171
6 K6F	10.743	1.653
7 K17F	39.190	6.029
8 K25F	1.642	0.253
9 K20F	0.286	0.044
10 K14F	25.886	3.982
11 K8F	9.950	1.531
12 K12F	46.754	7.193
13 K9F	175.569	27.011
14 K4F	67.187	10.336
15 K13F	1.486	0.229
16 K2F	0.000	0.000
17 K15F	72.433	11.144
18 K16F	0.525	0.081
19 K3F	0.000	0.000
20 K7F	0.702	0.108
21 K21F	2.867	0.441
22 K23F	60.377	9.289
23 K22F	23.886	3.675
24 K19F	29.367	4.518
25 K18F	0.833	0.128
26 K1F	14.137	2.175
27 K11F	207.682	31.951

Ağ Merkezilik İndeksi = %27.826

**Tablo 83. KTPH Danışma Akış Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikleri**

	1	2
	Akış	nAkış
1 Ortalama	33.512	5.156
2 Std Sap	50.699	7.800
3 Top	904.812	139.202
4 Varyans	2570.420	60.838
5 SSQ	99723.000	2360.308
6 MCSSQ	69401.352	1642.635
7 Euc Norm	315.789	48.583
8 Minimum	0.000	0.000
9 Maksimum	207.682	31.951

	1	2
	Akış	nAkış
1 K24F	36.000	3.093
2 K27F	3.000	0.255
3 K5F	143.000	12.264
4 K10F	19.000	1.564
5 K26F	41.000	3.513
6 K6F	-70.000	-5.957
7 K17F	55.000	4.553
8 K25F	-4.000	-0.337
9 K20F	-2.000	-0.165
10 K14F	12.000	0.988
11 K8F	39.000	3.311
12 K12F	100.000	8.368
13 K9F	320.000	27.096
14 K4F	157.000	12.975
15 K13F	7.000	0.588
16 K2F	0.000	0.000
17 K15F	6.000	0.506
18 K16F	3.000	0.252
19 K3F	0.000	0.000
20 K7F	1.000	0.084
21 K21F	-14.000	-1.178
22 K23F	132.000	10.927
23 K22F	28.000	2.260
24 K19F	71.000	5.956
25 K18F	-8.000	-0.672
26 K1F	54.000	4.545
27 K11F	388.000	32.660

Ağ Merkezilik İndeksi = %24.014

**Tablo 84. KTPH Danışma Akış Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

	1	2
	Akış	nAkış
1 Ortalama	56.185	4.720
2 Std Sap	98.561	8.309
3 Top	1517.000	127.449
4 Varyans	9714.299	69.034
5 SSQ	347519.000	2465.518
6 MCSSQ	262286.063	1863.916
7 Euc Norm	589.507	49.654
8 Minimum	-70.000	-5.957
9 Maksimum	388.000	32.660

#### 6.6.4 KTPH Danışma Özvektör Merkeziliği

Tablo 85 bize engelli çalışan K7'nin normalize edilen özvektör değerinin 0,000 olduğu ve bu değer ortalamanın yani 7.407'nin çok çok altında kaldığını göstermektedir. Ancak yine tablodan bakıldığında K3 ve K19 kodlu çalışanların özvektör değerlerinin gruba göre çok yüksek seviyelerde olduğu dolayısıyla bu birimde özvektör merkeziliği öne çıkan iki aktörün dışında başka aktörün bulunmadığı anlaşılmaktadır. Buradan engelli çalışmamızın IGEN değeri anlamında diğer çalışanlardan çok da farklı bir durumda olmadığı söylenebilir.

**Tablo 85. KTPH Danışma Özvektör Merkeziliği**

	1	2
	ÖzVektör	nÖzVektör
1 K24F	0.000	0.000
2 K27F	0.000	0.000
3 K5F	0.000	0.000
4 K10F	0.000	0.000
5 K26F	0.000	0.000
6 K6F	0.000	0.000
7 K17F	0.000	0.000
8 K25F	0.000	0.000
9 K20F	0.000	0.000
10 K14F	0.000	0.000
11 K8F	0.000	0.000
12 K12F	0.000	0.000
13 K9F	0.000	0.000
14 K4F	0.000	0.000
15 K13F	0.000	0.000

16	K2F	0.000	0.000
17	K15F	0.000	0.000
18	K16F	0.000	0.000
19	K3F	0.707	100.000
20	K7F	0.000	0.000
21	K21F	0.000	0.000
22	K23F	0.000	0.000
23	K22F	0.000	0.000
24	K19F	0.707	100.000
25	K18F	0.000	0.000
26	K1F	0.000	0.000
27	K11F	0.000	0.000

**Tablo 86. KTPH Danışma Özvektör Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler Tablosu**

		1	2
		ÖzVektör	nÖzVektör
		-----	-----
1	Mean	0.052	7.407
2	Std Dev	0.185	26.189
3	Sum	1.414	200.000
4	Variance	0.034	685.871
5	SSQ	1.000	20000.000
6	MCSSQ	0.926	18518.518
7	Euc Norm	1.000	141.421
8	Minimum	0.000	0.000
9	Maximum	0.707	100.000
10	N of Obs	27.000	27.000

Ağ Merkezilik İndeksi = %119.61

## 6.7 KTPH (Kütüphane) Arkadaşlık İlişkileri

**Tablo 87. KTPH Arkadaşlık Tanımsal İstatistikler**

		-----
1	# of nodes	27
2	# of ties	136
3	Avg Degree	5.037
4	Indeg H-Index	7
5	K-core index	6
6	Deg Centralization	0.378
7	Out-Centralization	0.518
8	In-Centralization	0.238
9	Indeg Corr	0.132
10	Outdeg Corr	0.191
11	Density	0.194
12	Components	3
13	Component Ratio	0.077
14	Connectedness	0.926

15	Fragmentation	0.074
16	Closure	0.395
17	Avg Distance	2.474
18	Prop within 3	0.765
19	# w/in 3	537
20	SD Distance	1.212
21	Diameter	8
22	Wiener Index	1608
23	Dependency Sum	958
24	Breadth	0.522
25	Compactness	0.478
26	Small Worldness	
27	Mutuals	0.046
28	Asymmetrics	0.296
29	Nulls	0.658
30	Arc Reciprocity	0.235
31	Dyad Reciprocity	0.133

**Tablo 88. KTPH Arkadaşlık Derece Merkeziliği**

		1	2	3	4
		DışDerece	İçDerece	NrmDışDer	NrmİçDer
6	K6F	18.000	2.000	69.231	7.692
27	K11F	15.000	11.000	57.692	42.308
13	K9F	14.000	4.000	53.846	15.385
26	K1F	10.000	5.000	38.462	19.231
5	K26F	8.000	5.000	30.769	19.231
8	K25F	8.000	2.000	30.769	7.692
3	K5F	7.000	8.000	26.923	30.769
20	K7F	6.000	3.000	23.077	11.538
21	K21F	6.000	2.000	23.077	7.692
12	K12F	6.000	1.000	23.077	3.846
1	K24F	5.000	8.000	19.231	30.769
10	K14F	4.000	1.000	15.385	3.846
11	K8F	4.000	7.000	15.385	26.923
2	K27F	4.000	6.000	15.385	23.077
17	K15F	3.000	9.000	11.538	34.615
18	K16F	3.000	3.000	11.538	11.538
25	K18F	3.000	5.000	11.538	19.231
15	K13F	2.000	4.000	7.692	15.385
4	K10F	2.000	3.000	7.692	11.538
24	K19F	2.000	7.000	7.692	26.923
23	K22F	2.000	3.000	7.692	11.538
22	K23F	1.000	7.000	3.846	26.923
9	K20F	1.000	6.000	3.846	23.077
7	K17F	1.000	7.000	3.846	26.923
14	K4F	1.000	7.000	3.846	26.923
16	K2F	0.000	6.000	0.000	23.077
19	K3F	0.000	4.000	0.000	15.385

**Tablo 89. KTPH Arkadaşlık Tanımlayıcı İstatistikler**

	1	2	3	4
	DışDerece	İçDerece	NrmDışDer	NrmİçDer
1 Mean	5.037	5.037	19.373	19.373
2 Std Dev	4.574	2.516	17.594	9.678
3 Sum	136.000	136.000	523.077	523.077
4 Variance	20.925	6.332	309.535	93.668
5 SSQ	1250.000	856.000	18491.123	12662.722
6 MCSSQ	564.963	170.963	8357.439	2529.038
7 Euc Norm	35.355	29.257	135.982	112.529
8 Minimum	0.000	1.000	0.000	3.846
9 Maximum	18.000	11.000	69.231	42.308

Ağ Merkeziliği (DışDerece) = %51.775

Ağ Merkeziliği (İçDerece) = %23.817

### 6.7.1 KTPH (Kütüphane) Arkadaşlık Arasındalık Merkeziliği

Tablo 90'daki değerler sosyal yapıyla ilişkisi açısından ve ağların tanımsal analizleri kapsamında incelenmiş, inceleme sonucu K7 kod isimli engelli çalışanımızın sahip olduğu 0.479 arasındalık değeriyle bulunduğu sosyal yapıdan her anlamda, diğer bir ifadeyle hem mesleki hem de arkadaşlık anlamında dışlanmış durumda olduğuna işaret etmektedir. Bulunan değer söz konusu engelli çalışanın ağ düzeneğindeki arasındalık değerinin çok düşük olduğuna ve dolayısıyla ağda hiçbir şekilde etkin olmadığına işaret etmektedir.

