19. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi

BİLDİRİLER

26 - 28 Mayıs 2011
Çanakkale

ÇALIŞANLARIN İLİŞKİ AĞI (NETWORKING) KURMA YETENEKLERİ: ÖNCÜLLERİ VE ARDILLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ahmet ERKUŞ
aerkus@yahoo.com

F. Oben ÜRÜ
Haliç Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
İngilizce İşletme Bölümü
obenuru@halic.edu.tr

Sezer C. ÇALIŞKAN
Haliç Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik Bölümü
segunaydin@yahoo.com

ÖZET

Bu çalışmada öncelikli olarak "İlişki Ağı Kurma Yeteneği" kavramının kapsamlı olarak tanımlanması ve kavrama ilişkin bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın ikinci aşamasında ise geliştirilen ölçeğin ve alt boyutlarının; öncelikle çalışanların kişilik özellikleri ve etik eğilimleri gibi öncüllerle arasındaki ilişkileri; daha sonra ise iş performansı, iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi bazı örgütsel ve bireysel ardıllar üzerindeki etkileri incelenmiştir. Keşfedici özelliği olan araştırmaya ait veriler bankacılık sektöründe faaliyet gösteren özel banka çalışanlarından elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre ilişki ağı kurma yeteneği ile dışadönüklük, relativizm ve Makyavelizm arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Ayrıca çalışanların ilişki ağı kurma yetenekleri yaşam tatminlerini, iş tatminlerini ve iş performanslarını pozitif ve anlamlı olarak etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: İlişki Ağı, İlişki Ağı Kurma Yeteneği, Kişilik, Etik Eğilimler, İş Tatmini, Yaşam Tatmini

1. GİRİŞ

Günümüzde insanlar birçok farklı ağ içerisinde yaşamakta ve çalışmaktadırlar. Özellikle son 20 yıldır iletişimi kolaylaştıran çok sayıda teknolojik gelişimle birlikte sosyal paylaşım ağlarının kullanımının hızla artışı, insanların kimi zaman birbirinden bağımsız kimi zaman birbiriyle ilişkili ağlar içinde yaşadıklarını göstermektedir. Ancak, bazı insanların gerek iş gerekse özel yaşamlarında diğer insanlarla daha rahat iletişime geçtikleri ve daha yoğun paylaşımlar içerisinde oldukları görülmektedir. Nitekim bu insanlar için; "Onun çevresi çok geniştir", "O herkesle dosttur", "Onun tanımadığı yoktur" ifadelerine tanık olur ve bu tür insanların nasıl olur da bunu başardıklarını merak ederiz. Bu tür insanların değişik insanlarla daha rahat iletişim kurdukları, dostluklar geliştirdikleri, koalisyonlar yaptıkları ve bunun sonucunda bu ilişkilerini kullanarak kişisel ve örgütsel amaçlarına ulaşma konusunda daha başarılı oldukları görülmektedir (Ferris vd. 2005). Gerçekten de bazı insanlar gerek özel gerekse iş yaşamlarında bilinçli veya bilinçsizce diğer insanlara göre ilişki geliştirme ve muhafaza etme konusunda daha başarılı ve etkindirler. Bu konuda yapılan kısıtlı araştırmalar da ilişki ağı kurma konusuna dikkat çekmektedir. Örneğin Luthans vd. (1988) yaptıkları araştırmada başarılı yöneticilerin zamanlarının çoğunu iletişim ağları kurarak geçirdiklerini belirlemişlerdir.

Bu çerçevede bu çalışmanın ilk aşamasında insanların ilişki ağı (networking) kurarken hangi davranışlar içerisinde oldukları ve hangi özelliklerini kullandıkları ortaya konulmaya çalışılarak, "İlişki Ağı Kurma Yeteneği" kavramına ilişkin bir ölçek geliştirilmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın ikinci aşamasında ise geliştirilen bu ölçeğin ve alt boyutlarının; öncelikle çalışanların kişilik özellikleri ve etik eğilimleri gibi öncüllerle arasındaki ilişkileri; daha sonra ise iş performansı, iş tatmini, yaşam tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi bazı örgütsel ve bireysel ardıllar üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. İletişim Ağları Kurma Yeteneği ve Önemi

