

## Otel İşletmelerinde Sosyal Sermaye ve Psikolojik Sermaye İlişkisinde Örgütsel Sosyalleşmenin Rolü (Role of Organizational Socialization on the Psychological Capital and Social Capital in Hotel)

Emrah ÖRGÜN<sup>a</sup>, Nilüfer ŞAHİN PERÇİN<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, ÜSET MYO, Nevşehir, Türkiye. [emrahorgun@nevsehir.edu.tr](mailto:emrahorgun@nevsehir.edu.tr)

<sup>b</sup> Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi, Nevşehir, Türkiye. [nilufer.percin@nevsehir.edu.tr](mailto:nilufer.percin@nevsehir.edu.tr)

### MAKALE BİLGİSİ

### ÖZET

#### Anahtar Kelimeler:

Sosyal sermaye  
Psikolojik sermaye  
Örgütsel sosyalleşme  
Kapadokya bölgesi

Gönderilme Tarihi 15 Aralık  
2020

Revizyon Tarihi 5 Mart 2021

Kabul Tarihi 15 Mart 2021

#### Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

**Amaç** – Bu çalışmanın amacı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin sosyal sermayelerinin psikolojik sermayeye etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolünü tespit etmektir.

**Yöntem** – Araştırmanın amaçları doğrultusunda sosyal sermayenin ve örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermayeye etkisini belirlemek ve örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolünü test etmek için bir model önerilmiştir. Önerilen bu model regresyon analizleri ve sobel testi ile test edilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkenini sosyal sermaye kavramı, aracı değişkenini örgütsel sosyalleşme kavramı, bağımlı değişkenini ise psikolojik sermaye kavramı oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi seçiminde amaca göre örneklem yöntemi olarak da bilinen yargısal örneklem yöntemi tercih edilmiş ve alan araştırması kapsamına Nevşehir ilindeki dört ve beş yıldızlı oteller dâhil edilmiştir.

**Bulgular** – Araştırma sonucunda otel çalışanlarının sosyal sermaye ve örgütsel sosyalleşmelerinin psikolojik sermayelerine etkilediği ayrıca sosyal sermayenin psikolojik sermayeye etkisinde örgütsel sosyalleşmenin kısmi aracılık rolüne sahip olduğu belirlenmiştir.

**Tartışma** – Araştırmanın sonuçları daha önce yapılan kısıtlı sayıda çalışmaları benzerlik taşımaktadır. Maddi olmayan sermaye türleri arasındaki ilişkiye örgütsel sosyalleşmenin olumlu bir etkisinin bulunması literatüre katkı sağlamaktadır.

### ARTICLE INFO

### ABSTRACT

#### Keywords:

Social capital  
Organizational socialization  
Psychological capital  
Cappadocia

Received 15 December 2020

Revised 5 March 2021

Accepted 15 March 2021

#### Article Classification:

Research Article

**Purpose** – The aim of this study is to determine the influence of the social capital and organizational socialization of the employees in the hotel business on psychological capital and also to ascertain the mediating role of organizational socialization effect on the psychological capital.

**Design/methodology/approach** – Within the scope of this aim, a model has been proposed to determine the effect of social capital and organizational socialization on psychological capital and to test the mediating role of organizational socialization. The proposed model was tested by regression analysis and the sobel test. Social capital is the independent variable, organizational socialization is the mediator and psychological capital is the dependent variable of the research. Purposive sampling was used and four and five star hotels in Nevşehir were included in the field research.

**Findings** – As a result of the research, it has been determined that the hotel employees' social capital and organizational socialization influence their psychological capital and also organizational socialization has a partial mediating role in the effect of social capital on the psychological capital.

**Discussion** – The results of the study are similar to the limited number of studies conducted before. The content of a beneficial effect of socialization on the immaterial type of relationship contributes to the literature.

\*Bu makale Prof. Dr. Nilüfer ŞAHİN PERÇİN danışmanlığında Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2018 yılında yayınlanan doktora tez çalışmasından üretilmiştir.

#### Önerilen Atf/ Suggested Citation

Örgün, E., Şahin Perçin, N. (2021). İşletmelerinde Sosyal Sermaye ve Psikolojik Sermaye İlişkisinde Örgütsel Sosyalleşmenin Rolü, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (1), 605-621.

## 1. Giriş

Turizm, kendine özgü dinamikleri olan bir hizmet sektörüdür. Emeğin yoğun olması, bu sektördeki işletmeleri diğer sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerden farklı olmaya yönlendirmektedir. Konuk ile sürekli yüz yüze iletişim halinde olan turizm çalışanlarının en küçük hataları işletmelere büyük zararlar verebilir. Bu nedenle, yoğun bir rekabet piyasası içinde yer alan turizm işletmelerinin rakiplerinin gerisinde kalmadan faaliyetlerini sürdürmeleri sahip oldukları insan sermayesini yönetebilmelerine bağlıdır. Özellikle emeğin yoğun olduğu turizm işletmelerinde en önemli kaynak insan kaynağıdır. Çünkü işletmelerin rekabet gücünü arttıran ve lider konumuna getiren çalışanlarının kalitesidir. Bu sebeple turizm işletmeleri kaliteli personel alma, eğitime ve çalıştırma süreçlerini etkin kullanmalıdır.

Sermaye kavramı ilk olarak fiziki sermaye anlamında kullanılmıştır. Zamanla sermayenin yalnızca fiziki olamayacağı, işletmelerin faaliyetlerini sürdürmeleri için gerekli olan beşeri, sosyal, kültürel ve psikolojik birçok unsurun da sermaye kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymuştur. Gerekli literatür incelemesi sonucunda maddi olmayan sermaye ilişkisini inceleyen çalışmaların (Larson, 2004; Larson ve Luthans, 2006) yapıldığı görülmektedir. Ancak gerek yerli gerekse yabancı literatürde otel işletmeleri kapsamında maddi olmayan sermaye ilişkisini konu alan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. İnsana dayalı bir sektör olan konaklama endüstrisinde çalışanların sosyal ve psikolojik durumlarını konu alan çalışmaların yapılmamış olması bu çalışmanın yapılmasını gerekli kılmıştır. Çalışanların öz yeterlilik, dayanıklılık, umut ve iyimserlik düzeylerinin oluşturduğu psikolojik sermaye ile yapısal, ilişkisel ve bilişsel durumlarının oluşturduğu sosyal sermaye seviyelerinin bilinmesi ve söz konusu bu sermayelerin çalışan davranışlarındaki etkisinin belirlenmesi işletmelerin insan kaynaklarını yönlendirmelerine olumlu katkı sağlayacaktır. Buna ek olarak olumlu bir öğrenme ve uyum süreci olan örgütsel sosyalleşme sürecinin psikolojik ve sosyal sermaye düzeyi üzerinde olumlu bir etki bırakacağı düşünülmektedir. Çünkü olumlu bir öğrenme ve uyum süreci yaşayan işgörenlerin güçlü bir psikolojik yapıya sahip olmaları beklenmektedir. Dâhil olduğu işletmeye uyum sağlayan işgören, zamanla işletmeyle özdeşleşip onun bir parçası haline alacaktır. Aksi takdirde, işgörenin davranışları yadırganacak ve işgören iş ortamında dışlayacaktır (Saks ve Gruman, 2011).

Bu çalışmanın temel amacı, otel işletmelerinde sosyal sermayenin, psikolojik sermaye üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca sosyal sermayenin psikolojik sermaye üzerine etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolünün olup olmadığı ele alınarak, değişkenler arasındaki ilişkileri bulmak suretiyle literatüre katkıda bulunmak amaçlanmıştır. Bu amaçla, sosyal sermaye, psikolojik sermaye ve örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişkiye yönelik bir model geliştirilmiştir. Çalışmada Kapadokya bölgesinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde görev yapmakta olan işgörenlerin sosyal sermayelerinin psikolojik sermaye üzerine etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracıl rolü belirlenmeye amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin ve araştırma sonuçlarının yurt içinde yapılacak olan bu alandaki araştırmalara öncülük edebilecek olması ve ayrıca yurt dışındaki çalışmalara da gerek ülkeler arası sonuçların karşılaştırılması gerekse uygulanan farklı sektörlerdeki verilerin kıyaslanması aşamasında literatüre katkı sağlayabilecek olması bu çalışmanın önemini göstermektedir.

## 2. Kavramsal Çerçeve

Klasik iktisat teorisinin kurucuları olarak kabul edilen Adam Smith ve David Ricardo ile başlayan ve daha sonra neoklasik iktisat teorisiyle desteklenen iktisat düşüncesine göre sermaye, üretim amacıyla kullanılan fiziki/maddi unsurları ifade etmektedir. Dört temel üretim faktöründen biri olan sermaye “ekonomik güç” anlamında kullanılan bir terimdir. Sermaye, klasik iktisat teorisindeki anlamından zamanla Veblen’in “maddi olmayan sermaye” olarak tanımladığı yeni bir anlama geçiş yapmıştır. Bu yeni anlam ile ortak kurallar, güven, işbirliği gibi gözle görülmeyen, soyut ve kolay ölçülemeyen bireysel ve toplumsal unsurların üretim üzerindeki etkisinin anlaşılması ile söz konusu unsurların da sermaye kavramının içinde yer almasına neden olmuştur (Schultz, 1961; Bourdieu, 1986). Sermaye kavramını konu alan araştırmaların artması kavramın birbirinden farklı alt türlerinin oluşmasına ve bu türlerin arasındaki farklılıkların ortaya konulmasına neden olmuştur. Sermayenin ekonomik ve toplumsal faydasının anlaşılması ayrıca katma değer giderek artması sermaye kavramının tanımını her geçen gün genişletmiştir (Lin, 2008). Zaman içinde sosyal bilimlerde merak uyandıran sermaye kavramı “sosyal süreçlerin her aşamasında her bir girişime katkı sağlayıp artı değer katan maddi ve manevi tüm imkânlar” olarak tanımlanmıştır (Ekinci, 2010; Svendsen ve Sorensen, 2007).