**Tablo 90. KTPH Arkadaş Arasındalık Merkeziliği**

	1	2
	Arasındalık	nArasındalık
27 K11F	227.235	34.959
13 K9F	131.739	20.268
14 K4F	91.469	14.072
22 K23F	80.717	12.418
3 K5F	63.656	9.793
17 K15F	60.332	9.282
21 K21F	40.594	6.245
7 K17F	30.111	4.632
23 K22F	25.333	3.897
6 K6F	25.103	3.862
1 K24F	24.568	3.780
10 K14F	24.333	3.744
5 K26F	22.203	3.416
26 K1F	20.506	3.155
24 K19F	20.271	3.119
12 K12F	17.693	2.722

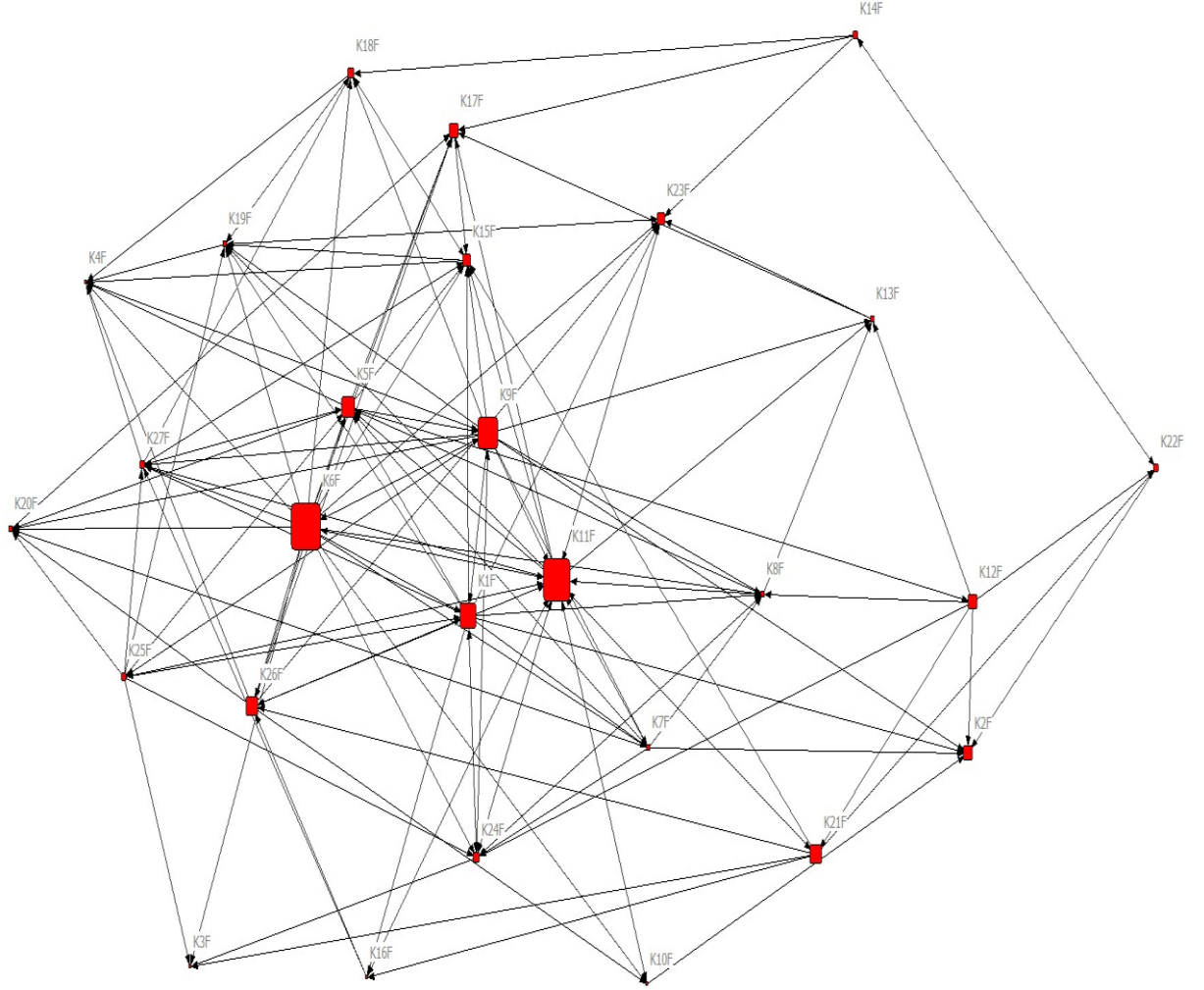
25	K18F	9.896	1.522
2	K27F	9.300	1.431
8	K25F	9.057	1.393
11	K8F	8.346	1.284
4	K10F	4.617	0.710
15	K13F	4.133	0.636
20	K7F	3.117	0.479
18	K16F	2.105	0.324
9	K20F	1.567	0.241
16	K2F	0.000	0.000
19	K3F	0.000	0.000

**Tablo 91. KTPH Arkadaş Arasındalık Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

		1	2
		Arasındalık	nArasındalık
		-----	-----
1	Mean	35.481	5.459
2	Std Dev	48.923	7.527
3	Sum	958.000	147.385
4	Variance	2393.486	56.651
5	SSQ	98615.383	2334.092
6	MCSSQ	64624.121	1529.565
7	Euc Norm	314.031	48.312
8	Minimum	0.000	0.000
9	Maximum	227.235	34.959

Ağ dereceliği Index = 30.64%

**Şekil 16. KTPH Arkadaş Arasındalık Merkeziliği Grafiği**



## 6.7.2 KTPH Arkadaşlık Akış Merkeziliği

Akış arasındalığı ağıdaki bir aktörün, alternatif yani aracı dışında farklı yollardan da diğerlerine ulaşma alternatiflerin çok olması anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle arasındalık, ulaşılmak istenen hedefe en kısa yoldan bir aracıyla ulaşabileceğine ancak bu anlamda farklı alternatiflerin bulunduğu anlamına gelir. Bu durumun, aktörün ulaşmak istediği kişiye olan bağımlılığını azalacağı, alternatiflerin yolların ise çoğalacağı anlamına gelir. Nitekim tabloya bakıldığında da engelli çalışmamız K7'nin 0.108 olan akış merkeziliği değerinin son derece düşük bir düzeye işaret ettiği, diğerlerine ulaşma alternatifinin az olduğu anlamına gelmektedir.

**Tablo 92. KTPH Arkadaşlık Akış Merkeziliği**

	1	2
	Akış	nAkış
	-----	-----
1 K24F	12.761	1.963
2 K27F	1.935	0.298
3 K5F	75.196	11.569
4 K10F	9.310	1.432
5 K26F	14.110	2.171
6 K6F	10.743	1.653
7 K17F	39.190	6.029
8 K25F	1.642	0.253
9 K20F	0.286	0.044
10 K14F	25.886	3.982
11 K8F	9.950	1.531
12 K12F	46.754	7.193
13 K9F	175.569	27.011
14 K4F	67.187	10.336
15 K13F	1.486	0.229
16 K2F	0.000	0.000
17 K15F	72.433	11.144
18 K16F	0.525	0.081
19 K3F	0.000	0.000
20 K7F	0.702	0.108
21 K21F	2.867	0.441
22 K23F	60.377	9.289
23 K22F	23.886	3.675
24 K19F	29.367	4.518
25 K18F	0.833	0.128
26 K1F	14.137	2.175
27 K11F	207.682	31.951

Ağ Merkezilik İndex = 27.826%

**Tablo 93. KTPH Arkadaşlık Akış Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

	1	2
	Akış	nAkış
	-----	-----
1 Mean	33.512	5.156
2 Std Dev	50.699	7.800
3 Sum	904.812	139.202
4 Variance	2570.420	60.838
5 SSQ	99723.000	2360.308
6 MCSSQ	69401.352	1642.635
7 Euc Norm	315.789	48.583
8 Minimum	0.000	0.000
9 Maximum	207.682	31.951

	1	2
	Akış	nAkış
1 K24F	36.000	3.093
2 K27F	3.000	0.255
3 K5F	143.000	12.264
4 K10F	19.000	1.564
5 K26F	41.000	3.513
6 K6F	-70.000	-5.957
7 K17F	55.000	4.553
8 K25F	-4.000	-0.337
9 K20F	-2.000	-0.165
10 K14F	12.000	0.988
11 K8F	39.000	3.311
12 K12F	100.000	8.368
13 K9F	320.000	27.096
14 K4F	157.000	12.975
15 K13F	7.000	0.588
16 K2F	0.000	0.000
17 K15F	6.000	0.506
18 K16F	3.000	0.252
19 K3F	0.000	0.000
20 K7F	1.000	0.084
21 K21F	-14.000	-1.178
22 K23F	132.000	10.927
23 K22F	28.000	2.260
24 K19F	71.000	5.956
25 K18F	-8.000	-0.672
26 K1F	54.000	4.545
27 K11F	388.000	32.660

Network Centralization Index = 29.014%

### 6.2.3 KTPH Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği

Tablo 94'e bakıldığında arkadaşlık özvektör merkeziliği anlamında ön plana çıkan bir aktörün olmadığı görülmektedir.

