

AĞ KURMA DAVRANIŞLARININ ÖZNEL KARIYER BAŞARISI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE DUYGUSAL ZEKÂ VE FORMALLEŞMENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ¹

Seval RENKAL DIBLAN², Mehmet TURAN³

Makale Bilgisi

DOI: 10.35379/cusosbil.1214348

Makale Geçmişi:

Geliş 04.12.2022

Kabul 08.07.2023

Anahtar Kelimeler:

Ağ Kurma Davranışları,

Öznel Kariyer,

Başarısı,

Duygusal Zekâ,,

Formalleşme

ÖZ

Bireylerin sahip oldukları sosyal ağlar, onları işlerinde ve kariyer yolunda destekleyebilecek ve bu kapsamda çeşitli çıktılara ulaşmalarını sağlayacak en önemli unsurlardan biridir. Sosyal ağların yaratılma süreci ise büyük ölçüde bireylerin ağ kurabilme yetenekleri ve davranışlarıyla ilişkilidir. Ağ kurma davranışlarının öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisi birçok araştırma tarafından ortaya konmuş olsa da bu kapsamdaki araştırmalar özellikle de Türkiye’de sınırlı sayıda gerçekleştirilmiştir. Bu araştırmanın temel amacı, ağ kurma davranışlarının öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisinde duygusal zekâ ile formalleşmenin düzenleyici rolleri olup olmadığını ortaya çıkarmak ve bu doğrultuda bir model önererek hem literatüre hem de uygulama alanına katkıda bulunmaktır. Bu bağlamda araştırmada geçerliliği ve güvenilirliği yüksek olan ölçümler kullanılarak, Adana ilinde kamu ya da özel sektörde faaliyet gösteren çeşitli banka çalışanlarından Temmuz 2019-Ocak 2020 tarihleri arasında elde edilen 360 adet anket verileri analiz edilmiştir. Verilerin analiz edilmesi ile ulaşılan bulgulara göre, ağ kurma davranışlarının öznel kariyer başarısı üzerinde düşük fakat anlamlı bir etkisi olduğu; ayrıca duygusal zekâ ile formalleşmenin de ağ kurma davranışları ile kariyer başarısı ilişkisinde düzenleyici etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın önemli sonuçlarından bir diğeri ise araştırmada belirlenen düzenleyici değişkenlerden biri olan formalleşme düzeyinin, duygusal zekâyâ oranla ağ kurma davranışları ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi çok daha yüksek oranda etkilemesidir.

THE MODERATOR ROLES OF EMOTIONAL INTELLIGENCE AND FORMALIZATION IN THE EFFECT OF NETWORKING BEHAVIORS ON SUBJECTIVE CAREER SUCCESS

Article Info

DOI: 10.35379/cusosbil.1214348

Article History:

Received 04.12.2022

Accepted 08.07.2023

Keywords:

Networking

Behaviours,

Subjective

Career Success,

Emotional

Intelligence,

Formalization.

ABSTRACT

Social networks are one of the most important elements that can support employees in their works and career paths and enable them to reach various outputs in this context. The process of creating social network is largely related to individuals' networking abilities and behaviors. Although the effects of networking behaviors on subjective career success have been revealed by many studies; studies in this context have been carried out in limited numbers, especially in Turkey. The main purpose of this research is to reveal whether emotional intelligence and formalization have moderator roles in the effect of networking behaviors on subjective career success and thus contribute both to the literature and the field of practice by suggesting a model in this direction. In this context, 360 survey data obtained from various bank employees that are operating in the public or private sector in Adana between July 2019 and January 2020, were analyzed in this research by using scales with high validity and reliability. According to the findings that are obtained by analyzing the data, networking behaviors have low but significant effect on subjective career success. In addition, emotional intelligence and formalization both have moderating effects on the relationship between networking behaviors and career success according to the findings of the research. Another important result of the research is that; the level of formalization, which is one of the regulatory variable determined in the research, affects the relationship between networking behaviors and subjective career success much more than the emotional intelligence.

¹ Bu çalışma, 2022 yılında Çukurova Üniversitesi’nde Doktora tezi olarak tamamlanan Seval RENKAL DIBLAN’ın tezinden üretilmiştir. Çalışma, Çukurova Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi’nce (Proje No: SDK-2019-11517) desteklenmiştir. Yazarlar çalışmanın etik kurallara bağlı olarak hazırladığını taahhüt eder.

² Öğr. Gör. Dr., Çukurova Üniversitesi, Adana MYO, sevalrenkal@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-4460-9729

³ Prof. Dr., Çukurova Üniversitesi, İİBF, mturan41@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1297-0461

Alıntılanmak için/Cite as: Dıblan, S.R. ve Turan, M. (2023), Ağ kurma davranışlarının öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisinde duygusal zekâ ve formalleşmenin düzenleyici rolü. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32 (2), 568-590.

GİRİŞ

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmeleri, belirli bir verimlilik ya da karlılık düzeyine ulaşmaları ve rekabet üstünlüğü kazanabilmeleri ancak örgütlerin başarıları ile sağlanabilir. Bu başarının altında yatan en önemli unsur ise her geçen gün daha da dinamikleşen çevre ve örgüt ortamlarında, örgüte üstünlük kazandırabilecek yegane faktör olan insan kaynağı ve onun sağladığı başarıdır.

Çalışanların kariyerlerinde ve iş yaşamlarında elde edebilecekleri çok çeşitli çıktılar ve hedefleri doğrultusunda ulaşabilecekleri birçok başarı vardır. Bunlardan biri de çalışanların kariyerleri doğrultusunda sağladıkları başarılarından biri olarak ifade edilen öznel kariyer başarısıdır. Öznel kariyer başarısı bireylerin kariyerleri ile ilgili elde ettikleri başarı ve memnuniyet duygularıdır (Judge vd. 1995). Belirli bir düzeyde öznel kariyer başarısı elde eden bireylerin kariyer tatmin düzeyleri yüksek olmakta ayrıca bu bireyler örgütün performansına ve rekabet üstünlüğü kazanmasına da önemli ölçüde katkı sağlamaktadırlar. Bu durum da beraberinde öznel kariyer başarısını etkileyen unsurların neler olduğu sorusunu gündeme getirmektedir.

Öznel kariyer başarısına ulaşmada katkı sağlayabilecek ve öznel kariyer başarısının öncülü olarak nitelendirilebilecek birçok faktör söz konusudur. Bu faktörlerden bazıları toplumların varlığından beri önem arz eden kişiler arası ilişkiler, sahip olunan bağlantılar ve bu bağlantıların nitelikleri gibi konulardır (Forret ve Dougherty,2001; Wolff ve Moser, 2009). Öznel kariyer başarısı ile önemli ölçüde ilişkili olan ve 1990'lı yıllar itibariyle gelişen sınırsız ve çok yönlü kariyer yaklaşımları ile birlikte ağ kurma davranışı iş dünyasında çok daha önemli bir yere konumlanmış, kritik öneme sahip bir yetkinlik olarak değerlendirilmeye başlanmış ve birçok çalışmada bireysel ve örgütsel başarı için profesyonel ağların geliştirilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Arthur ve Rousseau,1996; Wolff ve Moser,2006).

Ağ kurma davranışı, bireylerin işleri ve kariyerleri doğrultusunda belirli inisiyatifler kullanarak kaynaklara erişmesi ve böylelikle potansiyel faydaya sahip kişilerle gayri resmi ilişkilerin kurulması, sürdürülmesi ve kullanılması ile ortak faydaların en üst düzeye çıkarılması sürecidir (Wolff ve Moser, 2006; Forret ve Dougherty, 2004). Ağ kurma davranışını gerçekleştiren bireyler; duygusal, zihinsel ve fiziksel kaynak ve enerjilerini sosyal etkileşim yoluyla erişilebilir kılmaktadırlar (Kuwabara vd. 2018; Van Buren ve Hood, 2011).

Ağ kurma davranışları ve öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkinin şiddeti bireysel, demografik ve örgütsel değişkenlerden etkilenebilir. Bu bağlamda özellikle 1990'lı yıllar itibariyle, önceleri Salovey ve Mayer (1990) tarafından ortaya atılan ve sonrasında Goleman (1995) ile popülerleşen ve birçok alanda olduğu gibi örgüt ortamlarında da önemine vurgu yapılan ve bireysel özelliklerden biri olarak nitelendirilebilen duygusal zekâ, ağ kurma davranışları ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi güçlendirebilecek değişkenlerden biri olabilir. Duygusal zekâ; kişinin kendisinin ve başkalarının iç durumlarını, güdülerini ve davranışlarını algılama ve bu bilgilere dayanarak en iyi şekilde hareket etme yeteneği olarak tanımlanmıştır (Mayer ve Salovey, 1993). Duygusal zekâsı yüksek bireylerin özgüvenli ve sosyal becerilere sahip bireyler olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur (Lopes vd.2014). Günümüzde duygusal zekânın, çeşitli alanlarda bireysel ve örgütsel başarının yanı sıra "yaşam başarısı" bile sağladığına dair önemli görüşler mevcuttur (Goleman,1995). Bu nedenle duygusal zekânın öznel kariyer başarısı çıktısına olanak sağladığı hatta ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkinin şiddetini artırma potansiyeline sahip olduğu düşüncesiyle araştırmamız kapsamında belirlediğimiz ilk düzenleyici değişken duygusal zekâdır.

Ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkinin gücü, bireysel özelliklerin yanı sıra örgüt yapısı unsurlarından da etkilenebilir. Örgüt yapısının ve kurumsallaşmanın da unsurlarından biri olan örgütün formalleşme düzeyi, bir örgütteki kural ve prosedürlerin açıklık düzeyi ve bunların yazılı hale getirilmesidir (Pugh vd.1968). Formalleşmiş örgütlerde, örgütteki tüm işleyişler belirli standartlar ve kurallar doğrultusunda gerçekleşir. Bu durum da örgütün geleceğine dair belirsizliği önemli ölçüde azaltır. Belirsizliğin azalmasıyla; çalışanlar geleceği daha iyi öngörebilir, hedeflerini netleştirebilir ve çalışma hayatlarını daha güven veren bir ortamda sürdürebilirler. Ayrıca bu tip örgütlerde bireylerin iş yaşamı ve kariyerleri doğrultusunda sınırlarının netleşmesi, çatışmaları azaltarak koordinasyonu da önemli ölçüde arttırabilir (Apaydın, 2008).

Bir örgütün formalleşme düzeyi arttıkça, öngörülebilir, istikrarlı ve belirgin bir ortamda, bireyler kendilerini güvende hissedebilir, koordineli bir şekilde çalışabilir, çatışmalar azalabilir, çalışanların işletmeye olan bağlılıkları ve performansları artabilir, çalışanlar daha gerçekçi kariyer hedefleri belirleyebilir, gerçekleştirecekleri ağ kurma davranışlarının çeşitli kariyer çıktılarına olanak sağlayacağı farkındalığında olabilir ve ağ kurma davranışlarını daha rahat bir şekilde gerçekleştirebilirler (Podsakoff, 1986; Wallace, 1995; Koçel, 1999; Frazier, 1999; Apaydın, 2008; Danish ve Ahmed, 2015; Şen, 2017). Bu gerekçelerle araştırmada ikinci düzenleyici değişken formalleşme olarak belirlenmiştir.