## 2.1.Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye konusunu alan çalışmalar incelendiğinde genel olarak; güven, karşılıklılık, sosyal ağlar, normlar ve ortak faaliyeti temel alan tanımlamaların yapıldığı göze çarpmaktadır (Redondo, 2002; Tüylüoğlu, 2006). Fransız düşünür Pierre Bourdieu sosyal sermaye kavramını sosyolojik açıdan incelemiştir. Bourdieu'ya göre sosyal sermaye, "Kimi tanıyorsun?" sorusuna verilen cevaptır. Dahası kurumsallaşmış karşılıklı tanıma ve tanınma ölçüsünde ağlara sahip olma ile elde edilebilecek kaynaklarla ilişkilidir (Bourdieu, 1986: 251). Amerikalı sosyolog Samuel Coleman'ın (1988) sosyal sermaye teorisi ise karşılıklı güven duygusunu temel alan ilişkilere dayanmaktadır. Coleman, güvenin yanında sosyal ağ bağlarına da dikkat çektiği görülmektedir. Samuel Coleman bir başka çalışmada sosyal sermayeyi beşeri sermayenin tamamlayıcısı olarak görmektedir. Eserinde insanların beşeri sermayeleri ile kendilerine yeni yollar keşfettiğini, sosyal sermayenin ise bu yolları genişletmek için kullandıkları ilişkilerden oluştuğunu belirtmiştir (Coleman, 1990). Putnam (1993) çalışmada, sosyal sermaye ile örgütsel performans arasında doğru orantılı bir ilişkinin bulunduğunu savunmuştur. Sosyal sermaye seviyesi yüksek olan toplumların hem mikro düzeyde işletme bazında hem de makro düzeyde yönetim bazında performanslarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur (Devamoğlu, 2008; Harris ve De Renzi, 2010: 13).

## 2.2.Psikolojik Sermaye

Geçmiş dönemlerde bireylerin tükenmişliği, tatminsizliği gibi olumsuz özellikleri ile ilgilenen psikoloji bilimi günümüzde pozitif psikoloji akımı doğrultusunda yaşamın bireylere sağladığı olanaklar ve mutlu bir yaşama erişebilme üzerinde durmayı hedeflemiştir (Caprara ve Cervore, 2003). Psikolojide yaşanan bu değişimle beraber işletmeler arası rekabette de insan faktörünün önemini ortaya koyan beşeri, sosyal ve psikolojik sermaye gibi kavramlar değer kazanmaya başlamış ve bireylerin zayıflıkları veya aksaklıklarından ziyade güçlü yanlarını ortaya çıkarmayı amaçlayan yaklaşımlar gelişmeye başlamıştır. Pozitif psikolojiye göre insanlar neyin yanlış olduğuna değil, neyin doğru olduğuna ve bu doğrunun nasıl geliştirilmesi gerektiğine odaklanmalıdırlar (Luthans ve Yousesef, 2004). Kısacası psikolojik sermaye kişilerin olumlu yönlerini inceleyip geliştirmeyi amaçlamaktadır. Onların daha mutlu, daha başarılı ve psikolojik açıdan daha iyi bir seviyeye gelebilmeleri için neler yapılması gerektiğine odaklanmaktadır. Seligman ve Csikzentmihalyi (2000) pozitif psikolojiyi; kişinin yaşam kalitesini arttıran, hayatın anlamsızlığı ve monotonluğu gibi olguları yok eden, pozitif kişisel deneyimler, pozitif kişisel özellikler gibi pozitif olguların tümü olarak tanımlamaktadır. İşletmeler açısından değerlendirilecek olursa çalışanların pozitif psikolojik gelişimi olarak ifade edilen psikolojik sermaye, iş ile ilgili başarılması zor görevleri başarıyla sonuçlandırmak için ihtiyaç duyulan güvene sahip olmayı, gelecekteki görevlerin üstesinden geleceğine dair pozitif inancı taşımayı, hedeflerini gerçekleştirebilmek için azimli olmayı ve zorluklar karşısında yılmamayı içine alan bir kavramdır (Luthans vd., 2007).

## 2.3.Örgütsel Sosyalleşme

Sosyoloji biliminden uyarlanarak oluşturulan örgütsel sosyalleşme kavramı örgüt içindeki öğrenmeler ve örgüte uyum sağlama süreci olarak tanımlanabilir (Çalık, 2006: 3). Feldman (1981) örgütsel sosyalleşmeyi, örgüte üye olmayan herhangi bir kişinin örgüte katılarak örgütün bir parçası olma süreci olarak tanımlamaktadır. Taormina (1997) ise örgütsel sosyalleşmeyi işgörenlerin iş ile alakalı kabiliyetlerini koruyarak, çalışma arkadaşlarıyla karşılıklı yardımlaşma temelli etkileşimler kurma ve örgüt kültürüne ait yöntemleri kabul etme süreci olarak belirtmektedir. Her işletme ve örgüt için oldukça önemli olan bu süreç etkili bir şekilde yönetilirse çalışanların örgütü benimsemeleri hızlanacak dolayısı ile performans ve verimlilikleri artacaktır (Yüksel, 2004: 201). Aksi halde işletmelerde işgören devir hızı artacak, performans düşecek, olumsuz iş davranışları ve iş stresi ile memnuniyetsizlik gibi olumsuz birçok durum oluşmaya başlayacaktır (Feldman,1981; Van Maanen ve Schein, 1979).

İşgörenler her görev aldıkları örgütte o örgüte ait öğrenmeler gerçekleştirir. Daha sonra söz konusu örgütten ayrılıp yeni bir örgüte geçtiklerinde daha önceki iş tecrübeleriyle edindiği tavır, tutum, davranış ve beklentileriyle birlikte yeni örgüte katılmaktadır. Ancak yeni örgüte de yeni öğrenmeler gerçekleştirerek örgütteki işleyişi, örgüt içinde nasıl hareket etmesi gerektiğini, işiyle ilgili kural, prosedür, beceri ve amaçları da öğrenmek zorunda kalmaktadır. Söz konusu bu öğrenme, örgütsel sosyalleşme süreciyle gerçekleşmektedir (Fisher, 1986; Van Maanen ve Schein, 1979). Hellriegel, Slocum ve Woodman (1998: 566) örgütsel sosyalleşmenin bir süreç olduğunu ve bu süreçte başarılı ya da başarısız olmanın birbirinden farklı

sonuçlar doğuracağını belirtmektedir. Başarılı örgütsel sosyalleşme; iş tatmini, rol açıklığı, yüksek iş motivasyonu, işine yüksek ilgi, örgütsel bağlılık, işte ayrılmama isteği, yüksek performans ve içselleştirilmiş değer sonuçlarına başarısız sosyalleşme süreci sonucunda ise iş tatminsizliği, rol belirsizliği, düşük iş motivasyonu, işe düşük ilgi, zayıf örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, düşük performans ve değerleri reddetme sonuçlarına ulaşır.

#### **2.4. Değişkenler Arası İlişkiler, Hipotezler ve Araştırmanın Modeli**

Günümüz dünyasında işletmelerin başarı sağlayabilmeleri için yalnızca fiziki sermayeye yatırım yapmaları yeterli olmamaktadır. Fiziki sermaye ile birlikte diğer maddi olmayan sermaye türlerin de incelenmesi ve bu sermaye türlerine de yatırım yapılması olumlu olacaktır (Bourdieu 1986; Yarcı, 2011; Paek vd., 2015). Diğer bir deyişle örgütsel başarının yakalanmasında fiziksel sermaye ile birlikte fiziki olmayan sermayelerin de etkili olduğu her yapılan çalışma ile daha fazla ortaya çıkmaktadır (Paek vd., 2015). Maddi olmayan sermayenin etkisini konu alan bu çalışmalar sonucunda örgütler sahip oldukları maddi olmayan sermayelerini geliştirmenin yollarını aramaya başlamışlardır. Çünkü örgüt yöneticileri maddi olmayan sermayenin önemini anladıkça bu alana yatırım yapmaya başlamışlardır. Böylelikle faaliyet gösterdikleri alanda rekabet üstünlüğü elde edebilmişlerdir (Bourdieu, 1986; Yarcı, 2011). Bu nedenle örgütler maddi sermayeye gösterilen önem kadar maddi olmayan sermayeye de önem göstermeye dikkat etmelidirler (Luthans ve Youssef, 2004).

Sosyal sermaye kavramının yaratıcılarından biri olan Bourdieu (2010) sosyal sermayenin derinlemesine incelenmesi ve diğer sermaye türleriyle ilişkisinin ortaya çıkarılması gerekliliğini belirtmektedir. Çünkü sosyal sermayeyi işletme bazında inceleyen çalışmalar sosyal sermayenin işgörenlerin tutum, davranış ve algıları üzerinde güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir (Granovetter, 1985; Burt, 1997; Ho vd, 2006). Bunun yanında işletmelerde sosyal sermayenin sürdürülmesi ve geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Kramer, 2006; Davenport ve Daellenbach, 2011).

