

Örgütsel Ağ Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması Organizational Network Scale: A Scale Adaptation Study

Murat ADALI ^a Murat BAŞAL ^b Ekrem SÜZEN ^c

^aİstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. muratadali59@hotmail.com

^bİstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. mbasal@gelisim.edu.tr

^cİstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul, Türkiye. esuzen@gelisim.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ	ÖZET
Anahtar Kelimeler: Örgütsel Ağ Ölçek Ölçek Uyarlama	Amaç – Ticari hayattaki bir firmada ortak hedefler doğrultusunda ve bu ortak düzen içinde faaliyetini gerçekleştiren işletmelerin gerek kendi içindeki düzende gerekse diğer benzer kuruluşlarla etkileşimi neticesinde oluşan örgütsel ağ önemini arttırmaktadır. Örgütün bu iletişimsel sürecinin analizinin yapılmasında işletme yönetimi açısından gerekli olmaktadır. Bu çalışma ile örgütsel Ağ Ölçeğine yönelik Otuz Beş (35) soruluk ölçek oluşturmak adına Hilde van Baal, tarafından 2014 yılında Hollanda'daki Tilburg Üniversitesinde hazırlanmış olduğu "Sektöründeki örgütler arası ağlar, Ağ özelliklerinin konfigürasyonlarının ağ etkinliği üzerindeki rolü" isimli tez çalışmasındaki Elli Yedi (57) soruluk ölçek maddelerinden alınarak Türkçeye uyarlama çalışmasının yapılması amaçlanmaktadır.
Gönderilme Tarihi 14 Aralık 2023 Revizyon Tarihi 23 Mayıs 2024 Kabul Tarihi 30 Mayıs 2024	Yöntem – Ölçeğin Türkçe formu ilk olarak 122 kişilik bir ön test çalışması yapılmıştır. Bu süreç öncesinde dik uygunluğu açısından çevirileri yapılmıştır. Ölçekte Crombah Alfa $\alpha = 0.984$ şeklinde sonuçlanmıştır. Ölçekle ilgili olarak farklı şekillerin durumu test edilmiş ve ölçek ilgili olarak tek boyutun bulunduğu saptanmıştır.
Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi	Bulgular – Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümüyle ilgili değer 0,953 şeklinde çıkmıştır. Faktör analiz sonucuna yönelik uygulanan "Barlett" testindeki değer 4986,801 ($p=0,000$) şeklinde görülmüştür. Güvenirlik durumu açısından Crombah Alfa sonucu $\alpha = 0,984$ olmasıyla ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu görülmüştür. Ölçeğin Öz Değer sonucu 22,811 şeklinde elde edilmiştir. Ölçeğin geneline yönelik olarak yapılan toplam varyans durumu ise % 65,175 değerinde bir sonuç ortaya çıkmıştır. Ölçeğin tüm maddelerinin istatistikî yönden anlamlı olduğu bulunmuştur.
	Tartışma – Yapı geçerliliğine yönelik yapılan DFA ve AFA yöntemleriyle anketin uyarlama sürecinin son haline ulaşılarak ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu sonucu elde edilmiştir. Tüm bunlar sonucunda ölçeğin istenilen ölçüm aracı olarak Türkiye'de gerçekleştirilecek olan anket çalışmalarında kullanılabilir bir ölçek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
ARTICLE INFO	ABSTRACT
Keywords: Organizational Network Scale Adaptation of Scale	Purpose – In a company in commercial life, the organizational network, which is formed as a result of the interaction of the businesses that carry out their activities in line with common goals and in this common order, both in their own order and with other similar organizations increases its importance. The analysis of this communicative process of the organization is necessary in terms of business management. With this study, in order to create a Thirty-Five (35) question scale for the Organizational Network Scale, Hilde van Baal, in her thesis study titled "Inter-organizational networks in the industry, the role of configurations of network properties on network efficiency" prepared by Hilde van Baal at Tilburg University in the Netherlands in 2014. 57) questions are taken from the scale items and it is aimed to adapt them to Turkish.
Received 14 December 2023 Revised 23 May 2024 Accepted 30 May 2024	Design/methodology/approach - The Turkish form of the scale was first conducted with a pre-test study of 122 people. Before this process, translations were made in terms of vertical compatibility. Crombah Alpha on the scale resulted as $\alpha = 0.984$. Regarding the scale, the state of different shapes was tested and it was determined that there was only one dimension regarding the scale.
Article Classification: Research Article	Results – The value related to Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measurement was 0.953. The value in the "Barlett" test applied for the factor analysis result was found to be 4986,801 ($p=0.000$). In terms of reliability, the scale was found to be reliable and valid with the Crombah Alpha result being $\alpha = 0.984$. The Eigen Value result of the scale was obtained as 22,811. The total variance situation for the overall scale, on the other hand, resulted in a result of 65.175%.
	Discussion - All items of the scale were found to be statistically significant. With the CFA and EFA methods for construct validity, the final version of the adaptation process of the questionnaire was reached, and it was concluded that the scale was reliable and valid. As a result of all these, it has been concluded that the scale is a scale that can be used in survey studies to be carried out in Turkey as the desired measurement tool.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Adalı, M., Başal, M., Süzen, E. (2024). Örgütsel Ağ Ölçeği: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 16 (2), 869-884.

1. Giriş

Kuruluşlar, stratejik ortaklıklar, franchising ve ortak girişimler gibi ağ organizasyon uygulamaları oluşturarak pazar mekanizmasında etkili olmaya çalışırlar. Ağ Meclisinin çok sayıda aktöre atıfta bulunan bir kavram olması, bu kavramı algımlarken çoğulcu bir yapı hakkında konuşmamıza da neden olmaktadır (Sargut, 2003).

Organizasyonlar arası ilişkileri incelerken, örgütsel ağlar sosyal yapı içinde algılanmaktadır. Ağ yapısındaki kuruluşlar bu sosyal yapıyı koruyabilirse, sosyal yerleşim de sağlanır. Bu anlamda ekonomik söylem, yapının korunmasında (süreklilik) önem kazanmaktadır. Türkiye'deki örgütsel topluluklara baktığımızda, tımar-klan tipi yapılar bulunmaktadır. Bu ağ mekanizmaları, güçlü bir ekonomiye sahip olmak ve sosyal yerleşimlerinin sürekliliğini sağlamak için devlet liderliğine ihtiyaç duymaktadır (Sargut; 2003).

Bu çalışmada örgütsel Ağ Ölçeğine yönelik Otuz Beş (35) soruluk ölçek sorusu için (Hilde van Baal, 2014, Mater Thesis, Tilburg University) çalışmasındaki Elli Yedi (57) soruluk maddelerden alınmıştır. Geçerliliği ve güvenilirliği test edilerek (Cronbach's Alpha 0.888) şeklinde olduğu saptanmıştır. 122 kişi üzerinde yapılan pilot çalışması sonucunda ölçekte Crombah Alfa $\alpha=0.984$ şeklinde sonuçlanmıştır. Ölçekle ilgili olarak farklı şekillerin durumu test edilmiş ve ilgili olarak tek boyutun bulunduğu saptanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümüyle ilgili değer 0,953 şeklinde çıkmıştır. Faktör analiz sonucuna yönelik uygulanan "Barlett" testindeki değer 4986,801 ($p=0,000$) şeklinde görülmüştür. Güvenirlik durumu açısından Crombah Alfa sonucu $\alpha=0,984$ olmasıyla ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu görülmüştür. Ölçeğin Öz Değer sonucu 22,811 şeklinde elde edilmiştir. Ölçeğin geneline yönelik olarak yapılan toplam varyans durumu ise % 65,175 değerinde bir sonuç ortaya çıkmıştır.