Ağ kurma davranışlarının kavramsal açıdan sınırlarının çizilmesi ve çeşitli bireysel ya da örgütsel değişkenlerle olan ilişkisinin ve kültürel bağlamdaki etkilerinin ortaya çıkarılması önemlidir. Türkiye’de yapılan araştırmalarda ağ kurma davranışları; kariyer başarısı (Avcı, 2020), cinsiyet (Alan ve Sözen, 2017; Boz Semerci ve Ergeneli, 2018; Shabsough, 2021), pozitif psikolojik sermaye (Bilkay, 2020), girişimcilik niyeti (Ülgen Aydınlık, 2019), iş değerleri (Yahyagil, 2022), bireysel özellikler (Seyhan, 2020), güven (Polat, 2022) gibi konular bağlamında araştırılmıştır. Yabancı literatürde ise ağ kurma davranışları öznel ya da nesnel kariyer başarısı (Forret & Dougherty, 2004; Wolff ve Moser, 2009), iş bulma (Granovetter, 1973; Wanberg vd., 2000; Van Hoye vd. 2009), artan görünürlük (Gibson vd., 2014), güç (Gibson vd. 2014), sosyal sermaye (Thompson, 2005), iş performansı (Thompson, 2005) vb. değişkenler çerçevesinde incelenmiştir. Çalışmamızda belirlediğimiz bağımsız ve bağımlı değişken olan ağ kurma davranışları ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koyan araştırmalar da söz konusudur (Langford, 2000; Wolff ve Moser, 2009; Blickle vd. 2009; De Vos vd. 2009; Wok ve Hashim, 2017; Ehido vd. 2019, Avcı, 2020). Bunların yanı sıra araştırmamız kapsamında belirlenen ilk düzenleyici değişken olan duygusal zekânın, öznel kariyer başarısı ile pozitif yönlü anlamlı ilişkiye sahip olduğu çeşitli yazarlar tarafından ulaşılan sonuçlardandır (Zainal vd. 2011; Saeedi vd. 2012; Aslam vd. 2015; Mendoza ve Hontiveros 2017; Sultana ve Aldehayyat 2018; Tagiya vd. 2019; Urquijo vd. 2019; Vibhor vd. 2019; Aydoğmuş, 2019). Ayrıca araştırmaların bir kısmında ağ kurma davranışlarına yakın bir kavram olması sebebiyle insan sermayesi değişkenleri ile performans arasındaki ilişkide duygusal zekânın düzenleyici bir rol üstlendiği sonucuna da ulaşılmıştır (Erkutlu ve Chafra, 2012; Kaifi ve Noori, 2010). Bununla birlikte araştırmamız kapsamında belirlediğimiz diğer bir düzenleyici değişken olan formalleşmenin, ağ kurma davranışları ya da kariyer başarısı değişkenleri ile ilişkisini inceleyen ulusal ya da uluslararası yazında herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Ağ kurma davranışı önemli bir kariyer yönetim stratejisi olması sebebiyle, ağ kurma davranışları ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması ile yaratılabilecek farkındalık; bireylerin sosyal ağlarını şekillendirmelerine, davranışlarını değerlendirmelerine, ağ kurma çabası içerisine girmelerine ve böylelikle hedeflerine ulaşma sürecine de önemli ölçüde destek sağlayabilmektedir (Forret ve Dougherty, 2001). Ayrıca ağ kurma davranışının gerçekleştirilmesi neticesinde elde edilebilecek kariyer başarısı, çalışanlara kariyerleri çerçevesinde; örgütlere ise kariyerlerinden tatmin olan çalışanların sağlayabileceği performans ve verimlilik artışı dolayısıyla önemli ölçüde katkı sağlayabilecektir.

Bu nedenlerle araştırmanın en temel amacı ağ kurma davranışları ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak ve duygusal zekâ ile formalleşme düzeyinin bu iki değişken arasında düzenleyici bir rolünün olup olmadığını ortaya koymak; bu değişkenleri bütüncül bir model kapsamında ele alarak, literatürdeki boşluğun doldurulmasına katkıda bulunmaktır.

KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVE

Ağ Kurma Davranışı

1990’lı yıllar itibariyle gelişen “sınırsız ve çok yönlü kariyer” yaklaşımlarıyla birlikte, kariyer yönetim sorumluluğu örgütten bireye geçmiştir (Sullivan, 1999; Hall, 2004). Bireylerin kariyerleriyle ilgili çok çeşitli inisiyatifler alabildiği bu süreçle birlikte kişiler arası ilişkiler ve bu duruma bağlı olarak da ağ kurma davranışları hem bireyin hem de örgüt başarısının kilit unsurlarından biri olmuştur. Proaktif bir davranış biçimi ve aynı zamanda da önemli bir kariyer yönetim stratejisi olarak nitelendirilebilen ağ kurma davranışları, bireylerin işlerinde ve kariyerlerinde hedefledikleri çıktılara ulaşmak için kullandıkları önemli bir araçtır (Thompson, 2005; Forret ve Dougherty, 2001).

Bireyler; iş bulma sürecini kolaylaştırma, iş değiştirme, kariyer hedeflerini gerçekleştirme, iş performanslarını ve iş tatmini düzeylerini arttırma gibi çıktılar elde etmek amacıyla örgüt içinde ya da dışında çok çeşitli özelliklerde sosyal ağlar kurup, bu ağlardaki bireylerle ilişki kurmakta ve bu ilişkileri geliştirmektedirler. Yaratılan bu sosyal sermaye ile çalışanlar; yeni iş fırsatlarından haberdar olmak, bilginin kaynağına yakın olarak iş ve kariyerleri konusunda destek almak, yüksek statü ve yetkilere ulaşma olasılığını arttırmak, terfi ve daha yüksek maaş almak gibi faydalar elde etmektedirler (Casciaro vd., 2016).

Ağ kurma davranışı konusu 1970’li yıllar itibariyle her ne kadar öncelikli olarak akademik çevrelerde konuşulmaya başlanan bir konu olsa da kavramın ilk ampirik tanımı Gould ve Penley (1984) tarafından yapılmış ve araştırmacılar ağ kurma davranışını “Bireyin kariyer bilgisi elde ettiği ya da destek sağladığı, kuruluş içinde ve/veya dışında geliştirilen bir çeşit sistem ya da ağ bağlantıları” şeklinde tanımlamışlardır (Gould ve Penley, 1984). Ağ kurma davranışını yönetici becerisi kapsamında ele alan Michael ve Yukl (1993) ise bu

davranışı, “örgüt içi veya örgüt dışındaki insanlarla gayri resmi bir şekilde kişilerarası ilişkiler kurmak amacıyla tasarlanmış çok çeşitli davranışlardır” şeklinde tanımlamışlardır (Michael ve Yukl, 1993). 2000’li yıllarda ağ literatürünün hem akademisyenler hem de uygulayıcılar tarafından ilgi görmesine en büyük katkıyı sağlayan Wolff ve Moser (2006) ile Forret ve Dougherty (2004) ağ kurma davranışını biraz daha detaylandırıp sınırlarını çizerek şöyle tanımlamışlardır: Bireylerin işleriyle ilgili faaliyetlerini/görevlerini kolaylaştırmak ya da kariyerleri için fayda sağlamak amacıyla, kaynaklara bireysel inisiyatifler kullanarak erişimin sağlanması ve böylelikle potansiyel faydaya sahip kişilerle gayri resmi ilişkilerin kurulması, sürdürülmesi ve kullanılması ile ortak faydaların en üst düzeye çıkarılması sürecidir (Wolff ve Moser 2006, Forret ve Dougherty, 2004).

Ağ kurma davranışı bağlantı kurmaktan çok daha kapsamlı bir davranış türüdür. Kurulan bu ağlarla ilişkilerin devam ettirilmesi ve bu ağların karşılıklılık esasına bağlı olarak kullanılması önemlidir (Wolff ve Moser, 2009; Forret ve Dougherty, 2001). Ağ kurma başarısı, başkalarıyla etkileşime girme ve ilişki kurma yeteneğine bağlıdır. Bu başarı yalnızca bireyin kimi tanıdığıyla ilgili değil aynı zamanda bireylerin birbirlerini nasıl tanıdığıyla da ilgilidir (Wok ve Hashim, 2017). Ağ kurma davranışlarının odak noktası ise profesyonel konulardır dolayısıyla da bireylerin ilişkilerinde ve düşüncelerinde ağırlıklı olarak profesyonel içeriğe odaklanması önemlidir (Wolff ve Moser, 2006). Çalışanların aralarında gönüllü bir şekilde gerçekleştirdikleri bilgi alışverişi ve iş birliği, eski meslektaş ya da iş arkadaşlarıyla iletişimleri ve ilişkilerini devam ettirme, çeşitli profesyonel gelişim fırsatlarını değerlendirme ve bunlara dahil olma gibi faaliyetler bu kapsamda değerlendirilebilir (Forret ve Dougherty, 2001; Wolff ve Moser, 2009). Fakat herhangi bir amaç gütmeyen ve spontane gerçekleşen ilişkiler (Kuwabara vd, 2018) ile bir işin yapılması sürecinde gereklilik esasıyla gerçekleşen etkileşim vb. durumlar ağ kurma davranışı kapsamında değerlendirilmemektedir.

Forret ve Dougherty (2001) ağ kurma davranışlarının başarısı için ilişkilerin devamlılığının, sosyalleşmenin, profesyonel ve toplumsal faaliyetlere katılmanın ve içsel görünürlüğü arttırmanın önemli olduğunu ifade etmişlerdir (Forret ve Dougherty, 2001). Bireylerin bu faaliyetlere katılım sıklığı, ağ kurma davranışını etkin ve yoğun bir şekilde gerçekleştirdiklerinin önemli bir kanıtı olabilir.

Duygusal Zekâ

Aklın egemenliğini kazanmasında, sanayi devrimi ve sonrasında tüm dünyayı etkileyen akılcılık yaklaşımının etkisi çok büyüktür (Çakar ve Arbak, 2000). Bu sebeple bu süreçte bilişsel zekâ ön planda tutulurken, duyguların ise bir bütün olarak zihinsel faaliyetleri olumsuz yönde etkilediği, bilişsel bir yönünün olmadığı düşüncesi ile zekâ testlerinde yer almaması gerektiği düşünülmektedir (Salovey ve Mayer, 1990). Fakat 1990’lı yıllar itibarıyla insanların duygularından bağımsız olarak düşünülmeğe götüşü, hızla değişen ve gitgide belirsizleşen çevrenin bireyler üzerinde yarattığı baskı ve bu baskının üstesinden gelinbilmesi gerekliliği; bilişsel zekânın dışında yeni beceri ve yetkinliklerin doğmasına ve dolayısıyla da modern zekâ kuramlarının araştırılmasına olanak sağlamıştır (Çakar ve Arbak, 2000).

Duygusal zekânın tarihsel süreçteki evrimi incelendiğinde duygusal zekâyı konu alan araştırmaların bir kısmında duygusal zekâ kavramının temellerinin Aristo’ya diğer bir kısmında ise Darwin’e kadar uzandığı ifade edilmektedir ancak duygusal zekâ konusunun modern anlamda incelenmesi sosyal zekâ kapsamında gerçekleşmiştir (Goleman, 1995; Bar-On, 2010). 1920 yılında Amerikalı psikolog Thorndike tarafından ortaya atılan kavram; kişinin kendisini, diğer insanları anlama ve yönetme yeteneği şeklinde tanımlanmıştır (Thorndike ve Stein, 1937). Thorndike (1920)’in sosyal zekâ tanımlamasıyla birlikte modern zekâ kuramlarının temelleri atılmıştır.

Duygusal zekâ kavramının gelişimine önemli ölçüde katkıda bulunan araştırmacılardan bir diğeri ise Howard Gardner’dır. Gardner (1983) “Zihin Çerçevesi: Çoklu Zekâ Kuramı (Frames of Mind: The Theory of Multiple Intelligences)” adlı kitabında çoklu, kişiler arası ve içsel zekâ fikrini ortaya atmıştır. Zekânın birçok boyuttan oluştuğunu ifade eden Gardner, çoklu zekâ kuramında 8 zekâ türünden bahsetmiş ve bunları şu şekilde sıralamıştır (Gardner,1983):

- 1) Dilbilimsel zeka (kitap okurken ya da şiir yazarken kullanılır),
- 2) Mantıksal-matematiksel zeka (mantıksal bir ispat türetmede veya bir matematik problemini çözmede kullanılır),
- 3) Uzamsal zeka (valizlerin bir arabanın bagajına yerleştirilmesinde kullanılır),
- 4) Müzikal zeka (şarkı söylemede veya senfoni bestelemde kullanılır),
- 5) Bedensel-kinestetik zeka (dans ederken veya futbol oynarken kullanılır),
- 6) Kişiler arası zeka (diğer insanları anlamak ve onlarla etkileşim kurmak için kullanılır),
- 7) İçsel zeka (kendini anlamada kullanılır),

8)Doğa bilimci zeka (doğadaki örüntüleri ayırt etmede kullanılır).

1990'lı yıllar itibariyle duygusal zekâ konusu akademik makalelerde yer almaya başlamış ve yine bu dönemde Mayer ve Salovey (1990) tarafından duygusal zekâ kavramı aynı isimle literatüre geçmiş ve akademik çevrelerde hızla kabul görmeye başlamıştır (Mayer vd. 2000). Mayer ve Salovey (1993) duygusal zekâyı kişinin kendisinin ve başkalarının iç durumlarını, güdülerini ve davranışlarını algılama ve bu bilgilere dayanarak en iyi şekilde hareket etme yeteneği olarak tanımlamışlardır (Mayer ve Salovey, 1993). Araştırmacılara göre duygusal olarak zeki bireyler, kendilerinin ve başkalarının duygularının daha fazla farkında olur, içsel deneyimlerinin olumlu ya da olumsuz yönlerine daha açık olur, bu duyguları daha iyi etiketleyip (tanımlayıp), uygun bir zamanda iletebilirler. Sahip olunan bu farkındalıkla hem kendi içlerinde hem de başkalarında duyguları etkin bir şekilde düzenleyebilir ve böylelikle bireysel refaha katkı sağlayabilirler (Mayer ve Salovey, 1993).