**Tablo 94. KTPH Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği**

	1	2
	Özvektör	nÖzvektör
	-----	-----
1 K24F	0.166	23.432
2 K27F	0.200	28.340
3 K5F	0.193	27.313
4 K10F	0.195	27.605
5 K26F	0.188	26.549
6 K6F	0.188	26.585
7 K17F	0.200	28.340
8 K25F	0.195	27.605
9 K20F	0.200	28.340
10 K14F	0.193	27.285
11 K8F	0.189	26.700
12 K12F	0.200	28.340
13 K9F	0.187	26.407
14 K4F	0.200	28.340
15 K13F	0.200	28.340
16 K2F	0.200	28.340
17 K15F	0.193	27.285
18 K16F	0.195	27.605
19 K3F	0.194	27.434
20 K7F	0.200	28.340
21 K21F	0.195	27.605
22 K23F	0.195	27.605
23 K22F	0.193	27.285
24 K19F	0.200	28.340
25 K18F	0.193	27.285
26 K1F	0.194	27.434
27 K11F	0.134	19.014

**Tablo 95. KTPH Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği Tanımlayıcı İstatistikler**

	Özvektör-1	nÖzvektör-2
	-----	-----
1 Ortalama	0.192	27.151
2 Std Sap	0.013	1.881
3 Toplam	5.184	733.090
4 Varyans	0.000	3.537
5 SSQ	1.000	20000.000
6 MCSSQ	0.005	95.500
7 Euc Norm	1.000	141.421
8 Minimum	0.134	19.014
9 Maksimum	0.200	28.340
10 N of Obs	27.000	27.000

Ağ Merkeziliği İndeksi = 1.53%

## BÖLÜM - 7

### 7.1 Sonuç ve Değerlendirme

Örgütler, birbirleriyle etkileşim halinde olan bireylerin oluşturduğu (March ve Simon, 1958), belli bir amaç çerçevesinde bir araya gelmiş insanların bir çeşit işbirliği yaptıkları (Barnard, 1938), bilinçli olarak inşa edilen ve gerektiğinde tekrar inşa edilebilen (Etzioni, 1960), sosyal alanda hemen her yerde karşımıza çıkan yapılanmalardır. Sosyal varlıklar olarak da ifade edilen örgütlerin etkin ve verimli bir şekilde yönetilmeleri halinde toplum düzeninin sağlanmasında da önemli rol oynayabilecekleri bilim camiasında meşruiyet kazanmış yadsınamaz bir gerçek olarak kabul görmektedir. Evrensel ilke ve yasaların kişilerin kendi algıları üzerinden yeniden tanımlanarak kişi ya da kişilere münhasır hale getirilmesinin, makro boyutta olduğu kadar örgüt bürokrasisi özelinde de sisteme, kuruma ya da genel anlamda yapısal bütünlüğe zarar vererek yozlaşmaya neden olabileceği değerlendirilmektedir. Bu durumun örgütsel yapı içerisinde yer alan çalışanlar üzerinde de pek çok olumsuz yansımalarının olabileceği ve engelli çalışanların da bu durumdan fazlasıyla etkilenebileceği söylenebilir. Dolayısıyla yönetimin engelli çalışanların çalışma güdülerini ve memnuniyetlerini azaltmayacak, yaratıcılık yetilerini engellemeyecek şekilde katılımcı yönetim anlayışıyla kapsayıcı bir örgüt iklimi oluşturmaları önem arz etmektedir.

Engelli çalışanların günümüz modern, bürokratik ve hiyerarşik yapılanmalarda sosyal dışlanmaya maruz kalmadan çalışabilmelerinin; ancak evrensel bürokratik tanımlamaların hâkim olduğu yapılardaki eşitlik sağlama, güç mesafesini azaltma, farklılıklara hoşgörülle yaklaşabilme, kapsamlı düşünebilme ve soyutlama yeteneklerine sahip, bulunduğu pozisyonun gerektirdiği bilgi, beceri ve donanıma sahip yöneticilerle ve bu anlayışı benimseyen işgörenlerle mümkün olabileceği değerlendirilmektedir. Engelli çalışanların ast-üst ilişkilerinin şeffaf, çalışanların görüşlerini dikkate alarak bir anlamda örgütsel katılımın önünü açan, ehliyet, bilgi ve liyakati esas alan örgütsel yapılanmalar bünyesinde istihdam edilmeleri gerek kendileri gerekse de örgüt açısından rekabetçi avantajını da beraberinde getirecektir. Kaldı ki eşitlik, aynı zamanda katılımı da beraberinde getirmektedir. Örneğin örgüt nezdinde ayrımcılığa uğramadığını düşünen, kendisi ile empati yapıldığına inanan engelli bir çalışanın örgüt içerisindeki iletişim ve etkileşim kanallarına yönelerek ilişkisel ve yapısal sosyal sermayesini arttıracak ve hatta yönetim sürecine dahi katkıda bulunabileceği söylenebilir. Nitekim örgüt çalışanlarının dolaylı olarak da olsa karar

mekanizmasına dahil edilerek katkı ve katılımlarının sağlandığı bir örgüt ikliminde, yöneticilerin ehliyet, donanım ve liyakati ön plana çıkararak organik dayanışmayı destekler nitelikte yaklaşımlar sergilemelerinin örgüt bürokrasisine ve işleyişine ve aynı zamanda engelli çalışanların dışlanmışlık sorununa da önemli ölçüde katkı sağlayabileceği söylenebilir.

Yapısal ve kurumsal olandan uzaklaşmadan yönetim görevini yürüten güç sahiplerinin benzerlikler ve ortak geçmiş üzerinden hareket edilmesi nedeniyle örgüt içerisinde oluşabilecek benzeri sevmeye gibi homofilik grupların oluşumunun önüne geçilebilmeleri, sosyal ağ düzeneği içerisindeki yapısal boşlukların azaltılması ve engelli çalışanların kolektif bilinç ve yapıyla ikilem yaşama sorunsalının aşılabilmesi anlamında kendilerine ve örgüte avantaj sağlayabileceklerini söylemek yanlış olmayacaktır. Kaldı ki çeşitlilik ya da farklılıklarla baş edebilme yeteneğini geliştiremeyen yöneticilerin aykırı düşüncelere ve belirsizliğe tahammüllerinin daha az olacağı bilindiğinden, bu kişilerin diğer çalışanların olduğu kadar engelli çalışanların da özgürce fikir beyan etmelerini engelleyecekleri ve gereken eğitim, donanım ve bilgiye sahip olmayan bu yöneticilerin sistem içerisinde normsuzluk ve entropi oluşturabilecekleri de ileri sürülebilir. Dolayısıyla yöneticiler seçilmiş ya da atanmış olsalar da, örgüte ve örgüt bünyesinde yer alan engelli çalışanlara karşı sorumludur ve bu sorumluluklarını örgütün kendilerine sunduğu yapısal pozisyon çerçevesinde ve mutlak suretle yasalara uygun olarak yerine getirme yükümlülükleri vardır. Örgüt yöneticileri görevlerini kendi kişisel istek ve arzuları doğrultusunda değil, örgütün ve çalışanlarının menfaatlerini gözeterek ve kolektif mutabakat doğrultusunda oluşturulan yasa ve kurallara göre ifa etmelidir. Böylece hem örgüte hem de bu yetkiyi kendilerine sağlayan yasalar karşısında hesap verebilme imkânına da sahip olabileceklerdir.

İşverenler ile iş sözleşmesi esasına göre çalıştırılan engelli çalışanların çalışma ortamına ilişkin hak, hukuk ve sorumluluklarını düzenlemek amacıyla yasa koyucular tarafından yürürlüğe konulan kanun maddelerinin, örgütün sadece biçimsel tarafında kaldığı ve çalışan-yapı bütünleşmesinin layıkıyla yerine getirilemediği bu tez çalışmasıyla bir kez daha teyit edilmiştir. Yalnızca cezai müeyyidenin önüne geçilebilmesi amacıyla icra edilen engelli istihdamının gerek yöneticiler gerekse de çalışanlar tarafından iyi idrak edilememesinin ardında makro düzeyde belirlemeci toplumsal bakış açısının ve mikro düzeyde ise birey ya da grupların söz konusu engelli çalışanlara yönelik tutum ve

davranışlarının önemli rolünün olduğu değerlendirilmektedir. Yasaların uygulama aşamasında söz konusu birey, grup, kurum ya da kuruluşlar nezdinde işlevsellik anlamında sıkıntı yaşamaması ve bu çerçevede çeşitli problemlerin tezahür etmesi, toplum olarak farklılıklara çok da hazır olmadığımızın bir başka göstergesi olarak kabul edilebilir. Yapının yozlaştırılarak işlevini yitirdiği, sosyal sermayenin dar gruplar içerisine sıkışarak sadece belli kesimlere fayda sağladığı, ilişkisel ve sosyal sermayenin toplum geneline yayılmadığı durumlarda nitelikli bilgi, yaratıcılık ve yenilik anlamında da zafiyet yaşanması kaçınılmaz olacaktır. Bunun yanında gruplar arası ilişkiler ya da sosyal sermayenin zayıflamasının toplum genelinde atalet ve yapısal boşluklar oluşturabileceğini de göz ardı etmemek gerekmektedir. Nitekim yapısal boşlukların toplum genelinde yaygınlaşması mikro boyutta olduğu kadar makro boyutta da kendini ayırışma, yabancılaşma, ötekileşme ya da kutuplaşma olarak gösterebilmektedir.