Sosyal sermaye ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi konu edinen çalışmalar incelendiğinde; Boulton vd. (2000), Low (2000) ve Lev (2001) sosyal sermaye ve psikolojik sermaye benzeri maddi olmayan varlıkları, işletmelere birincil rekabet avantajı sağlayan birer kaynak olarak görmektedir. İşletmelerin yüksek performans ile çalışmaları söz konusu sermaye türleri gibi pozitif unsurlara yatırım yapmalarına bağlıdır. Luthans ve Youssef (2004)'e göre işletmeler, psikolojik sermayeye yapacakları yatırım ile işgörenlerin yeteneklerini, güçlerini ve psikolojik kapasitelerini arttırabilir ve aynı zamanda yüksek verimlilik, sürdürülebilir çıktılar ile rekabet üstünlüğü sağlayabilir.

İlgili literatür incelendiğinde sosyal sermaye ve psikolojik sermaye ilişkisini inceleyen çok az sayıda araştırmanın olduğu görülmektedir. Luthans ve Youssef (2004) söz konusu maddi olmayan bu iki sermaye türünü konu edinen çalışmaların sayısının artması gerektiğini belirtmektedir.

Sosyal sermaye ve psikolojik sermayenin işgören davranışlarını açıklamak için önemli iki sermaye türü olduğunu vurgulayan Larson (2004) örgütlerdeki sosyal sermaye ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemiş ve çalışmasında iki sermaye türü arasında orta güçlü bir ilişki olduğunu saptamıştır. Daha sonra Larson ve Luthans (2006: 86) tarafından ABD'de orta düzeyde teknoloji üreten bir işletmenin 74 üretim çalışanı üzerinde yapılan çalışmada, sosyal sermaye ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelenmiş ve sosyal sermaye ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Tamer, Dereli ve Sağlam (2014) ise sosyal sermaye ile psikolojik sermaye ilişkisini konu edinen çalışmaların hem literatüre hem de sektöre katkı yapacağını belirtmiştir. Bu sebeple, çalışmada söz konusu iki maddi olmayan sermaye türü arasındaki ilişkinin Nevşehir'de faaliyet gösteren otel işletmelerinde de bulunup bulunmadığı, otel çalışanlarının sosyal sermayelerinin psikolojik sermayelerine etki edip etmediği sorusuna yanıt aranmak istenmiştir. Bu gerekçeyle araştırmanın birinci hipotezi oluşturulmuştur.

**H1:** Sosyal sermayenin psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

İlgili literatür tarandığında sosyal sermaye ve örgütsel sosyalleşme ilişkisini inceleyen yalnızca birkaç adet çalışmaya rastlanılmıştır. Söz konusu çalışmalardan birinde Korte ve Lin (2013) sosyal sermayenin örgütsel sosyalleşme sürecine etkisini nitel bir çalışmayla incelemiştir. Çalışmasında işgörenlerin sosyal sermayelerinin örgütsel sosyalleşmelerine etki ettiğini, işletmedeki sosyal bağların işgörenlerin işe uyum sürecine katkı sağladığını saptamışlardır. Fang, Duffy ve Shaw (2011) ise çalışmalarında örgütsel sosyalleşmenin işletmeye katılan işgörenlerin sosyal sermayeye erişimini kolaylaştıracağını bu sayede işgörenlerin daha az çaba

harcayarak kariyer başarıları elde edebileceğini savunmaktadır. Çalışmaya göre sosyal sermaye örgütsel sosyalleşme sürecinin etkin faktörlerinden biri olup işgörenin işletmeye uyumunu sağlamaktadır. Söz konusu çalışmalarda savunulan görüşlerin, otel çalışanlarını da kapsayıp kapsamadığı, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin sosyal sermayelerinin örgütsel sosyalleşmelerine etki edip etmediği incelenmek istenmiş ve bu noktadan hareketle araştırmanın ikinci hipotezi oluşturulmuştur.

**H2:**Sosyal sermayenin örgütsel sosyalleşme üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

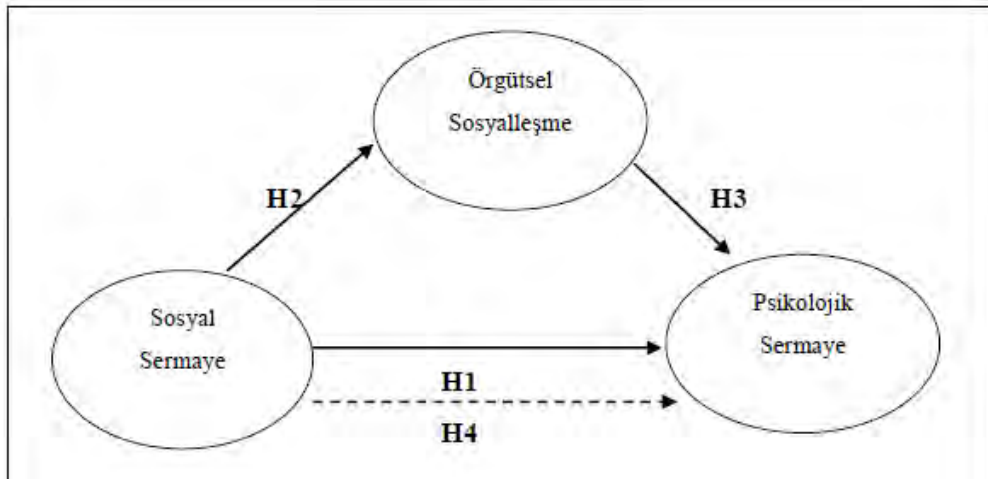
Yapılan literatür taraması sonucunda örgütsel sosyalleşme ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi inceleyen çok az sayıda çalışmaya rastlanılmıştır. Bu çalışmalar ve söz konusu aralarındaki ilişkiye dair görüşleri şöyledir; Saks ve Gruman (2011) örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermayeyi etkilediğini ve aralarında bir ilişki olabileceğini savunmaktadır. Çalışmaya göre işletmeye yeni katılan işgörenlerin psikolojik sermayeleri, örgütsel sosyalleşme süreciyle daha hızlı bir şekilde geliştirilebilir. Ayrıca bu ilişki sonucunda iş doyumunu, örgütsel bağlılık ve iş performansı artmakta iken işgören devir hızı düşüşü gibi sonuçlar elde edilebilir. Örgütsel sosyalleşmenin ile psikolojik sermaye ilişkisini inceleyen bir diğer çalışmayı Jian ve Hanling 2009 yılında yapmışlardır. Araştırmacılar, çalışmalarında örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermaye üzerine pozitif yönlü bir etkisi olduğunu tespit etmiştir. Jian ve Hanling (2009) ise, çalışmalarında örgütsel sosyalleşmeyi psikolojik sermayenin temel koşulu olarak tanımlamaktadırlar. Söz konusu çalışmalarda savunulan, örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin, otel çalışanlarını da kapsayıp kapsamadığı incelenmek istenmiş ve bu gerekçeyle araştırmanın üçüncü hipotezi geliştirilmiştir.

**H3:**Örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermaye üzerinde pozitif yönlü etkisi vardır.

Yerli ve yabancı literatür incelendiğinde, genel anlamda bu çalışmanın ana değişkenlerinden sosyal sermayenin psikolojik sermayeye ve örgütsel sosyalleşmeye, örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermayeye üzerine etkisini ölçen çalışmaların çok az sayıda olduğu gözlemlenmiştir. Söz konusu bu çalışmaların bir kısmında da nitel yöntemler kullanılmıştır. Sosyal sermaye, örgütsel sosyalleşme ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi, üç değişkeni aynı anda konu edinen hiçbir çalışmaya rastlanılmamıştır. Üç değişken arasındaki ilişkiyi ampirik açıdan inceleyen hiçbir çalışmanın bulunmaması nedeniyle daha önceki yapılan çalışmalara dayanarak ve bu çalışmanın amaçları doğrultusunda araştırmanın dördüncü hipotezi geliştirilmiştir.

**H4:**Sosyal sermayenin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracı rolü vardır.

Geliştirilen hipotezler Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken koşulları kapsamında analiz edilmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki model çizilmiş ve hipotezler geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Sosyal sermaye, psikolojik sermaye ve örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlayan bu çalışma için yukarıda sıralanmakta olan dört adet hipotez geliştirilmiştir. Bu noktadan hareketle farklı çalışmalarda birbirleri üzerine etkisi olduğu belirtilen değişkenlerin aynı anda değerlendirilmesi ve sosyal sermayenin psikolojik sermaye üzerine etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolünün saptanması amaçlanmıştır.

### 3. Yöntem

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın yapıldığı evren ve örneklem ile ilgili açıklamalar yapılmış daha sonra çalışmada kullanılan veri toplama araçlarına ve öntest uygulama sonuçlarına yer verilmiştir.

#### 3.1.Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Küçük Kapadokya olarak bilinen Nevşehir ilinin merkez ve ilçelerinde faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinin işgörenleri oluşturmaktadır. Nevşehir’de faaliyet gösteren otel çalışanlarının araştırma evreni olarak seçilmesinin nedeni bölgenin turizm açısından oldukça büyük bir öneme sahip olmasıdır. Nevşehir İl ve Kültür Turizm Müdürlüğü’nün 2016 yılı verilerine göre Nevşehir’de 6 adet beş yıldızlı, 17 adet 4 yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır. Araştırmanın zaman ve maliyet kısıtları, araştırma evreni üzerinde tamsayım yapmak mümkün olmadığı için örnekleme gidilmiştir. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden biri olan yargısal örnekleme yöntemi tercih edilmiştir (Burns ve Bush, 2014). Yargısal örnekleme; araştırmacının araştırma problemlerine cevap bulabileceğini düşündüğü, ilgisine, alakasına, uzmanlığına ve belirlediği örneklemin ana kütleyle benzerliğine inandığı ana kütlelerin bir parçası olan daha küçük bir parçadan örnek seçmesi durumudur (Burns ve Bush, 2014; Altunışık vd., 2012). Bu yöntem kullanılan araştırmalarda seçilen örneğin araştırmanın amacına uygun olduğu ve araştırmacının ulaşmak istediği bilgiyi sağladığı varsayılır (Churchil 1996).