Duygusal zekâ kavramının akademik çevrelerden çıkıp popülerleşmesi ise Daniel Goleman'ın 1995 yılında yayınlamış olduğu "Duygusal Zekâ" adlı kitap sayesinde gerçekleşmiştir. Goleman'a göre duygusal zekâ "kendi duygularımızı ve başkalarının duygularını tanıma, kendimizi motive etme ve kendimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme kapasitesidir (Goleman, 2006). Goleman (1995) kitabında, duygusal zekânın bilişsel zekâdan çok daha önemli olduğunu ve duygusal zekânın; bireyin aile yaşantısı, mesleki başarısı, toplumsal ilişkileri ve sağlık durumu da dahil olmak üzere birçok alana etki ettiğini vurgulayarak duygusal zekâ hakkında büyük iddialarda bulunmuştur.

Duygusal zekâyı ölçen ilk yayın 1997 yılında Bar-On tarafından literatüre tanıtılmıştır (Doğan ve Şahin 2007). Bar-On duygusal zekâ ile sosyal zekâyı ayrı ayrı ele almak yerine duygusal zekâ ve sosyal zekânın birbiriyle yakından ilişkili iki kavram olması sebebiyle "ESI-Duygusal-Sosyal Zekâ" şeklinde kavramsallaştırılmasının daha doğru olacağını savunmuştur (Bar-On vd., 2003).

2000'li yıllar itibariyle ise Petrides ve Furnham (2001) öncülüğünde duygusal zekâ özellik bakımından incelenmeye başlanmıştır. Bu yaklaşımda duygusal zekâ konusu zihinsel yetenekten ayrılmış ve "kişisel karakter özelliği" olarak ele alınmıştır. Petrides ve Furnham (2000), davranışlardaki tutarlılıklarla ilgilenmiş ve yeni bir duygusal zekâ ölçeği geliştirerek bireylerin duygusal yeterlilikleriyle ilgili kendilerini algılama düzeylerini belirlemelerini, tanımlamalarını sağlamışlardır (Petrides ve Furnham, 2000). Petrides ve Furnham (2000)'in bu araştırması sonraki süreçte birçok çalışmadan elde edilen tutarlı ve tekrarlanan bulgularla yaygın bir ampirik desteğe sahip olmuştur (Petrides ve Furnham, 2010).

Formalleşme

Örgütler; belirli bir düzene sahip, birbiriyle ilişkili parçalardan ve düzenli ilişkilerden doğan ve bir dizi mekanik ilişkiler barındıran yapılardır (Aydoğdu, 2013). Bu nedenle her örgütün temelde biçimsel bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Geleneksel teorilere göre, rasyonel biçimsel yapı, karmaşık ilişkisel ağları koordine etmenin ve kontrol etmenin en etkili yoludur (Meyer ve Rowan, 1977). Bu varsayımın temelleri ise Weber'in (1946) bürokrasi kavramının ortaya çıkışıyla atılmıştır (Meyer ve Rowan, 1977). Bu çerçevede formalleşme kavramının kuramsal altyapısının da ilk olarak Max Weber'in 1946 yılında yaptığı çalışma olan "Formal Organizasyon" kapsamında geliştirdiği bürokrasi temeline dayandığı söylenebilir. Örgüt yapısı ve aynı zamanda kurumsallaşmanın unsurlarından biri olan formalleşme, Adler ve Borys (1996)'in çalışmasında Weber'in bürokrasi yaklaşımına atıf yaparak detaylı bir şekilde ele alınmış ve araştırmacılar formalleşmeyi ideal bir örgüt yapısı ile ilişkilendirerek bir organizasyonda kuralların ve prosedürlerin yazılı hale getirilmesi şeklinde tanımlamışlardır (Adler ve Borys, 1996). Pugh, vd (1968) de benzer bir tanım yaparak formalleşmeyi; kuralların, prosedürlerin, talimatların ve iletişimlerin yazılı olma derecesi şeklinde tanımlamıştır (Pugh vd,1968). Ellul (1964) ise formalleşmeyi rasyonelleştirilmiş ve kişisel olmayan reçeteler şeklinde ifade etmiştir (Ellul, 1964). Formalleşme kavramı bazı araştırmacılara göre işletmenin anayasası niteliği taşımaktadır. Bu araştırmacılara göre söz konusu işletme anayasasında yer alan unsurlar, istisnasız herkese eşit bir şekilde uygulanmalı ve örgüt içi problemlerin çözümünde bir rehber niteliği taşımalıdır (Yazıcıoğlu ve Koç, 2009).

Bir örgütün formalleşme düzeyi; çalışanların örgüt içerisindeki faaliyetlerini gerçekleştirme biçimleri, çalışanların birbirleriyle ya da üst ya da altlarıyla olan ilişkilerini, iletişim tarzlarını, örgüt içindeki rollerini, iş tanımlarını, yetki ve sorumluluk alanlarını önemli ölçüde etkilemekte ve bu unsurları belirli standartlar kapsamında yazılı hale getirmektedir (Wallace, 1995; Walker Jr, 1996). Bu bağlamda formalleşen örgütlerde belirsizlikler azalmakta, iş yapma süreçleri standartlaşmakta ve aynı iş tanımına sahip herkes aynı işi yapmaktadır. Böylelikle örgüt çalışanları yapacakları iş için gerekli olan tüm bilgiye açık ve net bir şekilde sahip olmakta bu durum da örgüt faaliyetlerinin daha planlı ve istikrarlı bir şekilde gerçekleştirilmesine olanak sağlamaktadır (Apaydın, 2008; Şen, 2017). Formalleşme aracılığıyla örgütlerde keyfi yönetim anlayışından uzaklaşmakta, örgüt işleyişi bir

düzene bağlı olarak gerçekleşmektedir. Bu düzen de çalışanların görevlerini dikkatli bir şekilde gerçekleştirmelerine ve ellerinden gelenin en iyisini ortaya koymalarına olanak sağlamaktadır (Danish ve Ahmad, 2015).

Formalleşmenin temel göstergeleri Hall vd. (1967) tarafından şu şekilde özetlenmiştir:

a) Roller: Örgütteki pozisyonların tanımlanma dereceleri ve iş tanımlarının yazılı bir şekilde ifade edilme dereceleri.

b) Otorite İlişkileri: Otorite yapısının (yetki yapısının) resmleştirilme ve bu yapının yazılı olarak ifade edilme derecesi (yetki hiyerarşisinin açık tanımı).

c) İletişim: İletişimde yerleşik kanalların kullanılma derecesi ve iletişimin yazılı bir şekilde gerçekleşme derecesi.

d) Normlar ve Yaptırımlar: Yazılı kural ve politikaların sayısı, kural ihlali için verilecek cezaların açıkça belirtilmesi ve yazılı olarak düzenlenme dereceleri.

e) Prosedürler: Örgüte yeni katılan üyelerle gerçekleştirilen sistematik bir sosyalleşme-oryantasyon ve hizmet içi eğitim programlarının, resmleştirilme dereceleri (Hall vd., 1967).

Örgüt için prosedürler, kurallar, talimatlar ve iletişimin ne ölçüde yazılı olduğu örgütün formalleşme derecesinin yüksekliğinin önemli bir göstergesidir (Child, 1972). Formalleşme düzeyi yüksek olan örgütlerde örgüt şemalarının, iş tanımlarının ve görevlerin açıklığı ile işlerin kim tarafından ne zaman, nerede ve nasıl gerçekleşeceğine dair bilgiler net bir şekilde ortaya konulmaktadır (Koçel, 1999).

Öznel Kariyer Başarısı

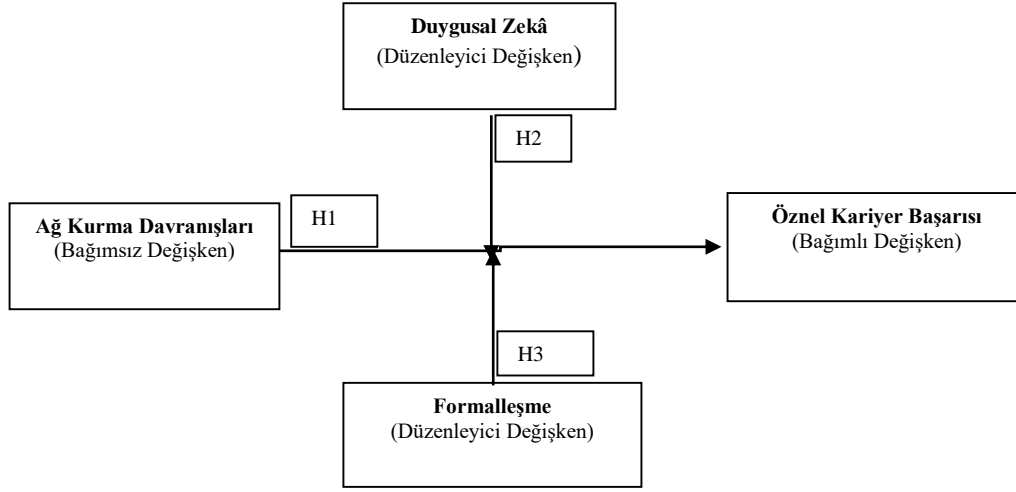
Kariyer başarısını konu alan araştırmalarda 1980'li yıllara kadar daha çok nesnel kariyer başarısına odaklanılmıştır fakat son otuz yıllık süreçte örgütsel alanda birçok değişim yaşanmış bu durum da geleneksel nesnel kariyer göstergelerine olan ilgiyi azaltmıştır (Judge vd., 1995). Kademe azaltma, küçülme ve dış kaynak kullanımı gibi örgütsel eğilimler sonucu ücret ve terfi gibi dışsal ölçütler daha az önemsenen konular haline gelmeye başlamıştır (Heslin, 2005). Ayrıca başarı değerlendirmesinde iş tatmini, kariyer tatmini gibi içsel unsurların çok büyük bir öneme sahip olması ve mesleki kariyerlerinde hiyerarşik olarak belirli statü ya da gelire ulaşmış kişilerin, kariyerlerinden tatmin olmadığının anlaşılması da öznel kariyer başarısının çok daha önemli bir kariyer başarısı unsuru haline gelmesine olanak sağlamıştır (Gattiker ve Larwood, 1987). Bu süreç de beraberinde kariyer başarısı araştırmalarında yalnızca nesnel ölçütlerin değil aynı zamanda öznel kariyer ölçütlerinin de kullanılmasını gereğini gündeme getirmiştir (Rasdi vd., 2011).

Judge vd. (1995)' e göre subjektif kariyer başarısı bireylerin kariyerleri ile ilgili başarı ve memnuniyet duygularıdır (Judge vd, 1995). Subjektif kariyer başarısı, kariyer yolunda ilerlemeye çalışan birey tarafından değerlendirilmeye birlikte bireyin kendi algısına göre elde ettiği iş tatmini, kariyer tatmini gibi kazanımların söz konusu olduğu bir başarı türüdür (Judge vd., 1999; Hall vd., 2012). Dolayısıyla bireylerin tepki ve yargılarını içeren bu kavram öznel bir özellik göstermektedir. Hatta öznel kariyer başarısı; bireylerin kendi eğilimlerine, mesleklerine veya meslekteki gelişimine atıfta bulunan içsel bir bakış açısı olarak da nitelendirilebilmektedir (Srikanth ve Israel, 2012).

Subjektif (öznel) kariyer başarısı bireylerin kendi kariyerleriyle ilgili kişisel değerlendirmelerini içermektedir. Kariyerin artık bireyi tatmin edici anlamlı bir psikolojik süreç olarak nitelendirilmeye başlanmasıyla birlikte çalışanların yüksek düzeydeki nesnel başarı çıktıları (maaş, statü gibi) çalışanların kendilerini başarılı hissetmemesine neden olmaktadır (Srikanth ve Israel, 2012). Maaşın artması ya da terfi almak mutlu çalışan yaratmada tek başına yeterli olmamakla birlikte, maaş ya da terfi gibi objektif kariyer unsurlarına fazla odaklanılmasının bireyin kendisine yabancılaşmasına ve depresifleşme eğilimleri bile göstermesine neden olabildiği çeşitli araştırmalar tarafından ortaya konmuştur (Heslin, 2005). Bunların yanı sıra araştırmaların bir kısmında bireyin kariyer başarıları hakkında nasıl hissettiğinin dolayısıyla da içsel başarının, maaş artışı gibi dışsal veya somut göstergelerden çok daha önemli olduğu da vurgulanmıştır (Parker ve Arthur, 2000).

ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırma kapsamında belirlenen değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkinin gösterildiği model aşağıdaki gibidir:



Şekil 1. Araştırmanın Görsel Modeli

Araştırmamız kapsamında öncelikle ağ kurma davranışının öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmalarda genel olarak ağ kurma davranışları ile öznel kariyer başarısı arasında ilişki olduğu ya da ağ kurma davranışının öznel kariyer başarısına doğrudan ya da dolaylı olarak katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Langford, 2000; De Vos vd. 2009; Blickle vd., 2009; Wok ve Hashim, 2017; Ehido vd., 2019). Türkiye’de ise bu ilişkiye dair sınırlı sayıda araştırmaya (Avcı, 2020) rastlanmış olması ve diğer ülkelerde yapılmış araştırmaların ışığında, ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasında bir ilişki olduğu varsayımına dayanarak araştırmamız kapsamında geliştirilen hipotez aşağıdaki gibidir:

H1: Ağ kurma davranışlarının öznel kariyer başarısı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

Ulusal ve uluslararası literatür incelendiğinde duygusal zekânın, öznel kariyer başarısı ile olan ilişkisinin çeşitli araştırmacılar tarafından ele alındığı görülmektedir. Bu araştırmalara göre duygusal zekâ ile öznel kariyer başarısı; pozitif yönlü anlamlı bir ilişkiye sahiptir (Zainal vd. 2011; Saeedi vd. 2012; Aslam vd. 2015; Mendoza ve Hontiveros, 2017; Sultana ve Aldehayyat, 2018; Tagiya vd., 2019; Urquijo vd., 2019; Vibhor vd., 2019; Aydoğmuş, 2019). Bunlara ek olarak birçok araştırmada duygusal zekânın düzenleyici bir değişken olarak araştırıldığı da görülmektedir (Warrier, Shankar ve Belal, 2021; Bodrogi vd., 2020; Kim ve Qu, 2019; Pradhan ve Jena, 2018; Chen ve Chen, 2018; Jordan vd., 2002; Abdollahi vd., 2019; Mahon vd., 2014).

Mevcut araştırmaların ve teorik bilgilerin ışığında ayrıca duygusal zekânın ağ kurma davranışları ile öznel kariyer başarısı arasındaki rolünü inceleyen herhangi bir araştırmanın olmaması dayanağıyla; duygusal zekânın, ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlendiği varsayılmıştır. Bu nedenle araştırmamız kapsamında geliştirilen H2 hipotezi aşağıdaki gibidir:

H2: Duygusal zekâ, ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi düzenler.

Örgüt çalışmalarında formalleşme düzeyinin ya da örgüt yapısının bağımlı ve bağımsız değişken arasında düzenleyici bir etkisinin olup olmadığı birçok araştırmacı tarafından incelenmiştir (Adihardja ve Hendarsjah, 2020; Jong, 2019; Oltra vd., 2018; Abiodun, 2021). Bununla birlikte araştırmamız kapsamında ağ kurma davranışları ile kariyer başarısı ilişkisinde, örgüt yapısı unsurlarını düzenleyici bir değişken olarak ele alan herhangi bir araştırmanın olmaması ve teorik bilgilerin de ışığında formalleşme düzeyinin; ağ kurma davranışları ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol üstlenebileceği varsayımıyla H3 hipotezi geliştirilmiştir.

H3: Formalleşme düzeyi, ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi düzenler.

YÖNTEM

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve verilerin elde edilme sürecinde anketlerden yararlanılmıştır. Anket formunun oluşturulma sürecinde, mevcut literatür referans alınarak araştırmada yer alan değişkenler için gerekli ölçekler tespit edilmiş ve bu ölçeklere ilişkin sorular ankete dahil edilmiştir. Sonraki süreçte ise elde edilen veriler SPSS 24.0 paket programına aktarılmış ve analizler bu veri setleri üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Söz konusu araştırmada öznel kariyer başarısı bağımlı değişken, ağ kurma davranışı bağımsız değişken, duygusal zekâ ve formalleşme ise düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Öncelikle ağ kurma davranışının öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisi sonrasında ise duygusal zekâ ile formalleşme değişkenlerinin analize ayrı ayrı dahil edilmeleriyle düzenleyicilik ilişkileri olup olmadığı ve ne yönde olduğu anlaşılmasına çalışılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Ağ kurma davranışı ve öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide duygusal zekâ ve formalleşmenin düzenleyici rolünün incelendiği bu araştırmada kullanılan ölçekler; geçerliliği ve güvenilirliği yüksek olan ölçeklerdir. Bu doğrultuda araştırma kapsamında belirlenen ölçekler “ağ kurma davranışları ölçeği, duygusal zekâ ölçeği, formalleşme ölçeği ve öznel kariyer başarısı ölçeği” dir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerden biri olan “ağ kurma davranışları” ölçeğinin mevcut literatürde Türkçe çevirisinin olmaması sebebiyle, ölçek maddeleri çeşitli uzmanların da desteği alınarak tarafımızca Türkçe’ye çevrilmiştir. Diğer üç ölçeğin ise ulusal yayınlarda Türkçe’ye çevrilmiş uyarlamaları mevcut olmakla birlikte anlam bütünlüğüne tam olarak ulaşmak adına bu ölçekler üzerinde de çeşitli düzenlemeler yapılmıştır.

Araştırmada 5 bölümden oluşan bir anket oluşturulmuştur. Anketin ilk bölümünde 9 adet demografik soru yer almaktadır. İkinci bölümde Forret ve Dougherty (2001) tarafından geliştirilen 28 maddelik ağ kurma davranışı ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmacılar, 6’lı Likert tipi ölçek formunda geliştirdikleri ölçek maddelerinde katılımcılara “ne sıklıkta ağ kurma davranışları içerisine girdiklerini” sormuşlardır (Forret ve Dougherty, 2001). Bu ölçekte 5 tür ağ kurma davranışı yer almaktadır. Bunlar: İlişkileri devam ettirme (maintaining contacts), sosyalleşme (socialization), profesyonel faaliyetlere katılma (engaging in professional activities), toplumsal faaliyetlere katılma (participating in community activities) ve içsel görünürlüğü arttırmadır (increasing internal visibility). Fakat ölçek maddelerinden biri olan “kiliseye gitme sıklığı” Türkiye’nin sosyal düzenine uygun olmayacağı gerekçesiyle ölçek maddeleri arasından çıkarılmıştır. Bu nedenle ağ kurma davranışları ölçek maddeleri 27 maddeye düşürülmüştür.

Anketin üçüncü bölümünde Wong ve Law (2002) tarafından geliştirilen WLEIS ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçeğin kısa olması, güçlü teorik temelleri ve özellikle örgüt çalışmalarında uygulanabilir olmasından dolayı araştırmamızda yer alması uygun bulunmuştur. 5’li Likert tipi bir ölçek olan WLEIS ölçeği 4 boyut ve 16 maddeden oluşmaktadır ve her bir boyut 4 maddeyi içermekle birlikte ölçekte yer alan 4 boyut sırasıyla kendi duygularını değerlendirme, başkalarının duygularını değerlendirme, duygulardan yararlanma (duyguların kullanımı) ve duyguların kontrolü (duyguların düzenlenmesi) şeklindedir.

Dördüncü bölümde Podsakoff ve MacKenzie’nin (1994) örgüt yapısının ne ölçüde formalleştiğini (biçimselleştiğini) tespit etmek amacıyla geliştirdikleri tek boyutlu formalleşme ölçeğinden yararlanılmıştır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994). 5’li Likert tipi soru formuna sahip olan ölçek altı maddeden oluşmaktadır fakat ölçek maddelerinden birinin Cronbach alfa değerinin zayıf çıkması sebebiyle ankette ölçeğin 5 maddesi yer almaktadır.

Son bölümde ise öznel kariyer başarısının incelendiği araştırmalarda en sık kullanılan ölçek olan ve 1990 yılında Greenhaus vd. tarafından 5’li Likert formunda geliştirilen kariyer tatmini ölçeği yer almaktadır (Greenhaus vd., 1990). Öznel kariyer başarısı ölçeği tek boyuttan ve 5 maddeden oluşmaktadır. (Greenhaus vd., 1990). Ölçeğin Türkçe uyarlaması Avcı ve Turunç (2012) tarafından gerçekleştirilmiştir.

Ana Kütle ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın evrenini Adana ili sınırları içerisinde yer alan çeşitli bankalarda görev yapan 3571 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Adana’da kamu ve özel sektörde yer alan çeşitli bankalarda çalışan 360 katılımcı oluşturmaktadır. Söz konusu bankalardan elde edilen 360 adet anket verilerine, Temmuz 2019-Ocak 2020 tarihleri arasında ulaşılmış ve anket verilerinin toplanma sürecinde ise kesitsel yöntem kullanılmıştır. Araştırma %95 güven aralığında yapılmıştır.

MacCallum vd. (2001) belirttiklerine göre, bir ölçeğin ölçek madde sayısının (ifade sayısının) en az 5-10 katı sayıda örnekleme ulaşılması gerekmektedir. Araştırmamızda örneklem büyüklüğü, ifade sayısının (53 adet) yaklaşık olarak 6,8 katı olması sebebiyle analiz işlemleri için uygun büyüklükte (360 adet) bir örneklem boyutuna ulaşıldığı söylenebilir. Örneklem tekniği olarak ise kolayda örnekleme yöntemi benimsenmiştir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri

Katılımcıların demografik özelliklerine ait bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Demografik Özelliklere İlişkin İstatistik Bilgiler

	Demografik Özellikler	F	%		Demografik Özellikler	F	%
Cinsiyet	Kadın	166	46,1	Çalışılan Birim	Gişe	109	30,3
	Erkek	194	53,9		Operasyon	79	21,9
Yaş	25 yaş altı	23	6,4		Bireysel satış	65	18,1
	25-29 yaş	106	29,4		Kobi	48	13,3
	30-34	70	19,4		Ticari satış	19	5,3
	35-39	74	20,6		Dış (Saha) Satış	20	5,6
	40-44	52	14,4		Tarımsal	9	2,5
	45-49	22	6,1		Diğer	11	3,1
	50 yaş üzeri	13	3,6		Memur	55	15,3
Medeni Durum	Evli	184	51,1		ServisGör./GişeGör./Banko gör	77	21,4
	Bekar	172	47,8	Operasyon Gör.	52	14,4	
	Cevapsız	4	1,1	Gişe Yetkilisi/Şef	26	7,2	
Eğitim Durumu	Lise	12	3,3	Müşteri T/Satış Dnş./Portföy Yön.	61	16,9	
	Ön Lisans	45	12,5	Yetkili Yard/Yetkili	16	4,4	
	Lisans	240	66,7	Uzman yard./Uzman	18	5,0	
	Yüksek Lisans	59	16,4	Yönetmen yard./Yönetmen	29	8,1	
	Doktora	3	0,8	Müdür yard./Müdür	14	3,9	
	Cevapsız	1	0,3	Diğer	12	3,3	
Toplam İş Tecrübesi	1 yıldan az	43	11,9	Banka Mülkiyeti	Kamu	159	44,2
	1-5 yıl arası	107	29,7		Özel	201	55,8
	6-10 yıl arası	98	27,2	Yöneticilik Görevi	Evet	86	23,9
	11-15 yıl arası	58	16,1		Hayır	274	76,1
	16-20 yıl arası	33	9,2				
	20 yıldan fazla	17	4,7				
	Cevapsız	4	1,2				

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan banka çalışanlarının %46,1'i kadın; %53,9'u erkek ve araştırmaya katılan çalışanların ağırlıklı olarak 25-29, 30-34 ve 35-39 yaş aralıklarında olduğu; medeni durum açısından incelendiğinde ise evli çalışanların %51,1 bekar çalışanların ise %47,8'lik bir orana sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %66,7'sinin lisans mezunu oldukları; 1-5 ve 6-10 yıllık iş tecrübesine sahip olanların %56,9'luk bir orana denk geldiği; çalışanların ağırlıklı olarak gişede (%30,3); kurumdaki pozisyonları açısından değerlendirildiğinde ise %21,4'lük bir oranla, ağırlıklı olarak servis görevlisi/gişe görevlisi/banko görevlisi olarak çalıştıkları görülmektedir. Anketin uygulandığı bankaların mülkiyetleri incelendiğinde, araştırmanın uygulandığı bankaların daha çok (%55,8) özel banka olduğu; yöneticilik görevi açısından ise katılımcıların ağırlıklı olarak yönetici olmadıkları (%76,1) sonucuna ulaşılmaktadır.

ARAŞTIRMA BULGULARI

Güvenilirlik Bulguları

Ölçek güvenilirliğinin ölçülmesinde en sık kullanılan yöntem, iç tutarlılık analizidir (Altunışık vd., 2007). İç tutarlılığı ölçmede ise sosyal bilimlerde en yaygın olarak kullanılan güvenilirlik ölçütlerinden biri olan Cronbach alpha (alfa katsayısı) değeri dikkate alınmaktadır (Bonett ve Wright, 2015). Cronbach alpha değeri ölçüm araçlarında; maddelerin birbiriyle tutarlı olup olmadığını ve maddelerin söz konusu kavramı ölçüp ölçmediğini belirlemektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Araştırma değişkenlerine ait Cronbach Alpha değerleri Tablo 2'deki gibidir

Tablo 2. Araştırma Değişkenlerinin Cronbach Alpha Değerleri

Araştırma Değişkenleri	Cronbach Alpha Değerleri
Ağ Kurma Davranışları (27 madde)	0,965
Duyusal Zekâ (16 madde)	0,945
Formalleşme (5 madde)	0,940
Öznel Kariyer Başarısı (5 madde)	0,971

Cronbach Alpha değerinin 0,7 ya da 0,8 olması genellikle yeterli bulunmaktadır. Bu değer 0,8'den yüksek olması çok iyi bir düzeye işaret etmektedir (Ursachi vd., 2015). Araştırma değişkenlerinin Cronbach Alpha değerlerinin $0,9 < \alpha < 1,00$ olması sebebiyle, bu değişkenlerin yüksek düzeyde güvenilir olduğu söylenebilir.