Makro boyutta karşılaşılan söz konusu sorunlar tez çerçevesinde ele alınan ve yadsınamayacak öneme sahip kapsayıcı örgüt iklimini de olumsuz etkilemekte, onu sağlıklı bir hale dönüştürebilmektedir. Söz konusu sağlıklı iklim, engelli çalışanların olduğu kadar diğer pek çok çalışanın da verimlilik, görev performansı, devamsızlık, işgören devri, üretim karşıtı davranışlar, örgütsel vatandaşlık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti gibi pek çok sonuç değişkenine doğrudan ya da dolaylı veya kısmi bir şekilde etki etmekte ve sonuç olarak ayrımcılığa ya da dışlanmaya maruz kalan engelli çalışanların yapı içerisinde merkezden uzak konuma sürüklenerek ötekileşmeleri de maalesef kaçınılmaz olmaktadır. Nitekim bu tez çalışmasında da engelli çalışanların sosyal ağ düzeninde olumlu ağlar bakımından olmaları gereken yerden yani merkez ya da yakınından oldukça uzak konumlandıkları, olumlu ve olumsuz ilişkiler kapsamında ele alınan arkadaşlık, danışma ya da nefret ilişkileri açısından da çok da iyi durumda olmadıkları anlaşılmaktadır.

Örneğin birim içerisindeki engelli çalışanların *Danışma Derece Merkeziliği* açısından en fazla olumsuz ağa sahip olarak ortalamanın çok altında kalmaları ve kendilerine çok fazla danışılmaması bu anlamda dikkat çekmektedir. Söz konusu çalışanların ne çok fazla danışan ne de danışılan konumunda oldukları ve bu kişilerin ileride izole olarak dışlanmışlık sorunu potansiyeli taşıyabilecekleri söylenebilir.

Bireyin bilgi akışını kontrol edebilmesine ilişkin doğrudan bağlantılarına işaret eden *Danışma Arasındalık Merkeziliği* açısından bakıldığında da yukarıdaki olumsuz tablonun

devam ettiği, engelli çalışanların birim içerisinde diğer aktörleri birbirine bağlayan en kısa yolların üzerinde olmadıkları, diğer aktör çiftleri için potansiyel bir aracı sıfatı taşımadıkları ve maalesef çok bariz bir şekilde dışlanmış oldukları yapılan sosyal ağ analizi sonucu tespit edilen bir diğer husustur.

*Arkadaşlık Akış Arasındalığı* açısından da engelli çalışanlarımızın orta düzeyde bir akış merkeziliğine sahip oldukları görölmekle birlikte alternatif yani belli araçlar dışında farklı yollardan da diğerlerine ulaşma durumlarının ya da alternatiflerinin çok fazla olmadığı görölmektedir. Bir başka deyişle engelli çalışanlarımız ulaşmak istedikleri hedefe en kısa yoldan ulaşma ve bu anlamda farklı alternatiflere sahip olma konusunda vasatın altında bir konuma sahiptirler.

Engelli alışanlarımızın *Danışma Akış Merkeziliği* açısından da çok az kişiye danıştıkları ve bu anlamda yine çok az alternatiflerinin bulunduğu ve ulaşmak istedikleri kişi ya da kişilere sadece çok az ağ üzerinden ulaşabildikleri anlaşılmaktadır.

*Danışma Özvektör Merkeziliği* açısından ele alındığında da söz konusu engelli çalışanlarımızın bağlantıların merkezinde olmadıkları ve özvektör değerlerinin yine ortalama değerin çok altında kaldığı tespit edilmiştir.

*Arkadaşlık Arasındalık Merkeziliği* değerlerinin ağ düzeneğinde çok düşük olması ise engelli çalışanlarımızın söz konusu ağ içerisinde etkin konumda olmadıkları anlamına gelmektedir.

*Arkadaşlık Özvektör Merkeziliği* değerleri açısından da engelli çalışanlarımızın bağlantı kurulan aktör olma konumundan oldukça uzak oldukları ve diğer aktörlere göre hiçbir şekilde ön plana çıkamadıkları, dolayısıyla özvektör merkeziliği derecelerinin arkadaşlık listesinde vasatın üzerinde bulunmadığı görölmektedir. Bu durum söz konusu çalışanlarımızın sosyal ağ düzeneği içerisinde merkezi konumdaki güçlü insanlarla irtibat sağlayamadığı ve onlar tarafından korunup kollanmadığı sonucuna dikkat çekmesi açısından önem arz etmektedir. Özvektör değerlerinin çok düşük olması, ilgili çalışanlarımızın merkezle irtibatlarının az olduğu, dolayısıyla izole olarak dışlanma tehlikesiyle karşı karşıya kalabileceklerine de işaret etmektedir.

Olumlu örgütsel iklimin işten ayrılma niyeti ile yakından ilişkili olduğu ve iş doyumunu arttırırken işten ayrılma niyetini düşürdüğü, sosyal ağları ve sosyal sermayeyi beslediği bilinmektedir. Örneğin sosyal dışlanmanın baskın olduğu bir örgüt ikliminde istihdam edilen, işyerinde kabul görmeyen, dışlanan ya da yalnızlık hisseden engelli çalışanların sahip oldukları yeteneklerini sergilemeleri ya da verimli çalışabilmeleri neredeyse imkânsız hale geldiğinden söz konusu çalışanların işten ayrılma niyeti olumsuz etkilenecektir. Araştırma kapsamında ele alınan engelli çalışanların ortalamanın üzerinde bir değer ile işten ayrılma niyeti geliştirdikleri gerçeği yukarıdaki ifadeyi doğrular niteliktedir. Dolayısıyla işverenlerin; tükenmişlik, stres ve çatışma gibi olumsuz sonuçlara yol açan faktörleri ele alırken, adalet ve sosyal sermaye algularını besleyen olumlu ve örgüt ikliminin yaratılmasına yönelik daha kapsayıcı devlet politikalarının geliştirilerek örgüt bağlamında işyerlerine uygulanması, bu anlamda denetimlerin sıklaştırılması ve en önemlisi toplumsal bilincin de bu anlamda oluşturularak uygun örgüt iklimine katkı sağlanmasının gerek işveren gerekse de engelli çalışanlar açısından bir zaruret haline geldiği açıkça görülebilmektedir.

Kapsayıcı yönetim anlayışı ve akabinde oluşacak olumlu örgüt ikliminin söz konusu engelli çalışanların olduğu kadar bu durumdaki diğer çalışanların da sistemin içerisine çekilerek onların dışlanma yönündeki endişelerini giderecek yönetim yaklaşımlarının benimsenmesi önem arz etmektedir. Örgüt ve birey bütünlüğünün sağlanabilmesi ve konuya ilişkin pek çok değişkene etki etmesi açısından bu durumun hassasiyetle değerlendirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Örgüt içerisinde ayrımcılığın ve yabancılaşmanın azalmasıyla engelli çalışanlar üzerindeki baskının azalacağı, küçük iç gruplar içerisinde sıkışıp kalan ya da izole olan dışlanan çalışanların sosyal sermaye düzeylerinin eşitlik, şeffaflık, hesap verilebilirlik gibi genel kabul görmüş evrensel ilkelerinin yardımıyla artacağı ve sonuç olarak bu gelişmelerin örgüt iklimine önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

## 7.2 Araştırmanın Güçlü ve Zayıf Yanları, Kısıtlar, Öneriler

Bu tez araştırmasının, engelli çalışanların örgütsel yapı içerisinde maruz kaldıkları dışlanma nedeniyle kapsayıcı bir örgüt iklimine ulaşamamaları hususunu bir yükseköğretim kurumu bünyesinde yer alan engelli çalışanları kapsayacak şekilde incelemesi ve bu anlamda yapılan başka bir çalışmanın olmaması nedeniyle alan yazına ve mevcut sınırlı bilgiye katkı sağlama potansiyeli açısından önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Bu güne kadar yapılan araştırmalarda sosyal sermaye kavramının ağırlıklı olarak tüm alt boyutları ile beraber yani bütüncül bir şekilde ele alınarak çok çeşitli öncül ya da ardıl değişkenle ilişkilendirilmiş olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu tez çalışmasının bir diğer ayırt edici özelliği de, ilişkisel ve yapısal sosyal sermaye alt boyutlarının kendi içlerinde birer bağımsız değişken olarak ele alınarak bir başka bağımlı değişken üzerindeki aracılık rolünün incelenmesi olarak ifade edilebilir. Ayrıca ilişkisel ve yapısal sosyal sermayenin ve işten ayrılma niyetinin ölçülebilmesi amacıyla söz konusu yükseköğretim kurumu bünyesinde yer alan hemen her engelli çalışana da ulaşılmış olması çalışmanın somut veri anlamında önemli bir artışı olarak değerlendirilebilir.