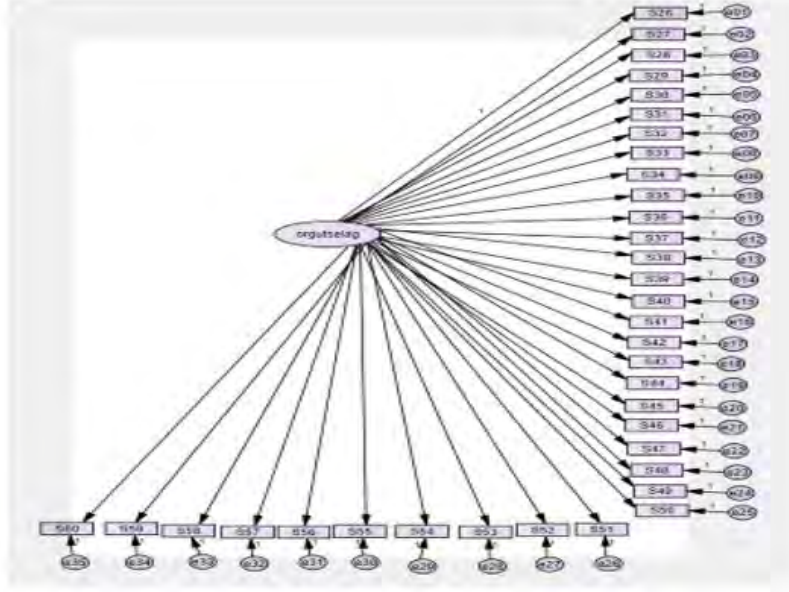
Örgütsel Ağ Ölçeğine yönelik yapılan açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Bu ölçekteki, soruların tamamının madde-toplam korelasyonları 0,30'un üzerinde olduğu için hiçbir madde ölçekten çıkarılmamıştır. Yapılan güvenilirlik analizine göre ölçeğin kendisinin de güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmüştür. Ölçeğe açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan Bartlett testi, ölçek maddelerine ilişkin faktör analizinin yapılmasının gerekli olacağı ve bunun yapıyor oluşu, KMO katsayısının hesaplanmasına ilişkin yapılacak faktör analizi konusunda örnekleme ilgili çapın yeterli olacağı görülmektedir.

Örgütsel Ağ Ölçeği maddelerinin buldukları bölüme yaptıkları etki incelendiğinde, tüm maddelerin etki durumlarının istatistikî yönden anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yapılan standart tahminleme değerine ilişkin en yüksek değer "Soru 59" ölçek maddesindeyken, en düşük etki ise "Soru 34" maddesinde bulunduğu ortaya çıkmıştır.

Örgütsel Ağ Ölçeği maddelerine yönelik frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistiklerinde ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamanın 4,1803 ile "Soru 29" ve "Soru 32" maddelerinde, en küçük ortalamanın da 3,7049 ile "Soru 34" maddesinde olduğu görülmektedir.

Soruların yer aldığı formun araştırmayla ilgili olarak uygunluğunun belirlenerek soruların test edilmesi yönelik olarak 150 kişiden oluşan bir ön test pilot çalışması yapılmak suretiyle ölçeğin yapısal yönden geçerliliklerinin sınanması için "Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)" ve "Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)" yöntemleri kullanılarak anketin son hali kullanılmıştır.

Yapılan ön testler sonucunda uygulanan anketin güvenilirlik analizi yapılarak Örgütsel Ağ Ölçekleri için DFA uyum iyiliği katsayı değerlerine ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre her iki ölçeğin de χ^2/df , GFI, CFI ve RMSEA uyumsal olarak iyilik durum katsayısının kabul edilebilir aralıkta oldukları tespit edilmiştir. Uygulama aşamasında anlaşılmanmış olan soruların olmayışı nedeniyle soru formuna yönelik hiçbir değişiklik yapılmamış; form, bu şekilde uygulanmıştır



Şekil 1. Örgütsel Ağ Ölçeği İçin DFA Şeması

2. Yöntem

Murat Adalı Tarafından 2022 yılında yazılan Dijital Liderliğin Örgütsel Yapı Ve Ağlarına Etkisi Üzerine Ato'ya Kayıtlı Kobilerde Bir Araştırma isimli Doktora Tezinden (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZAN) üretilmiştir. İstanbul Gelişim Üniversitesi, Etik Kurulu Başkanlığının 13.04.2022 Tarihli ve 2022-07-38 sayılı kararı ile etik rapor alınmıştır. Hilde van Baal, tarafından 2014 yılında Hollanda'daki Tilburg Üniversitesinde hazırlanmış olduğu "Sektöründeki örgütler arası ağlar, Ağ özelliklerinin konfigürasyonlarının ağ etkinliği üzerindeki rolü" isimli tez çalışmasındaki Elli Yedi (57) soruluk ölçek maddelerinden alınarak Türkçeye uyarlama çalışmasının yapılması amaçlanmaktadır.

3. Ölçek

Örgütsel Ağ Ölçeğine yönelik Otuz Beş (35) soruluk ölçek sorusu için (Hilde van Baal, 2014, Mater Thesis, Tilburg University) çalışmasındaki Elli Yedi (57) soruluk ölçek maddelerinden alınmıştır. Geçerliliği ve güvenilirliği test edilerek (Cronbach's Alpha 0.888) şeklinde olduğu saptanmıştır. Örgütsel Ağ ölçeğinin uyarlanma süreci yine dijital liderlik ölçeğinde izlenen sürecin aynısı şeklinde gerçekleştirilmiştir

122 kişi üzerinde yapılan pilot anket çalışması sonucunda ölçekte Crombach Alfa $\alpha = 0.984$ şeklinde sonuçlanmıştır. Ölçekle ilgili olarak farklı şekillerde durumu test edilmiş ve ölçüle ilgili olarak tek boyutun bulunduğu saptanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümüyle ilgili değer 0,953 şeklinde çıkmıştır. Faktör analiz sobucuna yönelik uygulanan "Barlett" testindeki değer 4986,801 ($p=0,000$) şeklinde görülmüştür. Güvenirlik durumu açısından Crombach Alfa sonucu $\alpha = 0,984$ olmasıyla ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu görülmüştür. Ölçeğin Öz Değer sonucu 22,811 şeklinde elde edilmiştir. Ölçeğin geneline yönelik olarak yapılan toplam varyans durumu ise % 65,175 değerinde bir sonuç ortaya çıkmıştır

4. Bulgular

Örgütsel Ağ Ölçeğine yönelik yapılan açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir. Bu ölçekteki, soruların tamamının madde-toplam korelasyonları 0,30'un üzerinde olduğu için hiçbir madde ölçekten çıkarılmamıştır. Yapılan güvenilirlik analizine göre ölçeğin kendisinin de güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmüştür. Ölçeğe açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan Bartlett testi, ölçek maddelerine ilişkin faktör analizinin yapılmasının gerekli olacağı ve bunun yapıyor oluşu, KMO katsayısının hesaplanmasına ilişkin yapılacak faktör analizi konusunda örneklemele ilgili çapın yeterli olacağı görülmektedir.

Örgütsel Ağ Ölçeği maddelerinin buldukları bölüme yaptıkları etki incelendiğinde, tüm maddelerin etki durumlarının istatistiki yönden anlamlı olduğu belirlenmiştir. Yapılan standart tahminleme değerine ilişkin en yüksek değer "Soru 59" ölçek maddesindeyken, en düşük etki ise "Soru 34" maddesinde bulunduğu ortaya çıkmıştır

Örgütsel Ağ Ölçeği maddelerine yönelik frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistiklerinde ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamanın 4,1803 ile “Soru 29” ve “Soru 32” maddelerinde, en küçük ortalamanın da 3,7049 ile “Soru 34” maddesinde olduğu görülmektedir.