İlişki ağı kurma davranışı en basit tanımı ile "bireylerin kişisel hedeflerine ulaşmak ve kariyerlerinde ilerlemek amacı doğrultusunda çevrelerinde kendilerine destek sağlayacak diğer bireyler ile bağlantı kurma ve bu bağlantılarını geliştirmeye yönelik davranışlarda bulunmaları" olarak tanımlanmaktadır. İlişki ağı kurma çalışanların kişisel ve mesleki alanlarda fayda sağlamak amacı ile başkaları ile iletişim kurmaları ve bağlantılarını devam ettirmeleri konusundaki proaktif çabalarını içerir (Forret ve Dougherty, 2001). İlişki ağı kurma yeteneğine sahip bireyler, değişik kişilerle iletişim kurmakta, dostluklar geliştirmekte ve koalisyonlar kurmakta ve bu ilişkileri kişisel ve organizasyonel hedeflere ulaşmak için kullanmakta ustadırlar. Bir başka deyişle, bu kişiler iş bağlantıları kurma ve çatışma yönetimi konularında beceri geliştirmişlerdir.

İlişki ağı kurma davranışlarının tanımlanması ve bu konuda bir ölçüm aracının geliştirilmesine yönelik çalışmalar tarandığında, kavramla ilgili özellikle Forret ve Dougherty (2001, 2004) tarafından 2000'li yılların başından itibaren çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Forret ve Dougherty'nin yaptığı çalışmalarda "ilişki ağı kurma davranışları" 5 faktör altında toplanmaktadır. Bu boyutlar "bağlantıları koruma", "sosyalleşme", "profesyonel ve mesleki manevralarda bulunma", "toplumsal projelere katılım", "gözle görünür olmak" şeklinde tanımlanmıştır.

Daha önce yabancı yazında yapılan çalışmalar, ilişki ağı kurma davranışlarında yetkin olan kişilerin, sosyal sermayelerini arttırarak, algılanan ve objektif kariyer başarılarında (terfi sayısı, ödüllendirme vb.) artış olduğunu ortaya çıkarmıştır (Forret ve Dougherty, 2001:284; Eby, 2001). Seibert vd. (2001) ise çalışmalarında ilişki ağlarının, ücret, terfiler ve kariyer tatmini gibi değişkenler üzerinde pozitif katkılar yaptığına işaret etmişlerdir. Gould ve Penley de (1984) ilişki ağı kurma ve ücret artışı arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmalarında, ilişki ağları kurma davranışının yöneticilerin ücret artışları üzerinde etkili olduğunu saptamışlardır.

2.2. İlişki Ağı Kurma Yeteneğinin Öncülleri

Bu araştırmada ilişki ağı kurma yeteneği üzerinde etkilerinin olabileceği düşünülen öncüller olarak, Makyavelizm, dışa dönüklük, temel benlik değerlemesi (TBD) ve etik ideoloji değişkenleri ele alınmıştır.

Daha önce kişilik ve ilişki ağı kurma davranışını irdeleyen çalışmalar TBD'nin öz-saygı boyutunun, ilişki ağı kurma davranışını olumlu yönde etkilediğini ortaya koymuştur (De Janasz vd, 2006; Forret ve Dougherty, 2001). Temel benlik değerlemesi olumlu olan kişiler, başkaları ile değiş tokuş edebilecekleri birçok değere sahip olduklarına inancı olan ve kendilerini ilişki ağı kurma ve geliştirmeye değer ve yetkin gören kişilerdir. Buna karşılık, temel benlik değeri negatif olan bireyler, kendilerini ilişki ağı kurma ve geliştirme açısından az çekici bireyler olarak tanımlarlar. Bu tarz ilişkilerin kendi benliklerine daha çok zarar vereceği inancını taşıyabilirler. Bu karşılıklılık varsayımı onların daha az ilişki ağı kurmalarına ve daha az yetkin olmalarına zemin hazırlayabilir.

H_1: Temel benlik değerlemesi, çalışanların ilişki ağı kurma yeteneğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Yapılan araştırmalar, dışa dönük bireylerin, içe dönüklere oranla çok daha yoğun olarak ilişki ağı kurmakta ve geliştirmekte olduğunu göstermektedir (Wanberg, Kanfer, ve Banas, 2000). Ayrıca dışa dönük bireyler, başkaları ile iletişim kurarken ilk adımı atmaktan, yeni insanlar tanımaktan ve bu konuda proaktif davranış göstermekten çekinmezler; çünkü sosyalleşmekten keyif alırlar. Bu nedenle dışa dönük bireylerin ilişki ağı kurma yeteneklerinin daha çok gelişmiş olduğu iddia edilebilir.