Yukarıdaki açıklamalara ek olarak elde edilen verilerin sosyal bilimler alanında yaygın olarak kullanılan ve araştırmaların daha güvenilir olmasını sağlayan nirengi bakış açısına uygun olarak hem UCINET, hem de SPSS paket programları kullanılarak incelenmesi çalışmanın geçerliliği ve güvenilirliği anlamında da önem arz etmektedir. Nitekim farklı bakış açılarından gözlem yaparak daha zengin içerikli yöntemlerin tercih edilmesi, toplumsal araştırmalar bağlamında gerçekleştirilen bir incelemenin çok daha sağlıklı sonuçlar verebileceği anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla yukarıdaki açıklamalara uygun bir şekilde gerçekleştirilen söz konusu araştırma kapsamında engelli çalışanların ilişkisel sosyal sermayelerinin işten ayrılma niyetine etkisinde yapısal sosyal sermaye değişkeninin aracılık rolü araştırılmış ve bu açıdan anlamlı bir ilişki tespit edilememiş olsa da; araştırmanın gelinen nokta itibarıyla engelli çalışanların örgüt bünyesinde çevrenin de belirlemci etkisiyle maruz kaldıkları sosyal dışlanma, yabancılaşma, ötekileşme, sosyal sermaye, işten ayrılma niyeti vb. konularına ışık tutması, sosyal sermayenin modern toplumdaki yerine dikkat çekmesi açısından önemli olduğu ve alana katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın kısıtlarını ise aşağıdaki gibi değerlendirmek mümkündür. Sosyal ağ analizi ile toplanan olumlu, olumsuz ve nefret ilişkilerine ilişkin veriler kuramsal kurguyla belirlenen ağ ile sınırlı kalmıştır. Bu çerçevede üniversite genelinde sadece iki birimin incelemeye tabi tutulması önemli bir kısıt olarak ifade edilebilir. Bu durum her ne kadar örneklem sayısı bakımından bir kısıtlılığa işaret etse de elde edilen sonuçların araştırılan birim içerisindeki engelli çalışanların konularına dair fikir vermesi açısından tatmin edici bir seviyeye işaret etmesi açısından olumlu değerlendirilmektedir.

Araştırmanın yapıldığı ya da araştırma örnekleminin alındığı alanın bir yükseköğretim kurumu olması, özellikle olumsuz ilişkilerin tespitine yönelik verilen cevapların çalışanların işlerini kaybetme ya da sosyal dışlanma korkusu ile birlikte daha da hassasiyet kazanması ve ayrıca katılımcıların kişisel verilerinin korunması, deşifre olma gibi hususlarda sahip oldukları endişeler; *kusursuz güvenilirlik ve geçerliliğin* olmadığı bir sahada yaklaşık doğrular üzerinden mutlak hakkında tahmin yapma yoluna gidilmesine yol açmıştır. Kaldı ki, araştırmanın sadece belli bir yükseköğretim kurumunun yine belirli birimleriyle sınırlı kalması dahi araştırma kapsamında bir kısıt olarak değerlendirilebilmektedir. Her ne kadar araştırmanın örneklem büyüklüğünün örneklem alınan kurum açısından uygun olduğu değerlendirilse de araştırmanın nitelik ve tutarlılığını yükseltmek için örneklem sayısının başka kurum ya da kuruluşları da kapsayacak şekilde daha da artırılmasının faydalı olabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Bilindiği üzere gerçekleştirilen hemen hemen tüm bilimsel ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik analizleri önemli yer tutmaktadır. Dolayısıyla ölçülen değişkenlerin eş veya benzer koşullar altında tekrarlanmaları halinde benzer sonuçların alınabilmesi için araştırma kapsamının kurum bazında nicelik olarak da artırılmasının, araştırma sonucunun genellenebilirliği açısından önemli yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Her ne kadar tez araştırmasının büyük bir bölümü yüz yüze anket yöntemi ile yapılmış olsa da bir kısmının Google formlar aracılığı ile yapılmış olması, anket formlarının hangi ortamda ve nasıl doldurulduklarına ilişkin araştırmacıda oluşan olağan şüpheleri dindirmemiştir. Bu durum da geliştirilmesi gereken bir diğer kısıt olarak ifade edilebilir. İlerideki çalışma ya da araştırmaların yukarıda sözü edilen kısıtların etkisini düşürecek şekilde ve nitel araştırma teknikleri ile de desteklenerek yapılmasının bütüncül sonuç vermesi açısından yararlı olabileceği söylenebilir.

Yine ileride yapılacak çalışmalarda bu tez çalışması kapsamında tespit edilen ve engelli çalışanların içinde buldukları sosyal ağ düzeninde maruz kaldıkları dışlanma, yabancılaşma ya da izole olma durumuna işaret eden bulguların literatüre 1977 yılında Rosabeth Moss Kanter tarafından kazandırılan ve kurumsal yapının; cinsiyet, din, engellilik, yaş, etnik köken gibi kimliklere karşı duyarsızlık suçlamasından kurtulmak amacıyla tek veya önemsiz görülebilecek sayıda bireyleri saflarına almasını ve söz konusu bireylerin kalıp yargılarla değerlendirilmesini anlatmak için kullanılan Tokenizm kavramı ile ilişkilendirilmesinin alana yarar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

## KAYNAKLAR

- Adler, P. ve Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27: 17–40.
- Abbasi, A. ve Hossain, L. (2011). Identifying the effects of co-authorship networks on the performance of scholars: A correlation and regression analysis of performance measures and social network analysis measures. *Journal of Informetrics*, 5(4): 594-607.
- Ağcasulu, H. (2018). Sosyal Bilimlerde İlişkileri İnceleyen Bir Yöntem: Sosyal Ağ Analizi. Atatürk Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 1915-1933
- Allen, D., Weeks, K. ve Moffitt, K. (2005). Turnover Intentions and Voluntary Turnover: The Moderating Roles of Self – Monitoring, Locus of Control, Proactive Personality and Risk Aversion. *Journal of Applied Psychology*, 90 (5), 980 – 990
- Bannister, D. ve Griffeth, R. (1986). Applying a Casual Analytic Framework to the Mobley, Horner and Hoolingsworth (1978) Turnover Model: An Useful Reexamination. *Journal of Management*, 12 (3), 433 – 443.
- Barca, M. ve Esen, S. (2012). Rekabet Avantajı Sağlama ve Sürdürmede Stratejik Yaklaşımlar. *Social Sciences*, 7 (2), 89-107.
- Barnes, C. (2007). “Disability, Higher Education and The Inclusive Society”. *British Journal of Sociology of Education*. 28(1): 135–145.
- Barton, L. (2005). “Emancipatory Research and Disabled People: Some Observations and Questions”. *Educational Review*. 57(3): 317-327.
- Barutçugil, G. (2011). Kùltürler Arası Farklılıkların Yönetimi. *İstanbul Kariyer Yayınları*.
- Basım, H. N., Şeşen, H., Sözen, C. ve Hazır, K. (2009). Çalışanların Öğrenen Örgüt Algısının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi. Selçuk Üniversitesi *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 55-66.

- Barnard, C. I. (1938). The functions of the executive. *Cambridge, MA: Harvard University Press.*
- Blau, G. (1985). A Multiple Study Investigation of the Dimensionality of Job Involvement. *Journal of Vocational Behavior, 27*, 9 – 36.
- Boisjoly, J., Duncan, G. J. ve Hofferth, S. (1995). Access to social capital. *Journal of Family Issues, 16*(5), 609–631.
- Borgatti, S. ve Foster, P. (2003), The network paradigm in organizational research: A review and typology, *Journal of Management, 29*:991-1013.
- Borgatti, S. ve Molina, J. (2003). Ethical and Strategic Issues in Organizational Social Network Analysis. *Journal of Applied Behavioral Science, 39*(3), 337–349.
- Borgatti, S. ve Johnson, J. (2013). *Analyzing Social Networks*. London: SAGE.
- Bourdieu, P. (1973). Cultural Reproduction and Social Reproduction. In R. Brown (Ed.), *Knowledge, Education, and Cultural Change* (pp. 71-84). London: *Tavistock Publications.*
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital on CALL. In J. G. Richardson (Eds.), *CALL Handbook of theory and research for the sociology of education* (ss. 241-258). *New York: Greenwood.*
- Brewer, M. (2001). The many faces of social identity: Implications for political psychology. *Political Psychology, 22*(1): 115-125.
- Brewer, M. ve Gardner, W. (1996). Who is this "we"? Levels of collective identity and self-representations. *Journal of Personality and Social Psychology, 71* (1): 83-93.
- Bronkhorst B, Tummers L, Steijn B, Vijverberg D. (2015). Organizational climate and employee mental health outcomes: A systematic review of studies in health care organizations. *Health care management review. 40*:254-71.