Çalışma kapsamında oluşturulan anket formu toplam iki alandan oluşmaktadır. Ankette kullanılan ölçeğe ait bilgileri değerlendirebilmek amacıyla “5’li Likert tipi cevap formu” ile anketin son hali oluşturularak ölçme işlemi yapılmıştır (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum 5=Kesinlikle Katılıyorum).

Soruların yer aldığı formun araştırmayla ilgili olarak uygunluğunun belirlenerek soruların test edilmesi yönelik olarak 150 kişiden oluşan bir ön test pilot çalışması yapılmak suretiyle ölçeğin yapısal yönden geçerliliklerinin sınanması için “Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)” ve “Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA)” yöntemleri kullanılarak anketin son hali kullanılmıştır

Yapılan ön testler sonucunda çalışmanın güvenilirlik analizi yapılarak Dijital Liderlik ve Örgütsel Ağ Ölçekleri için DFA uyum iyiliği katsayı değerlerine ulaşılmıştır. Elde edilen bulgulara göre her iki ölçeğin de χ^2/df , GFI, CFI ve RMSEA uyumsal olarak iyilik durum katsayısının kabul edilebilir aralıkta oldukları tespit edilmiştir. Uygulama aşamasında anlaşılmaş olan soruların olmayışı nedeniyle soru formuna yönelik hiçbir değişiklik yapılmamış; form, bu şekliyle uygulanmıştır

Tablo 1. Örgütsel Ağ Ölçeğine Yönelik Açıklayıcı Faktör Analizi ve Güvenirlik Analizi Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri	Madde Toplam Korelasyonları	Boyut ile İlgili İstatistik ve Test Bilgileri	
S26	,749	0,737		
S27	,729	0,716		
S28	,746	0,735		
S29	,702	0,685		
S30	,746	0,734		
S31	,743	0,733		
S32	,777	0,766		
S33	,763	0,752		
S34	,665	0,649		
S35	,767	0,754		
S36	,853	0,842		
S37	,808	0,795		
S38	,855	0,845		
S39	,843	0,831		
S40	,862	0,853		
S41	,828	0,816		
S42	,862	0,853		
S43	,825	0,811		
S44	,847	0,834		
S45	,825	0,812		
S46	,831	0,818		
S47	,859	0,846		
S48	,839	0,826		
S49	,828	0,815		
S50	,806	0,791		
S51	,849	0,837		
S52	,789	0,774		
S53	,780	0,764		
S54	,863	0,850		
S55	,839	0,826		
S56	,847	0,834		
S57	,852	0,839		
S58	,753	0,736		
S59	,866	0,853		
S60	,802	0,786		
			Özdeğer	22,811
			Açıklanan varyans (%)	65,175
			Cronbach's Alpha	0,984
			KMO	0,953
			Bartlett's Test	4986,801 (p=0,000)

Örgütsel Ağ Ölçeği için açıklayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi bulguları Tablo 2’de verilmiştir. Bu ölekteki, soruların tamamının madde-toplam korelasyonları 0,30’un üzerinde olduğu için hiçbir madde

ölçekten çıkarılmamıştır. Yapılan güvenilirlik analizine göre ölçeğin kendisinin de güvenilirliğinin yüksek olduğu görülmüştür. Ölçeğe açıklayıcı faktör analizi uygulanarak elde edilen bulgular Tablo 2’de verilmiştir. Bartlett testinin yapılacağı ve KMO katsayısının yapılması amacıyla örnekleme ilişkin çağın uygun olduğudur

Tablo 2. Örgütsel Ağ Ölçeğine Yönelik DFA Sonuçları

Örgütsel Ağ	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
S26	1	0,73			
S27	1,053	0,706	0,132	7,953	***
S28	1,052	0,722	0,129	8,143	***
S29	0,961	0,69	0,124	7,76	***
S30	1,105	0,741	0,132	8,374	***
S31	0,963	0,719	0,119	8,108	***
S32	1,082	0,754	0,127	8,528	***
S33	1,09	0,747	0,129	8,439	***
S34	1,069	0,646	0,148	7,238	***
S35	1,121	0,746	0,133	8,426	***
S36	1,302	0,854	0,133	9,762	***
S37	1,163	0,795	0,129	9,03	***
S38	1,272	0,847	0,131	9,682	***
S39	1,207	0,834	0,127	9,518	***
S40	1,275	0,863	0,129	9,885	***
S41	1,223	0,82	0,131	9,347	***
S42	1,31	0,864	0,132	9,896	***
S43	1,228	0,829	0,13	9,457	***
S44	1,176	0,843	0,122	9,624	***
S45	1,219	0,816	0,131	9,289	***
S46	1,169	0,831	0,123	9,483	***
S47	1,219	0,86	0,124	9,845	***
S48	1,164	0,834	0,122	9,52	***
S49	1,149	0,818	0,123	9,321	***
S50	1,09	0,798	0,12	9,075	***
S51	1,173	0,845	0,122	9,647	***
S52	1,183	0,795	0,131	9,027	***
S53	1,206	0,775	0,137	8,785	***
S54	1,324	0,873	0,132	10,001	***
S55	1,074	0,829	0,114	9,449	***
S56	1,18	0,839	0,123	9,573	***
S57	1,132	0,844	0,117	9,644	***
S58	1,002	0,738	0,12	8,336	***
S59	1,246	0,87	0,125	9,973	***
S60	1,079	0,797	0,119	9,049	***

Örgütsel Ağ Ölçeği maddeleri tetlerle incelendiğinde, kullanılan tüm maddelerin etkisinin anlamlı şekilde olduğu bulunmuştur. Standart değerlemelerine neticesinde en yüksek değer “Soru 59” daki maddede, en düşük değer de “Soru 34” maddesinde olduğuna ulaşılmıştır.

Tablo 3. Örgütsel Ağ Ölçeği Maddeleri İçin Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri

	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım	Katılıyorum				Kesinlikle Katılıyorum		Std. S.
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	
S26	0	,0	8	6,6	17	13,9	52	42,6	45	36,9	4,0984	0,87585
S27	1	,8	8	6,6	26	21,3	44	36,1	43	35,2	3,9836	0,95332
S28	2	1,6	5	4,1	31	25,4	47	38,5	37	30,3	3,9180	0,93234
S29	2	1,6	2	1,6	21	17,2	44	36,1	53	43,4	4,1803	0,89088
S30	2	1,6	6	4,9	25	20,5	46	37,7	43	35,2	4,0000	0,95346
S31	1	,8	4	3,3	18	14,8	50	41,0	49	40,2	4,1639	0,85629
S32	2	1,6	4	3,3	18	14,8	44	36,1	54	44,3	4,1803	0,91828
S33	2	1,6	5	4,1	20	16,4	46	37,7	49	40,2	4,1066	0,93426
S34	6	4,9	8	6,6	31	25,4	48	39,3	29	23,8	3,7049	1,05774
S35	2	1,6	6	4,9	24	19,7	44	36,1	46	37,7	4,0328	0,96153
S36	2	1,6	9	7,4	14	11,5	45	36,9	52	42,6	4,1148	0,98917
S37	2	1,6	5	4,1	21	17,2	46	37,7	48	39,3	4,0902	0,93600
S38	2	1,6	8	6,6	14	11,5	49	40,2	49	40,2	4,1066	0,96044
S39	0	,0	11	9,0	13	10,7	50	41,0	48	39,3	4,1066	0,92538
S40	2	1,6	7	5,7	22	18,0	51	41,8	40	32,8	3,9836	0,94461
S41	1	,8	10	8,2	20	16,4	50	41,0	41	33,6	3,9836	0,95332
S42	4	3,3	5	4,1	21	17,2	55	45,1	37	30,3	3,9508	0,96939
S43	1	,8	12	9,8	22	18,0	55	45,1	32	26,2	3,8607	0,94751
S44	1	,8	6	4,9	18	14,8	50	41,0	47	38,5	4,1148	0,89255
S45	2	1,6	9	7,4	13	10,7	54	44,3	44	36,1	4,0574	0,95605
S46	1	,8	5	4,1	26	21,3	47	38,5	43	35,2	4,0328	0,89935
S47	1	,8	6	4,9	22	18,0	48	39,3	45	36,9	4,0656	0,90670
S48	0	,0	7	5,7	23	18,9	46	37,7	46	37,7	4,0738	0,89228
S49	0	,0	9	7,4	16	13,1	50	41,0	47	38,5	4,1066	0,89818
S50	0	,0	7	5,7	21	17,2	50	41,0	44	36,1	4,0738	0,87356
S51	0	,0	9	7,4	17	13,9	53	43,4	43	35,2	4,0656	0,88829
S52	4	3,3	4	3,3	16	13,1	56	45,9	42	34,4	4,0492	0,95218
S53	3	2,5	7	5,7	30	24,6	45	36,9	37	30,3	3,8689	0,99545
S54	3	2,5	6	4,9	21	17,2	50	41,0	42	34,4	4,0000	0,97064
S55	0	,0	6	4,9	19	15,6	56	45,9	41	33,6	4,0820	0,82912
S56	1	,8	7	5,7	17	13,9	52	42,6	45	36,9	4,0902	0,89999
S57	1	,8	5	4,1	23	18,9	56	45,9	37	30,3	4,0082	0,85760
S58	1	,8	5	4,1	30	24,6	53	43,4	33	27,0	3,9180	0,86808
S59	2	1,6	6	4,9	17	13,9	54	44,3	43	35,2	4,0656	0,91577
S60	0	,0	7	5,7	22	18,0	52	42,6	41	33,6	4,0410	0,86624
Örgütsel Ağ											4,0365	0,74370

Örgütsel Ağ Ölçeği maddelerine yönelik olarak frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri Tablo 16'da sunulmuştur Ortalamaların incelenmesi neticesinde en yüksek değer 4,1803 ile "Soru 29" ve "Soru 32" maddelerinde, en küçük ortalamanın da 3,7049 ile S34 maddesinde olduğu görülmektedir

5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmada ortaya çıkan bulgular örneklem ile sınırlı kalmaktadır. Bu sebeple farklı örneklem için de modelin test edilmesi gerekmektedir. Örneklem içindeki çalışanların veri toplama aracılığı ile sorularını cevapladıkları esnada tarafsız ve doğru oldukları varsayılmıştır

Tablo 4. Araştırma Ölçeğine Yönelik Cronbach's Alpha Katsayı Değerleri

Ölçek	Madde Sayıları	Cronbach's Alpha
Örgütsel Ağ Ölçeği	35	0,965

Tablo 5. Örgütsel Ağ Ölçeği Maddelerine Yönelik Frekans ile Açıklayıcı İstatistiksel Değerlendirmesi

	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katlıyorum		Kesinlikle Katlıyorum		Ort.	Std. S,
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
S26	0	,0	22	5,1	70	16,1	169	38,9	173	39,9	4,14	0,864
S27	1	,2	16	3,7	78	18,0	163	37,6	176	40,6	4,15	0,857
S28	2	,5	17	3,9	89	20,5	160	36,9	166	38,2	4,09	0,883
S29	2	,5	15	3,5	77	17,7	166	38,2	174	40,1	4,14	0,860
S30	2	,5	23	5,3	82	18,9	167	38,5	160	36,9	4,06	0,900
S31	1	,2	16	3,7	81	18,7	173	39,9	163	37,6	4,11	0,849
S32	5	1,2	22	5,1	83	19,1	167	38,5	157	36,2	4,03	0,927
S33	4	,9	21	4,8	80	18,4	165	38,0	164	37,8	4,07	0,914
S34	8	1,8	31	7,1	88	20,3	155	35,7	152	35,0	3,95	1,002
S35	2	,5	22	5,1	87	20,0	157	36,2	166	38,2	4,07	0,908
S36	3	,7	35	8,1	52	12,0	163	37,6	181	41,7	4,12	0,954
S37	4	,9	33	7,6	72	16,6	160	36,9	165	38,0	4,03	0,967
S38	4	,9	32	7,4	65	15,0	167	38,5	166	38,2	4,06	0,953
S39	5	1,2	36	8,3	74	17,1	151	34,8	168	38,7	4,02	0,998
S40	6	1,4	30	6,9	80	18,4	156	35,9	162	37,3	4,01	0,980
S41	4	,9	31	7,1	66	15,2	173	39,9	160	36,9	4,05	0,943
S42	6	1,4	27	6,2	69	15,9	169	38,9	163	37,6	4,05	0,953
S43	2	,5	41	9,4	68	15,7	162	37,3	161	37,1	4,01	0,974
S44	3	,7	34	7,8	65	15,0	159	36,6	173	39,9	4,07	0,960
S45	7	1,6	25	5,8	61	14,1	162	37,3	179	41,2	4,11	0,959
S46	3	,7	27	6,2	80	18,4	151	34,8	173	39,9	4,07	0,944
S47	4	,9	27	6,2	70	16,1	161	37,1	172	39,6	4,08	0,941
S48	5	1,2	31	7,1	60	13,8	163	37,6	175	40,3	4,09	0,962
S49	1	,2	31	7,1	59	13,6	170	39,2	173	39,9	4,11	0,911
S50	1	,2	22	5,1	70	16,1	175	40,3	166	38,2	4,11	0,870
S51	3	,7	29	6,7	67	15,4	171	39,4	164	37,8	4,07	0,927
S52	6	1,4	16	3,7	61	14,1	168	38,7	183	42,2	4,17	0,899
S53	4	,9	28	6,5	72	16,6	168	38,7	162	37,3	4,05	0,938
S54	4	,9	21	4,8	66	15,2	179	41,2	164	37,8	4,10	0,893
S55	1	,2	25	5,8	64	14,7	181	41,7	163	37,6	4,11	0,874
S56	2	,5	26	6,0	67	15,4	179	41,2	160	36,9	4,08	0,894
S57	2	,5	23	5,3	76	17,5	191	44,0	142	32,7	4,03	0,870
S58	1	,2	16	3,7	81	18,7	195	44,9	141	32,5	4,06	0,823
S59	2	,5	30	6,9	66	15,2	176	40,6	160	36,9	4,06	0,915
S60	0	,0	26	6,0	69	15,9	174	40,1	165	38,0	4,10	0,878
Org. Ağ ORT											4,07	0,620

Örgütsel Ağ Ölçeği maddelerine yönelik frekans dağılımı ile açıklayıcı istatistikleri Tablo 5’de gösterilmiştir. Ulaşılan ortalama değerler incelendiğinde en fazla değer 4,17 ile “Soru 52” maddesinde, en küçük ortalama değerinde de 3,95 ile “Soru 34” nolu maddede olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Örgütsel Ağ Ölçeği Maddelerinin Ölçek Üzerindeki Etki Katsayıları