H_2: Dışa dönüklük, çalışanların ilişki ağı kurma yeteneğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

Makyavelizm istenen amaçlara ulaşmak için politika, güç ve etkileyici davranışların kullanımını benimseyen bir sosyal etki sürecidir. Makyavelist bireylerin geleneksel ahlak anlayışından yoksun olduklarını ve diğer bireylere bakış açılarında faydacı yaklaştıkları düşünülür. Onlara göre bu bireyler ahlaktan yoksun değildir, sadece geleneksel ahlakla bağdaşmayan birtakım etik ilkelere göre hareket etmektedirler (Christie ve Geis, 1970). Ayrıca Makyavelist liderler, pazarlık ve ikna becerilerinin gerekli olduğu koşullarda son derece başarılı ve örgütler açısından faydalı da olabilmektedirler. Bu çerçevede, pazarlık ve ikna becerilerine sahip olmaları ve etkileme süreçlerini başarılı bir şekilde kullanmaları Makyavelist kişilik özelliği taşıyan bireylerin ilişki ağı kurma yeteneklerini artırabileceği söylenebilir. Ancak, eğer bireyler ilişki ağı içerisinde bulundukları kişilerin içten ve dürüst olduklarına inanmazlar, onlara güven duymazlar ise mevcut ilişki ağlarının kopması söz konusu olabilir. İlişki ağı kurma yeteneğinde sadece bağlantıyı başlatmak değil, aynı zamanda sürekliliğini sağlamak da önem taşır. Bu nedenle her ne kadar Makyavelist özellik gösteren kişiler yüksek ikna, etkileme ve pazarlık becerilerine sahip olsalar da insanlara karşı duygusal anlamda uzak ve çıkarcı bir izlenim sergilemektedirler. Bu nedenle Makyavelist kişilik özelliğinin, çalışanların ilişki ağı kurma yeteneğine negatif yönde katkı sağlaması söz konusu olabilir.

H_3: Makyavelizm, çalışanların ilişki ağı kurma yeteneklerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Çalışanların sahip oldukları etik eğilimler, onların iş yerindeki politik davranışlara bakış açıları ve ilişki ağı kurma yeteneği üzerinde etkili olabilir. Gerçekten de bireylerin farklı durumlar karşısında birbirinden farklı kararlar vermelerinin bir nedeni de farklı etik yaklaşımlar veya anlayışlara sahip olmalarıdır. Etik kapsamında en çok bilinen yaklaşımlardan birisi Forsyth (1980) tarafından tanımlanmıştır. Etik ideoloji olarak da tanımlanan bu yaklaşımlar, idealizm ve relativizmdir. İdealizmde bireyler belirli hareketlerine ve davranışlarına odaklanırken, relativizm bu hareket ve davranışların sonuçlarıyla ilgilenmektedir. Başka bir ifadeyle bireyin etik konusundaki hareketleri, davranışın iyi ve kötü olarak kabul edilip edilmediğine bağlıdır. Öte yandan relativizmde ise bir davranışın çoğunluk için fayda getirmesi önemlidir. Örgütlerde politika ve politik davranışların varlığı inkâr edilemez bir gerçektir, ancak pek çok çalışan bu taktikleri gereksiz, adaletten uzak, çatışma yaratan, zararlı davranışlar olarak görmektedirler. Eğer birey, ilişki ağı kurma davranışı ve yeteneğinin zararlı bir politik taktik olduğu inancına sahipse o zaman bu yeteneğe ve kullanılmasına karşı negatif tutumlar sergileyecektir.

H_4: İdealizm ve relativizm, çalışanların ilişki ağı kurma yeteneğini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

2.3. İlişki Ağı Kurma Yeteneğinin Ardılları

Bu araştırmada ilişki ağı kurma yeteneğinin iş tatmini, yaşam tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti ardıllar üzerindeki etkileri inceleme altına alınmıştır.

İlişki ağı kurma yeteneğine sahip ve bu yeteneğini davranışa dönüştürebilen bireyler, yardımseverlik ve destek ortamının hâkim olduğu bir ağ içerisinde sosyal ve duygusal açıdan problemleri ile başa çıkabilecek ve çözüm üretebilecek her türlü desteği almaktadırlar. Ayrıca ilişki ağı kurma yeteneğine sahip olan bireylerin, işlerinde ve kariyerlerinde başarılı olmaları, onların iş ve yaşam tatminlerini olumlu yönde etkileyeceği öngörülmektedir. Gerek özel yaşamları gerek iş yaşamlarında bu destek ve güven duygusuna sahip olmaları bireylerin iş ve yaşam tatminlerini artırabilir.