- Brown, S. ve Peterson, R. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139 – 145.
- Burcu, E. (2007). Türkiye’de Özürlü Birey Olma, Temel Sosyolojik Özellikleri ve Sorunları Üzerine Bir Araştırma. Ankara: *Hacettepe Üniversitesi Yayınları*.
- Burcu, E. (2011). “Türkiye’deki Engelli Bireylere İlişkin Kültürel Tanımlamalar: Ankara Örneği”. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 28(1): 37-54.
- Burcu, E. (2015). Engellilik Sosyolojisi. Ankara: Anı Yayıncılık Burcu, Esra (2017). “Türkiye’de Engelli Bireylerin Dezavantajlı Konumlarına Engellilik Sosyolojisinin Eleştirel Tavrıyla Bakmak”. *Toplum ve Demokrasi*, 11(24): 107-125.
- Burt, R. (2000), The network structure of social capital. B. M. Staw ve R. I. Sutton (Der.), Research in organizational behavior, 22:345-423. *New York Elsevier Science, Inc.*
- Burt, R. (1992), Structural Holes: The Social Structure of Competition. *Harvard University Press*.
- Burton, M., Lauridsen, J. ve Obel, B. (1999). Tension and Resistance to Change in Organizational Climate: Managerial Implications for a Fast Paced World. *Organization Science*, 7, 359-384
- Byrne, D. (2005). Social Exclusion. Second Edition, Maidenhead: *Open University Press*
- Coakes, Sheridan J. (2005) SPSS Analysis Without Anguish: *Version 12.0 for Windows, (First Published), Wiley, New Jersey*
- Cohen, A. (1993). Organizational Commitment and Turnover: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 36 (5), 1140 – 1157
- Coleman, J. (1988), Social capital in the creation of human capital, *American Journal of Sociology*, 94: 95-120

- Coleman, J.(1964). Collective decisions. *Social Inquiry*, 34: 166
- Coleman, J. (1971). Social systems. In *Hierarchically Organized Systems in Theory and Practice*. ed. PA Weiss. *New York: Hafner*. 69-79.
- Coleman, J. (1992). The economic approach to sociology. In *Universal Economics. Assessing the Achievements*. Ed. G. Radnitzky. *New York: Paragon*: 133.
- Condor, S. (1990). "Social stereotypes and social identity." *Social identity theory: Constructive and critical advances*. (Der.) D. Abrams ve M. A. Hogg. *London: Harvester Wheat Sheaf*. 230-251.
- Conway, J. (1999). Distinguishing contextual performance from task performance for managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 84, 3-13. doi:10.1037/0021-9010.84.1.3
- Cox, T. ve Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *Academy of Management*, 5(3), 45-56.
- Cropanzano ve Mitchell, (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review *Journal of Management*,31:874-900
- Doosje, B. ve Ellemers, N. (1997). "Stereotyping under threat: The role of group identification." *The social psychology of stereotyping and group life*. (Der.) R. Spears, v. d. *Oxford: Blackwell*. 257-273.
- Durkheim, E. (1938). *The rules of sociological method* (8th ed.). *University of Chicago Press: Chicago*.
- Durkheim, E. (1893). *De la Division du travail social*, second Edition, *Paris: Alcan*.
- Durkheim, E. (1938). *The rules of sociological method* (8th ed.). *University of Chicago Press: Chicago*.

- Eroğlu, E. 2005. Yöneticilerin Dedikodu Ve Söylentiye Yönelik Davranış Biçimlerinin Belirlenmesi. *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 203: 218.
- Ertekin Y. (1977). Örgüt İklimi; Yönetim Psikolojisi I. *Ulusal Sempozyumunda Sunulan Bildiriler-Tartışmalar*.
- Etzioni, A. (1960). Two approaches to organizational analysis: A critique and suggestion. *Administrative Science Quarterly*, 5(2), 257-278.
- Evans, M. ve Syrett, S. (2007). “Generating Social Capital? The Social Economy and Local Economic Development”, *European Urban and Regional Studies*, 14(1), pp.55–74.
- Farrell, D. ve Rusbult, C. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27, 78-95.
- Freeman, L.C., (1979). Centrality in social networks: Conceptual clarification. *Social Networks*, 1: 215-239.
- Freeman, L. C. (2000). Visualizing Social Networks. *Journal of Social Structure*, 1(1),
- Field, J. (2006). Sosyal sermaye, (Çev. Bahar Bilgen ve Bayram Şen), *İstanbul Bilgi Üniv. Yay. İstanbul*.
- Fukuyama F. (1995). Trust: The social virtues and the creation of prosperity. *New York: Free Press*.
- Fukuyama, F. (1995). Trust: The social virtues and the creation of prosperity, *Free Press Paperbacks*
- Fukuyama, F. (1989). Trust. The social virtues and the creation of prosperity. *Free Press Paperbacks*

- Fukuyama, F. (2005). *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*. (Çev. Ahmet Buğdaycı). İstanbul: *Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları*,
- Gargiulo, M. ve Benassi, M. (2000), trapped in your own net? Network cohesion, structural holes, and the adaptation of social capital. *Organization Science*, 11:183-196
- Godlewski, R. (2010). Practical Deception and Perception Management, *Tactical Extractions Counterterrorism Paper*, 4, ss.1-13.
- Göksel, A., Aydınlan, B. ve Bingöl, D. (2010). Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (04), 87-109.
- Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties, *American Journal of Sociology*, 78:1360-1380.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociological Theory*, 1: 201-233
- Guest, D. (1997). Human resource management and performance: a review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263-276.
- Halpin, A. (1966). Theory and Research in Administration, s.174-181, *New York: The MacMillan Co.*
- Hagedoorn, J. (2006). Understanding the cross-level embeddedness of interfirm partnership formation. *Academy of Management Review*, 31(3), 670–680.
- Hanneman, R. ve Riddle, M. (2012). Concepts and Measures for Basic Network Analysis. In J. Scott & P. J. Carrington (Eds.), *The SAGE Handbook of Social Network Analysis* (pp. 340– 369). *London: SAGE Publications*.
- Hirase, S. (2000). School Climate. Unpublished Doctoral Dissertation. *USA: The University of Utah*.

- Hogg, M. (2006). Social identity theory, İçinde, Burke, P. J. (Ed). Contemporary Social Psychological Theories, Stanford, California: *Stanford University Press*.
- Hogg, M. ve Hains, C. (1998). Friendship and group identification: A new look at the role of cohesiveness in groupthink. *European Journal of Social Psychology*, 28: 323-341.
- Hoy, W. ve Tarter, (1992). Measuring The Health of The School Climate: A Conceptual Framework. *NASSP Bulletin*, 76, 74-79.
- Hoy, W. (1990). Organizational Climate and Culture: A Conceptual Analysis of the School Workplace. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 1(2), 149-168.
- Meyer, J. P., D. J. Stanlay, L. Herscovitch, L. Topolnytsky (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-Analysis of Antecedents, Correlates, and Consequances, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52 (2002).
- Jackofsky, E. ve Slocum, J. (1988). A Longitudinal Study Of Climates. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 319-334.
- Jacobs, P., Brunton, M., Melville, M. et al. (1965) Aggressive Behaviour, Mental Sub-normality and the XYY Male. *Nature* 208, 1351–1352
- Karasawa, M. (1995). Group distinctiveness and social identity of a low-status group. *Journal of Social Psychology*, 135 (3): 329-338.
- Kim, Y., Choib T., Yanb, T. ve Dooleyb, K. (2011). Structural investigation of supply networks: A social network analysis approach. *Journal of Operations Management*, 29: 194–211.
- Knoke, D. ve Kuklinski, J. H. (1982). Network Analysis: Quantitative Application in the Social Sciences. *London: SAGE Publications*.

- Kostova, T. ve Roth, K. (2003). Social Capital in Multinational Corporations and a Micro-Macro Model of Its Formation. *The Academy of Management Review*, 28(2), 297–317. <https://doi.org/10.2307/30040714>
- Kraut, A. (1975). Predicting turnover of employees from measured job attitudes. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13, 233-243.
- Labianca, G. J., Venkataramani, V., ve Grosser, T. (2013). Positive and negative workplace relationships, social satisfaction, and organizational attachment. *Journal of applied psychology*, 98(6): 1028.
- Lambert, E.G., Hogan, N.L. ve Barton, S.M. (2001). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of A Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers. *The Social Science Journal*, 38, 233 – 250.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin G. ve Stringer R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, 3rd Edition, *Harvard University Press*, 1974, Boston.
- March, J. ve Simon, H. (1958). *Organizations*. *New York: John Wiley*.
- Martinko, M. , Gundlach, M. ve Douglas, S. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection & Assessment*, 36-50.
- Meehan, J. ve Bryde, D. (2014). Procuring Sustainably in Social Housing: The Role of Social Capital. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 20 (2), 74-81.
- Mobley, W. Homer, S., ve Hollingsworth, A. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63
- Mobley, W. (1977). Intermediate Linkages in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237 – 240.