2016 yılının Eylül-Kasım ayları arasında Nevşehir Kültür ve Turizm Müdürlüğü’nden sağlanan veriler göz önünde bulundurularak toplam yirmi üç adet dört ve beş yıldızlı otel tespit edilmiştir. Tespit edilen bu otellerde çalışan işgörenler araştırma kapsamında incelenmiştir. Ancak otel işletmelerinde çalışan işgören sayısının turizm sezonu içinde artıp, sezon dışında düşmesi nedeniyle net bir çalışan sayısına ulaşılamamıştır. Bu nedenle Özdamar’ın (2001) sınırsız evrenler ( $N > 10.000$ ) ve nicel araştırmalar için önerilen örnekleme hacmi hesaplama formülü kullanılarak örneklem büyüklüğünün en az 384 olması hedeflenmiştir.

Anket formları 05.09.2016-05.12.2016 tarihleri arasında otel yöneticilerinden alınan izinle bu otellerde görev yapmakta olan otel çalışanlarına uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Toplamda bölgede yer alan dört ve beş yıldızlı otel işletmelerine 550 adet anket formu bırakılmış ve bir süre sonra geri toplanmıştır. Soru formuna tam olarak cevap verilmemesi ve birden fazla seçeneğin işaretlenmesi gibi nedenlerle geçerliliği olmayan soru formları ayıklandıktan sonra 420 adet anket araştırmada kullanılmıştır.

Araştırmanın veri toplama süreci iki aşamalı saha çalışması ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın birinci aşamasında, oluşturulan anket formundaki ölçek maddelerinin katılımcılar tarafından anlaşılıp anlaşılmadığını, hatalı ifade olup olmadığı gibi sorunların tespiti için 05 Eylül-15 Eylül 2016 tarihleri arasında 100 kişiye ulaşılmıştır. Yapılan ön değerlendirme sonucunda anketin uygulanmasına engel herhangi bir sorun tespit edilmediğinden anket uygulamasının ikinci aşamasına geçilmiştir. Araştırmanın ikinci aşamasında ise araştırma modelini test etmek için 20 Eylül-05 Aralık 2016 tarihleri arasında 320 çalışana ulaşılmıştır. Toplamda 420 anket araştırmada kullanılmıştır.

#### 3.2.Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin sosyal sermayelerinin psikolojik sermayelerine etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolünü tespit etmek amacıyla kullanılan ölçekler anket formu aracılığıyla işgörelere uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek maddeleri dil uzmanlarına ve turizm akademisyenlerine İngilizceden Türkçeye ve Türkçeden İngilizceye çevirtilerek ifadelerde meydana gelebilecek anlam kaymalarının önlenmesine çalışılmıştır. Araştırmanın amacına uygun olarak hazırlanan anket formu sosyal sermaye, psikolojik sermaye, örgütsel sosyalleşme ve tanımlayıcı özellikleri ölçen sorulardan meydana gelmektedir.

Anketin ilk bölümünde işgörenlerin sosyal sermayelerini ölçmek amacıyla Chow ve Chan (2008) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek yapısal, ilişkisel ve bilişsel sosyal sermaye boyutlarını ölçmek üzere oluşturulan 9 maddeden oluşmaktadır. Otel çalışanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerini saptamak için, Taormina (2004) tarafından geliştirilen, toplam 20 ifadeden oluşan “örgütsel sosyalleşme envanteri” ölçeğinden faydalanılmıştır. Anket formunun üçüncü bölümünde işgörenlerin psikolojik sermaye düzeylerini tespit etmek amacıyla Luthans ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan psikolojik sermaye ölçeği kullanılmıştır (Luthans, Youssef ve Avolio, 2007). Ölçek psikolojik sermaye kavramını toplam 24 ifade ile

ölçmektedir. İfadeleri ölçmede “1= Kesinlikle katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Ne katılıyorum ne katılmıyorum”, “4= Katılıyorum”, “5= Kesinlikle katılıyorum” 5’li cevap kategorisinden oluşan Likert Tipi Ölçek kullanılmıştır.

Ölçekleri Türkçeleştirme çalışması yapıldıktan sonra ön test uygulaması ile sorunlu ifade olup olmadığı araştırılmıştır. Yapılan ön test sonucunda sosyal sermaye ölçeğinin güvenilirlik (Cronbach Alfa) kat sayısının 0,72, örgütsel sosyalleşme ölçeğinin güvenilirlik kat sayısının (Cronbach Alfa) 0,88 ve psikolojik sermaye ölçeğine ait güvenilirlik katsayısının (Cronbach Alfa) 0,82 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlara göre sosyal sermaye ölçeği “güvenilir” örgütsel sosyalleşme ve psikolojik sermaye ölçekleri ise “oldukça güvenilir” düzeyde olduğu görülmüştür. Yapılan ön test sonuçlarında istatistiki açıdan bir sorunla karşılaşılması sonucunda nihai uygulamaya geçilmiştir. Nihai uygulama sonucunda yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ise Cronbach Alfa katsayıları sosyal sermaye ölçeğinin 0,78, örgütsel sosyalleşme ölçeğinin 0,86 ve psikolojik sermaye ölçeğinin 0,89 olarak saptanmıştır. Kullanılan ölçeğin genel güvenilirliği ve iç tutarlılığını ifade eden Cronbach’s Alpha katsayısı, maddelerin varyansları toplamının genel varyansa oranlanmasıyla elde edilen değişim ortalamasıdır. Bu katsayı 0 ile 1 arasında olmaktadır. 0,60-0,80 aralıdaysa ölçeğin güvenilir olduğu, 0,80-1,00 aralıdaysa oldukça güvenilir olduğu ifade etmektedir (Karagöz, 2016)

Uygulanan analizler sonucunda ankette yer alan ifadelerin standart sapma değerlerinin 1’e yakın olduğu, çarpıklık ve basıklık değerlerinin ise -3 ve +3 değerleri arasında olduğu, p-p grafikleri incelendiğinde de verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Normal olarak dağılım gösteren bir verinin standart sapma derecesi 1’e yakın bir değer alırken, çarpıklık ve basıklık değerleri -3 ve +3 aralığında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012). Elde edilen sonuçlara göre verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılması uygun görülmüştür.

### 3.3. Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi

**Tablo:1** Sosyal Sermaye Ölçeğine Ait Faktör Yükleri, Madde Toplam Korelasyonları ve Varyans Değerleri

Maddeler	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyonları
1 Çalışma arkadaşlarımla aram genelde iyidir.	0,579	0,567
2 Çalışma arkadaşlarımla genelde çok yakındır.	0,561	0,569
3 Çalışma arkadaşlarımla her zaman uzun fikir alışverişleri yaparız.	0,634	0,635
4 Sıkıntıya düştüğüm zaman çalışma arkadaşlarım bana yardım ederek her zaman beni sıkıntıdan kurtarır.	0,626	0,628
5 İhtiyaç duyduğum zaman çalışma arkadaşlarımla bana yardım edeceklerine inanıyorum.	0,609	0,605
6 Çalışma arkadaşlarımla işimi her zaman kolaylaştırdıklarına inanırım.	0,631	0,623
7 Çalışma arkadaşlarımla çalıştığım otel işletmesinde her zaman neyin önemli olduğu konusunda hemfikiriz.	0,610	0,615
8 Çalışma arkadaşlarımla çalıştığım otel işletmesinde her zaman aynı amaç ve vizyonu paylaşıyoruz.	0,584	0,591
9 Çalışma arkadaşlarımla çalıştığım otel işletmesinin ortak amaçlarına ulaşılması konusunda istekliyiz.	0,588	0,589

*Açıklanan Varyans Oranları: Faktör 1: 36,376 Faktör 2: 12,761 Faktör 3: 11,589*

*Toplam Açıklanan Varyans Oranları: Faktör 1: 36,376 Faktör 2: 49,127 Faktör 3 60,716*

*KMO (Kaiser-Meyer-Olkin): ,808, Barlett’s:415,854, Sig: ,000*

Tablo 1 incelendiğinde sosyal sermaye ölçeğinin üç faktörlü yapısı toplam varyansın % 60,716’sını açıklamaktadır. Toplam varyansın açıklanmasında birinci faktör %36,376’lık, ikinci faktör %49,127’lik, üçüncü faktör ise %60,716’lık paya sahiptir. Varyansların oranları ise birinci faktör için %36,376, ikinci faktör için %12,761 ve üçüncü faktör için ise %11,589 olarak tespit edilmiştir. Yapılan analizlerde ölçeğin faktör yükleri 0,579 ile 0,634 arasında değişmektedir.