Keşfedici Faktör Analizleri

Keşfedici faktör analizi birbiriyle ilişkili çok sayıdaki değişkeni az sayıda, anlamlı ve birbirinden bağımsız faktörler haline getiren istatistiksel yöntemlerden biridir (Kalaycı, 2009). Bu analiz türünde araştırmacı, araştırma yaptığı konuyla ilgili olarak herhangi bir öngöründe bulunmadan değişkenler arasındaki muhtemel ilişkiyi ortaya çıkarmaktadır (Altunışık vd., 2007; Gürbüz ve Şahin, 2016).

Araştırmamız çerçevesinde belirlediğimiz değişkenlerin keşfedici faktör analizine ilişkin bulguları Tablo 3' te gösterilmiştir.

Tablo 3. Ölçeklerin Keşfedici Faktör Analizine İlişkin Bulgular

Ağ Kurma Davranışı Ölçeği Döndürülmüş Faktör Matrisi	Faktör Yüklere			
	1	2	3	4
İç3: Şube müdürü/Bölge müdürünüzle ne sıklıkta öğle yemeğine gidersiniz?	0,623			
İç4: Ne sıklıkta başka birimlerde çalışan iş arkadaşlarınıza uğrayıp hal-hatır sorarsınız?	0,824			
T1: Ne sıklıkta toplum yararına olan bir projede yer alırsınız?	0,866			
T2:Ne sıklıkta toplum yararına olan sosyal faaliyetlerde yer alırsınız?	0,861			
T3: Ne sıklıkta sivil toplum kuruluşları, dernek/ kulüp ya da benzerlerinin toplantılarına katılırsınız?	0,821			
P1: Ne sıklıkta profesyonel anlamda seminer ya da bir çalıştayda aktif olarak yer alırsınız?	0,759			
P6: Ne sıklıkta profesyonel seminerlere ve/veya çalıştaylara katılırsınız?	0,718			
P7: Ne sıklıkta konferanslara ya da ticari fuarlara katılırsınız?	0,848			
P8:Ne sıklıkta işletme içi ve dışı toplantılara katılırsınız?	0,809			
I2: İş hayatınızda, kariyerinizde size yardımcı olan kişilere ne sıklıkta teşekkür notu gönderirsiniz ya da onlara hediye verirsiniz?		0,721		
I4: İş bağlantılarınızla iletişimi koparmamak adına onlara ne sıklıkta kart, gazete kütürü, fax ya da e-mail gönderirsiniz?		0,768		
I5: İş arkadaşlarınız dışındaki insanlarla ne sıklıkta öğle yemeğine çıkarsınız?		0,737		
S1: İşyerinizin sponsor olduğu bir açık hava etkinliğine ne sıklıkta katılırsınız?		0,567		
S2:İş arkadaşlarınızla olan sosyal buluşmalara ne sıklıkta katılırsınız?		0,578		
S3: İş saatleri dışında ne sıklıkta iş arkadaşlarınızla ailece buluşursunuz ya da pikniğe gidersiniz?		0,550		
S4: Üniversite arkadaşlarınızla ne sıklıkta bağlantı kurarsınız ya da görüşürsünüz?		0,786		
S5: İş arkadaşlarınızla ya da müşterilerinizle ne sıklıkta spor faaliyetleri gerçekleştirirsiniz?		0,783		
S6: İş yerinizde ne sıklıkta spordan konuşursunuz?		0,824		
S7: Ne sıklıkta iş yerinizin sosyal bir faaliyetine katılırsınız?		0,780		
P2: Ne sıklıkta konuşma yapmak üzere gelen davetleri kabul edersiniz?			0,721	
P3: Ne sıklıkta bir gazete, dergi ya da tv programına yorumcu olarak katılırsınız?			0,865	
P4: Ne sıklıkta bir topluluğa/gruba kurs ya da ders verirsiniz?			0,860	
P5: Ne sıklıkta kurum gazetesi, profesyonel bir dergi ve/veya sektörel (ticari) bir yayında makale yayınlarsınız?			0,869	
I1: İş bağlantılarınızı iletişimi koparmamak adına ne sıklıkta ararsınız?				0,639
I3: İnsanlara ne sıklıkta kartvizitinizi verirsiniz?				0,769
İç1: Dikkatleri üzerinize çekecek bir görevi ne sıklıkta kabul edersiniz?				0,698
İç2: Ne sıklıkta dikkatleri üzerinize çekecek bir iş ekibinde ya da komitede yer alırsınız?				0,608
KMO= 0,944; Toplam Açıklanan Varyans= % 77,306 Barlett Küresellik Testi Ki-Kare = 10904,203; Serbestlik derecesi (df)= 351; p= 0,000 Temel bileşenler analizi yapılmıştır.				
Duygusal Zekâ Anketi Döndürülmüş Faktör Matrisi				
5-Arkaadaşlarımın duygularını, onların davranışlarından her zaman anlarım	0,832			
6-Başkalarının duygularını anlama konusunda iyi bir gözlemciyimdir	0,895			
7-Başkalarının duyguları ve hislerine karşı duyarlıyım.	0,898			
8-Çevremdeki insanların duygularını anlama konusunda iyiyimdir.	0,869			
9-Her zaman kendime hedefler koyarım ve onlara ulaşmak için elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım.		0,827		

10- Kendimi her zaman işimin ehli bir kişi olarak görürüm		0,837		
11- Kendi kendimi motive edebilen biriyimdir.		0,822		
12-Kendimi her zaman yapabileceğim en iyisini yapmak için cesaretlendiririm.		0,793		
13-Öfkemi kontrol edebilir ve zorlukların üstesinden rasyonel bir şekilde gelebilirim.			0,709	
14-Duygularımı kontrol etmede oldukça becerikliyimdir.			0,798	
15-Çok kızgın olduğum zamanlar çabucak sakinleşebilirim.			0,806	
16-Duygularımı kontrol etme konusunda oldukça iyiyimdir			0,795	
1-Neden bazı duygulara sahip olduğumun çoğunlukla farkındayımır.				0,805
2- Duygularımı anlama konusunda iyiyimdir				0,770
3- Hislerimin oldukça farkındayım.				0,784
4- Mutlu olup olmadığımı her zaman bilirim				0,777
KMO= 0,920; Toplam Açıklanan Varyans= % 83,100 Barlett Küresellik Testi Ki-Kare = 5603,013 ; serbestlik derecesi (df)= 120; p= 0,000 Temel bileşenler analizi yapılmıştır.				
Formalleşme Anketi Faktör Matrisi (Component Matrix)				
1-İşimle ilgili hedefler ve amaçlar açık bir biçimde yazılı olarak belirtilmiştir.	0,909			
2-İşimle ilgili sorumluluklarım açık bir biçimde yazılı olarak belirtilmiştir.	0,930			
3-Bu işletmede performans değerlendirmesi yazılı standartlar üzerinden yapılır.	0,922			
4-İşimde bana rehberlik eden plan, program ve iş tanımları yazılı olarak bulunmaktadır.	0,903			
5-Görevlerim, yetkilerim ve sorumluluklarım; politikalar, prosedürler ve iş tanımları içerisinde yazılı olarak belirtilmiştir.	0,832			
KMO= 0,882; Toplam Açıklanan Varyans= % 80,982 Barlett Küresellik Testi Ki-Kare = 1683,249 ; serbestlik derecesi (df)= 10; p= 0,000 Temel bileşenler analizi yapılmıştır.				
Öznel Kariyer Başarısı Faktör Matrisi (Component Matrix)				
1-Kariyerimde elde ettiğim başarılarımdan memnunum.	0,936			
2-Tüm kariyer hedeflerim düşündüğümde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.	0,964			
3-Maddi kazanımlarıma ilişkin hedeflerim düşündüğümde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.	0,948			
4-Atama ve/veya terfi hedeflerim düşündüğümde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum.	0,942			
5-Yeni beceriler geliştirme hedeflerim düşündüğümde kariyerimdeki ilerlemelerden memnunum	0,948			
KMO= 0,906; Toplam Açıklanan Varyans= % 89,745 Barlett Küresellik Testi Ki-Kare = 2464,139 ; serbestlik derecesi (df)= 10; p= 0,000 Temel bileşenler analizi yapılmıştır.				

Faktör analizinin ilk aşamasında verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı korelasyon matrisi, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett testi ile anlaşılmaktadır (Kalaycı, 2009). KMO testi örneklem yeterliliğini ya da başka bir ifadeyle örneklem büyüklüğünün uygunluğunu ölçen bir testtir. 0,60 ve üzerinde olan KMO değerleri örneklem için yeterli olduğunu ifade etmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo3'te ağ kurma davranışı ölçeği için KMO değerinin 0,944; duygusal zekâ ölçeği için KMO değerinin 0,920; formalleşme ölçeği için KMO değerinin 0,882 ve öznel kariyer başarısı ölçeği için KMO değerinin 0,906 olduğu görülmektedir. Çokluk vd. (2012)'e göre KMO değerinin; 0,60-0,70 olması zayıf; 0,70-0,80 olması orta; 0,80-0,90 olması iyi ve 0,90 üzerinde olması çok iyi bir düzeye işaret etmektedir (Çokluk vd., 2012). Bu bağlamda araştırmada kullanılan veri setinin faktör analizi için yeterli büyüklükte olduğu ifade edilebilir.

Bartlett Küresellik testinde ise korelasyon matrisinde yer alan tüm korelasyonların genel anlamlılıkları ölçülmektedir (Altunışık vd., 2007). Bartlett Küresellik Test sonucunun $p < 0,05$ olması, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizinin yapılmasının uygun olduğunu ifade etmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016). Tablo 3'te yer alan Ki-Kare değerine ilişkin anlamlılık değeri $p = 0,00 < 0,05$ olduğundan değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğu ifade edilebilir.

Tabachnick ve Fidell'e (2013) göre bir maddenin faktör yükünün minimum 0.32 olması gerekmektedir. Araştırmada kullanılan değişkenlerin faktör yükleri 0,5'in üzerinde yer almaktadır. Bu bağlamda ağ kurma davranışları ölçeğine ilişkin maddelerin faktör yükleri değerleri 0,550-0,869 arasında; duygusal zekâ ölçeğine ilişkin maddelerin faktör yükleri değerleri 0,709-0,898 arasında; formalleşme ölçeği maddelerinin faktör yükleri ise 0,832-0,930 arasında ve son olarak öznel kariyer başarısı faktör yükleri 0,936-0,964 arasındadır. Tablo 3 incelendiğinde ağ kurma davranışları için bazı maddelerin beklenen faktörlere yüklenmediği bu nedenle de elde

edilen keşfedici faktör analizi sonuçlarının alan yazına paralellik göstermediği görülmektedir. Bu çalışmada ana modelimiz olan ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişki ile duygusal zekâ ve formalleşmenin bu ilişkideki düzenleyici rolü araştırılırken, ağ kurma davranışları ölçeğinin ortalaması alınmıştır. Bu nedenle faktör yüklerinin alan yazına uygun bir şekilde ilgili faktörlere yüklenmemesi çalışmanın temel sonuçlarını etkilemeyecektir.

Wong ve Law (2002) ölçeği incelendiğinde duygusal zekânın 4 boyut ve 16 maddeden oluştuğu görülmektedir. Araştırmamız kapsamında gerçekleştirilen keşfedici faktör analizi sonucunda elde edilen toplam açıklanan varyans tablosuna göre de, duygusal zekâ 4 boyuttan oluşmakta ve alan yazına paralellik göstermektedir. Özdeğerleri 1'den büyük olan bu boyutların toplam varyansı açıklama oranı ise %83,100'dür.

Podsakoff ve MacKenzie (1994) 'nin geliştirmiş oldukları formalleşme ölçeği tek boyut ve 6 maddeden oluşmaktadır. Ancak "İşimle ilgili beni yönlendirecek ve bana rehberlik edecek yazılı kurallar bulunmamaktadır" ifadesi, hem Cronbach Alpha değerinin düşük olması hem de faktör analizi sonuçlarında farklı faktöre yüklenmesi sebebiyle ölçek maddeleri arasından çıkarılmıştır. Geriye kalan beş madde ise Podsakoff ve MacKenzie (1994) 'nin geliştirmiş olduğu ölçekle paralellik göstermektedir.