- Mobley, W. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research. *Academy of Management Review*, 7 (1), 111 – 116.
- Mohamadzadeh, N., Ashgholi, M., Rafii, F. ve Bahrani, A. (2013), Comparison of Organizational Climate and Nurses' Intention to Leave Among Excellence Awarded Hospitals and Other Hospitals in 2013. *Iranian Red Crescent medical journal*.
- Monge, R.P ve Contractor, S.N. (2001). Emergence of Communication Network., F. M. Jablin ve L. J. Putnam (Ed.). The new handbook of organizational communication: Advances in theory, research and methods içinde (440-503). *Kaliforniya: Sage Publications*.
- Moran, E. ve Volkwein, J. (1992). The Cultural Approach to the Formation of Organizational Climate. *Human Relations*, 45 (1), 19-47
- Moran, P. ve S. Ghoshal (1996). “Value Creation By Firms,” J.B. Keys ve L. N. Dosier (Eds.), *Academy of Management Best Paper Proceedings*: 41-45.
- Mullins L. ve Christy G. (2010), *Management & Organisational Behaviour*. 9th ed. Harlow: *Financial Times Prentice Hall*;
- N. J. Allen, J. P. Meyer ve John P., (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18
- Nahapiet, J. ve Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23, 242-266.
- Naseem, A., Sadia Ej.ve Khusro P. Malik. (2011), “Impact of Employee Satisfaction on Success of Organization: Relation Between Customer Experience and Employee Satisfaction”, *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(5) p.41-46.

- Özdemir, A. (2007). Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması, (Yayımlanmış Doktora Tezi). *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.
- Paquet M, Courcy F, Lavoie-Tremblay M, Gagnon S ve Maillet S. (2013) Psychosocial work environment and prediction of quality of care indicators in one Canadian health center. *Worldviews on evidence-based nursing*.;10(2):82-94.
- Peace, R. (2001). “Social Exclusion: A Concept in Need of Definition?”. *Social Policy Journal of New Zealand*, 16: 17-36.
- Pallant, J. (2017). *SPSS Kullanma Kılavuzu*, Çev: Sibel Balcı ve Berat Ahi, 2. Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. ve Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603 – 609.
- Porter, M. (1985). Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance, *The Free Press, New York*.
- Porter, M. (1985), Technology and Competitive Advantage, *Journal of Business Strategy*, Winter, ss:60-78.
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24: 1–24.
- Portes, Alejandro. (2000). “The Two Meanings of Social Capital.” *Sociological Forum* 15(1): 1-12.
- Prell, C. (2012). Social Network Analysis: History, Theory, and Methodology. *London: SAGE Publications*.

- Prestholdt, P. H., Lane, I. M. ve Mathews, R. C. (1987). Nurse turnover as reasoned action: Development of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 72, 221-227.
- Price, J. ve Muller, C. (1981). A causal model of turnover for nurses, *Academy of Management Journal*, 24, 543-565.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York: Simon and Schuster
- Reagens, R ve Mcevily, B. (2003), Network structure and knowledge transfer: The effect of cohesion and range, *Administrative Science Quarterly*, 41: 240-267.
- Sackett, P. ve DeVore, C. (2005), “Counterproductive Behaviours at Work” in N. Anderson, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22, 74-84.
- Sageer, A., Sameena, R. ve Puja, A. (2012) “Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on the Organization”, *Journal of Business and Management*, 5(1) (2012), p.32-39.
- Sargut, S. (2006). Sosyal Sermaye: Yapının sunduğu bir olanak mı, yoksa bireyin amaçlı eylemi mi. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 6(12), 1-13.
- Sargut, S. (2015). *Lider Yöneticinin Benliğine Yolculuk*. Ankara: Beta Basım A.Ş.
- Schneider, B. ve Barbera, K. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford University Press.
- Scott, J. (2000). *Social Network Analysis (2nd Edition)*. London: SAGE Publications.
- Seçer, H. ve Seçer, B. (2007). Örgütlerde üretkenlik karşıtı iş davranışları: Belirleyicileri ve önlenmesi. *TİSK Akademi*, 2(4), 146-175.
- Serpe, R. (1987). Stability and change in self: A structural symbolic interactionist explanation. *Social Psychology Quarterly*, 50 (1): 44-55

- Sezici, E. (2015). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*
- Sheppard, M. (2006). *Social Work and Social Exclusion*. Aldershot: *Ashgate Publishing*.
- Shore, L. ve Martin, J. (1989). Job Satisfaction and Organizational Commitment in Relation to Work Performance and Turnover Intentions. *Human Relations*, 42, 625 – 638
- Silver, H. (1994). “Social exclusion and social solidarity: Three paradigms”, *International Labour Review*, Vol.133, No:5-6, 1994, 531-578.
- Silver, H. (2016). *Social Exclusion*. John Stone, Rutledge M. Dennis, Polly S. Rizova, Anthony D. Smith, and Xiaoshuo, *Hou (Eds.)*.
- Silver, H. (2019). *Social Exclusion*. Anthony Orum (Eds.), *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Urban and Regional Studies* in (pp. 1-6),
- Slattery, J. ve Selvarajan, T. (2005). Antecedents to Temporary Employee’s Turnover Intention. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12 (1), 53 – 65.
- Sözen, H. C., ve Esatoğlu, A. E. (2010). Sosyal Ağ Kuramının Bakış Açısıyla Örgütlerde Çatışma Yönetimi. *Sarem Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 15
- Sözen, C. ve Gürbüz, S. (2012). Örgütsel Ağlar. H. C. Sözen ve H. N. Basım, (Ed.) *Örgüt Kuramları (1) içinde (301-327)*. İstanbul: *Beta Basım ve Yayımlar Dağıtım*.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. ve Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446-460
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA: *Sage*.

- Steel, R. ve Griffeth, R. (1989). The elusive relationship between perceived employment opportunity and turnover behavior: A methodological or conceptual artifact? *Journal of Applied Psychology*, 74, 846-854.
- Steel, R. ve Ovalle, N. (1984). A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 69, 673-686.
- Stryker, S. (2007). Identity theory and personality theory: Mutual relevance. *Journal of Personality*, 75 (6): 1083-1102.
- Şişman, M. (2002). Örgütler ve Kültürler (1. Baskı). Ankara, *Pegem Yayıncılık*, 155– 159.
- Tabachnick B. ve Fidell, L. (2007) Using Multivariate Statistics, (Fifth Edition), *Pearson Education. Inc., Boston*
- Tagiuri R. ve Litwin G.H. (1968), Organizational Culture: A Key to Financial Performance. In B. Schneider (Ed.), Organizational Climate and Culture. *San Francisco: Jossey-Bass*.
- Tajfel, H. (1982). "Social psychology of intergroup relations". *Annual Review of Psychology*, 33,1-39.
- Tajfel, H. ve Forgas, J. (1981). "Social categorization: Cognitions, values and, groups." *Social cognition: Perspectives on everyday understanding. (Der.) J. P. Forgas. London: Academic Press. 113-141.*
- Tak, B. ve Çiftçioğlu, B. (2009). Mesleki Bağlılık ile Çalışanların Örgütte Kalma Niyeti Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 63 (4), 155-178.
- Tett, R. ve Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.

- Tett, R. ve Meyer, J. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention and Turnover: Path Analysis Based on Meta-Analytic Findings. *Personal Psychology*, 46, 259 -291.
- Tsai, W. ve S. Ghoshal (1998), "Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks," *Academy of Management Journal*, 41(4): 464–476.
- Turner, J. (1987). Rediscovering the social group: A self categorization theory. *Oxford: Basil Blackwell*.
- Turner, J. (1975). "Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour." *European Journal of Social Psychology*, 5, 5-34.
- Turner, J. (1982). "Towards a cognitive redefinition of the social group". Social identity and intergroup relations. (Der.) H. Tajfel. *London: Harvester Wheat Sheaf*. 2-48.
- Turner, J. ve Brovvn, R. (1978). "Social status, cognitive alternatives and intergroup relations." Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations. (Der.) H. Tajfel. *London: Academic Press*. 201-300.
- Tüzüntürk, S. (2012). Organizasyonel Ağ Analizi. Bursa: *Dora Yayıncılık*
- Twenge, J., Catanese, K. ve Baumeister, R. (2002). "Social Exclusion Causes Self-Defeating Behavior". *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(3): 606-615
- Ucho, A., Terseer, M. ve Ike, E. (2012), "Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intentions Among Civil Servants in Benue State", *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(11) (2012), p.378-387.
- Uphoff, N. (2000). "Understanding social capital: learning from the analysis and experience of participation", *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, Ed. By Partha Dasgupta, İsmail Seragaldin, *The World Bank, Washington DC.*, pp. 215-249.