H_{5a}: Çalışanların ilişki ağı kurma yeteneği, iş tatminlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H_{5b}: Çalışanların ilişki ağı kurma yeteneği, yaşam tatminlerini pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

İlişki ağı kurma yeteneği gelişmiş bireylerin, özellikle işletme içerisinde kurdukları içsel ağlar nedeni ile kariyerlerinde hızla ilerledikleri ve başarılı oldukları gözlemlenen bir sonuçtur. Bu nedenle, bireyler çalıştıkları işletmeye duygusal anlamda daha çok bağlılık geliştirebilirler. Ancak konuya bir başka açıdan yaklaşıldığında, özellikle örgüt dışında bağlantıları olan çalışanların ilişki ağları aracılığı ile dışarıdaki yeni iş fırsatları konusunda daha fazla bilgi sahibi olmaları onların çıkarsal anlamda daha iyi bir iş fırsatı ile karşılaştıkları zaman işten ayrılma niyetlerinin artış göstermesine neden olabilir.

H_6: Çalışanların ilişki ağı kurma yeteneği, işten ayrılma niyetlerini negatif ve anlamlı olarak etkiler.

Araştırmada son olarak ilişki ağı kurma yeteneğinin etkili olacağı düşünülen değişken, iş performansıdır. İlişki ağı kurma yeteneğinin iş performansı üzerindeki etkisinin olumlu olacağı öngörülmektedir. İlişki ağı kurma yeteneği ve bunun sonucu olarak sosyal sermayeleri gelişmiş bireylerin iş performanslarının da daha yüksek olacağı düşünülebilir.

H_7: Çalışanların ilişki ağı kurma yeteneği, iş performanslarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini, İstanbul ve İzmit'teki faaliyetlerine devam eden ve basit tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen banka çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya toplam 27 banka şubesinden 208 banka çalışanı katılmıştır. Katılımcıların yaş ortalaması 37.93'tür. % 47.2'si kadın, %52'8 erkektir.

3.2. Ölçüm Araçları:

İlişki ağı kurma yetenekleri: Bu araştırmada katılımcıların "İlişki Ağı Kurma Yeteneği"ni ölçmek üzere araştırmacılar tarafından bir ölçek geliştirilmiştir. Bu maksatla ilk aşamada pilot bir araştırmayla ölçekle ilgili geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve elde edilen bulgularla oluşturulan yeni ölçek araştırmanın örneklemine uygulanmıştır. Ölçek geliştirme sürecinde ilgili literatür taranmış ve ilişki ağı kurma davranışının işe vuruk tanımları üzerinden ifadeler oluşturulmuştur. Ayrıca Forret ve Dougherty (2001) tarafından geliştirilen "İlişki Ağı Kurma Davranışı (Networking Behavior Scale)" ve Totterdell, Holman ve Hukin (2008) tarafından geliştirilen "Başkaları ile Bağlantı Kurma Eğilimi Ölçeği (Propensity To Connect Others)"nin ifadelerinden de yararlanılmıştır. Geliştirilen ifadeler bir soru havuzunda toplanarak ilk başta 55 ifade oluşturulmuş, daha sonra birbirine benzer ifadeler çıkarılarak ifade sayısı 46'ya indirilmiştir. Cevapların alınmasında 5'li likert ölçeği kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğe yapılan keşfedici faktör analizi sonucu toplam 4 faktör edilmiş olup, açıklanan toplam varyans 60.41'dir. 1.faktörün açıklanan varyansı 19.76'dır, faktör yükleri .75 ile .55 arası değişmektedir. Bu faktöre "göz önünde olma" ismi verilmiştir. 2.faktörün açıklanan varyansı 18.16'dır, faktör yükleri .82 ile .55 arası değişmektedir. Bu faktöre "kendini sevdirme ve beğendirme" ismi verilmiştir. Üçüncü faktörün açıklanan varyansı 12.95'tir, faktör yükleri .81 ile .54 arası değişmektedir. Bu faktöre "etkileşim ve iletişim becerisi" ismi verilmiştir. 4. faktörün açıklanan varyansı 9.54'tür, faktör yükleri .85 ile .52 arası değişmektedir. Bu faktöre "sosyalleşme" ismi verilmiştir. Faktörlerin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .91, .90, .87 ve .77'dir.