Tablo 3'te gösterilen faktör matrisi sonuçlarına göre öznel kariyer başarısı tek bir faktöre yüklenmiştir. Keşfedici faktör analizi sonuçlarının Greenhaus vd (1990) tarafından geliştirilen tek boyutlu ölçekle tutarlı olduğu söylenebilir.

Faktör analizi sonuçları bağlamında ölçeklerin toplam açıkladığı varyans değerleri incelendiğinde bu değerlerin %60'tan büyük olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda söz konusu değişkenlerin iyi ölçüldüğü ifade edilebilir (Büyüköztürk, 2002).

Korelasyon Analizi

Değişkenler arası ilişkinin yönünü ve gücünü/şiddetini ölçmek için kullanılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 4'te gösterilmektedir.

Tablo 4.Korelasyon Katsayıları

	1	2	3	4
Ağ Kurma Davranışı	1			
Duygusal Zekâ	,202**	1		
Formalleşme	,045	,503**	1	
Öznel Kariyer Başarısı	,241**	,559**	,668**	1

**Korelasyon 0,01 seviyesinde anlamlıdır (çift kuyruklu).

Korelasyon analizi sonuçlarına göre formalleşme ve ağ kurma davranışı arasında anlamlı bir ilişki olmamakla birlikte, diğer değişkenler arası ilişkilerin istatistiksel olarak pozitif yönlü ve anlamlı olduğu görülmektedir. Gürbüz ve Şahin (2016)' e göre ağ kurma davranışları ile öznel kariyer başarısı arasında ilişki 0,0-0,3 arasında olduğundan bu iki değişken arasındaki ilişkinin zayıf olduğu ifade edilebilir.

Hipotez Testleri

Ağ Kurma Davranışının Öznel Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Regresyon analizi bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi değerlendirmeye izin veren bir dizi istatistiksel tekniği ifade eder (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu bağlamda H1 hipotezinin test edilmesi sürecinde basit regresyon analizinden faydalanılmıştır.

H1: Ağ kurma davranışının öznel kariyer başarısı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır.

Analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5'te özetlenmektedir.

Tablo 5.Basit Regresyon Modeline Ait Katsayılar

1	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar	T	p değeri
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	2,477	,160		15,479	,000
Ağ Kurma Dav.	,234	,050	,241	4,698	,000

Bağımlı değişken: Öznel kariyer başarısı, Bağımsız Değişken: Ağ Kurma Davranışı
R: ,241 ; R² : ,058; Düzeltilmiş R² : ,055

Tablo 5'e göre R değeri 0,241'dir. Bu değer, ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkinin 0,241'e tekabül ettiğini göstermektedir. Söz konusu tabloda yer alan R² değerine (0,058) göre ise öznel kariyer

başarısındaki değişimin %5,8'i ağ kurma davranışı tarafından açıklanmaktadır. Tablo 5'te ayrıca p değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır ($p < 0,05$ olması sebebiyle).

Bu bilgiler doğrultusunda ağ kurma davranışının öznel kariyer başarısı üzerinde düşük fakat anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir. Bu gerekçeyle "H1: Ağ kurma davranışının öznel kariyer başarısı üzerinde pozitif yönlü bir etkisi vardır" hipotezi desteklenmiştir.

Ağ Kurma Davranışları ile Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Duygusal Zekânın Düzenleyici Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

H2: Duygusal zekâ, ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi düzenler.

Söz konusu hipotezi test etmek ve düzenleyicilik ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 6'da gösterilmektedir.

Tablo 6. Çoklu Regresyon Modeline Ait Katsayılar

1		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar		
		B	Std. Hata	Beta	T	p değeri
	(Sabit)	3,157	,044		71,034	,000
	Zscore (ağ kurma dav. ort.)	,028	,054	,028	,527	,599
	Zscore (duygusal zekâ ort.)	,522	,045	,509	11,576	,000
	Moderator (duygusal zekâ)	,149	,042	,189	3,555	,000
Bağımlı değişken: Öznel kariyer başarısı, Bağımsız Değişken: Ağ Kurma Davranışı, Düzenleyici Değişken: Duygusal Zekâ R: ,594; R ² : ,353; Düzeltilmiş R ² : ,347						

Bağımlı değişken: Öznel kariyer başarısı, $p=0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 6'daki sonuçlar değerlendirildiğinde ağ kurma davranışı, duygusal zekâ ve öznel kariyer başarısı arasındaki çoklu ilişkiyi gösteren R değeri %59,4'tür. R² değeri ise öznel kariyer başarısındaki değişimin %35,4'lük kısmının ağ kurma davranışı ve duygusal zekâ tarafından açıklandığını ifade etmektedir.

Bu sonuçların Tablo 6'da yer alan basit regresyon analizi sonuçlarına göre R, R² ve Düzeltilmiş R² değerlerinin (ilişkinin şiddeti ve açıklayıcılıklarının gücü bakımından), çok daha iyi olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda bireyin duygusal zekâsının yüksek olmasının, ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi arttırdığı/güçlendirdiği yorumu yapılabilir. Söz konusu tabloda p değerinin 0,000 olduğu ve $p < 0,05$ olması sebebiyle istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Tablo 6'da ayrıca duygusal zekânın düzenleyici etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p=0,000$; $p < 0,05$ olması sebebiyle). Bu doğrultuda duygusal zekâ düzenleyici değişkeninin ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide düzenleyici bir rol oynadığı söylenebilir.

Ağ Kurma Davranışları ile Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Formalleşmenin Düzenleyici Etkisine Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

H3: Formalleşme, ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi düzenler.

H3 hipotezini test etmek ve düzenleyicilik ilişkisini ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilen çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 7'de gösterilmektedir:

Tablo 7. Çoklu Regresyon Modeline Ait Katsayılar

1		Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Katsayılar		
		B	Std. Hata	Beta	T	p değeri
	(Sabit)	3,169	,039		81,513	,000
	Zscore (ağ dav.ort.)	,061	,049	,060	1,249	,212
	Zscore (formalleşme ort.)	,624	,044	,609	14,282	,000
	Moderator (formalleşme)	,122	,043	,149	2,812	,005
Bağımlı değişken: Öznel kariyer başarısı, Bağımsız Değişken: Ağ Kurma Davranışı, Düzenleyici Değişken: Formalleşme R: ,707; R ² : ,500; Düzeltilmiş R ² : ,496						

Bağımlı değişken: Öznel kariyer başarısı $p=0,05$ önem düzeyinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

Tablo 7’de yer alan sonuçlar değerlendirildiğinde ağ kurma davranışı, formalleşme ve öznel kariyer başarısı arasındaki çoklu ilişkiyi gösteren R değerinin 0.707 olduğu görülmektedir. Söz konusu tabloda yer alan R² değerinin ise öznel kariyer başarısındaki değişimin %50’lik kısmının ağ kurma davranışı ve formalleşme tarafından açıklandığını ifade etmektedir.

Tablo 5’te yer alan basit regresyon analizi sonuçları ile karşılaştırıldığında R, R² ve Düzeltilmiş R² değerlerinin (ilişkinin şiddeti ve açıklayıcılıklarının gücü bakımından), çok daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu doğrultuda örgütün formalleşme düzeyinin yüksek olması, banka çalışanlarının ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkisini önemli ölçüde arttırdığı/güçlendirdiği yorumu yapılabilir.

Tablo 7’de p değerinin 0,000 olduğu görülmektedir. Bu değer $p < 0,05$ olduğu için modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Ayrıca ilgili tabloda formalleşmenin düzenleyici etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p=0,005$; $p < 0,05$ olması sebebiyle) bu doğrultuda formalleşme düzenleyici değişkeninin ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide anlamlı bir düzenleyici rolü olduğu söylenebilir.

Bu bilgiler ışığında “H3: Formalleşme, ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi düzenler” hipotezi desteklenmiştir.

Araştırmanın Hipotez Sonuçları

Gerçekleştirilen analizler sonucunda ağ kurma davranışının öznel kariyer başarısı üzerinde pozitif yönde etkisi olduğuna yönelik H1 hipotezi; ayrıca duygusal zekânın ve formalleşmenin, ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi düzenlediklerine dair H2 ve H3 hipotezleri desteklenmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada ağ kurma davranışları ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkide formalleşme ve duygusal zekânın düzenleyici rolü araştırılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle ağ kurma davranışlarının ve alt boyutlarının öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisi, sonrasında ise düzenleyici değişkenlerin bu ilişkide herhangi bir rolü olup olmadığı araştırılmış, hipotezler de bu ilişkileri test etmek amacıyla geliştirilmiştir.

Ağ kurma davranışları ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkinin varlığı çok çeşitli araştırmalarla ortaya konmuş (Langford, 2000; Bozionelos, 2003; Forret ve Dougherty, 2004; Wolff ve Moser, 2009; Blicke vd., 2009) ve hatta bazı araştırmalara göre ağ kurma davranışı, bir çeşit kariyer yönetim stratejisi olarak bile adlandırılmıştır (Forret ve Dougherty, 2001). Her ne kadar ağ kurma davranışı ile öznel kariyer başarısı arasındaki ilişkinin varlığı pek çok araştırmayla ortaya konulmuş olsa da araştırmamızda söz konusu ilişkinin Tablo 5’te görüldüğü üzere anlamlı fakat zayıf çıktığı ($R:0,241$) modelin açıklayıcılığının da yine düşük olduğu ($R^2:0,058$) görülmüştür. Bu durumun gerekçeleri şöyle ifade edilebilir:

- Kariyer başarısı değişkenini etkileyen birçok faktörün söz konusu olması (Ng vd., 2005) sebebiyle spesifik bir davranış özelliği olan ağ kurma davranışı öznel kariyer başarısı üzerindeki etkiyi açıklamada yeterli olmayabilir.
- Araştırmada uygulanan ölçek (Forret ve Dougherty, 2001) daha çok Batı kültürüne uygun bir şekilde tasarlanmış ve bireyci bir yaklaşım sergileyen bir kültür içerisinde oluşturulup geliştirilmiştir. Bu nedenle de özellikle Türk toplumu gibi güç mesafesinin yüksek olduğu kolektivist toplumlarda, bireylerin ağ kurma davranışına yaklaşımları farklı olabilir. Bu durum da ağ kurma rahatlığını etkileyebilir.
- Ağ kurma davranışları ölçeğinin 20 sene önce geliştirilmiş olması ve son 20 yılda hem sosyal düzende hem de iş dünyasında bireylerin sosyalleşme, ilişki kurma ve geliştirme, görünürlüklerini artırma ve çeşitli profesyonel ya da toplumsal faaliyetlere katılma süreci büyük bir değişim yaşamıştır. Bu nedenlerle de Forret ve Dougherty (2001)’nin geliştirdikleri ölçek sosyalleşmenin son dönemde geliştirmiş olduğu yeni boyutları dikkate almadığından ağ kurma davranışlarını ölçmede yetersiz kalmış olabilir.
- Araştırmamızda duygusal zekâ ve formalleşmenin düzenleyicilik etkisinin araştırılma sürecinde ağ kurma davranışı ve öznel kariyer başarısı arasındaki etkinin ortaya konduğu doğrusal regresyon analizi (Tablo 5) ile düzenleyici değişkenlerin incelendiği analiz sonuçları karşılaştırıldığında (Tablo 6 ve Tablo 7) R ve R² değerinde önemli ölçüde bir artış olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum da ağ kurma davranışının öznel kariyer başarısını etkileme sürecinde çeşitli düzenleyici değişkenlerin varlığının bu ilişkinin şiddetini arttırabileceği şeklinde yorumlanabilir.
- Bu çalışmada, Forret ve Dougherty (2001) tarafından geliştirilen ağ kurma davranışları ölçeğine sadık kalmamız sebebiyle örgüt içi ve örgüt dışı ağ kurma davranışları şeklinde bir ayırma gidilmemiştir. Podolny ve Baron (1997) ile Wolff ve Moser (2009)’e göre örgüt dışında gerçekleştirilen ağ kurma

davranışları, örgüt içinde gerçekleştirilen ağ kurma davranışlarına oranla daha düşük düzeyde öznel kariyer başarısına neden olmakta ve hatta öznel kariyer başarısını olumsuz olarak bile etkileyebilmektedir.