- Varoğlu, D. ve Sığrı, Ü. (2013). “Örgütsel Davranışın Karanlık Yüzü: İşyerinde Üretkenlik Karşıtı Davranışlar,” S. Gürbüz ve Ü. Sığrı (Derl.). *Örgütsel Davranış içinde, İstanbul: Beta Yayınları*, 623-654
- Wang, T., Yeh, R., Chen, C. ve Tsydypov, Z. (2016). What Drives Electronic Word-of-mouth on Social Networking Sites? Perspectives of Social Capital and Self-Determination. *Telematics and Informatics*, 33(4), 1034-1047.
- Wayne, H. (1997) “A Few Quibbles with Denison”, *The Academy of Management Review*, Vol: 22, No:1, 13-14
- Wayne, S., Shore, L. ve Liden, R. (1997). “Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective”, *Academy of Management Journal*, 40(1), 82–111.
- White, H. (1992), *Identity and control: A structural theory of social action*, Princeton, NJ: Princeton University Press
- Woolcock, M. ve Narayan, D. (2000), “Social Capital: Implications for Development Theory, Research and Policy”, *The World Bank Research Observer*, 15 (2), 225-249.
- Yuki, M. (2003). Intergroup comparison versus intragroup relationships: A cross-cultural examination of social identity theory in North American and East Asian cultural contexts. *Social Psychology Quarterly*, 66 (2): 166-183
- Zarb, G. (1992). “On the Road to Damascus: First Steps towards Changing The Relations of Disability Research Production”. *Disability, Handicap & Society*, 7(2): 125-138.
- Zarb, G. (1995). “Modelling the Social Model of Disability”. *Critical Public Health*, 6(2): 21-29
- Zijderveld, A. (1974). *The Abstract Society*. Middlesex: Penguin Books. s. 48-83.

## **EKLER**

### **Ek - 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu**

#### **Sayın Katılımcı,**

Bu anket, Başkent Üniversitesi İşletme ABD Yönetim Organizasyon Doktora Programı kapsamında Prof. Dr. M. Abdulkadir VAROĞLU danışmanlığında ve araştırmacı Ahmet Aziz AKMERMER tarafından yürütölen doktora tez çalışmasının bir parçası olup *İlişkisel Sosyal Sermayenin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Yapısal Sosyal Sermayenin Aracılık Rolünün Sosyal AĞ Analizi ile değerlendirilebilmesi* amacıyla verilerin analiz edilmesini hedeflemektedir.

Vereceğiniz bilgiler sadece bilimsel amaçlı kullanılacak olup yanıtlarınız gizli tutulacaktır. Ankette kimlik bilgilerinize dair herhangi bir bilgi istenmemektedir.

Aşağıda yer alan ifadelerin doğru veya yanlış bir cevabı bulunmamaktadır. Sorulara içtenlikle vereceğiniz cevaplar araştırmanın geçerliliği için büyük önem taşımaktadır.

Değerli katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

#### **Araştırmacı**

Ahmet Aziz AKMERMER  
Başkent Üniversitesi  
İşletme Anabilim Dalı  
Yönetim Organizasyon Doktora Programı ÖĞrencisi

#### **Tez Danışmanı**

Prof. Dr. M. Abdulkadir VAROĞLU  
Başkent Üniversitesi  
İşletme Anabilim Dalı

Yukarıdaki yönergeyi dikkatle okudum, anladım. Çalışmaya katılmayı gönüllü olarak kabul ediyorum.

Evet

Hayır

## **Sayın Katılımcı,**

Sorulara samimi ve gönül rahatlığıyla cevap verebilmeniz için aşağıda yer alan doktora tez anketinde sizlerden isim, soyad, e-posta vb. bilgiler talep edilmemiştir. Yaklaşık 3-4 dakikanızı ayırarak destek verebilerseniz çok memnun olurum. Şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

## **BÖLÜM: 1**

### **GENEL SORULAR**

#### **Cinsiyetiniz**

Kadın

Erkek

#### **Yaşınız**

18-25

26-40

41-64

65 ve üstü

#### **Eğitim Durumunuz**

İlkkurum

Ortakurum

Lise

Önlisans

Üniversite (Lisans)

Yüksek Lisans

Doktora

#### **Medeni Haliniz**

Evli

Bekâr

#### **Başkent Üniversitesindeki Çalışma Süreniz**

1 Yıldan az

1-5 Yıl

6-10 Yıl

11-15 Yıl

15 Yıldan fazla

	<b>ANKET SORULARI:</b> Lütfen çalıştığınız kurumdaki durumunuzu göz önünde bulundurarak mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği işaretleyiniz.	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.					
2	Daha iyi bir iş bulur bulmaz bu işten ayrılacağım.					
3	Sık sık işimi bırakmayı düşünüyorum.					
4	Burada çalışma arkadaşlarımla paylaşımcı bir ilişkimiz vardır. Fikirlerimizi, duygularımızı, ümitlerimizi rahatça paylaşabiliriz.					
5	İşyerinde çektiğim zorlukları çalışma arkadaşlarımla özgürce konuşabilirim ve onlar da beni dinlemek ister.					
6	Eğer çalışma arkadaşlarımdan birileri bir başka gruba transfer edilirse hem onlar hem biz yalnızlık hissederiz.					
7	Eğer çalışma arkadaşlarımla sorunlarımı paylaşırsam, yapıcı ve ilgili bir şekilde tepki vereceklerdir.					
8	Çalışma arkadaşlarımla birbirimize, kişisel ilişkilerimizde belirgin ölçüde duygusal yatırımlar yaparız.					
9	Bu iş yerinde takım çalışmasını ve yardımlaşmayı destekleyen bir anlayış vardır.					
10	Bu iş yerinde iletişime ve bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık paylaşılan bir değerdir.					
11	Bu iş yerinde eleştirilere ve farklı fikirlere açıklık, paylaşılan bir değerdir.					
12	Bu iş yerinde yazılı olmayan kurallar bilgi paylaşımını desteklemektedir.					
13	Bu iş yerinde iletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık beni benzer şekilde davranmaya zorunlu kılar.					
14	Bu iş yerindeki iletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık değerleri beni de bu yönde davranmaya sevk ediyor.					
15	Bilgilerimizi diğerleriyle paylaşabileceğimiz iletişim kanalları mevcuttur.					
16	İletişim kanalları başkalarının sahip olduğu bilgilere erişimime olanak sağlamaktadır.					
17	İletişim kanalları farklı birim ve kişilerde mevcut olan bilgilerin paylaşılmasına olanak sağlamaktadır.					
18	İletişim kanalları farklı birim ve kişilerde mevcut olan bilgilerin dağıtılmasına olanak sağlamaktadır.					
19	İletişim sistemi farklı birim ve kişilerden gelen bilgilerin diğer kişilere zamanında iletilmesine olanak sağlar.					
20	İletişim ağı, iletişim ağı içinde bulunan kişilere bilgilerini paylaşma ve dağıtma olanaklarından haberdar olma fırsatı sağlar.					
21	İletişim kanalı yoğun miktarda bilgi ve çok sayıda bilgi paylaşımını gerçekleştirecek kişi ve birime sahiptir.					
22	İletişim kanalı, bilgisini paylaşmak isteyen kişi ve birimlerin kolayca iletişim ağına katılmasına olanak sağlar.					
23	Örgütsel anlayış, farklı bireysel ve kültürel değerlere dayalı iletişim ve ilişkilerin oluşmasına olanak sağlamaktadır.					

## Ek - 2: Etik Kurul Onay Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.03.2023-217832



1993

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**  
Akademik Değerlendirme Koordinatörlüğü

Sayı : E-62310886-605.99-217832  
Konu : Ahmet Aziz Akmermer'in Etik Kurul  
Onay Talebi Hk.

24.03.2023

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 15.03.2023 tarih ve 214852 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Organizasyon Doktora Programı öğrencisi Ahmet Aziz Akmermer'in, Prof. Dr. M. Abdülkadir Varoğlu'nun danışmanlığında yürütmekte olduğu "Engelli Çalışanların İlişkisel Sosyal Sermayelerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Yapısal Sosyal Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği" başlıklı doktora tez çalışmasında, verilerin toplanması amacı ile hazırladığı anket formu ve soruları değerlendirilmiş ve bilgilerinize ekte sunulmuştur.

Prof. Dr. M. Abdülkadir VAROĞLU  
Kurul Başkanı

Ek: Değerlendirme Formu

Sayı : 17162298.600-84  
Konu : Anket Formu ve Soruları

21MART2023

#### İlgili Makama

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Organizasyon Doktora Programı öğrencisi Ahmet Aziz Akmermer'in, Prof. Dr. M. Abdülkadir Varoğlu'nun danışmanlığında yürütmekte olduğu, "Engelli Çalışanların İlişkisel Sosyal Sermayelerinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Yapısal Sosyal Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği" başlıklı doktora tez çalışmasında verilerin toplanması amacı ile hazırladığı anket formu ve soruları değerlendirilmiş ve kullanılmasında bir sakınca olmadığı tespit edilmiştir. Bilgilerinize saygılarımızla sunarız.

Başkent Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler ve Sanat Araştırma Kurulu

Ad, Soyad	Değerlendirme	İmza
Prof. Dr. M. Abdülkadir Varoğlu	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Dr. Gözen Güner Aktaş	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Dr. Sadegül Akbaba Altun	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Dr. Hasan Tahsin Fendoğlu	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Dr. Filiz Kalelioğlu	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Dr. Hidayet Hale Künüçen	Olumlu/Olumsuz	
Prof. Dr. Özcan Yağcı	Olumlu/Olumsuz	