**Tablo 2.** Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine Ait Faktör Yükleri, Madde Toplam Korelasyonları ve Varyans Değerleri

	<b>Maddeler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>	<b>Madde Toplam Korelasyonları</b>
1	Bu otel işletmesi bana mükemmel bir iş eğitimi sağlamaktadır.	0,681	0,563
2	Bu otel işletmesinde işlerin nasıl çevrileceğini çok iyi bilirim.	0,650	0,456
3	Çalışma arkadaşlarım işimde çeşitli yollarla bana yardımcı olurlar.	0,682	0,386
4	Bu otel işletmesinde iyi bir kariyer yapmak için pek çok fırsat vardır.	0,661	0,651
5	Bu otel işletmesinde aldığım eğitim işimi çok iyi yapmamı sağlamaktadır.	0,648	0,541
6	Bu otel işletmesindeki görevlerimi tamamıyla bilmekteyim.	0,784	0,435
7	İş arkadaşlarım genelde işle ilgili konularda bana yardımcı olurlar.	0,778	0,399
8	Bu otel işletmesinin sunduğu ödüllerden memnunum.	0,704	0,671
9	Bu otel işletmesi çalışanlarının mesleki becerilerini geliştirmek için kapsamlı bir eğitim vermektedir.	0,699	0,638
10	Bu otel işletmesinin hedefleri açıkça belirtilmiştir.	0,488	0,549
11	İş arkadaşlarımla çoğu, beni bu şirketin bir üyesi olarak kabul eder.	0,519	0,558
12	Bu otel işletmesinde hemen hemen her çalışan eşit terfi fırsatına sahiptir.	0,533	0,621
13	Yöneticilerden gelen talimatlar, işimi daha iyi yapmamı sağlamaktadır.	0,561	0,605
14	Bu otel işletmesinin işleyişiyle ilgili yeterli bilgiye sahibim.	0,753	0,474
15	İş arkadaşlarım bu otel işletmesine uyum sağlamamda bana yardımcı olmaktadır.	0,770	0,499
16	Bu otel işletmesindeki terfi şansımı kolaylıkla öğrenebiliyorum.	0,581	0,581
17	Bu otel işletmesi, çalışanlarına çok etkili bir iş eğitimi vermektedir.	0,420	0,540
18	Bu otel işletmesinin hedefleri hemen hemen her çalışanı tarafından bilinmektedir.	0,534	0,578
19	Bu otel işletmesindeki diğer çalışanlarla ilişkilerim çok iyidir.	0,483	0,493
20	Bu otel işletmesinin beni uzun yıllar boyunca istihdam edeceğini düşünmekteyim.	0,639	0,458
<i>Açıklanan Varyans Oranları: Faktör 1: 28,868 Faktör 2: 9,931 Faktör3:7,565 Faktör 4:6,361</i>			
<i>Toplam Açıklanan Varyans Oranları: Faktör 1: 28,868 Faktör 2:38,779 Faktör3:46,344 Faktör 4:58,880</i>			
<i>KMO (Kaiser-Meyer-Olkin): ,839, Barlett's:1442,061, Sig: ,000</i>			

Tablo 2 incelendiğinde örgütsel sosyalleşme ölçeği dört faktör altında toplanmıştır. Dört faktörlü yapı toplam varyansın % 58,880'ini açıklamaktadır. Toplam varyansın açıklanmasında birinci faktör %28,868'lik, ikinci faktör %38,779'luk, üçüncü faktör 46,344'lük dördüncü faktör ise %58.880'lik paya sahiptir. Varyansların oranları ise birinci faktör için %28,868, ikinci faktör için %9,931, üçüncü faktör için %7.565 ve dördüncü faktör için ise 6,361 olarak tespit edilmiştir. Madde toplam korelasyonlarının eksi değerler almaması ve 0,25 değerinden büyük olması gerekmektedir (Alpar, 2016).



**Tablo 3.** Psikolojik Sermaye Ölçeğine Ait Faktör Yükleri, Madde Toplam Korelasyonları ve Varyans Değerleri

Maddeler	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyonları
1 Uzun süredir devam eden bir soruna çözüm bulma konusunda kendime güvenirim.	0,749	0,548
2 Yöneticilerle yaptığım toplantılarda işimle ilgili konularda kendime güvenirim.	0,694	0,525
3 Çalıştığım otel işletmesinin stratejilerine katkıda bulunma konusunda kendime güvenirim.	0,704	0,610
4 İşimle ilgili hedefler belirlemede kendime güvenirim.	0,615	0,588
5 Müşteri ya da tedarikçiler gibi işletme dışı kişilerle yaşanan sorunları halletme konusunda kendime güvenirim.	0,479	0,640
6 Çalışma arkadaşlarıma bilgi aktarırken kendime güvenirim.	0,591	0,678
7 Eğer işimle ilgili çıkmaza girersem, bu durumdan kurtulmanın mutlaka bir yolunu bulurum.	0,530	0,681
8 Şu sıralar işimle ilgili amaçlara ulaşmak için çok sıkı çalışmaktayım.	0,526	0,607
9 Bir problemi çözmenin pek çok yolu olduğu düşünmekteyim.	0,643	0,676
10 Şu sıralar kendimi işimde oldukça başarılı görmekteyim.	0,525	0,589
11 İşimle ilgili amaçlarıma ulaşabilmek için birçok yol bulabilirim.	0,610	0,569
12 Şu anda işimle ilgili ulaşmayı planladığım hedefleri gerçekleştirmekteyim.	0,780	0,507
13 İşimde bir terslikle karşılaştığımda onun üstesinden gelmekte sıkıntı yaşıyorum.	0,846	0,379
14 İşimle ilgili yaşadığım zorlukların üstesinden bir şekilde gelebilirim.	0,466	0,664
15 Mecbur kalırsam yardım almadan işimi tek başıma da yapabilirim.	0,674	0,588
16 İşimdeki stresli durumların üstesinden rahatlıkla gelebilmekteyim.	0,622	0,670
17 Geçmişte edindiğim tecrübeler sayesinde işimde karşılaştığım zorlukların üstesinden tek başıma gelebilirim.	0,694	0,684
18 Aynı anda, işimle ilgili birçok şeyin üstesinden gelebileceğimi düşünüyorum.	0,790	0,623
19 İşimle ilgili belirsiz durumlar oluştuğunda, genelde en iyi sonucun gerçekleşmesini umut ederim.	0,427	0,495
20 Eğer işimde bir şeylerin ters gitme ihtimali varsa kesinlikle ters gider.	0,796	0,351
21 İşimle ilgili konularda her zaman bardağın dolu tarafından bakmayı tercih ederim.	0,413	0,396
22 Gelecekte işimle ilgili konularda, başıma iyi şeylerin geleceğini umuyorum.	0,604	0,527
23 İşimde işler istediğim şekilde gitmemektedir.	0,796	0,312
24 İşime "her şeyde bir hayır vardır" şeklinde yaklaşırım.	0,326	0,339

*Açıklanan Varyans Oranları: Faktör 1: 32,579 Faktör 2: 8,979 Faktör 3: 5,809 Faktör 4: 4,673*  
*Toplam Açıklanan Varyans Oranları: Faktör 1: 32,579 Faktör 2: 41,559 Faktör 3: 47,368 Faktör 4: 52,042*  
*KMO (Kaiser-Meyer-Olkin): ,901 Barlett's:2008,153, Sig: ,000*

Tablo 3 incelendiğinde psikolojik sermaye ölçeğinin dört faktörlü yapısı toplam varyansın %52,042'sini açıklamaktadır. Yapılan analizlerde ölçeğin faktör yükleri 0,326 ile 0,796 arasında değişmektedir. Madde

toplam korelasyonlarının eksi değerler almaması ve 0,25 değerinden büyük olması gerekmektedir (Alpar, 2016).

#### 4. Bulgular ve Hipotez Testleri

Çalışmanın bağımsız değişkenini “Sosyal Sermaye (SS)”, bağımlı değişkenini “Psikolojik Sermaye (PS)” ve aracı değişkenini ise “Sosyalleşme (SOS)” oluşturmaktadır. Veriler dâhilinde boyutların birbirleriyle olan ilişkilerini belirlemek ve aracılık testini yapabilmek için gerekli aşamalar Tablo 4’de gösterilmiştir.

**Tablo 4.** Boyutlar Arası İlişkilere Yönelik Aşamalar

Adım	Analiz	Gösterim
Adım1	Sosyal Sermayenin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi	SS-----H1----->PS
Adım2	Sosyal Sermayenin Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisi	SS-----H2----->SOS
Adım3	Örgütsel Sosyalleşmenin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisi	SOS-----H3----->PS
Adım4	Sosyal Sermayenin Psikolojik Sermaye Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Sosyalleşmenin Aracı Rolü	SS----H1----SOS----H4--->PS

Tablo 4’de gösterilen aşamalarda 1. ve 3. adımlarda değişkenler arasındaki ilişkilerin anlamlı sonuçlar vermesi gerekmektedir. Bu adımlarda anlamlı bir ilişki bulunamazsa aracılık modelinden söz edilemeyecektir (Gürbüz ve Şahin, 2016).

**Tablo 5.** Sosyal Sermaye, Örgütsel Sosyalleşme ve Psikolojik Sermaye Arasındaki Korelasyon (Pearson) Analizi Sonuçları

Kavram	SS	OS	PS
SS	-	,473**	,458**
OS	,473**	-	,606**

\*\* Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (çift yönlü).

Tablo 5 incelendiğinde sosyal sermaye (ss), örgütsel sosyalleşme (os) ve psikolojik sermaye (ps) arasındaki korelasyon katsayıları görülmektedir. Tablo 5 göz önüne alındığında 3 sonuç ortaya çıkmaktadır. Bu sonuçlar şu şekilde ifade edilebilir:

- Sosyal sermaye ile psikolojik sermaye arasındaki korelasyon katsayısı (,458) pozitif ve orta seviyedir.
- Sosyal sermaye ile örgütsel sosyalleşme arasındaki korelasyon katsayısı (,473) pozitif ve orta seviyedir.
- Örgütsel sosyalleşme ile psikolojik sermaye arasındaki korelasyon katsayısı (,606) pozitif ve orta seviyedir.

Genel olarak tablo incelendiğinde sosyal sermaye, örgütsel sosyalleşme ve psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü korelasyon ilişkilerinin olduğu söylenebilir. Korelasyon ilişkileri göz önüne alındığında pozitif yönlü en yüksek ilişki örgütsel sosyalleşme ile psikolojik sermaye arasındadır.