Ağ Kurma Davranışının Öznel Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinde Duygusal Zekânın ve Formalleşmenin Düzenleyici Rolü

Araştırmamızda duygusal zekânın, ağ kurma davranışları ile öznel kariyer başarısı arasındaki düzenleyicilik etkisini ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilen istatistiksel analizler sonucunda düzenleyicilik ilişkisinin anlamlı olduğu ortaya çıkmış ve $R=0,594$; R^2 değeri ise 0,353 şeklinde bulunmuştur. Ağ kurma davranışlarının öznel kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelendiği doğrusal regresyon analizleri sonuçlarına göre (Tablo 5); duygusal zekânın düzenleyici değişken olarak modele dahil edilmesinin, ilişkinin gücü ve açıklayıcılığını arttırdığı gözlemlenmektedir (Tablo 6). Bu sonuca bağlı olarak bireylerdeki duygusal zekâ yoğunluğunun, ağ kurma davranışlarını daha büyük bir farkındalık, beceri ve bilinçle gerçekleştirmelerine bu durumun da daha yüksek oranda öznel kariyer başarısına ulaşılmasına olanak sağladığı söylenebilir.

Tablo 5 incelendiğinde ağ kurma davranışı ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin $R=0,241$ ve modelin açıklayıcılığının $R^2: 0,058$ olduğu gözlemlenmektedir. Tablo 7'de ise formalleşmenin düzenleyici bir değişken olarak analize dahil edilmesiyle $R=0,707$; $R^2:0,500$ olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlar doğrultusunda formalleşme düzeyi yüksek örgütlerde ağ kurma davranışının daha yüksek miktarda öznel kariyer başarısına olanak sağladığı söylenebilir.

Tablo 7 ($R:0,707$; $R^2:0,500$) ile Tablo 6 ($R: 0,594$, $R^2:0,353$) değerleri karşılaştırıldığında formalleşmenin duygusal zekâyâ oranla çok daha yüksek miktarda öznel kariyer başarısına olanak sağladığı ve modelin açıklayıcılığının çok daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumun nedenleri şöyle izah edilebilir:

Örgütteki tüm işleyişlerin kurallar aracılığıyla yapıldığı, çatışmaların az, koordinasyonun yüksek olduğu belirgin bir ortamda, çalışanlar örgüt içerisindeki rollerini net bir şekilde anlamakta; görev, yetki, roller, iş tanımları vb unsurlardaki açıklık, çalışanların ağ kurma davranışını daha rahat bir şekilde gerçekleştirmelerine olanak sağlamaktadır. Bu davranışlar da daha yüksek miktarda öznel kariyer başarısı çıktısı elde edilmesine ortam yaratabilir. Ayrıca örgüt yapısı unsurlarının tüm örgüt çalışanlarını etkilediği (etkilenen herkesin aynı davranışı göstermesi beklenmese de) oysaki duygusal zekânın bireysel bir özellik olması sebebiyle bu özelliğe sahip bireyleri etkilemesi sebebiyle, örgütün formalleşme düzeyinin yüksek olmasının ağ kurma davranışını etkileyerek daha yüksek düzeyde öznel kariyer başarısına olanak sağlayabileceği söylenebilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

Ağ kurma davranışları konusunun ortaya çıkışı ve popülerleşmesi ilk olarak Batı kültürlerinde söz konusu olmuştur. Fakat ülkemizde bu konuda sınırlı sayıda çalışmanın olması, bu konunun kültürel bağlamdaki etkilerini anlamada yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle ülkemizde ağ kurma davranışları konusuna ilgili yeni araştırmalara ihtiyaç vardır. Ağ kurma davranışları konusunun başka kültürlerde araştırılması, etkilerinin ve öneminin ortaya konması hem teorik altyapıya katkı sağlayacak hem de kültürler arası karşılaştırmaya olanak sağlayacaktır.

Çalışmamızda ağ kurma davranışları bankacılık sektöründe incelenmiş ve çalışanların öznel kariyer başarısı, duygusal zekâ düzeyleri ve çalıştıkları kurumların formalleşme düzeyleri gibi konulara odaklanılmıştır. Ağ kurma davranışını çeşitli değişkenlerle ilişkilendiren bu vb çalışmalar başka sektörlerde (özellikle de çalışanların inisiyatif alma düzeylerinin yüksek olduğu sektörler) de uygulanabilir ve başka bireysel, örgütsel ya da çevresel unsurların ağ kurma davranışı ile ilişkileri, etkileri, öncülleri ya da ardılları araştırılabilir ve elde edilen sonuçlarla alan yazına önemli katkılar sağlanabilir.

Bu çalışmada kariyer başarısı unsurlarından sübjektif (öznel) kariyer başarısına odaklanılmıştır. Gelecekteki araştırmalarda objektif kariyer başarısı unsurları da (ücret, terfi ve statü) modele dahil edilip sonuçlar bu kapsamda değerlendirilebilir. Ayrıca bundan sonraki araştırmalarda örgüt içi-örgüt dışı ağ davranışları ya da kariyer temelli ya da topluluk temelli ağ kurma davranışı çeşitlerine bağlı olarak çalışmalar yapılabilir.

Uygulamaya Yönelik Öneriler

Ağ kurma davranışlarının gerçekleştirilmeleri sürecinde çalışanlara olduğu kadar yöneticilere de çok önemli görevler düşmektedir. Hem çalışanların iş ve kariyer çıktuları, hem de örgüt başarısı için yöneticilerin bu tür davranışları teşvik etmesi ve örgüt politikalarının da bu tür davranışlara fırsat vermesi önemlidir.

Ağ kurma davranışı yalnızca uzun vadeli çıktılar elde edilmesini değil ayrıca kısa vadeli bilgi, kaynak vb unsurlara ulaşılmasını da kolaylaştırabilir. Ağ kurma davranışının (örgüt içi ya da örgüt dışı) gerçekleştirildiği kişiler aracılığıyla elde edilen bilgiler, hem bireylerin işlerini daha iyi yapmalarına olanak tanır hem de örgütteki

diğer bireylerle de paylaşılabilirliği durumunda örgüt başarısına katkıda bulunur. Bu gerekçelerle bireylerin ağ kurma davranışları desteklenebilir, bu tür davranışların yaygınlaşması için teşvik programları kullanılabilir ve bireylerin elde ettiği bilgiler bu doğrultuda paylaşılabilir. Ağ kurma davranışının desteklendiği örgütlerde çalışanlar kendilerini önemli ve değerli hisseder bu durum daha yüksek kariyer çıktılarına olanak sağlayabilir. Ağ kurma davranışının sağlayabileceği faydalar konusunda farkındalıkları olan çalışanlar ise bu hedeflere ulaşmak için örgütlerinde daha aktif görevler üstlenebilir, örgüt içindeki görünürlüklerini arttırabilirler.

Araştırma Adana Bölgesinde faaliyet gösteren kamu ve özel bankalarda çalışan 360 adet katılımcıdan sağlanan veri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın beraberinde getirdiği bazı sınırlılıklar söz konusudur. Bunlar öncelikle araştırma sonuçlarının veri toplama zamanı ve veri toplama alanı ile sınırlı olması ve zaman periyodu olarak kesitsel zaman aralığında verilerin toplanmasıdır. Bunların yanı sıra araştırmanın kesitsel bir araştırma olması sebebiyle nedensellik ile ilgili güçlü sonuçların alınmasının önünde bazı engeller söz konusudur. Nedensellik ilişkisinin netleştirilmesi amacıyla yeni çalışmalarda boylamsal çalışmalara başvurulması bu sorunun çözümüne önemli katkılarda bulunabilir.

Araştırma modelinin oluşturulma sürecinde kuramsal bilgilerden destek alınmıştır fakat söz konusu model henüz başka bir çalışmada kullanılmamıştır. Bu nedenle modelin, deneysel olarak tekrarlanma ihtiyacı söz konusudur. Bu gerekçelerle araştırma sonuçlarının belirlenen örnekleme sınırlı olduğu söylenebilir. Ek olarak çalışmada incelenen değişkenler; uygulanan ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerlik boyutlarıyla sınırlıdır. Sosyal bilimler alanında yapılan çalışmaların tamamen deneysel temellere oturtulamamasından kaynaklanan sınırlılık, bu çalışma kapsamında da geçerlidir.

Son olarak çalışmada kullanılan ölçekler farklı bir kültürde geliştirilmiştir. Bu nedenle ölçeğin Türk kültürü ile uyum sorunu söz konusu olabilir. Ayrıca ağ kurma davranışı ölçeğinin 20 sene önce hazırlanmış olması özellikle de son 20 yılda dünya genelinde yaşanan küresel ve teknolojik gelişimi yakalayamaması durumuna neden olabilir. Bu nedenle araştırmanın diğer bir sınırlılığı da kullanılan ölçek ve bu ölçeğin yarattığı problemler ile ilgili olabilir.

KAYNAKLAR

- Abdollahi, A., Hosseinian, I. S., Panahipour, I. H., Najafi, I. M., & Soheili, I. F. (2019). Emotional intelligence as a moderator between perfectionism and happiness. *School Psychology International, 40* (1), 88–103. <https://doi.org/10.1177/0143034318807959>
- Adihardja, H.S & Hendarsjah, H. (2020). Analysis of the relationship between personal competencies and individual work performance with job specialization, formalization, and centralization as moderators. *The Asian Journal of Technology Management, 13*(3), 243-256. <http://dx.doi.org/10.12695/ajtm.2020.13.3.5>
- Adler, P. S., & Borys, B. (1996). Two types of bureaucracy: Enabling and coercive *Administrative Science Quarterly, 41*(1), 61-89. <https://doi.org/10.2307/2393986>
- Alan, H. & Sözen, H.C. (2017). Biçimsel ve Biçimsel Olmayan Sosyal Ağların Sosyal Sermaye Edinimindeki Rolü: Kadın Yönetim Kurulu Üyeleri Üzerine Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 9*(1), 339-361. <https://doi.org/10.20491/isarder.2017.248>
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Sakarya Yayıncılık.
- Apaydın, F (2008). Kurumsallaşmanın küçük ve orta ölçekli işletmelerin performansına etkileri. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 4*(7). 121-145.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford: Oxford University Press.
- Aslam, U., İlyas, M., İmran, M. K., & Rahman, U. U. (2016). Intelligence and its impact on managerial effectiveness and career success (evidence from insurance sector of Pakistan. *Journal of Management Development, 35*(4), 505-516. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2015-0153>

- Avcı, U., & Turunç, Ö. (2012). Dönüşümcü liderlik ve örgüte güvenin kariyer memnuniyetine etkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 45-55.
- Avci, N. (2020). The effects of professional competency and workplace social networking on hotel employees' career success, *Anatolia*, 31(4),651-661. <https://doi.org/10.1080/13032917.2020.1816187>
- Aydoğdu, A. (2013). *Örgüt yapısının inovasyon ve örgüt kültürüne etkisi ve bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].
- Aydoğmuş, C. (2019). Millennial knowledge workers: The roles of protean career attitudes and psychological empowerment on the relationship between emotional intelligence and subjective career success. *Career Development International*, 24(4), 297-314. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2018-0165>
- Bar-On, R. (2010). Emotional intelligence: An integral part of positive psychology. *South African Journal of Psychology*, 40(1), 54-62. <https://doi.org/10.1177/008124631004000106>
- Bar-On, R., Tranel, D., Denburg, N.L., & Bechara, A. (2003). Exploring the neurological substrate of emotional and social intelligence brain. *Brain: A Journal of Neurology*, 126 (8), 1790-1800. <https://doi.org/10.1093/brain/awg177>
- Bilkay, S. (2020). Pozitif psikolojik sermayenin çalışanların ilişki ağı kurma yeteneği üzerindeki etkisinde Nomofobinin düzenleyici rolü: Havacılık sektöründe bir araştırma [Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi].
- Blickle, G., Witzki, A. H., & Schneider, P.B. (2009). Mentoring support and power: a three year predictive field study on protege networking and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74,181–189. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.008>
- Bodrogi, B., Bereczkei, T., & Deak, A. (2020). Be aware, make it clear, and take the lead: Emotion regulation difficulties and emotional intelligence as moderators of cognitive reappraisal. *Current Psychology*, 1-13. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01182-5>
- Bonett, D.G., & Wright, T.A. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation hypothesis testing and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 3-15. <https://doi.org/10.1002/job.1960>
- Bozionelos, N. (2003). Intra-organizational network resources: Relation to career success and personality. *The International Journal of Organizational Analysis*,11(1), 41-66. <https://doi.org/10.1108/eb028962>
- Boz Semerci, A., & Ergeneli,H.A. (2018). İşe İlişkin Öz-Yeterlilik Algısının Ağ Kurma Davranışları Üzerindeki Etkisi: Cinsiyete Dayalı Bir Değerlendirme. 6. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Isparta, Türkiye.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(4), 470-483.
- Casciaro, T., Gino, F., & Kouchaki, M. (2016). Learn to love networking. Even people who find it repugnant can do it effectively. *Harvard Business Review*, 94(5),104–107.
- Chen, S. C., & Chen, C. F. (2018). Antecedents and consequences of nurses' burnout, leadership effectiveness and emotional intelligence as moderators. *Management Decision*, 56(4), 777-792. <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0694>
- Child, J. (1972). Organization structure and strategies of control: A replication of the aston study. *Administrative Science Quarterly*, 17(2), 163-177. <https://doi.org/10.2307/2393951>