Orgütsel Ağ	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik değer	P
S26	1,000	0,418			
S27	0,926	0,390	0,146	6,353	***
S28	1,013	0,414	0,154	6,589	***
S29	0,918	0,392	0,110	8,349	***
S30	1,213	0,507	0,139	8,750	***
S31	1,132	0,481	0,158	7,185	***
S32	1,249	0,506	0,169	7,376	***
S33	1,373	0,542	0,180	7,630	***

S34	1,404	0,516	0,188	7,448	***
S35	1,315	0,557	0,170	7,728	***
S36	1,671	0,632	0,205	8,164	***
S37	1,529	0,571	0,196	7,817	***
S38	1,734	0,657	0,209	8,286	***
S39	1,779	0,644	0,216	8,223	***
S40	1,869	0,689	0,222	8,434	***
S41	1,709	0,654	0,207	8,275	***
S42	1,784	0,676	0,213	8,378	***
S43	1,876	0,695	0,222	8,464	***
S44	2,069	0,778	0,235	8,784	***
S45	2,012	0,758	0,231	8,711	***
S46	2,013	0,770	0,230	8,755	***
S47	2,026	0,778	0,231	8,783	***
S48	2,078	0,780	0,236	8,791	***
S49	2,031	0,805	0,229	8,873	***
S50	1,846	0,766	0,211	8,744	***
S51	2,038	0,794	0,231	8,837	***
S52	1,918	0,770	0,219	8,757	***
S53	1,971	0,759	0,226	8,715	***
S54	1,986	0,803	0,224	8,867	***
S55	1,814	0,749	0,209	8,679	***
S56	1,873	0,756	0,215	8,706	***
S57	1,628	0,676	0,194	8,377	***
S58	1,428	0,626	0,176	8,131	***
S59	1,461	0,577	0,186	7,852	***
S60	1,243	0,511	0,168	7,415	***

Örgütsel Ağ ölçeği maddesinin bulunduğu boyuta etki katsayıları ele alındığında, tüm maddelerin anlamı şeklinde olmuştur. Standart olarak ulaşılan sonuçlara göre en fazla etki değeri “Soru 49” da ve en az etki de “Soru 27” de yer almaktadır

6. Sonuç Ve Tartışma

Yapılan bu çalışma Hilde van Baal, tarafından 2014 yılında Hollanda’da Tilburg Üniversitesinde hazırlanmış olduğu “Sektöründeki Örgütler Arası Ağlar, Ağ Özelliklerinin Konfigurasyonlarının Ağ Etkinliği Üzerindeki Rolü” isimli tez çalışmasındaki Elli Yedi (57) soruluk ölçek maddelerinden alınarak Türkçeye uyarlaması geçerlilik ve güvenilirlik sonuçları alınarak gerçekleştirilmiştir. Ölçek toplamda ilk olarak 122 kişi üzerinde uygulanmıştır. Ölçeğin tek boyutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçek Türkçeye uyarlanırken dil uygunluğu yönüyle uzmanlara çevirileri yaptırılmış sonrasında alanında uzman görüşleri alınarak tekrar İngilizceye çevrilerek dil uygunluğu belirlenmiştir. Ölçekte Crombah Alfa $\alpha=0.984$ şeklinde sonuçlanmıştır. Ölçekle ilgili olarak farklı şekillerin durumu test edilmiş ve ölçek ilgili olarak tek boyutun bulunduğu saptanmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçümüyle ilgili değer 0,953 şeklinde çıkmıştır. Faktör analiz sonucuna yönelik uygulanan “Barlett” testindeki değer 4986,801 ($p=0,000$) şeklinde görülmüştür. Güvenirlik durumu açısından Crombah Alfa sonucu $\alpha=0,984$ olmasıyla ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu görülmüştür. Ölçeğin Öz Değer sonucu 22,811 şeklinde elde edilmiştir. Ölçeğin geneline yönelik olarak yapılan toplam varyans durumu ise % 65,175 değerinde bir sonuç ortaya çıkmıştır. Ölçeğin tüm maddelerinin istatistiki yönden anlamlı olduğu bulunmuştur. Yapı geçerliliğine yönelik yapılan DFA ve AFA yöntemleriyle anketin uyarlama sürecinin son haline ulaşılarak ölçeğin güvenilir ve geçerli olduğu sonucu elde edilmiştir. Tüm bunlar sonucunda Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları sanayi sektöründe çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Başka örneklem grubunda çalışarak karşılaştırmalı araştırmalar yapılabilir. Bu ölçeğin kullanılması sonucunda Türkiye’de üretim sektöründe kullanılan ve örgütsel ağ durumunu belirlemesine yönelik yapılacak analizlerde kolaylıklara ulaşılabilecektir. Ayrıca son haliyle aşağıda yer alan ölçek formunun sonraki süreçte yapılacak olan örgütsel durumlara ilişkin araştırmalarda yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Uyarlanan Ölçek İfadeleri:

ÖRGÜTSEL AĞ ÖLÇEĞİ
Örgütsel Ağ'da hedeflere ulaşabilmek için yeteri kadar aynı kaynaklar bulunur (uzmanlık, beceri, bilgi, bağlantılar, materyaller ve tesisler gibi).
Örgütsel Ağ'da ortak bilgi paylaşım sistemleri kullanılır. (örneğin: Sharepoint, Dropbox, CRM- Sistemi).
Örgütsel Ağ'da pazarlama faaliyetleri ortaklaşa düzenlenir.
Örgütsel Ağ'ın kendi kurumsal kimliği bulunur.
Örgütsel Ağ'da hedefler belirlenirken herkesin görüşü alınır.
Örgütsel Ağ'da belirli aralıklarla toplantılar düzenlenir.
Örgütsel Ağ'ın toplantı tutanaklarına tüm ağ ortakları hızlı şekilde ulaşılabilir.
Ortak kuruluşlar Örgütsel Ağ'ın resmi toplantıları dışında da birbiriyle iletişim kurabilir.
Ortak kuruluşlar ve Örgütsel Ağ arasında gayri resmi toplantılar düzenlenebilir.
Örgütsel Ağ'da sorumluluklar açıkça belirlenir.
Örgütsel Ağ'da görevler önceden tanımlanır.
Ortaklar Örgütsel Ağ'daki rolleri anlayabilir.
Örgütsel Ağ'ın raporları bütün ortaklar için anlaşılır bir şekildedir.
Örgütsel Ağ değerlendirilirken geri dönüşlerden yararlanılır.
Ortak kuruluşlar Örgütsel Ağ'a yeterince zaman ayırır.
Örgütsel Ağ kuruluşları toplantılara yüksek katılım sağlar.
İlgili tüm taraflar, Örgütsel Ağ'ın belirlenen hedeflerini destekler.
Örgütsel Ağ'a doğrudan bağlı olmayan taraflar Örgütsel Ağ'ın daha iyi olması için yardımcı olur.
Örgütsel Ağ'ın başındaki yetkili, Örgütsel Ağ'a bağlılığı sağlamak için çalışır.
İlgili birimin Başkanı, Örgütsel Ağ elçileri ile birlikte ağı temsil eder.
Farklı ortakların katılımı Örgütsel Ağ'ın hedeflerine ulaşmasında yeni görüşlerin ortaya çıkmasını sağlar.
Çeşitli ortakların katkıları sayesinde Örgütsel Ağ daha iyi çalışır.
Örgütsel Ağ, diğer bütün ortaklar tarafından anlaşılan ortak hedefleri belirler.
Örgütsel Ağ, hedeflerine nasıl ulaşmak istediğini açıkça ifade eder.
Örgütsel Ağ, olası bir sorunu nasıl çözeceğini belirtir.
Örgütsel Ağ hedeflerini yeteri sıklıkla değerlendirir.
Örgütsel Ağ'da gerçekçi olmadığı belirlenen hedefler tekrar düzenlenir.
Örgütsel Ağ'daki ortakların sayısı kurulduğundan beri düzenli olarak artar.
Örgütsel Ağ ortakları arasındaki ilişkiler zaman geçtikçe güçlenir.
Örgütsel Ağ sayesinde işletme çevresindeki değişikliklere hızlı bir şekilde ayak uydurulur.
Örgütsel Ağ sayesinde işletme ortaklarının diğer organizasyonlarla ilişki kurması kolaylaşır.
Örgütsel Ağ sayesinde işletme ortaklarına yeni görevler verilir.
Örgütsel Ağ sayesinde ortak kuruluşlara yeni personel sağlanır.
Örgütsel Ağ sayesinde işletme ortaklarının profesyonelliği artar.
Örgütsel Ağ işletme ortaklarının toplumdaki ve ekonomideki gelişmelerden haberdar olmasına yardım eder.