Regresyon analizine geçilmeden önce değişkenler arasında çoklu bağlantı olup olmadığı belirlenmiştir. Çoklu bağlantıyı belirlemek için varyans artış faktörü (VIF) ve tolerans değerlerine bakılmıştır. VIF’in 10,0’dan

büyük olması ve tolerans'ın 0,10'dan küçük olması çoklu bağlantı problemi olduğu anlamına gelmektedir. Yapılan analizler dâhilinde VIF (1,288) ve tolerans (0,776) değerlerinin uygun olduğu tespit edilmiştir.

VIF ve tolerans değerleri belirlendikten sonra hipotez testlerine geçilmiştir. Birinci hipotez olan sosyal sermayenin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi belirlenmeye çalışılmış ve bunu belirlemek için basit regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

**Tablo 6.** Sosyal Sermayenin Psikolojik Sermayeye Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analiz Sonuçları

Sosyal Sermayenin Psikolojik Sermayeye Etkisini Belirlemeye Yönelik Araştırma Modelinin Özet İstatistikleri					
<b>R Katsayısı: 0,458, R<sup>2</sup>: 0,210, Düzeltilmiş R<sup>2</sup>:0,206, Standart Hata:0,393</b>					
Boyut	B	SE $\beta$	Beta	T	Sig
(Sabit)	2,173	,244	-	8,903	,000
Sosyal Sermaye	,451	,059	,458	7,672	,000

Tablo 6'da sosyal sermayenin psikolojik sermayeye etkisine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Analizler incelendiğinde sosyal sermayenin psikolojik sermaye üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir. Sonuçlara göre sosyal sermaye psikolojik sermaye davranışındaki değişimin %21'ini (düzeltilmiş R<sup>2</sup>:0,210) açıklamaktadır. Elde edilen bu oran otel çalışanlarının sosyal sermayelerinin psikolojik sermayeleri üzerinde orta seviyede bir role sahip olduğunu göstermektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (beta) sosyal sermaye ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve orta seviyeli bir ilişki tespit edilmiştir ( $\beta=0,458$ ,  $p=0,00$ ). Veriler dâhilinde araştırmanın birinci adımı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. H1 kabul edilmiştir.

**Tablo 7.** Sosyal Sermayenin Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analiz Sonuçları

Sosyal Sermayenin Örgütsel Sosyalleşme Üzerindeki Etkisini Yönelik Araştırma Modelinin Özet İstatistikleri					
<b>R Katsayısı: 0,473, R<sup>2</sup>: 0,224, Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: 0,220, Standart Hata: 0,426</b>					
Boyut	B	SE $\beta$	Beta	T	Sig
(Sabit)	1,528	,265	-	5,772	,000
Sosyal Sermaye	,509	,064	,473	7,996	,000

Tablo 7'den elde edilen verilere göre sosyal sermaye örgütsel sosyalleşmede meydana gelen değişimin %22'sini (düzeltilmiş R<sup>2</sup>:0,220) açıklamaktadır. Elde edilen bu oran otel çalışanlarının örgütsel sosyalleşme düzeylerinin artmasında sosyal sermayenin etkili olduğunu göstermektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (beta) sosyal sermaye ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif yönlü ve orta seviyeli bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. H2 kabul edilmiştir.

**Tablo 8.** Örgütsel Sosyalleşmenin Psikolojik Sermayeye Etkisini Belirlemeye Yönelik Basit Regresyon Analiz Sonuçları

<b>Örgütsel Sosyalleşmenin Psikolojik Sermayeye Etkisine Yönelik Araştırma Modelinin Özet İstatistikleri</b>					
<b>R Katsayısı: 0,606, R<sup>2</sup>: 0,367, Düzeltilmiş R<sup>2</sup>: 0,364, Standart Hata: 0,352</b>					
Boyut	B	SEβ	Beta	T	Sig
(Sabit)	2,024	,179	-	11,321	,000
<b>Örgütsel Sosyalleşme</b>	,554	,049	,606	11,343	,000

Tablo 8’de örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermayeye üzerindeki etkisine ilişkin basit regresyon analizi sonuçları verilmiştir. Analizler incelendiğinde örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermaye üzerinde etkili olduğu ifade edilebilir. Sonuçlara göre örgütsel sosyalleşme davranışı psikolojik sermaye düzeyindeki değişimin %36’sını (düzeltilmiş R<sup>2</sup>:0,364) açıklamaktadır. Elde edilen bu oran otel çalışanlarının psikolojik sermaye düzeyleri üzerinde örgütsel sosyalleşmenin etkili olduğunu göstermektedir. Standardize edilmiş regresyon katsayısına göre (beta) örgütsel sosyalleşme ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve orta seviyeli bir ilişkinin olduğu görülmektedir ( $\beta=0,606$ ,  $p=0,00$ ). Veriler incelendiğinde araştırmanın üçüncü adımı istatistikî olarak anlamlı bulunmuş ve H3 kabul edilmiştir.

Bu aşamadan sonra modeli test etmek için gerekli olan dördüncü aşamaya geçilerek sosyal sermayenin psikolojik sermayeye etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık etkisinin olup olmadığı çoklu regresyon analiziyle belirlenmeye çalışılmıştır.

**Tablo 9.** Sosyal Sermaye ve Örgütsel Sosyalleşmenin Psikolojik Sermayeye Etkisini Belirlemeye Yönelik Çoklu Regresyon Analizi

<b>Sosyal Sermaye ve Örgütsel Sosyalleşmenin Psikolojik Sermayeye Etkisine Yönelik Araştırma Modelinin Özet İstatistikleri</b>							
<b>R Katsayısı:0,636, R<sup>2</sup>: 0,405,Düzeltilmiş R<sup>2</sup>:0,399, Standart Hata: 0,342</b>							
Boyut	B	Seβ	B	T	Sig	Tolerans	VIF
(Sabit)	1,473	,228	-	6,470	,000	-	-
<b>Sosyal Sermaye</b>	0,217	,058	,221	3,748	,000	0,776	1,288
<b>Örgütsel Sosyalleşme</b>	0,458	,054	,501	8,512	,000		

Sosyal sermaye ve Örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermayeye etkisini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen çoklu regresyon analiz sonuçları incelendiğinde sosyal sermaye ve örgütsel sosyalleşme aynı anda analize tabi tutulduklarında psikolojik sermaye düzeyinin %39’unu (düzeltilmiş R<sup>2</sup>:0,39) açıklamaktadır. Analizin birinci adımında sosyal sermaye ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve orta seviyeli bir ilişkinin olduğu ( $\beta= 0,458$ ,  $p=,000$ ), analiznin ikinci aşamasında sosyal sermaye ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif ve orta seviyeli bir ilişkinin olduğu ( $\beta=0,473$ ,  $p=,000$ ), analiznin üçüncü aşamasında örgütsel sosyalleşme ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve orta seviyeli bir ilişkinin olduğu ( $\beta=0,606$ ,  $p=,000$ ) belirlenmiştir. İlk üç adımda değişkenlerin birbirleriyle pozitif ilişkilere sahip olması neticesinde dördüncü adım olan sosyal sermayenin psikolojik sermayeye etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar çerçevesinde bağımsız değişken (sosyal sermaye) ile bağımlı değişken (psikolojik

sermaye) arasında pozitif ve düşük zayıf ( $\beta=0,221$ ,  $p=,000$ ) bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Baron ve Kenny (1986) belirlemiş oldukları modelde; bağımsız değişken ile aracı değişkenin regresyon analizine birlikte dâhil edildiklerinde bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamsız ilişki çıkmasını tam aracılık etkisi, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkide azalma meydana gelmesini ise kısmi aracılık etkisi olarak ifade etmişlerdir. Baron ve Kenny referans alındığında analiz sonuçlarında sosyal sermayenin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin ( $\beta=0,458$ 'den  $0,221$ 'e) düştüğü belirlenmiştir. Bu nedenle sosyal sermayenin psikolojik sermayeye etkisinde örgütsel sosyalleşmenin kısmi aracılık etkisinden söz edilebilir. Analiz sonucunda H4 kabul edilmiştir.

Çalışma kapsamında H4'ün kabul edilmesi ve kısmi aracılık etkisinin keşfedilmesinin ardından literatürde tanımlanan ve güvenilir sonuçlar ürettiği ifade edilen sobel testi (Şimşek, 2007: 25) ile aracılık etkisinin kesin olarak belirlenmesine çalışılmıştır. Sobel testi aracılık etkisinin net olarak belirlenmesinde gerekli görülen bir uygulamadır. Sobel testinin kullanımı için Jose (2003) tarafından geliştirilen ve web sayfasında kullanıma açık olan MedGraph-I programından faydalanılmıştır. Jose (2003)'a göre öncelikle bağımsız değişken ile aracı değişken arasında B ve  $SE\beta$  değerlerinin belirlenmesi, daha sonra ise bağımsız değişken ile aracı değişkenin bağımlı değişkene etkisinin belirlendiği analizde aracılık rolüne sahip değişkenin B ve  $SE\beta$  değerlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Regresyon analizlerinde bu değerler belirlenmiştir. Değişkenler arasındaki düşüşün ( $\beta=0,458$ 'den  $0,221$ 'e) anlamlılığını test etmek amacıyla Sobel testi ile hesaplanan z değerine bakılmış, z değeri 5,68 ( $p<,01$ ) olarak belirlenmiştir. Z değerinin istatistiksel açıdan anlamlı çıkması h4 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

## 5. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada otel işletmelerindeki çalışanların sosyal sermaye seviyeleri tespit edilmiş, otel çalışanlarının örgütsel sosyalleşme ve psikolojik sermaye düzeyleri belirlenmiş, otel işletmelerinde sosyal sermayenin psikolojik sermaye üzerine etkisinde örgütsel sosyalleşmenin etkisi incelenmiştir. Bunun için bir model geliştirilmiş ve model Nevşehir ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerin işgörenleri üzerinde test edilmiştir.