Etik ideoloji: Araştırmada katılımcıların etik ideolojilerinin belirlenmesinde Forsyth tarafından geliştirilen (1992) Etik Pozisyon Anketi (Ethics Position Questionnaire-EPQ) kullanılmıştır. Ankette toplam 20 madde bulunmaktadır. Anket iki ölçekten oluşmakta olup, ilk 10 madde katılımcıların relativism, diğer 10 soru ise idealizm düzeylerini ölçmektedir. Cevapların alınmasında 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. İdealizm boyutunun Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .85, relativizm boyutunun ise .85'tir.

Makyavelizm: Makyavelist eğilimlerinin ölçülmesinde Christie ve Geis (1970) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçekte toplam 20 madde bulunmaktadır. Cevapların alınmasında 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .92 olarak bulunmuştur.

Temel Benlik Değerlemesi: Ölçek, Judge vd. (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçekte öz saygı, öz yeterlilik, duygusal denge ve kontrol odağı olmak üzere dört faktör bulunmakta olup 12 maddeden oluşmaktadır. Cevapların alınmasında 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısının .70 olduğu tespit edilmiştir.

Ardıllara ilişlin ölçekler: Araştırmada katılımcıların yaşam tatmin düzeylerinin (5 madde) ölçülmesinde Dienner vd. (1985), işten ayrılma niyetlerinin (3 madde) ölçülmesinde Seashore vd. (1982), iş tatminlerinin (3 madde) ölçülmesinde Babin vd. (1998) ve iş performanslarının (3 madde) ölçülmesinde ise Bush vd. (1990) tarafından geliştirilen ölçekler kullanılmıştır. Cevapların alınmasında 5'li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları sırasıyla .88, .86, .76 ve .82 olarak bulunmuştur.

4. BULGULAR

Araştırmada verilerin analiz edilmesinde "hiyerarşik regresyon analizi" kullanılmıştır. Öncüllere ilişkin analizde yaş ve cinsiyet kontrol değişkenleri; dışadönüklük, idealizm, relativizm, Makyavelizm ve temel benlik değerlemesi bağımsız değişkenler olarak analize dahil edilerek katılımcıların ilişki ağı kurma yetenekleri üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Ardıllara ilişkin analizde de yaş ve cinsiyet kontrol değişkenleri, ilişki ağı kurma yetenekleri bağımsız değişken olarak analize dahil edilerek yaşam tatmini, iş performansı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Dışadönüklük, temel benlik değerlemesi, idealizm, relativizm ve Makyavelizm öncüllerinin katılımcıların ilişki ağı kurma yeteneklerine etkilerine ilişkin yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre; dışadönüklük (β=.32,

p<.001), relativizm (β= .16, p<.05) ve Makyavelizm (β= .45, p<.001) pozitif ve anlamlı olarak katılımcıların ilişki ağı kurma yeteneklerini etkilemektedir. H2 ve H3 hipotezleri tamamen, H4 kısmen kabul edilmiştir. Ayrıca kontrol değişkenlerinden yaşın da (β= .16, p<.001) çalışanların ilişki ağı kurma yetenekleri üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların ilişki ağı kurma yeteneklerinin; yaşam tatmini, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etiklerini belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda yaşam tatminini (β = .32, p<.001), iş tatminini (β= .31, p<.05) ve iş performansını (β= .35, p<.001) pozitif ve anlamlı olarak etkiledikleri belirlenmiştir. H5a, H5b ve H7 hipotezleri kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA:

Bu araştırmada çalışanların ilişki ağı kurma yetenekleri incelenmiştir. Bu kapsamda araştırma ilk aşamada "ilişki ağı kurma yeteneğinin" alt boyutlarıyla tanımlanması amacıyla bir ölçek geliştirilmiştir. Banka çalışanlarından toplanan veriler doğrultusunda "ilişki ağı kurma yeteneğine" ilişkin dört faktörlü yapı oluşturulmuştur. Bu faktörlere "göz önünde olmak", "kendini sevdirme ve beğendirme", "etkileşim ve iletişim becerisi" ve "sosyalleşme" isimleri verilmiştir. Araştırmanın ikinci aşamasında bütün olarak ilişki ağı kurma yeteneği ile dışadönüklük, temel benlik değerlenmesi ve etik algılamalar gibi öncüllerle ilişkileri araştırılırken; ilişki ağı kurma yeteneğinin yaşam tatmini, iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyetleri gibi ardıllar üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre dışadönüklük, relativizm ve Makyavelizm çalışanların ilişki ağı kurma yeteneklerini olumlu olarak etkilemektedir. Bu sonuçlar hipotezleri desteklemektedir. Ayrıca çalışanların ilişki ağı kurma yeteneklerinin yaşam tatmini, iş tatmini ve iş performansı üzerinde etkili olduğu görülmüş ve bu kapsamda oluşturulan hipotezler destek bulmuştur