Kaynakça

- Aaker, D. (2007). Marka Değeri Yönetimi, İstanbul: *MediaCat Kitapları*.
- Abbatiello, A. Knight, M. Philpot, S. & Roy, I. (2017). Rewriting the rules for the digital age: 2017 Deloitte Global Human Capital Trends. UK: *Deloitte University Press*.
- Abbasov, A. and Tolay, E. (2021). Dijital Liderliğin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisi- Azerbaycan'da Endüstri 4.0 Teknolojilerini Uygulayan Bir Firmada Araştırma. *İzmir Yönetim Dergisi*, 2 (1),59-74. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iyd/issue/65892/988513>.
- Abrahamson, E. ve Rosenkopf, L. (1993). Institutional and competitive bandwagons: Using Mathematical modeling as a tool to explore innovation diffusion. *Academy of Management Review*, 18: 487-517.
- Achcaoucaou, F. Bernardo, M. ve Castan, J. M. (2009). Determinants of Organizational Structures: An Empirical Study, *Review of International Comparative Management*, C: 10, No: 3, ss. 568.
- Adalı, M. (2022). Dijital Liderliğin Örgütsel Yapı Ve Ağlarına Etkisi Üzerine Ato'ya Kayıtlı Kobilerde Bir Araştırma. İstanbul Gelişim Ü. Doktora Tezi (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÖZAN)
- Adler, P. S., ve Kwon, S-W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27 (1):17-40.
- Agbim, K. C. (2013). The impact of organizational structure and leadership styles on innovation. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 6(6), 56-63.
- Ağar, C.C. (2012). The Relationship between Organizational Structure and Job Involvement in Labour and Technology-Intensive Industrial Enterprises: A Comparative Analysis Based on a Field Study, *International Journal of Business and Commerce*, 2 (2), 6.
- Aldemir, M. C. (1985). Örgütler ve yönetimi: makro bir yaklaşım, *Bilgehan Basımevi*.
- Aldrich, H. E. (1999). Organizations Evolving. *London: Sage*,269.
- Alpaslan S.ve Kutanis, R. (2007). Türkiye'de İşletmecilikte Yeni Perspektifler, Editörler: Kurt Mustafa ve Bayraktaroğlu Serkan, *Baran Ofset*, Ankara.
- Alpkan L., Ergün, E., Bulut Ç. ve Yılmaz, C. (2005). Şirket Girişimciliğinin Şirket Performansına Etkileri, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), ss. 28.
- Aoki, M. (2011). The Five-Phases of Economic Development and Institutional Evolution in China and Japan, *ADB Working Paper Series*, No: 340.
- Apaydın, F. (2009). Kurumsal Teori ve İşletmelerin Kurumsallaşması, Cumhuriyet Üni., *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10 (1), 1-22.
- Aquinas, P.G. (2008). Organization Structure & Design: Applications and Challenges. *New Delphi: Excel Books*.s:9.
- Argote, L. (1989). Agreement about norms and work unit effectiveness: Evidence from the field. *Basic and Applied Social Psychology*, 10: 131-40.
- Atak, M. (2005). Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 2 (2): 59.
- Avolio, B. J. Sosik, J. J. Kahai, S. S. and Baker, B. (2014). E-Leadership re-examining transformations in leadership and transmission, *The Leadership Quarterly*, 25(2014), 105-131.

- Aydın, S. (2011), Atatürk Kitaplığı Süreli Yayınları Sayısallaştırma Çalışmalarının Teknik ve Yönetimsel Analizi, Retrieved from https://issuu.com/selcukaydin/docs/atatrk_kitap_lay_salla_t_rma, s:2-3.
- Baker, W. E. (1990). Market networks and corporate behavior, *American Journal of Sociology*, 96: 589-625.
- Balcı, A. (2013). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler (4. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık, s:100.
- Banihashemi, A. and Dahmardeh, N. (2011). Organizational Agility and Agile Manufacturing, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 27, 15.
- BİK, (2019). Basın İlan Kurumu Yönetim Kurulu, Faaliyet Raporu, 29. Dönem Genel Kurulu 10. Toplantısı. 19-21 Şubat 2019, İstanbul.
- Binbir, S. (2021). Pazarlama Çalışmalarında Yapay Zekâ Kullanımı Üzerine Betimleyici Bir Çalışma, *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 5 (3), 314-328.
- Bloomberg, J. (2018). Digitization, Digitalization and Digital Transformation: Confuse Them at Your Peril, Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/jasonbloomberg/2018/04/29/digitizationdigitalization-and-digital-transformation-confuse-them-at-yourperil/#3f4222a72f2c>.
- Boone, L.E. Kurtz, D.L. (2007). Çağdaş İşletme. (14.Basım). (Çev. Ed.Azmi Yalçın). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 274.
- Bourdieu, P. (1990). In Other Words: Essays Towards a Reflexive Sociology. Cambridge, UK: Polity Press.
- Bourdieu, P. (1993). Principles of Economic Anthropology. Neil: ve Richard S. (Der.).
- Bourdieu, P., ve Wacquant, L. (1992). An Invitation to Reflexive Sociology. Chicago: University of Chicago Press.
- Brass, D. J. (1999). Being in the right place: A structural analysis of individual influence in an organization. *Administrative Science Quarterly*, 29:518-539.
- Brass, D. J. (2002). Intraorganizational power and dependence. Joel A. C. Baum (Der.), *The Blackwell Companion to Organizations*. Oxford: Blackwell, 138–157.
- Brass, D. J. (1999). Technology and structuring of jobs: Employee satisfaction, performance, and influence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35(44): 216-240.
- Brass, D. J. ve Krackhardt, D. (1999). The social capital of 21st century leaders. J.G. Hunt ve R.L. Phillips (Der.), *Out-of-the box Leadership for the 21st Century*, 179– 194, Stamford, CT: JAI Press.
- Brennen, S. and Kreiss, D. (2014). Dijitalizasyon, Wiley Online Library, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118766804.wbiect111>.
- Buluç, B. (1996). Yönetimde Örgütlenme Süreci. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi,8(8),513-522.Retrievedfrom <https://dergipark.org.tr/tr/pub/kuey/issue/10387/127076>.
- Burkhardt, M. E., and Brass, D. J. (1999). Changing patterns or patterns of change: The effect of a change in technology on social network structure and power. *Administrative Science Quarterly*, 35: 104–127.
- Burkhardt, M. E., and Brass, D. J. (1999). Potential power and power use: An investigation of structure and behavior. *Academy of Management Journal*, 36: 441–470.