Araştırma kapsamında sosyal sermaye ile psikolojik sermaye arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bununla birlikte sosyal sermaye ile örgütsel sosyalleşme arasındaki korelasyon ilişkisi ve örgütsel sosyalleşme ile psikolojik sermaye arasındaki korelasyon ilişkileri de pozitif yönlü ve anlamlı olarak belirlenmiştir. Korelasyon ilişkileri göz önüne alındığında turizm sektöründe yer alan otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin sosyal sermayeleri, örgütsel sosyalleşme ve psikolojik sermayeleri arasında pozitif ilişkilerin olduğu ifade edilebilir.

Model kapsamında; ilk adımda sosyal sermayenin psikolojik sermaye üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda işgörenlerin sahip oldukları sosyal sermaye düzeyi ile psikolojik sermayeleri arasında pozitif ve orta seviyede bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Ortaya çıkan bu sonuç sosyal sermayenin psikolojik sermaye üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İkinci adımda sosyal sermayenin örgütsel sosyalleşme üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek amacıyla basit regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda yöneticilerin sahip oldukları sosyal sermayenin örgütsel sosyalleşme ile pozitif ve orta seviyede bir ilişki içerisinde olduğunu göstermiştir. Ortaya çıkan bu sonuç sosyal sermayenin işgörenlerin örgütsel sosyalleşmesi üzerinde pozitif ve orta güçte etkiler meydana getirdiğini göstermektedir. Üçüncü adımda örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermaye üzerinde etkili olup olmadığını belirlemek amacıyla basit regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda işgörenlerin örgütsel sosyalleşmeleri ile psikolojik sermayeleri arasında pozitif ve orta güçlü ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir. Ortaya çıkan bu sonuç örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermaye üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dördüncü adımda sosyal sermayenin ve örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermaye üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Sosyal sermayenin ve örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermaye üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi etkisini belirlemeye yönelik olarak gerçekleştirilen çoklu regresyon analiz sonuçları incelendiğinde sosyal sermaye ve örgütsel sosyalleşme aynı anda analize tabi tutulduklarında psikolojik sermaye değişiminin %39'unu açıkladığını ortaya koymuştur.

Analizin birinci adımında sosyal sermaye ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve orta seviyeli bir ilişkinin olduğu analizin ikinci aşamasında sosyal sermaye ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif ve orta seviyeli bir

ilişkinin olduğu, analizin üçüncü aşamasında örgütsel sosyalleşme ile psikolojik sermaye arasında pozitif ve orta seviyeli bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. İlk üç adımda değişkenlerin birbirleriyle pozitif ilişkilere sahip olması neticesinde dördüncü adım olan sosyal sermayenin psikolojik sermayeye etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolü tespit edilmeye çalışılmıştır. Ortaya çıkan sonuçlar çerçevesinde bağımsız değişken (sosyal sermaye) ile bağımlı değişken (psikolojik sermaye) arasında pozitif ve düşük zayıf bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Baron ve Kenny referans alındığında analiz sonuçlarında sosyal sermayenin psikolojik sermaye üzerindeki etkisinin ( $\beta=0,458$ 'den  $0,221$ 'e) düştüğü belirlenmiştir. Bu nedenle sosyal sermayenin psikolojik sermayeye etkisinde örgütsel sosyalleşmenin kısmi aracılık etkisi meydana getirdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmadan elde edilen sonuçlar, Larson (2004) ile Larson ve Luthans (2006)'ın yapmış olduğu çalışmalardan elde edilen sonuçlarla benzerlikler göstermektedir. Önceki çalışmalarda da işgörenlerin sosyal sermayeleri ile psikolojik sermayeleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir. Bu sonuç maddi olmayan iki sermaye türünün birbirini etkilediğini ortaya koymaktadır. Sosyal ve psikolojik sermaye neoklasik sermaye teorisi içinde bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın söz konusu bu iki sermaye türü arasındaki ilişkiyi ortaya koyması, neoklasik sermaye teorisine sağladığı katkıyı göstermektedir. Öte yandan çalışma sonucunda örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermayeyi pozitif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır bu sonuç Jian ve Hanling (2009) ile Nemati (2015) tarafından yapılan çalışma sonuçlarıyla da bire bir örtüşmektedir. Ayrıca araştırma sonuçları Saks ve Gruman (2011)'in çalışmalarında elde ettiği sonuçlarla da uyusmaktadır. Saks ve Gruman (2011) nitel olarak yaptıkları çalışmada örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sermayeyi etkileme olasılığını belirtmiştir. Bu çalışmanın nicel verilerinden elde edilen veriler Saks ve Gruman'ın tezini destekler niteliktedir. Çalışma sonuçlarından bir diğeri ise sosyal sermayenin örgütsel sosyalleşmeyi etkilediğidir. Literatürde bu konuyla ilgili Korte ve Lin (2013)'in çalışması bulunmaktadır. Korte ve Lin'in nitel olarak ele aldığı çalışmanın sonucunda işgörenlerin sosyal sermayelerinin örgütsel sosyalleşmelerine etki ettiğini, örgütteki sosyal bağların işgörenlerin işe uyum sürecine katkı sağladığını ileri sürmüştür. Son olarak araştırmanın üç değişkeni arasındaki ilişki, daha önceki çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ancak sosyal sermayenin psikolojik sermayeye etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolü oynadığı daha önceki hiçbir çalışmada çalışılmamıştır. Bu nedenle, yapılan bu çalışma literatürdeki boşluğu doldurmaya katkı sağlayacaktır.

Elde edilen verilere göre işletmelerdeki sosyal sermayenin psikolojik sermayeye pozitif yönde etki ettiği anlaşılmıştır. Bu sebeple işletme içindeki sosyal sermayeyi oluşturan güven, sosyal ağlar ve paylaşılan amaçlar gibi unsurlara önem verilmesi işgörenlerin psikolojik sermayelerini arttıracaktır. Sosyal sermaye çalışmalarının hemfikir oldukları bir konu varsa o da örgütsel güvenin sosyal sermayenin en temel unsuru olduğudur. Bu sebeple sosyal sermayenin gelişmesi işletme içindeki güven kültürüne bağlıdır. Sosyal sermayeyi geliştirmeye "güven"den başlanırsa ardından işletme içindeki sosyal sermaye buna bağlı olarak hızlı bir gelişim gösterecektir. Sosyal sermayenin gelişmesi ile de psikolojik sermaye seviyesi artacaktır. Aynı zamanda elde eden verilere göre sosyal sermaye ile örgütsel sosyalleşme arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç örgütsel bağlamda sosyal sermayenin artması ile örgütsel sosyalleşmenin de artacağını göstermektedir. Sosyal sermayenin unsurlarına yapılacak olan yatırım örgüte uyum sağlama ve örgütsel bilgiyi öğrenme hızını arttıracaktır. Çünkü güven temelli ilişkiler ile işgörenler daha samimi ilişkiler kurabilecek ve bu ilişkiler sayesinde örgüte daha hızlı uyum sağlayabileceklerdir. Diğer yandan sosyal ağların inşası ve var olan ağların artması işgörenlerin bilgi kanallarını arttıracığından örgütsel bilgiye daha kolay sahip olabileceklerdir. Yine araştırma sonuçlarına göre örgütsel sosyalleşme psikolojik sermayeye olumlu yönde etki etmektedir. İşletmeler etkin yönettikleri bir sosyalleşme süreciyle işgörenlerinin psikolojik sermayelerine katkı sağlayabilirler. Örgütsel sosyalleşme sürecinin etkin yönetilmesi ise işletmenin örgütsel sosyalleşme taktiklerini ne ölçüde doğru kullandığı ile alakalıdır. İşletme uyum aşamasında olan işgörenler, kullanılan doğru taktikler ve etkin yönetilen bir sosyalleşme süreciyle psikolojik yönden olumlu hale geleceklerdir. Doğru kanallardan doğru örgütsel bilgileri öğrenen işgören işletmeden biri olacak ve kendini psikolojik açıdan tam hissedecektir. Son olarak araştırma kapsamında ulaşılan sonuca göre işletmelerdeki sosyal sermayenin psikolojik sermayeye etkisinde örgütsel sosyalleşme aracılık etkisi göstermektedir. İşletmeler işgörenlerinin sosyal sermayeleri ile psikolojik sermayelerini artırırken örgütsel sosyalleşmelerini de göz ardı etmemeleri gerekmektedir. Çünkü otel işletmeleri çalışanlarının psikolojik açıdan iyi olmalarını istiyorlarsa hem sosyal sermayeye hem de örgütsel sosyalleşmeye birlikte önem gösterip gelişmelerini sağlamalıdır. Otel içinde güvene dayalı bir kültür kurmaları etkin sosyal ağlar oluşturulmasına ve otel

içinde birlik duygusunun oluşup ortak amaçlarda birleşmelerine neden olacaktır. Otele yeni gelen ya da yeni bir görev üstlenen işgören var olan güven kültürüne dayalı etkin sosyal ağlarla birlikte örgütsel bilgiye kolay ulaşım başarılı bir uyum süreci yaşayacaktır. Tüm bunların sonunda psikolojik yönden iyi ve güçlü işgörenler oluşacaktır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar ve ileride yapılacak olan akademik çalışmalar ve işgörenlerin işletme içerisinde başarılı olmaları açısından önemlidir. İşgörenler sosyal sermaye ve örgütsel sosyalleşme gibi unsurların profesyonelce yönetilmesiyle işletmelerde görev yapan diğer işgörenler ile daha etkin ilişkiler kurabileceklerdir ve bunun sonucunda da işletmeler sürdürülebilir rekabet avantajı yakalayacaklardır. Psikolojik açıdan yeterli ve iyi durumda olan işgörenler sayesinde otel işletmeleri karlılıklarını artıracak ve örgütte stresi arttıran işgören devir hızı gibi olumsuz durumlarla karşılaşma olasılıklarında bir azalma meydana gelecektir. İşletmenin karşılaşacağı olumsuzlukların azalması neticesinde işgörenler stresten uzak bir iş hayatı yaşayacaklardır. Bu sayede işletmeye bağlılıkları sürecek ve daha verimli olabilecektir. Sonuç olarak örgütsel bağlılıkları ve verimlilikleri yüksek işgörenlerin performansları artacaktır. Artan performans ise işletmelerin rakiplerine karşı sürdürülebilir rekabet üstünlüğü kazanmasına ve daha uzun bir yaşam süresine olanak sağlayacaktır.