Bu araştırmanın en önemli kısıtlılığı az sayıda bir örneklem ile "İlişki Ağı Kurma Yeteneği Ölçeği"nin boyutları, geçerlilik ve güvenilirliğinin analiz edilmiş olmasıdır. Ölçeğin ileriki aşamalarda daha büyük örneklemlerle ve farklı sektörlerde analiz edilerek geliştirilmesi hedeflenmektedir. Bu nedenle bu araştırma bir pilot çalışma olma özelliği taşımaktadır. Gelecek çalışmalarda ilişki ağı kurma yeteneğinin, özellikle sübjektif ve objektif kariyer başarısı, girişimcilik gibi değişkenler ile ilişkileri farklı araştırma modelleri çerçevesinde incelenebilir. Ayrıca bu araştırma modelinin kapsamına dâhil edilen kişilik değişkenleri dışında, başka kişilik boyutları ve bireysel özelliklerin ilişki ağı kurma yeteneği üzerindeki etkileri araştırılabilir.

Sonuç olarak çalışanların ilişki ağı kurma yeteneklerinin çeşitli eğitim programları ile desteklenebilecek ve geliştirilebilecek bir yetenek olduğu söylenebilir. İlişki ağı kurmanın ve bu konuda yetkin olmanın günümüzde bireyler ve örgütler üzerindeki olumlu etkileri göz önünde bulundurulduğunda, İK bölümlerinin ve işletme üst yönetimlerinin seçme, yerleştirme ve eğitim politikalarını belirlerken bu yeteneğin geliştirilmesine yönelik uygulamalar başlatmalarının önemli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir. Bunun yanında işletmeler özellikle yönetim kademelerinde istihdam edilecek kişilerin işe yerleştirilmelerinde ilişki ağı kurma yetenekleri bir seçim kriteri olarak kullanılabilir.

KAYNAKÇA

Babin BJ, Boles JS. (1998). "Employee Behavior in a Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women". Journal of Marketing, 62:77–91.

Bush RP, Bush AJ, Ortinau DJ., ve Hair JF. (1990) "Developing a Behavior-Based Scale to Assess Retail Salesperson Performance". Journal of Retail 1990;66(1):119–36.

Christie R. ve Geis, F.L. (1970), Studies in Machiavellianism, Academic Press, New York.

de Janasz, S. C., Sullivan, S. E., & Whiting, V. (2003). Mentor networks and career success: Lessons for turbulent times. Academy of Management Executive, 17, 78-93. 648 Journal of Management Education

Diener, E., Emmons, R.A., Larsen, R.J., ve Griffin, S. (1985). "The satisfaction with life scale". Journal of Personality Assessment", 49, 71-75.

Eby, L. T. (2001). The boundaryless career experiences of mobile spouses in dual-earner marriages. *Group and Organization Management, 26*, 343-368.

Ferris, G.R., Treadway, D.C., Kolodinsky, R.W., Hochwarter, W.A., & Frink, D.D. (2005). "Development and Validation of the Political Skill Inventory". Journal of Management, 31:126-152.

Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. Group & Organization Management, 26, 283-311.

Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women? Journal of Organizational Behavior, 25, 419-437.

Forsyth, D.R. (1980), "A Taxonomy of Ethical Ideologies", Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 39, pp. 175-184.

Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., & Thoresen, C.J.(2003).The Core Self Evaluation Scale (CSES): Development of a measure. Personnel Psychology, 56, 303-331.

Luthans, F. (1988). "Successful vs. Effective Real Managers". Academy of Management Executive, 2:127-132.

Seashore, S.E., Lawler, E.E., Mirvis, P. ve C. Camman, 1982, "Observing and Measuring Organisational Change: A Guide to Field *Practice"*, New York.

Wiley.Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). Social capital theory of career success. Academy of Management Journal, 44(2), 219-237.
Totterdell, P., Holman, D. ve Hukin, A. (2008). Social networkers: Measuring and examining individual Differences in propensity to connect others, Social Networks, 30, 283-296.
Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 491-503.