- Burt, R. S. (2004). Structural Holes and Good Ideas. *American Journal of Sociology*, 110 (2): : 121-125.
- Canbolat, Ö. E. (2010). Örgütlerin İçinde Bulunduğu Ağ Şebekelerindeki Konumlarının Örgütsel Alandaki Eş Biçimliliğe Etkisi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Çankırı, C2,S3.
- Canbolat, Ö.E. (2008). Örgütsel Ağ Düzeninin Örgütsel Alandaki Çeşitlilik Ve Değişime Etkisi: Çankırı Örneği. *Balkent Üniversitesi, Doktora Tezi*.
- Clark, B. R. (1999). The Cooling out Function in higher education. *American Journal of Sociology*, 65: 569-576.
- Coleman, J. S. (2001). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94: Ek, 95-120.
- Crowley, G. R. and Sobel, R. S. (2011). Does fiscal decentralization constrain leviathan? New evidence from local property tax competition, *Public Choice*, 149, 507.
- Çalışkan, G. (2020), Dijitalleşme / Dijital Dönüşüm Nedir? <https://binbiriz.com/blog/dijitallesme-dijital-donusumnedir>, Erişim, 22.04.2021.
- Çırpan, Hüseyin, “Lider mi, Yönetici mi?”, *Active Bankacılık ve Finans Dergisi*. Sayı:7, Haziran-Temmuz, 1999, 1-5.
- Çetin, M. ve Kurnaz, Ö. (2004). Örgütsel Yapı Özellikleri ve Yüksek Öğretimde Bir Uygulama. *Kahr amanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (2) s:50, Retrieved from <https://d.ergipark.org.tr/tr/pub/ksusbd/issue/10289/126213>.
- Çubukcu, M. (2018). Organizasyon Yapısını Belirleyen Faktörler ve Yapının Önemi, *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2) , 175-190. DOI: 10.30803/adusobed.343212.
- Daft, R. L. (2000). *Management, USA: The Dryden Press*, p:306-307.
- Dahl, R. A. (2001). The concept of power, *Behaviol Science*, 2: 249-253.
- Damanpour F. (1991). Organizational Innovation: A Meta- Analysis of Effects of Determinants and Moderators, *Academy of Management Journal*, 34 (3):555- 590.
- Davis, G. F. and Mizuhi, M.S. (1999). The monet center cannot hold: Commercial banks in US system of governance, *Administrative Science Quarterly*, 44: 215-239.
- Demir, H. ve Okan, T. (2009). Teknoloji, Örgüt Yapısı ve Performans Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 10 (1), 57-72.
- Dijital Dönüşüm Dergisi. (2017), Dijital Dönüşüm Nedir? (Digital Transformation), retrieved from <http://www.dijitaldonusumdergisi.com/dijital-donusum-nedir/>
- DiMaggio, P. J. (1988). Interest and agency in institutional theory. Zucker, L.G. (Der.) *Institutional Patterns and Organizations: 3-22. Chicago: University of Chicago Press*.
- DiMaggio, P. J. (1991). Constructing an organizational field as a professional project: U.S.
- DiMaggio, P. J. and Powell W. W. (1983). Iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48: 147-160.
- DiMaggio, P. J. and Powell W. W. (1991). Introduction. Powell, W.W. and P.J. DiMaggio (Der.) *The New Institutionalism in Organizational Analysis: 1-41. Chicago: University of Chicago Press*.
- Efil, İ. (2015). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, *Bursa: Dora Basım Yayım*.

- Elma, C. ve Demir K. (Ed) (2009). Yönetimde çağdaş yaklaşımlar: Uygulamalar ve sorunlar içinde (ss. 1-13). *Ankara: Anı Yayıncılık*.
- Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. *Human Relations*, 7, 114– 140.
- Fligstein, N. (1990). The transformation of corporate control. Cambridge, MA: *Harvard University Pres*.
- Fredrickson, W. James (1986). The Strategic Decision Process and Organizational Structure, *Academy of Management Review*, 11(2), 280-297.
- Freeman, L. C. (1977). A set of measures of centrality based on betweenness, *Sociometry*, 40, 35–41.
- Freeman, L. C. (1979). Centrality in social networks: Conceptual clarification. *Social Networks*, 1: 215-239.
- Fukuyama, F. (1995). Trust: The social virtues and the creation of prosperity, *New York: The Free Press*.
- Galaskiewicz, J. and Burt, R. S. (1991). Interorganizational contagion in corporate philanthropy, *Administrative Science Quarterly*, 36: 88-105.
- Galaskiewicz, J. ve Wasserman, (1989). Mimetic and normative processes within an interorganizational field: An Empric test. *Administrative Science Quarterly*, 34 (3): 454-479.
- Galbraith, J.K. (2010). Economics and the Quality of Life, *Science New Series*, Vol. 145, No. 3628, pp. 117 – 123.
- Gargiulo, M. and Benassi, M. (2000). Trapped in your own net? Network cohesion, structural holes, and the adaptation of social capital, *Organization Science*, 11(2), 183–196.
- Gartner IT Glossary, (2021). Information Technology, Dijitalization.
- Ghorbani, V. Zamahani, M. ve Rezaei, F. (2011). Impact of Authentic Leadership And Psychological Capital on Followers' Trust And Performance, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12), 2033.
- Granovetter, M. (1995). Coase Revisited: Business Groups in the Modern Economy, *Industrial and Corporate Change*, 4(1): 93-130.
- Greenwood, R. ve Hinings, C. R. (1996). Understanding radical organizational change: Bringing together the old and the new institutionalism. *Academy of Management Journal*, 21: 1022–1054.
- Greenwood, R. Suddaby, R. and Hinings, C. R. (2002). Theorizing Change The Role of Leaders.
- Greve, H. R. (1996). Patterns of competition: The diffusion of a market position in radio broadcasting, *Administrative Science Quarterly*, 41: 29-60.
- Gulati, R. (1995). Social structure and alliance formation patterns: A longitudinal analysis, *Administrative Science Quarterly*, 40: 619–652.
- Güleş, M. ve Türkmen, H (2010). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde Üretim Stratejisi. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3 (2) , 35-47. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/pub/niguiibfd/issue/19747/211358>.
- Hamilton, J.R. Tee, S. and Prince, K. (2016). Dijital Çağda Kurumsal Liderlik. ICEB konferansının konferans tutanaklarında, Xiamen, Çin.
- Juncker J, (2014). A New Start for Europe: My Agenda For Jobs, Growth, Fairness and Democratic Change, *Opening Statement in the European Parliament Plenary Session*, July, p:73-74.