- Çakar, U., & Arbak, Y. (2004). Modern yaklaşımlar ışığında değişen duygu-zeka ilişkisi ve duygusal zeka. *Dokuz Eylül Üni, SBE*, 6(3), 23-48.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve Lisrel uygulamaları*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Danish, R., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2015). Effect of formalization on organizational commitment interactional role of self-monitoring in the service sector. *American Journal of Economics, Finance and Management*, 1(4), 229-235.
- De Vos, A., Clippeleer, I. D., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 761-777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>
- Doğan, S., & Şahin, F. (2007). Duygusal zekâ: Tarihsel gelişimi ve örgütler için önemine kavramsal bir bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 231-252.
- Ehido, A., Ibeabuchi, C., & Halim, B. A. (2019). Networking and women academics' career success in the Malaysian research universities. *International Journal of Academic Research in Accounting Finance and Management Sciences*, 9(12), 940-960. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i12/6833>
- Ellul, J. (1964). *The technological society*. Knopf
- Erkutlu, H. & Chafra, J. (2012). The impact of team empowerment on proactivity. *Journal of Health Organization and Management*, 26(5), 560 – 577. <https://doi.org/10.1108/14777261211256918>
- Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for men and women?. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 419-437. <https://doi.org/10.1002/job.253>
- Forret, N. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behaviour for managerial and professional employees. *Group and Organisation Management*, 26(3), 283-311. <https://doi.org/10.1177/1059601101263004>
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind*. Basic Books.
- Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94. <https://doi.org/10.1007/BF01018805>
- Gibson, C., Hardy, J. H., & Buckley M. R. (2014). Understanding the role of networking in organizations. *Career Development International*, 19(2), 146-161. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2013-0111>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
- Goleman, D. (2006). *Social intelligence: The new science of human relationships*. Bantam Books.
- Gould, S., & Penley, L. E. (1984). Career strategies and salary progression: A study of their relationships in a municipal bureaucracy. *Organization Behavior and Human Performance*, 34, 244-265. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(84\)90006-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(84)90006-0)
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. <https://doi.org/10.2307/256352>

- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hall D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D. T., Lee, M. D., Kossek, E. E., & Heras, M. L. (2012). Pursuing career success while sustaining personal and family well-being: A study of reduced-load professionals over time. *Journal of Social Issues*, 68(4), 742-766. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Hall, R.H., Johnson, N.J., & Haas, E. (1967). Organizational size, complexity, and formalization. *American Sociological Review*, 32(6), 903-912.
- Heslin, P. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136. <https://doi.org/10.1002/job.270>
- Jong, J. (2019). Racial diversity and task performance: The roles of formalization and goal setting in government organizations. *Public Personnel Management*, 48(4),493–512. <https://doi.org/10.1177/0091026019826157>
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Hartel, C. E. J. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *The Academy of Management Review*, 27(3), 361-372. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.7389905>
- Judge, T., Cable, D., Boudreau, J. & Bretz, R. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48,485-519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thoresen, C.J., & Barrick, M. R. (1999). The big five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621–651. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x>
- Kaifi, B. A., & Noori, S. A. (2010). Organizational management: A study on middle managers, gender, and emotional intelligence levels. *Journal of Business Studies Quarterly*, 1(3), 13-23. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1627835>
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Asil Yayın Dağıtım
- Kim, H., & Qu, H. (2019). Employees' burnout and emotional intelligence as mediator and moderator in the negative spiral of incivility. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(3), 1412–1431. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2017-0794>
- Koçel, T. (1999). *İşletme yöneticiliği*. 7. Baskı, Beta Basım Yayım.
- Kuwabara, K., Hildebrand, C. A., & Zou, X. (2018). Lay theories of networking: How lay people's beliefs about networks affect their attitudes toward and engagement in instrumental networking. *Academy of Management Review*, 43(1), 50–64. <https://doi.org/10.5465/amr.2015.0076>
- Langford, P. H. (2000). Importance of relationship management for the career success of Australian managers. *Australian Journal of Psychology*, 52, 163–168. <https://doi.org/10.1080/00049530008255384>
- Lopes, P. N., Salovey, P., & Straus, R. (2004). Emotional intelligence, personality, and the perceived quality of social relationships. *Personality and Individual Differences*, 35, 641–658. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00242-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00242-8)

- Mac Callum, R.C., Widaman, K.F., Preacher, K.J., & Hong, S. (2001). Sample size in factor analysis: The role of model error. *Multivariate Behavioral Research*, 36(4), 611–637. https://doi.org/10.1207/S15327906MBR3604_06
- Mahon, E. G., Taylor, N., & Boyatzis, R. E. (2014). Antecedents of organizational engagement: Exploring vision, mood and perceived organizational support with emotional intelligence as a moderator. *Frontiers in Psychology*, 5(1322), 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.01322>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17, 433-442. [https://doi.org/10.1016/0160-2896\(93\)90010-3](https://doi.org/10.1016/0160-2896(93)90010-3)
- Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2000). Models of emotional intelligence. In R. J. Sternberg (Ed.), *Handbook of intelligence* (pp. 396–420). Cambridge University Press.
- Mc Callum, S.Y., & Forret, M. (2008). *An examination of internal and external networking behaviors and their relationship to career success and work attitudes* [Doctoral Thesis, St. Ambrose University].
- Mendoza, H. J. B., & Hontiveros, E. P. (2017). Academic achievement, emotional intelligence and fluid intelligence as predictors of intrinsic career success of graduate students: Basis for career development program. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 6 (1), 9-20.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363.
- Michael, J., & Yukl, G. (1993). Managerial level and subunit function as determinants of networking behavior in organizations. *Group and Organization Management*, 18, 328–351. <https://doi.org/10.1177/10596011931830>
- Ng, T., Eby, L. & Sorensen, K., & Feldman, D. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58 (2), 367- 408. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x>
- Oltra, M.J., Flor, M. L. & Alfaro, J. A. (2018). Open innovation and firm performance: The role of organizational mechanisms. *Business Process Management Journal*, 24(3), 814-836. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-05-2016-0098>
- Onamusi, A.B. (2021). Entry mode strategy and firm performance in emerging economy: moderating role of organisational structure and environmental turbulence. *Management: Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, 26(2), 47-54. DOI:10.7595/management.fon.2021.0012
- Orville. C., Walker Jr. (1996). The adaptability of network organizations: Some unexplored questions. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25(1), 75-82. <https://doi.org/10.1177/0092070397251008>
- Parker, P., & Arthur, M. B. (2000). Careers, organising and community. In M. Peiperl, M. B. Arthur, R. Goffee, & T. Morris (Eds.), *Career frontiers: New conceptions of working lives* (pp. 99-121). Oxford University Press.
- Petrides, K. V. (2010). Trait emotional intelligence theory. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 136–139.
- Petrides, K. V., & Furnham, A. (2000). On the dimensional structure of emotional intelligence. *Personality and Individual Differences*, 29, 313-320.
- Pfeiffer, S. I. (2001). Emotional intelligence: Popular but elusive construct. *Roeper Review*, 23(3), 138-142.

- Podolny, J. M., & Baron, J. N. (1997). Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, 62(5),673-693.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). An examination of the psychometric properties and nomological validity of some revised and reduced substitutes for leadership scales. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), 706-710.
- Polat, İ. (2022). *Kişilerarası güven duygusunun melek yatırımcılık eğilimi üzerine etkisi: Türkiye iş kuluçkalarındaki Networking faaliyetlerinin aracı rolü* [Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi].
- Poon, J.M.L. (2004). Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *Career Development International*, 9(4), 374-390.
- Pradhan, S., & Jena, L.K. (2018). Emotional intelligence as a moderator in abusive supervision-intention to quit relationship among Indian healthcare professionals. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(1),35-49.
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R., & Turner, C. (1968). Dimensions of organization structure. *Administrative Science Quarterly*, 13(1), 65-105.
- Rasdi, R. M., Garavan, T. M., & Ismail, M. (2013). Networking behaviours and managers' career success in the Malaysian public service: the moderating effect of gender. *Personnel Review*, 42(6), 684-703.
- Saeedi, N., Pazwari, M. H., Masouleh, S. A., & Mousavian, S. I. (2012). Studying the influence of emotional intelligence on career success. *Journal of Basic Applied Scientific Research*, 2(12),12255-12260.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Seyhan, M. (2020). *Kişisel gelişim eğilimi ve ağ kurma davranışının ilişkisel sermaye üzerine etkisinde demografik özelliklerin düzenleyici rolü* [Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi].
- Shabsough, T. (2021). Kalıp yargılar ile kariyerde yapışkan zemin arasındaki ilişkide sosyal ağ kurma ve aile-iş çatışmasının düzenleyici aracı etkisi: Türkiye Ve Ürdün'de çalışan kadınlar üzerinde bir araştırma [Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi].
- Srikanth, P. B., & Israel, D. (2012). Career commitment & career success: Mediating role of career satisfaction. *Indian Journal of Industrial Relations*, 48(1), 137-149.
- Sullivan, S. E. (1999). The changing nature of careers: A review and research agenda. *Journal of Management*, 25(3),457-484. <https://doi.org/10.1177/014920639902500308>
- Sultana, R., & Aldehayyat, J. (2018). Career commitment: A mediating link between emotional intelligence and career success. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(4), 484-490. <https://doi.org/10.14419/ijet.v7i4.28.22636>
- Şen, E. (2017). *Kurumsallaşma ve kurumsal yönetim*. Beta Basım Yayın.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th edition). Pearson.
- Tagiya, M., Sinha, S., & Chakrabarty, A. (2019). Emotional intelligence of mid-level service manager on career success: An exploratory study. Proceedings of 5th International Conference on Computer & Management Skills (ICCM).

- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 1011-1017. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.1011>
- Thorndike, R. L., & Stein, S. (1937). An evaluation of the attempts to measure social intelligence, *Psychological Bulletin*, 34, 275–284. <https://doi.org/10.1037/h0053850>
- Urquijo, I., Extremera, N., & Azanza, G. (2019). The contribution of emotional intelligence to career success: Beyond personality traits. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(4809), 1-13. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234809>
- Ursachi, G., Horodnic, I.A., & Zait, A. (2015). How reliable are measurement scales? External factors with indirect influence on reliability estimators. *Procedia Economics and Finance*, 20, 679-686.
- Van Buren, H. J., & Hood, J. N. (2011). Building student competency to develop power and influence through social capital. *Journal of Management Education*, 35, 648-678. <https://doi.org/10.1177/1052562910369554>
- Van Hoye, G., Van Hoof, E. A. J., & Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: A social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 661-682. <https://doi.org/10.1348/096317908X360675>
- Vibhor, J., Smrita, J., & Prachi, R. (2020). An Analysis for role of emotional intelligence in career success in commercial banks of India. *Revista Espacios*, 41(05), 1-10.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations, *Administrative Science Quarterly*, 40(2), 228-255. <https://doi.org/10.2307/2393637>
- Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 491-503. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.4.491>
- Warrier, U., Shankar, A., & Belal, H. M. (2021). *Examining the role of emotional intelligence as a moderator for virtual communication and decision making effectiveness during the Covid-19 crisis: Revisiting task technology fit theory*. *Annals of Operations Research*. <https://doi.org/10.1007/s10479-021-04216-8>
- Wok, S. & Hashim, J. (2017). Communication power as a mediator on networking and career success: A structural equation modeling approach. *Communications of IBIMA*, 2017, 1-14. <https://doi.org/10.5171/2017.424146>
- Wolff, H. G., & Moser, K. (2006). Entwicklung und validierung einer networkingskala (Development and validation of a networking scale). *Diagnostica*, 52, 161–180. <https://doi.org/10.1026/0012-1924.52.4.161>
- Wolff, H. G., & Moser, K. (2009). Effects of networking on career success: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 196-206. <https://doi.org/10.1037/a0013350>
- Wong, C. S., & Law, S. L. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *The Leadership Quarterly*, 13, 243–274. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(02\)00099-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(02)00099-1)
- Yahyagil, M.Y. (2022). The Association Between Work Values, Networking Behavior and Quality of Work Life. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 623-640.

Yazıcıoğlu, İ., & Koç, H. (2009). Aile işletmelerinin kurumsallaşma düzeylerinin belirlenmesine yönelik karşılaştırmalı bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21, 497-507.

Zainal, S. R. M., Nasurdin, A. M., & Hoo, Q.C. (2011). The role of emotional intelligence towards the career success of hotel managers in the northern states of Malaysia. *2nd International Conference on Economics Business and Management*, 22, 123-128.

Yazar Katkı Oranı

Araştırmanın hazırlanmasında tüm yazarlar eşit oranda katkı sağlamıştır.

Teşekkür

Bu çalışmanın gerçekleşmesinde desteği olan BAP birimine teşekkürlerimi sunuyorum.