Bu çalışma Nevşehir ilindeki 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerine yapılmıştır. Araştırma sonuçlarının diğer sektörlerde de genelleştirilebilmesi için araştırmanın değişik meslek gruplarına yapılmasında yarar vardır. Yiyecek içecek işletmesi ya da seyahat acentası gibi turizm sektörü içinde faaliyet gösteren farklı işletmelere uygulanabileceği gibi turizm dışındaki, sağlık ve güvenlik gibi hatta sanayi, inşaat ve teknoloji gibi üretim işletmelere de uygulanabilir. Bu sayede maddi olmayan sermaye türlerinin farklı sektörlerde nasıl işlediği öğrenilebilir ve sektörler arası kıyaslama yapılabilir. Psikolojik sermayenin ulusal ve uluslararası literatürde ölçülebilen ve geliştirilebilen yeni bir değişken olması nedeniyle, özellikle bu değişkenin diğer öncüllerle olan ilişkilerinin ve hangi tutum ve davranışlara yol açtığına kapsamlı bir şekilde araştırılmasının literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca sosyal ve psikolojik sermayenin entelektüel sermaye, örgütsel yenilikçilik, örgütsel yaratıcılık, örgüt sağlığı, örgütsel performans, çalışan performansı, örgütsel öğrenme, bilgi yönetimi ve işgören-iş uyumu gibi konularla ilişkisi gelecekte yapılacak çalışmalarda incelenebilir.

### Kaynakça

- Alpar, R. (2016). *Spor Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlik*, Ankara, Detay Yayıncılık.
- Altunışık, R., Coşkun R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2007). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Sakarya, Sakarya Yayıncılık.
- Baron, R., and Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Boulton, R., Libert, B., Samek, S. (2000). A business model for the new economy, *Journal of Business Strategy* 21, 29-35.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital, Richardson, J. (Ed.), *Handbook Of Theory And Research For Sociology Of Education*, New York, Greenwood Press, 241-258.
- Bourdieu, P. (2010). Sermaye Biçimleri, Şahin, M. M. A., Ünal, Z. (Derleyenler) *Sosyal Sermaye*, İstanbul, Değişim Yayınları, 45-75.
- Burns, A. C., Bush, R. F. (2014). *Marketing Research*, Harlow, Pearson Education.
- Burt, R. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42, 339-365.
- Caprara, G. V., Cervone, D. (2003). *A Conception of Personality for A Psychology Of Human Strengths: Personality As An Agentic, Self Regulating System. A Psychology of Human Strengths: Fundamental Questions And Future Directions For A Positive Psychology*, Washington, American Psychological Association.
- Churchill, G. (1996). *Basic Marketing Research*, Fort Wort, The Dryden Pres.

- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology* 94, 95-120.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*, Cambridge, Harvard University Press.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 1-10.
- Davenport, S., Daellenbach, U. (2011). Belonging to a virtual research centre: exploring the influence of social capital formation on member identification in a virtual organization, *British Journal of Management*, 22(1), 54-76.
- Devamoğlu, S. (2008). Sosyal sermaye kuramı açısından türkiye'de demokrasi kültürü üzerine bir değerlendirme, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Denizli.
- Ekinci, A. (2010). *Okullarda Sosyal Sermaye*, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Fang, R., Duffy, M. K., Shaw, J. D. (2011). The organizational socialization process: review and development of a social capital model. *Journal of Management*, 37(1), 127-152.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of Management Review*, 6, 309-318.
- Fisher, C. D. (1986). *Organizational Socialization: An Integrative Review*. In K.M. Rowland And G.R. Ferris (Eds) *Research In Personel In Human Resources Management* 4, Greenwich, JAI Press, 101-145.
- Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: the problem of embeddedness. *The American Journal Of Sociology*, 91(3), 481-510.
- Gürbüz, S., Şahin, F. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe- Yöntem-Analiz*, Ankara, Seçkin Yayınevi.
- Harriss, J., Paolo, De. R. (2010). *Sosyal Sermaye Kavramı: 'Kayıp Halka' Mı? Yoksa Analitik Olarak Mı Kayıp? Derleyenler: M. Murat Şahin ve A. Zeki Ünal Sosyal Sermaye-Kuram, Uygulama, Eleştiri*, İstanbul, Değişim Yayınları.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., Woodman, R. W. (1998). *Organizational Behavior*, New York, South - Western College Publishing.
- Ho, V., Rousseau, D., Levesque, L. (2006). Social networks and the psychological contract: structural holes, cohesive ties, and beliefs regarding employer obligations. *Human Relations*, 59(4), 459-481.
- Jian, Y., Hanling, L. (2009). Psychological Capital as Mediator in Relationship Among Organizational Socialization, Knowledge Integration And Sharing. *International Conference on Management and Service Science Mass'09*. Wuhan, China, September, 20-22.
- Jose P (2003) Medgraph-I: A Programme To Graphically Depict Mediation Among Three Variables: The Internet Version Version 2.0. Victoria University of Wellington, Wellington, New Zealand, [Http://www.victoria.ac.nz/staff/paul-jose-files/medgraph/medgraph.php](http://www.victoria.ac.nz/staff/paul-jose-files/medgraph/medgraph.php) (Erişim tarihi: 13 Aralık 2016).
- Karagöz, Y. (2016). *SPSS ve AMOS 23 uygulamalı istatistiksel analizler*. Ankara, Nobel Akademik Yayıncılık.
- Korte, R., Lin, S. (2013). Getting on board: Organizational socialization and the contribution of social capital, *Human Relations*, 66(3), 407-428.
- Kramer, R. (2006). Social identity and social capital: the collective self at work, *International Public Management Journal*, 9(1), 25-45.
- Larson, M. D. (2004). Positive Psychological Capital: A Comparison with Human And Social Capital And An Analysis Of A Training Intervention, Unpublished Doctorate Thesis, University Of Nebraska, UK.
- Larson, M., Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes, *Journal of Leadership And Organizational Studies*, 13(2), 75-92.



- Lev, B. (2001). *Intangibles: Management, Measurement and Reporting*, Washington Dc, Brookings Institution Press.
- Lin, N. (2008). Building A Network Theory of Social Capital. In N. Lin, K. Cook, R. S. Burt (Eds.), *Social Capital Theory and Research*, 4th Edition, New Jersey, Aldine Transaction.
- Low, J., (2000). The value creation index. *Journal of Intellectual Capital*, 1, 252-262.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143–160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*, Oxford, UK, Oxford University Press.
- Nemati, M. (2015). Study the of organizational socialization, psychological capital, knowledge sharing and trust on employee tendency to organizational innovation. *Applied Mathematics in Engineering, Management And Technology*, 3(1), 733-742.
- Özdamar, K. (2002). *Paket Programlar İle İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir, Kaan Yayınları.
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., Lee, G. (2015). Why is hospitality employee psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26.
- Putnam, R. (1993). *Making Democracy Work: Civic Tradition in Modern Italy*, Princeton, Princeton University Press.
- Redondo, V. (2002). *Building Up Social Capital in A Changing World*. Working Papers. Serie Ad, Instituto Valenciano De Investigaciones Económicas, S.A. (Ivie).
- Saks, A. M., Gruman, J. A. (2011). Organizational socialization and positive organizational behaviour: Implications for theory, research, and practice. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(1), 14–26.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Seligman, M. E. P., Csikzentmihaly, M. (2000). Pozitive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Svendsen, G. L. H., Sørensen, J. F. L. (2007). There's more to the picture than meets the eye: Measuring tangible and intangible capital in two marginal communities in Rural Denmark. *Journal of Rural Studies*, 23, 453-471.
- Şimşek, Ö. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş. Temel İlkeler Ve Lirsell Uygulamaları*, Ankara, Ekinoks Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri.
- Tabachnick, B., Fidell, L. (2012). *Using Multivariate Statics*, USA, Peason.
- Tamer, İ., Dereli, B., Sağlam, M. (2014). Unorthodox forms of capital in organizations: Positive psychological capital, intellectual capital and social capital, *Social and Behavioral Sciences*, 152, 963-972.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model, *International Journal of Selection And Assessment*, 5,29-47.
- Tüylüoğlu, Ş. (2006). Sosyal sermaye, iktisadi performans ve kalkınma: Bir yazın taraması, *Akdeniz Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12, 14-60.
- Van, M. J., Schein, E. H. (1979). *Towards A Theory of Organizational Socialization*. In B. M. Staw (Ed.). *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, Conn, Jai Press, 1: 209-264.
- Yarcı, S. (2011). Pierre Bourdieu'da sosyal sermaye kavramı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 125-135.
- Yüksel, Ö. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara, Gazi Kitabevi.