- Kanbur, E. (2008). Toplam Kalite Yönetimi Uygulayan İşletmelerde İşgören Motivasyonunu Etkileyen Faktörler; Gıda ve Mobilya Sektörlerinde Ampirik Bir Araştırma, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, s:402.
- Karakaş, S. Rukancı, F. ve Anameriç, H. (2009). Belge Yönetimi ve Arşiv Terimleri Sözlüğü. Ankara: Devlet Arşivleri Genel Müdürlüğü, s: 39.
- Karasar, N. (2009). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, s:77.
- Karcioğlu, F. Timuroğlu, M. K. & Çınar, O. (2009). Örgütsel İletişim ve İş Tatmini İlişkisi, Bir Uygulama. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, Yönetim, 66-77.
- Kavak, B. ve Patriot, N. (2007). Hizmet Sektöründe Örgüt İçi İletişim Bileşenleri ve İşgören Verimliliği Üzerindeki Etkileri: Ankara'daki Beş Yıldızlı Otel İşgörenlerinin Düşünceleri. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (2), 120-140. Retrieved from. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziticaretturizm/issue/49894/639555>.
- Kırmaz, B. (2010). Bilgi çağı lideri, *Ankara Barosu Dergisi*, 68 (3): 207-222.
- Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği, 13. Baskı, *İstanbul: Beta Basım Yayın*, 219.
- Kraatz, M. S. and Zajac, E. J. (1996). Causes and consequences of illegitimate organizational change, *American Sociological Review*, 61: 812–836.
- Krackhardt, D. and Hansen, J. (1993). Informal networks: The company behind the chart, *Harvard Business Review*, 4: 104–111.
- Lounsbury, M. and Ventresca, M. J. (2002). Social structure and organizations revisited. M. Lounsbury and M. J. Ventresca (Der.), *Social structure and organizations revisited: 3- 36*. Oxford: Elsevier.
- Malek, A. and Karimi, E. (2014). Why Tourists are Attracted to Boutique Hotels: Case of Penang Island, Malaysia, *Journal of Hospitality and Tourism*, 12(1): 26.
- Matt, C. Hess, T. and Benlian, A. (2015). Digital transformation strategies, *Business & Information Systems Engineering*, 57 (5): 339-343.
- Mehra, A. Kilduff, M. ve Brass, D.J. (2001). The social Networks of high and low selfmonitors: Implications for workplace performance, *Administrative Science Quarterly*, 35: 121-146.
- Meyer, J. W. and Rowan B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony, *American Journal of Sociology*, 83: 340-363.
- Mizruchi, M. (1992). The Structure of Corporate Political Action: Intefiuin Relations and Their Consequences, *Boston: Harvard University Press*.
- Moore, K. (1999). Political protest and institutional change: The anti Viet-nam War movement and American science, M. Giugni, D. McAdam, and C. Tilly (Der.), *How Social Movements Matter*, Minneapolis, MN: *University of Minnesota Press*, 97-118.
- Murat, G. ve Açıkgöz, B. (2007). Yöneticilerin Örgüt Kültürü Algılamalarına İlişkin Bir Analiz: Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Örneği, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (5), 1-20.
- Ocasio, W. (2002). Organizational power and dependence. Joel A. C. Baum (Der.), *The Blackwell Companion to Organization: 363- 385*. Oxford: Blackwell.

- Olsona, E.M. Stanley, S.F. ve Hult, G.T. M. (2005). The Performance Implications of Fit Among Business Strategy, Marketing Organization Structure and Strategic Behavior, *Journal of Marketing*, July, 69: 49-65.
- Öz, Ö. (2020). Dijital liderlik: Dijital dünyada okul lideri olmak, *Uluslararası Liderlik Çalışmaları Dergisi: Kuram ve Uygulama*, Nisan 2020 – Cilt: 3 / Sayı: 1, s:45.
- Özen ve Aslan, Z. (2006). İçselde dışsal sosyal sermaye yaklaşımları açısından Türk Toplumunun sosyal sermaye potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (Ostim) örneği, *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12 (2): 130-161.
- Pehlivanoglu, M. Ç. (2020). An Overview of the Duties and Responsibilities of Sales Managers, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19 (37), 327-339. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iticusbe/issue/54570/744152>.
- Pfeffer, J. and Salancik, R. (1978). The external control of organizations, *Harper ve Row*, Ch. 1-3.
- Podolny, J. M. Stuart, T. E. and Hannan, M. T. (1996). Networks, knowledge, and niches: Competition in the worldwide semiconductor industry, 1984-1991. *American Journal of Sociology*, 102(3): 659-689.
- Powell, W. W. (1991). Expanding the scope of institutional analysis, Powell, W.W., and P.J. DiMaggio (Der.). *The New Institutionalism in Organizational Analysis: 183203*, Chicago: University of Chicago Press.
- Prince, K. A. (2017). Industrie 4.0 and Leadership, Proceedings of the 17th International Conference on Electronic Business, 132-139, ICEB, Dubai, UAE, December 4-8.
- Putnam, R. D. (1993). Making democracy work. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rajapakshe, W. (2002). Strategy and Structure Re-examined, *Journal of Management Science*, 1 (1-2): 142-167.
- Rulke, D. L. and Galaskiewicz, J. (2000). Distribution of Knowledge, Group Network Structure, Group Performance. *Management Science*: 46(5), 612- 625.
- Sargut, (2003). Kurumsal Alandaki Örgüt Yapılarının Oluşmasında ve Ekonomik İşlemlerin Yürütülmesinde Güvenin Rolü. F. Erdem (Der.), *Sosyal Bilimlerde Güven*: 89-124, Ankara: Vadi Yayınları.
- Scott, W. R. (1995). Institutions and organizations. *Thousand Oaks*, CA: Sage, 1-25.
- Strang, D. ve Sine, W. D. (2002). Interorganizational institutions, Joel A. C. Baum (Der.), *The Blackwell Companion to Organizations*, Oxford: Blackwell, 497-519.
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches, *Academy of Management Review*, 20 (3): 571–610.
- Şahin, A. (2005). Kültürel Niteliklerimizin Türk Yönetmelik Değerlerine Etkisi ve Japon Z Teorisiyle Karşılaştırması, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 177-198.
- Şahin, S. Çakır, Ç. & Öztürk, N. (2014). Öğrenen Örgüt Profili Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 13 (1): 153-168.
- Tsai, W. (2001). Knowledge transfer in intraorganizational networks: Effects of network position and absorptive capacity on business unit innovation and performance.
- Tushman, M. L. (1977). Communication Across Organizational Boundaries: Special Boundary Roles in The Innovation Process, *Administrative Science Quarterly*, 22, 587- 605.

- Tübitak Bilgem, (2021). Dijital Dönüşüm, <https://bilgem.tubitak.gov.tr/>.
- Türetgen, İ. Ö. Ünsal, P. ve Telman, N. (2004). Yöneticiler için liderlik özelliklerini ölçen bir ölçek geliştirme, *Psikoloji Çalışmaları*, 24: 25-44.
- Ulutaş, M. ve Arslan, H. (2017). Bilişim liderliği ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 47 (47):109-118.
- Uzzi, B. (1997). Social structure and competition in interfirm Networks: The paradox of embeddedness, *Administrative Science Quarterly*, 42: 35- 67.
- Ünal, M. (2012). Bilgi çağında değişim ve liderlik, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32 (1):297-310.
- Ünüvar, Ş. (2009). Örgütsel İletişimin Bir Unsuru Olan Örgüt İçi İletişimin konaklama İşletmelerindeki Etkinliği: Örnek Bir Alan Araştırması, *Journal of Azerbaijani Studies*, 12(1), 559-592.
- Westphal, J. D. (1998). Board games: How CEOs adapt to increases in structural board independence from mhanagement, *Administrative Science Quarterly*, 43: 511– 537.
- Westphal, J. D. and Gulati, R. (1999). Cooperative or controlling? The effects of CEO-board relations and the content of interlocks on the formation of joint ventures, *Administrative Science Quarterly*, 44: 473–506.
- Wilson III, E. J. (2004). Leadership in the digital age, G. R. Goethals, G. Sorenson, and J. M. Burns içinde, *The Encyclopedia of Leadership* (Cilt 4): 858-861.
- Yankın F. B. (2018). Dijital Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı, *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi E-Dergi*, C:7 S:2 (1-38).
- Zhou, X. Palmer, D. A. Jennings, P. D. (2013). Late adoption of the multidivisional form by large U.S. corporations: Institutional, political, and economic accounts, p:340.
- Zucker, L. G. (1991). Postscript: Micro foundations of institutional thought (The Role of Institutionalization in Cultural Persistence makalesine ek), W.W Powell and P.J. DiMaggio (Der.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Zucker, L. G. (1983). Organizations as institutions. Samuel B. Bacharach (Der.), *Research in the Sociology of Organizations*, 2:1–42. Greenwich, CT: JAI Press. APP.